

NO<sup>TM</sup>  
FLUFF  
JOBS

Schneider  
Electric

# Kobiety w IT 2024

## Jakie znaczenie ma płeć w miejscu pracy?

---



**NO**™  
**FLUFF**  
**JOBS**

## Spis treści

Kluczowe wnioski	.5
Od początku, czyli powrót do szkoły	.7
O zachęcaniu i zniechęcaniu do nauki	.9
Pewność siebie i syndrom oszusta w branży	.15
Perspektywa specjalistów vs. specjalistek	.17
Zarobki kobiet w IT	.22
Negocjowanie stawki	.27
Awanse & podwyżki	.28
Community partners	.31
O badaniu	.32





Magdalena Gawłowska-Bujok  
COO No Fluff Jobs



Do tej pory w raporcie o kobietach w IT (a właśnie czytasz jego piąte wydanie) skupialiśmy się na doświadczeniach specjalistek i kandydatek IT. Pytaliśmy o ich specjalizacje, powody wejścia do branży, pożądane benefity czy wyzwania przy przebranżowieniu.


Tym razem obraliśmy zupełnie nową drogę. Cofnęliśmy się do samych początków – do dzieciństwa i lat szkolnych. Chcieliśmy sprawdzić, kiedy przyszłe specjalistki IT zainteresowały się przedmiotami ścisłymi i czy mogły liczyć na wsparcie otoczenia. Dla mnie jako mamy trzech dziewczynek ten temat jest szczególnie ważny i z ciężkim sercem czytałam, że wśród osób, które zniechęcały nasze respondentki do nauki w obszarze IT, 10,3% odpowiedziało „mama”. To tylko utwierdziło mnie w przekonaniu, że przed nami – wszystkimi – wciąż daleka droga, by nauczyć się tworzyć sobie i bliskim bezpieczną i pozbawioną uprzedzeń przestrzeń do rozwoju i eksplorowania własnych pasji.

Dodatkowo wzbogaciliśmy ten raport o męski głos, po pierwsze dlatego, że jest równie istotny, co kobiecy, a po drugie, żeby sprawdzić, czy faktycznie różni się od tego, co mówią kobiety. Niektóre wyniki nas zaskoczyły, inne – zasmuciły. Jedno jest pewne: dyskryminacja i nierówność płciowa przyjmują wiele twarzy, a źródła problemu znajdziemy w czynnikach społecznych, ekonomicznych czy kulturowych. Naszym zadaniem – jako No Fluff Jobs, ale przede wszystkim jako ludzi – jest stała edukacja i uważność na potrzeby tych, którym z różnych powodów odebrano głos.

Magdalena Gawłowska-Bujok



**Adrianna Sosnowicz**  
Dyrektorka działu HR na obszar Europei Wschodniej w **Schneider Electric**

 **Schneider Electric** nieustannie się rozwija. Choć jesteśmy znani z działalności w zakresie zarządzania energią i automatyzacji, nasza ewolucja cyfrowa i programowa w ciągu ostatniej dekady sprawiły, że staliśmy się jedną z największych na świecie firm zajmujących się oprogramowaniem przemysłowym. Naszym celem jest elektryfikacja, cyfryzacja i automatyzacja oraz działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju na całym świecie.

Dołączając do Schneider Electric, przyczynisz się do rozwiązania kryzysu klimatycznego i przyspieszenia transformacji energetycznej, której pilnie potrzebuje nasza planeta. Będziesz pracować wśród współpracowników o bardzo różnych doświadczeniach osobistych i zawodowych, których łączy wizja lepszego świata.

**„Impact zaczyna się od nas”**, to zaproszenie dla przyszłych pracowników i pracowniczek do dołączenia do naszej firmy, w której każdy może przyczynić się do przekształcenia ambicji zrównoważonego rozwoju w działania, bez względu na to, jaką rolę odgrywa. To wezwanie do połączenia swojej kariery z ambicją osiągnięcia bardziej wydajnego i zrównoważonego świata.

Zostaliśmy partnerem raportu „Kobiety w IT”, ponieważ wierzymy, że w ten sposób mamy też wpływ na kształtowanie rynku pracy. Cieszymy się, że możemy poznać opinie i perspektywy pracowniczek i pracowników obszaru IT, a dzięki temu zmieniać się i tworzyć jeszcze lepsze miejsce pracy.

**#ImpactStartsWithUs**



Sprawdź oferty pracy  
**Schneider Electric**

# Kluczowe wnioski

Kobiety najczęściej są zachęcane do rozwoju w IT przez **znajomych** oraz **osoby partnerskie**

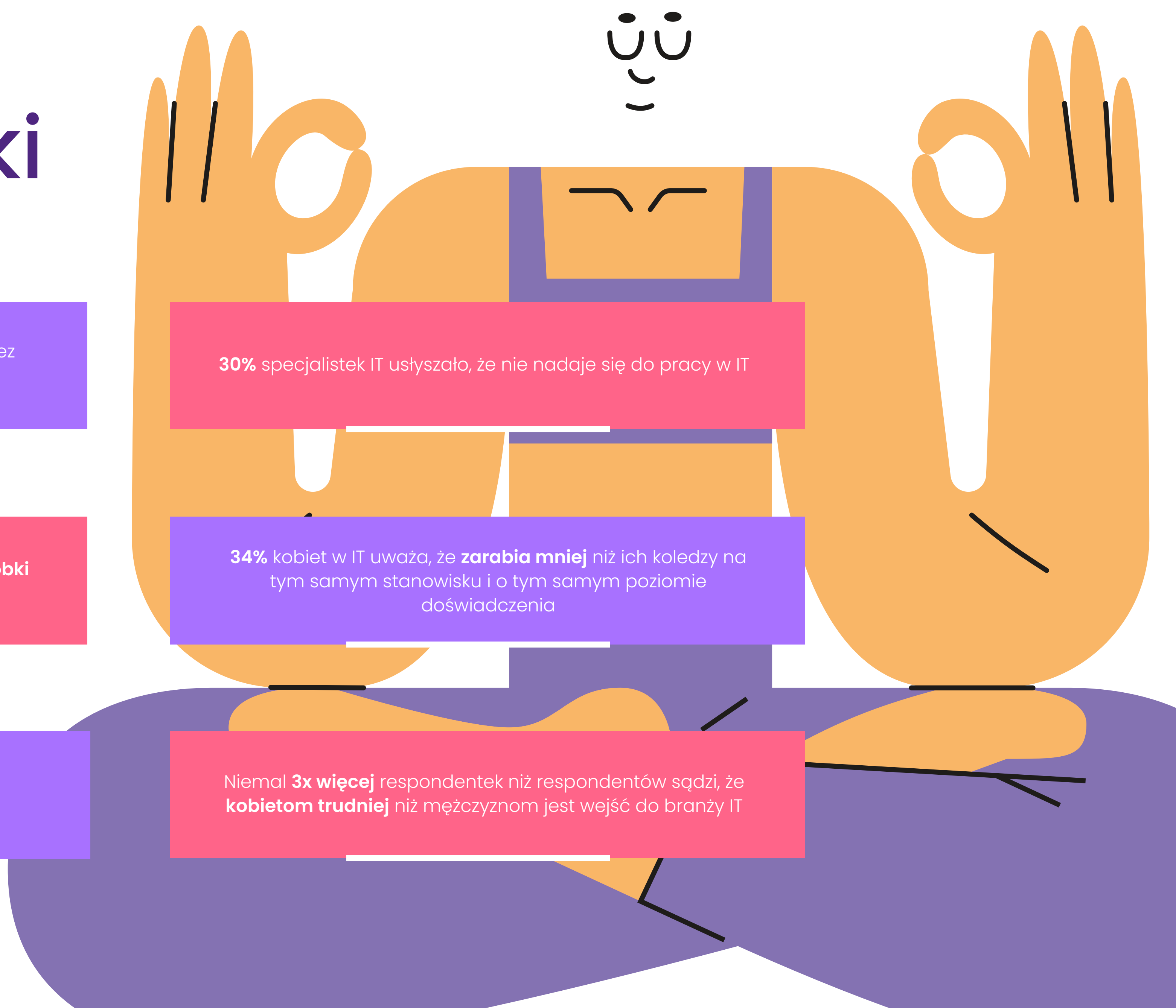
Najczęstszymi powodami zmiany pracy są **wyższe zarobki** (50%) oraz **możliwości rozwoju** (45%)

**79%** kobiet w IT doświadczyło **syndromu oszustki**

**30%** specjalistek IT usłyszało, że nie nadaje się do pracy w IT

**34%** kobiet w IT uważa, że **zarabia mniej** niż ich koledzy na tym samym stanowisku i o tym samym poziomie doświadczenia

Niemal **3x więcej** respondentek niż respondentów sądzi, że **kobietom trudniej** niż mężczyznom jest wejść do branży IT





# Edukacja i rozwój

---

Kiedy kobiety zaczynają interesować się IT?  
Czy mogą liczyć na wsparcie bliskich?  
Jakie komentarze słyszą najczęściej?

# Od początku, czyli powrót do szkoły



Według badania przeprowadzonego przez **Microsoft** dziewczynki zaczynają interesować się przedmiotami ścisłymi pomiędzy **11 a 12** rokiem życia, a owo zainteresowanie drastycznie spada w wieku **15–16** lat.

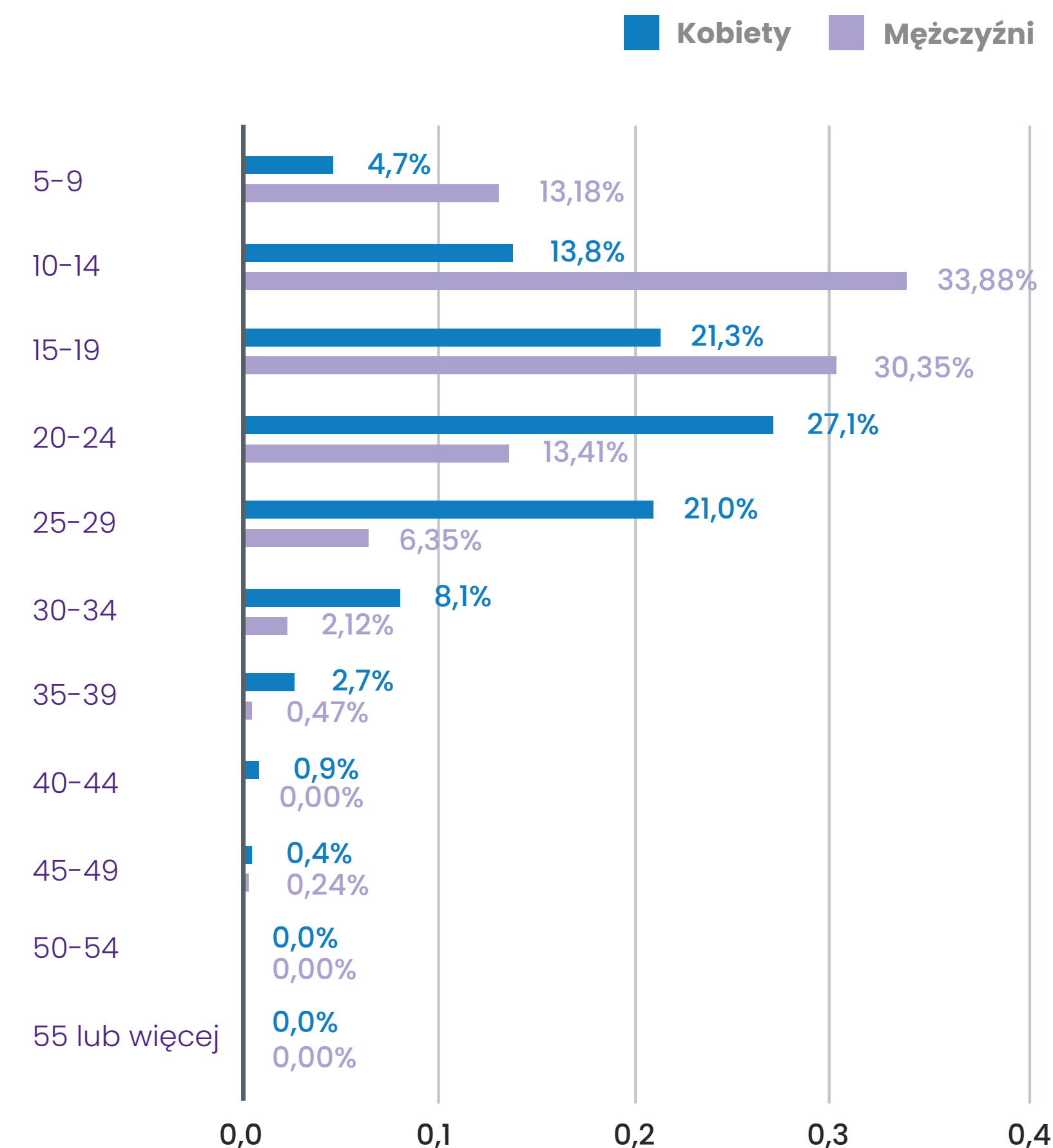
Nie sposób wskazać jedno źródło problemu, ale dużą rolę z pewnością odgrywa szkoła. Dzieciom łatwiej eksplorować i rozwijać pasję, jeśli otrzymują wsparcie od nauczycieli lub gdy szkoła zapewnia dodatkowe zajęcia. Nie bez znaczenia jest również otaczające środowisko: rówieśnicy, rodzice czy **role models**, których często brakuje w przypadku kobiet odnoszących sukces w technologiach.

Z naszej ankiety wynika, że odsetek **dziewczynek**, które zaczęły interesować się tym obszarem w wieku 10–14, wynosi **13,8%**, a **chłopców: 34%**.

Największy odsetek kobiet (**27,1%**) odkrył pasję do technologii w wieku studenckim (20–24), a **21%** – w przedziale wiekowym 25–29.

42% specjalistek IT weszło do branży dopiero po procesie przebranżowienia. Wśród mężczyzn ten odsetek wyniósł 23,3%.

W jakim wieku pierwszy raz pojawiło się u Ciebie zainteresowanie obszarem IT/nowych technologii? Wskaż odpowiedni zakres lat.



kobiety n=700 | mężczyźni n=425



**Chi Mai** (koleżanki i koledzy z pracy nazywają mnie Chloe),  
Data Analyst – Finance Intelligence Operations,  
Schneider Electric



Rozpoczęłam swoją karierę w finansach, ale szybko **zwróciłam się ku analizie danych i automatyzacji procesów**. To skłoniło mnie do aktywnego poszukiwania możliwości rozwoju zgodnych z zainteresowaniami technicznymi.

Ogromnie dziękuję mojemu mentorowi za poprowadzenie i zainspirowanie mnie do zmiany ścieżki kariery na bardziej techniczną oraz za wsparcie podczas ubiegania się o pracę w Schneider Electric! Nie byłam wtedy pewna, czy spełniam wymogi przez brak technicznego doświadczenia. Samodzielna nauka nowych umiejętności wymaga dyscypliny i prawdziwej pasji. **Natomiast wszystko jest tego warte, gdy udowodnisz, że nadajesz się na wymarzone przez siebie stanowisko.**

To, co cenię najbardziej w Schneider Electric, to otwarci i **superbystrzy koledzy i koleżanki, którzy pomagają mi zdobywać nową wiedzę poprzez wnikliwe dyskusje**. Ich gotowość do mentorowania, dzielenia się cennymi spostrzeżeniami i tworzenia przyjaznej atmosfery sprawia, że każdy dzień pracy jest radością. Kultura wsparcia i uznania dla dobrej pracy sprawia, że z niecierpliwością czekam na każdy dzień w Schneider Electric. I każdego dnia mam możliwość nauczyć się czegoś nowego.



# I get by with a little help from my friends...

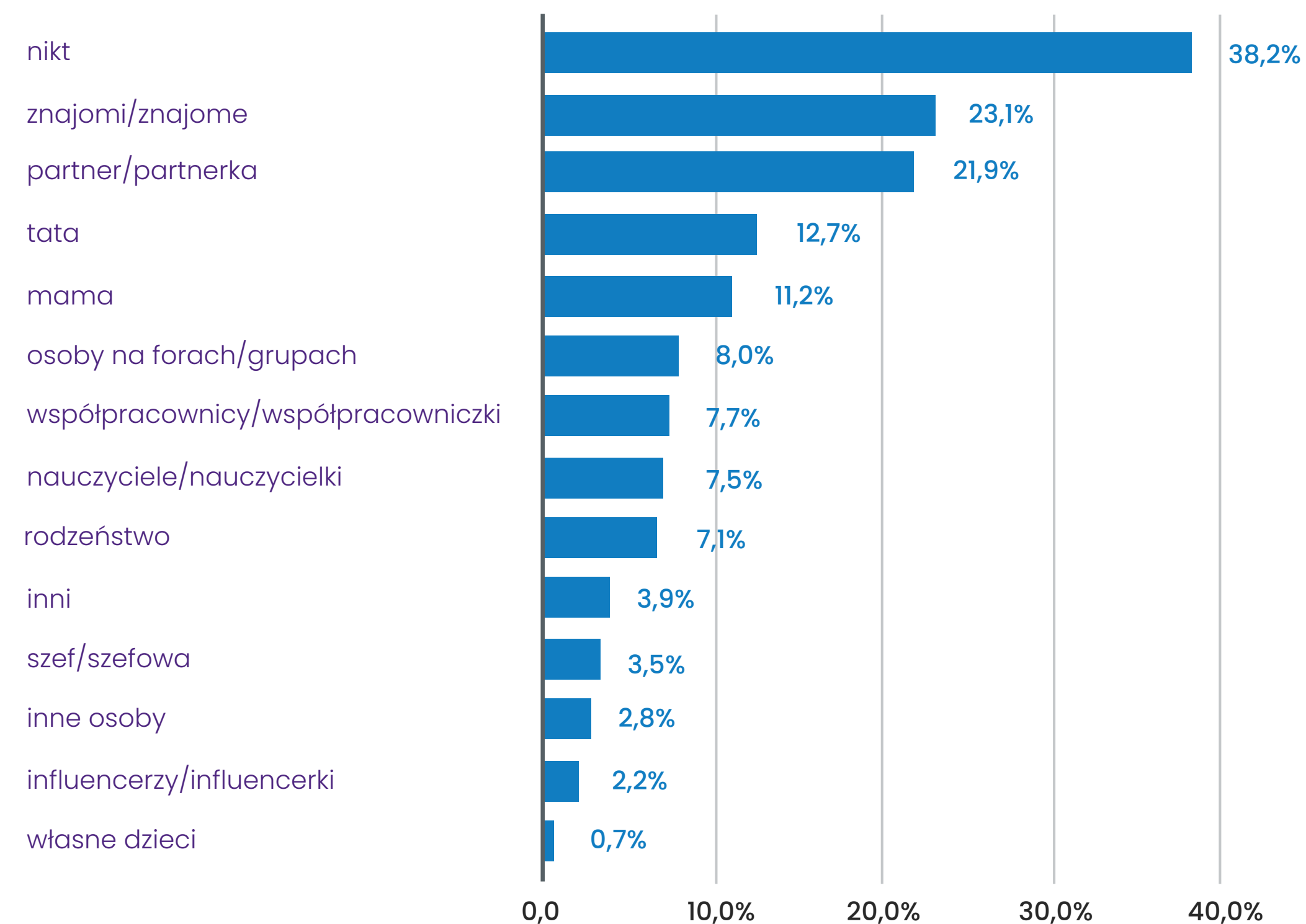


Tytuł tej strony mówi sam za siebie (i zdradza naszą słabość do kultowego zespołu z Liverpoolu).

Respondentki badania deklarują, że na największe wsparcie w rozwijaniu umiejętności w IT mogły liczyć ze strony **znajomych/przyjaciół (23,1%) oraz osób partnerskich (21,9%)**.

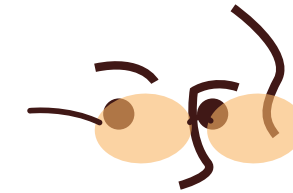
Co ciekawe, **38,2%** przyznało, że nikt nie zachęcał ich do nauki w obszarze IT, a wśród mężczyzn ten odsetek wyniósł aż **49,3%**. W przypadku specjalistów IT również znajomi najczęściej kibicowali swoim kolegom (23,5%), a drugie miejsce zajęli **ojcowie** z wynikiem 14%.

## Kto zachęcał Cię do nauki w obszarze IT lub przebranżowienia do IT? (wielokrotny wybór)



n=775

## Co usłyszałaś od osób, które próbowały Cię zniechęcić?



*Techniczne zainteresowania sprawiają, że jesteś mniej kobieca (mniej atrakcyjna)*

*Moja wychowawczyni przyszła porozmawiać z nauczycielami informatyki, aby nie wysyłali mnie na konkurs informatyczny, ponieważ dziewczynki są od innych spraw*

*Będziesz musiała brać L4 na dziecko, więc nigdy nie dostaniesz awansu. Teraz już nie szukają juniorów w tym wieku, tylko tuż po studiach. Nigdy nie będziesz tak dobrą kandydatką jak młody wyspany kawaler po studiach*

*Poszłam do nauczyciela w podstawówce z prośbą o pomoc. Zadał mi pytanie, czy wiem, co to system binarny. Nie wiedziałam, miałam 11 lat. „Wróć, jak się dowiesz”.*

*Jestem już za stara (25 lat), by wejść do IT*

60% kobiet w IT nie usłyszało nigdy słów zniechęcających do nauki w obszarze IT.

Wśród mężczyzn ten odsetek wynosi 75%.

Kobietom najczęściej skrzydła podcinały... mamy (10,3%), osoby na grupach/forach online (9,7%) oraz nauczyciele i znajomi (9%). Mężczyznom – rodzice (mamy: 8,8%, ojcowie: 8,3%).

**39%** Polek i Polaków twierdzi, że programowanie to bardziej męski zawód.



Pytania o wyzwania kobiet na rynku pracy otworzyły wiele burzliwych dyskusji. Liczne badania, w tym nagroda Nobla za badania nad rynkiem pracy kobiet, pokazują, że przed nami jeszcze daleka droga do równych szans. **Historia, wychowanie, stereotypy i uprzedzenia dochodzą tutaj do głosu.** W Talenti, wspierając kobiety na różnych etapach rozwoju zawodowego, doradzając i łącząc z pracodawcami, **edukujemy i pokazujemy jak działać, aby podejmować dobre zawodowe decyzje.**

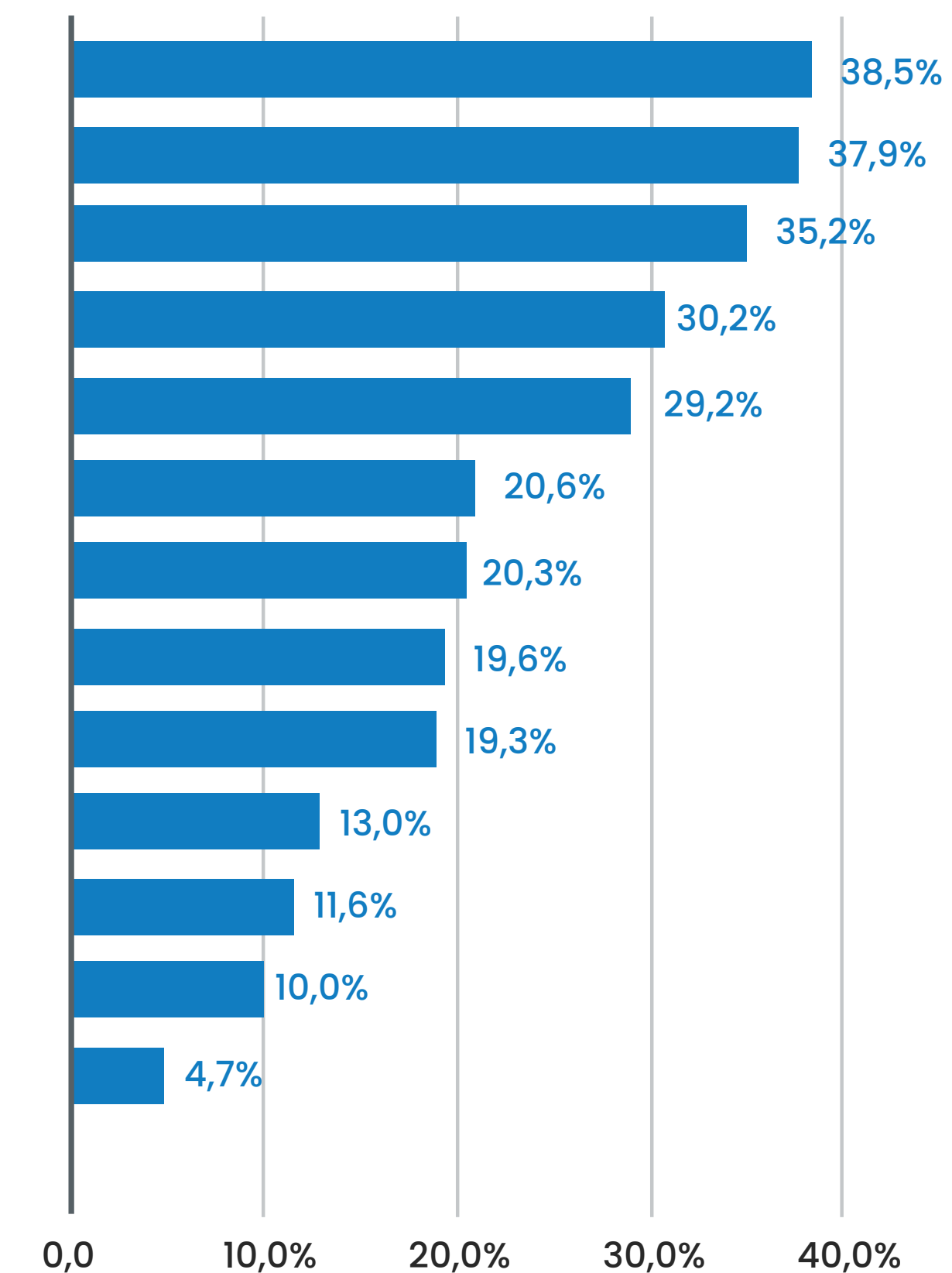
Agnieszka Czmyr-Kaczanowska, CEO & Co-founder Talenti.pl.

Od prawie 8 lat realizując program #MamoPracujwIT, pokazujemy kobietom, że branża IT to ciekawy kierunek rozwoju zawodowego. **Obalamy stereotypy i pokazujemy, że IT to pojemna dziedzina.** Nie tylko programowanie, ale cała gama zawodów dla osób o różnych kompetencjach i supermocach. Zbudowałyśmy społeczność ponad **12 tysięcy osób**, które szukają możliwości rozwoju w branży IT.

Joanna Gotfryd, współzałożycielka i Prezeska Fundacji Mamo Pracuj

Co słyszałaś od osób, które próbowały Cię zniechęcić? Jakiego rodzaju twierdzenia utkwiły Ci w pamięci? (wielokrotny wybór)

- to nie jest zawód dla kobiet/to męski świat
- może zajmij się czymś łatwiejszym/to zbyt trudne dla Ciebie
- masz za małą wiedzę i umiejętności
- nie dasz rady/nie nadajesz się
- innego rodzaju twierdzenia
- myślenie analityczne i logiczne nie są mocną stroną kobiet
- nauki ścisłe są bardziej dla chłopców/mężczyzn
- zajmij się bardziej kobiecym zawodem
- jesteś zbyt emocjonalna/wrażliwa, by pracować w IT
- zajmij się lepiej domem/dziećmi
- brakuje Ci samodyscypliny
- lepiej skup się na wyglądzie/dziewczyńskich sprawach, niż skomplikowanych rzeczach
- nie pamiętam



n=301

Uczestniczki kursów w Future Collars najczęściej mierzą się z **blokerami takimi jak stereotypy płciowe i brak pewności siebie**. Te wyzwania są często nasilone przez społeczne i kulturowe oczekiwania.

Decyzja o przebranżowieniu po latach w innej branży często wynika z poszukiwania bardziej satysfakcjonującej, dynamicznej i lepiej płatnej pracy. Wiele kobiet widzi również w technologii możliwość uzyskania lepszego balansu między życiem zawodowym a prywatnym oraz korzyści płynące z elastycznych form pracy.

Aby pomóc uczestniczkom z sukcesem rozwijać karierę w IT, stawiamy na kompleksowe wsparcie, które obejmuje dostęp do wysokiej jakości edukacji technicznej, programy mentoringowe, a także budowanie społeczności.

Joanna Pruszyńska-Witkowska, VP Future Collars

Stereotypy płciowe są głównym powodem zniechęcania kobiet do STEM. Często słyszą, że jest to „męski” świat, co obniża ich zainteresowanie i samoocenę.

Fundacja IT Girls w ramach nowej kampanii wykorzystuje **interaktywną lalkę METSy, której wypowiedzi powstały w procesie data scrapingu, symulującego przeglądanie internetu przez dziewczynki**. Ta kampania uświadamia o komentarzach i stereotypach, jakich doświadczają kobiety nie tylko w internecie, ale i życiu codziennym.

Adrianna i Wioletta Klimczak, prezeski Fundacji IT Girls

Brałam ostatnio udział w konferencji branżowej. Byłam jedyną prelegentką na 20 facetów. Po mojej, bardzo technicznej sesji, usłyszałam, że ktoś zrozumiał, że jestem „developer advocate”, a nie ekspertem technicznym. Ktoś inny spytał, czy kolega, który prezentował po mnie, „jest moim szefem” (nie jest i było 0 powodów, żeby sądzić, że jest).

Może nie w pracy, ale podczas studiów doktoranckich na uczelni: mój promotor wymagał ode mnie pracy w ilości niemożliwej do wykonania w ciągu jednego dnia, a gdy mu powiedziałam, że nie dam rady (dodam, że poza tym pracowałam na pełen etat), to zaczynał się ze mnie naśmiewać. Przykładowe słowa: „No tak, dzisiaj włączyłam pralkę, uczesałam włosy, to nic już dzisiaj nie muszę robić”.

Po podeśłaniu pomysłu dostałam odpowiedź zwrotną od developera, który otwarcie żartuje z głupoty kobiet, „całkiem mądre, na pewno sama na to wpadłaś?”. Jednak jest to tylko jeden taki przypadek w firmie.

Były momenty, w których moja opinia nie była brana pod uwagę, a kilka minut później to samo zdanie wypowiedziane przez mężczyznę już miało uwagę otoczenia.

a) dwie kobiety (w tym ja) zgłaszają mobbing i trudną współpracę – osoba zostaje w miejscu pracy  
b) kilku mężczyzn zgłasza to samo kilka miesięcy później – ta sama osoba zostaje zwolniona

Usłyszałam wprost, że mimo większego seniority i większego wkładu do projektu zarabiam mniej niż nowo zatrudniony kolega, po którym poprawiam błędy, ponieważ jestem kobietą i firma musi wliczyć ryzyko, że urodzę dziecko i mnie stracę (mimo że nie mam i nie planuję dzieci).

Kiedy kolega z zespołu podważył moje starania w rozmowach z szefem i powiedział, że usiądzie z nim na rozmowę sam, jak „mężczyzna z mężczyzną”.

Na rozmowie rekrutacyjnej zapytano mnie, czy planuję mieć dziecko. Na rozmowie o podwyżce wspomniano mi, że jestem kobietą, wobec czego narażę Pracodawcę na wyższe koszty, jeśli zdecyduje się mieć dzieci.

Opisz sytuację w miejscu pracy, podczas której poczułaś się dyskryminowana/niekomfortowo ze względu na płeć

WHELP



# Rynek pracy

Jak kobiety postrzegają siebie w pracy?  
Z jakimi blokerami mierzą się najczęściej?  
Co wspólnego ma perspektywa specjalistów  
i specjalistek IT?

79%

Kobiet w IT doświadczyło syndromu oszustki\*

56%

Specjalistkom IT zdarzyło się milczeć w obawie przed krytyką

38%

Odrzuciło projekt/zadanie/ofertę pracy z powodu braku wiary we własne możliwości

## Jak budować inkluzywne środowisko pracy?

*Należy zacząć od budowania świadomości rekruterów/rekrutek, czym są inkluzywność i dyskryminacja, bo wciąż w Polsce już na tym etapie zaczyna się wyzwanie kobiet. Inkluzywna kultura to taka, w której buduje się na różnicach, pokazuje różne doświadczenia i kompetencje, dając poczucie przynależności. Kobiety potrzebują innych kobiet jako role models, to je ośmiela i pokazuje możliwości. „Jeśli jej się udało, mnie również się uda”. Powinniśmy myśleć o ścieżkach rozwoju kobiet niestereotypowo i wspierać je w budowaniu wiary w ich talenty.*

**Małgorzata Gryz,**

Vice President of Strong Women in IT

**\*Syndrom oszusta/oszustki** to brak wiary we własne umiejętności mimo osiągnięć oraz przypisywanie sukcesu sprzyjającym okolicznościom, a nie swojej wiedzy, doświadczeniu i kompetencjom.

Mózg lubi łatwe odpowiedzi, szczególnie jeśli są to odpowiedzi na trudne pytania. Woli przyjąć wytłumaczenie: „Przedmioty ścisłe to domena mężczyzn” i raz na zawsze zamknąć temat. Tymczasem sprawa **wykluczania kobiet ze świata tech** (i innych dziedzin życia społecznego czy politycznego) jest konstruktem o wiele bardziej złożonym, na który wpływają takie czynniki jak miejsce urodzenia, ustrój polityczny, religia czy środowisko. Jeśli dziewczynki od najmłodszych lat słyszą, że nie nadają się do matematyki, a zamiast klocków powinny sięgnąć po lalkę, jeśli pozbawi się ich możliwości eksplorowania różnych zainteresowań, **jak możemy mówić o sprawiedliwych szansach?** W końcu rzeczywiście każda dziewczynka i każda nastolatka uwierzy, że się nie nadaje, a to przekonanie zostanie z nią i stanie się jej największym wrogiem.

U niektórych zakorzeni się na tyle mocno, że nie pozwolą wysłać CV, „bo przecież nie spełniasz 100% wymagań z ogłoszenia”. Albo każe milczeć na spotkaniu, „bo Twój pomysł na pewno jest beznadziejny”. Doradzi, by grzecznie potakiwać, „bo jeszcze ktoś pomyśli, że jesteś roszczeniową histeryczką”.

Kobiety zaniżają swoje kompetencje, na myśl o negocjowaniu stawki czy pozycji ogarnia je paraliż, milczą, unikają konfrontacji i nie potrafią przyznać przed sobą i światem, że osiągnęły coś dzięki ciężkiej pracy i wysokim kompetencjom. Te lęki, w połączeniu ze wspomnianymi wcześniej czynnikami społecznymi czy politycznymi, **przyczyniają się do powstania *gender pay gap*, *confidence gap* czy szklanego sufitu.**

To oczywiście nie znaczy, że żaden z powyższych problemów nie dotyka mężczyzn. Aż **60,2% badanych specjalistów IT** przyznaje, że wyceniło swoją pracę poniżej średniej rynkowej lub zgodziło się na coś wbrew sobie, by uniknąć konfliktu (54,8%). Rolą dobrego pracodawcy jest tworzenie środowiska odpowiadającego na potrzeby wszystkich, niezależnie od płci i nie tylko.

62%

Specjalistek IT wyceniło swoją pracę poniżej średniej rynkowej

56%

Respondentek zgodziło się wbrew sobie na coś w celu uniknięcia konfliktu

56%

Kobiet w IT zaniżyło kiedyś swoje kompetencje



Idealnym podsumowaniem tej strony byłoby powiedzenie: „Punkt widzenia zależy od punktu siedzenia”. Przekonania kobiet i mężczyzn na temat drugiej strony diametralnie różnią się od siebie.

**Niemal 3x więcej respondentek** deklaruje, że **kobietom trudniej** niż mężczyznom jest wejść do branży IT.

Większy odsetek kobiet zgadza się również ze stwierdzeniem, że to ich kompetencje są częściej podważane, a mężczyźni mają więcej odwagi, by walczyć o lepsze wynagrodzenia i warunki pracy.

**26% specjalistów IT uważa, że mężczyźni mają lepsze predyspozycje do pracy w IT niż kobiety. Tego samego zdania jest 13,6% kobiet.**

	Na ile zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami?									
	zdecydowanie się nie zgadzam		raczej się nie zgadzam		nie mam zdania		raczej się zgadzam		zdecydowanie się zgadzam	
Kobietom jest trudniej niż mężczyznom wejść do branży IT.	14,0%	42,8%	20,1%	27,8%	10,7%	9,2%	36,5%	15,7%	18,7%	4,5%
Kobiety częściej niż mężczyźni spotykają się z podważaniem ich kompetencji.	7,6%	30,1%	12,2%	24,9%	11%	19,3%	33,8%	18,4%	35,3%	7,3%
Mężczyźni mają lepsze predyspozycje do pracy w IT niż kobiety.	51,9%	34,8%	22,2%	21,7%	12,2%	17,4%	10,0%	18,6%	3,7%	7,5%
Mężczyźni mają większą odwagę w walce o swoje wynagrodzenie czy warunki pracy.	5,4%	12,5%	5,4%	12,1%	7,5%	20,5%	38,0%	34,4%	43,7%	20,5%



**Agnieszka Jakubas**

Dyrektor Polskiego Centrum Rozwoju Oprogramowania dla Bankowości Prywatnej i Zarządzania Majątkiem, **HSBC Technology Poland**



W branży IT **kobiety stanowią jedynie 19% zatrudnionych**, co odpowiada dysproporcji płci na uczelniach wyższych. Na kierunkach technicznych tylko co piąty student jest kobietą. Jest to spowodowane m.in. dużą stereotypizacją branży IT jako dziedziny ceniącej kompetencje twarde ponad umiejętności społeczne. Bez odpowiedniego wsparcia pracodawców, branża IT może wydawać się niedostępna dla wielu kobiet.

W **HSBC Technology Poland ponad 30% zespołu to kobiety**. Za tym sukcesem stoją m.in. nasze programy **mentoringowe**, inicjatywy typu **job shadowing** i **hackathony** skierowane do pracowników z działów operacyjnych. Dzięki licznym inicjatywom zyskałyśmy doskonałe programistki, testerki i specjalistki Data Engineering, które dodatkowo znają procesy bankowe. Jest to rozwiązanie „win-win” zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników, którzy mogą w pełni wykorzystać swój potencjał.

Równolegle promujemy pracę w IT wśród uczennic i studentek podczas targów pracy, prelekcji w szkołach czy programach mentoringowych na uczelniach. Dzięki temu młode kobiety mają okazję dowiedzieć się, jak wygląda praca w HSBC oraz jakie kwalifikacje są dla nas istotne.

Przez kilka ostatnich lat wejście do branży IT było łatwiejsze niż kiedykolwiek wcześniej. Obecnie spada liczba ofert skierowanych do juniorów, co może utrudniać młodym profesjonalistkom rozpoczęcie kariery w IT. Dlatego tak istotne są programy skierowane do studentów i absolwentów, jak np. oferowane przez HSBC **Digital Innovation Summer Internship** oraz **Digital Innovation Graduate**.

# Czy wszystkich czeka reskilling?

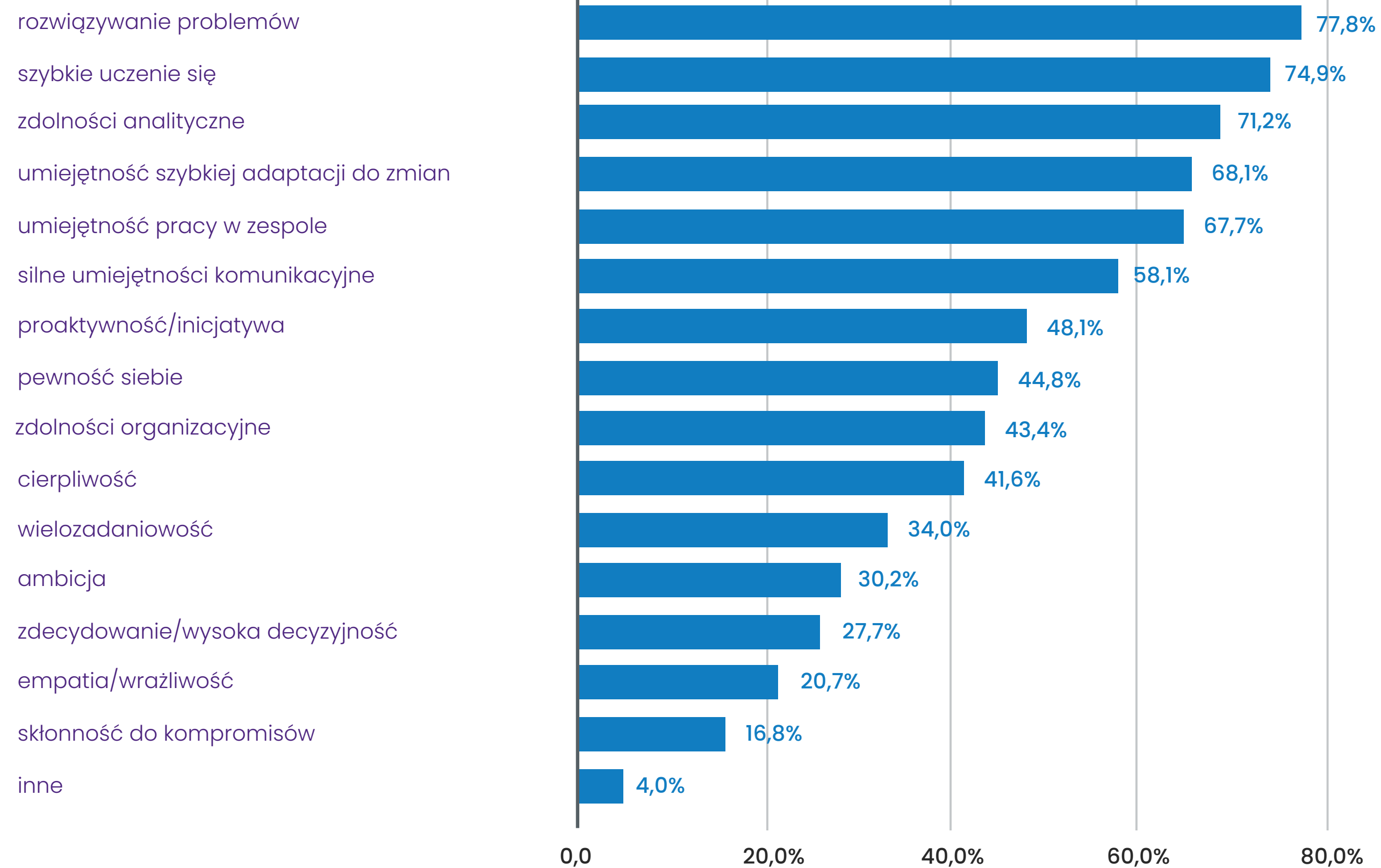


Jak **szacuje Gartner**, liczba kompetencji potrzebnych do wykonywania danej pracy wzrasta o 10% rok do roku. Do tego prawie 1/3 umiejętności, które były nam potrzebne kilka lat temu, wkrótce stanie się nieistotnych. Przy obecnym tempie rozwoju m.in. sztucznej inteligencji inwestycja w re-skilling i/lub upskilling wydają się nieuniknione.

Wie o tym bardzo świadoma grupa zawodowa, czyli specjalistki IT, które wysoko oceniły takie umiejętności jak **szybkie uczenie się i adaptacja do zmian**.

Wraz z rosnącym poziomem doświadczenia u respondentek rosła również liczba wskazań na **kompetencje w obszarze komunikacji** (49% junierek vs. 61% mitek i senierek).

## Jakie Twoim zdaniem cechy/zdolności mogą najbardziej pomóc w pracy w branży IT? (wielokrotny wybór)



n=721



**Marta Kurek**

Head of IT Recruitment Services w Square  
One Resources Poland



W kontekście szybkich zmian na rynku pracy **umiejętność adaptacji i ciągłego rozwoju staje się fundamentem dla każdego profesjonalisty**. Ten aspekt jest szczególnie ważny dla kobiet pracujących w IT, które konkurując w zdominowanej przez mężczyzn branży, muszą wykazać się nie tylko techniczną biegłością, ale również pewnością siebie i zaawansowanymi umiejętnościami komunikacyjnymi.

Gotowość do nauki i zdobywania nowych umiejętności to cecha, która pozwala na zajęcie stałego miejsca na rynku pracy. **W świecie IT, gdzie nowe narzędzia i technologie zmieniają krajobraz zawodowy niemal z dnia na dzień, elastyczność i otwartość na zmiany są bezcenne.**

**Pewność siebie** odgrywa, natomiast, kluczową rolę w przełamywaniu barier i stereotypów. Ta cecha przydaje się każdej kobiecie, która chce przebić się przez „szklany sufit” i osiągnąć sukces w świecie IT.

Na koniec wspomnę jedną z ważniejszych dla mnie i mojego zespołu kompetencji, jaką jest **umiejętność komunikacji**. Zdolność do jasnego wyrażania swoich potrzeb i oczekiwań, a także do zrozumienia innych, jest fundamentem efektywnej współpracy.

W praktyce okazuje się, że kluczem do sukcesu są nie tylko kompetencje, ale także umiejętności miękkie, które przez wiele lat były traktowane jako nieistotny dodatek do CV. Teraz to podejście się zmienia, co według mnie, bardzo przyda się kobietom wchodzącym i działającym w IT.

Pracuję w biurze z kolegą. Szef zakupił nam ekspres do biura, ale nie umie go obsługiwać. Jednak kiedy tylko ma ochotę na kawę, to zawsze prosi mnie o jej przyniesienie. Nie lubię tego.

Kiedy klient wysyłał mi niestosowne wiadomości, poszłam się poskarżyć do managementu i usłyszałam „jesteś taka ładna – nie możesz z nim trochę popofirtować?”. Kiedy w dwuosobowym startupie mój biznes partner zarabiał dwa razy więcej ode mnie i zapytałam go o to, powiedział, że to dlatego, że „ma żonę na utrzymaniu”.

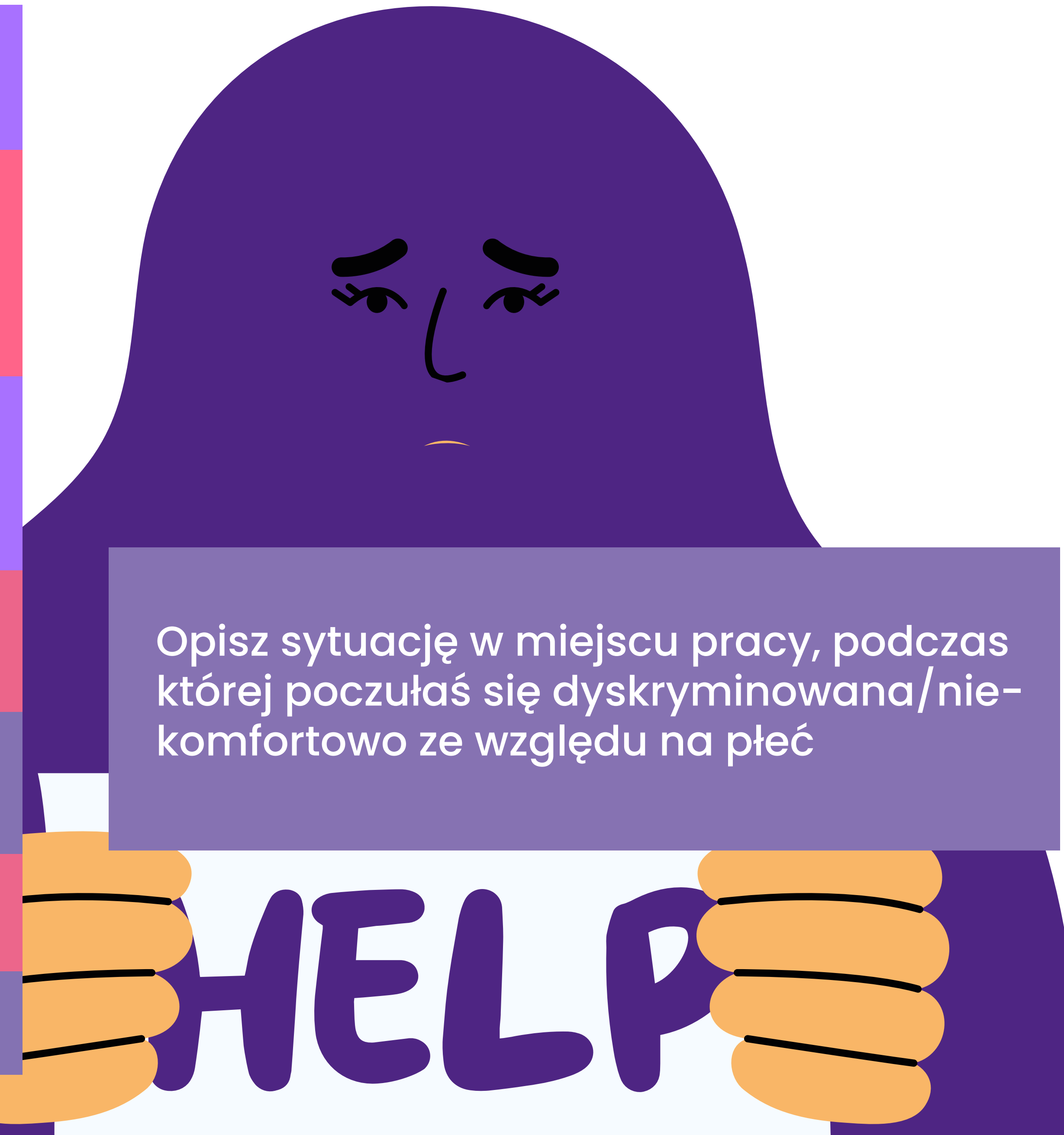
W 2008 nie dostałam się na stanowisko testera w dużej firmie gamedevowej z feedbackiem, że w teamie nie ma dziewczyn. W 2010 na rozmowie kwalifikacyjnej na specjalistę od marketingu w małej firmie gamedevowej usłyszałam od hiring managera, że wolałby faceta. W ostatnich latach, pracując jako brand manager w dużej firmie gamedevowej, podczas jednej z rozmów z creative marketing directorem usłyszałam, że jestem sfrustrowaną s\*tką (bo nie pozwoliłam mu zmienić całego brandingów po rozpoczęciu produkcji).

Na callu, na którym proszono nas o wsparcie analityczne, zwracano się z zapytaniem do mojego kolegi, mimo że powinno się zwracać do mnie – gdyż jestem liderem zespołu. Mimo że kolega przekierował do mnie pierwsze pytanie, a sama odpowiedziałam na drugie, kolejne pytania nadal były kierowane do kolegi.

Świeżo po dostaniu pracy usłyszałam m.in. coś takiego: „Ty to chyba tę pracę za uśmiech dostałaś”, „Ty to sama napisałaś?”, „A nie, to jak robiłaś kopiuj-wklej, to musiałaś źle skopiować, dlatego Ci nie działa”, „Ale Ty masz czas dla swoich dzieci? Nie zaniedbujesz ich przez to, że kodujesz po pracy?”, „Dobrze, że project manager zna się na ludziach i dał mi cały męski zespół”.

Tekst: „Co ty tam dziewczynko wiesz”. Ocenianie przez pryzmat płci i młodego wyglądu.

Na rozmowie rekrutacyjnej usłyszałam, że dlatego, że jestem kobietą, to jeszcze zdążę zmienić swoje zdanie.



Opisz sytuację w miejscu pracy, podczas której poczułaś się dyskryminowana/niekomfortowo ze względu na płeć

NEED HELP



# Zarobki

---

Ile zarabiają kobiety w IT?  
Jak często awansują?  
Czy negocjują wysokość wynagrodzenia?

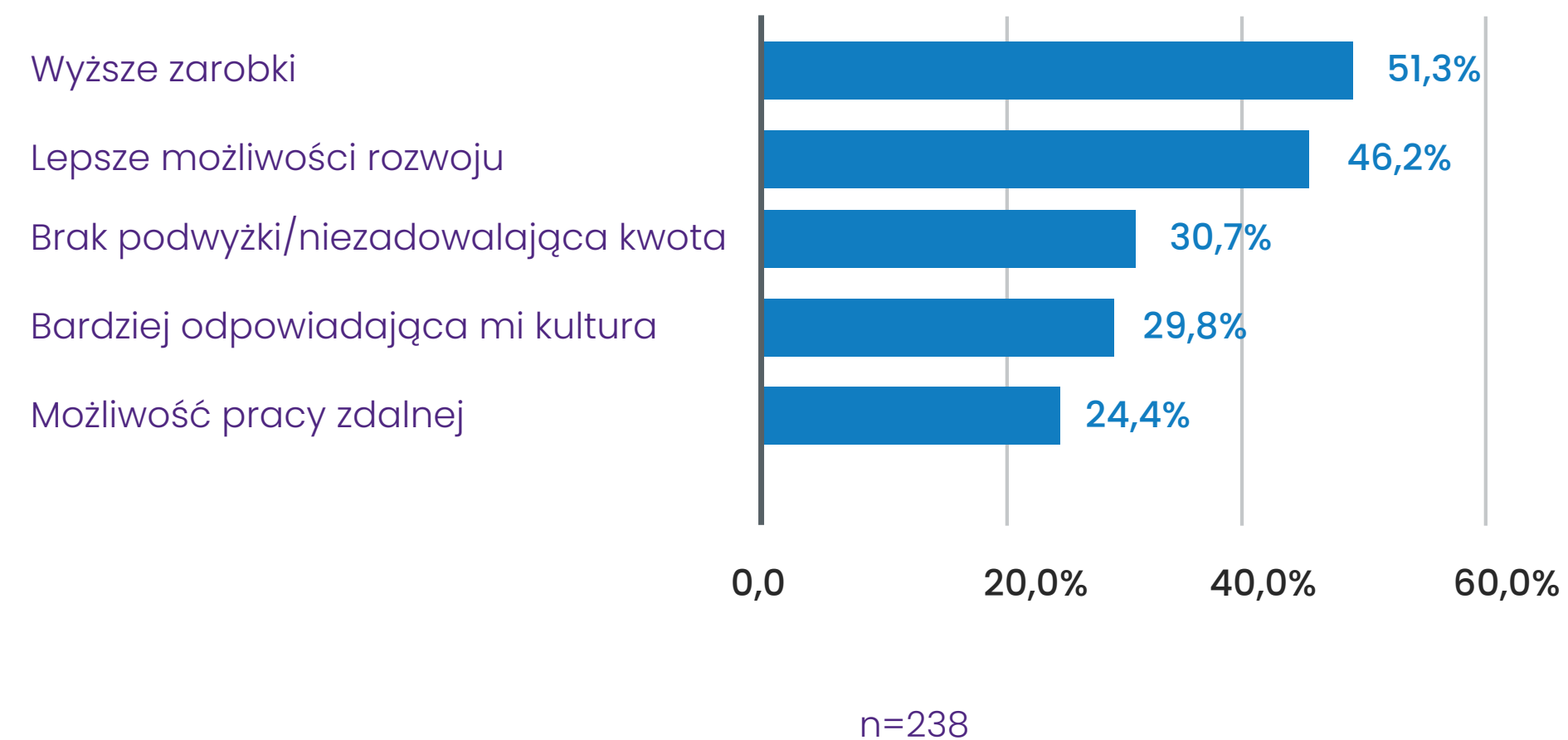
# W obliczu niestabilnej sytuacji i poszukiwań lepszych warunków pracy



W 2023 roku również spytaliśmy specjalistki IT, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zmieniły pracę. Wówczas odsetek odpowiedzi twierdzących wyniósł 42,01%. W 2024 roku **spadł o 10 p.p.**, co może mieć związek m.in. z turbulencjami i niestabilną sytuacją w branży technologicznej.

11,3% respondentek deklaruje, że musiało zmienić pracę z powodu **zwolnienia**, aż 31% skłoniła niewystarczająca podwyżka lub jej brak. 5,5% wskazało dyskryminację ze względu na płeć.

## Co było głównym powodem zmiany pracy? Top 5 odpowiedzi



*Sprawdzasz czasem, czy przecieka wam zespół? Obserwacja zwana z angielska leaky pipeline mówi o tym, że statystycznie więcej pracowniczek branży IT niż ich kolegów rezygnuje z pracy w technologii. Powodami bywają dyskryminacja, stres i zła kultura pracy. Choć na co dzień zastanawiamy się jak przyciągać kandydatki i rekrutować ich więcej, warto równie dużo uwagi skupić na zatrzymywaniu tych specjalistek, które już z nami są. Czy na poważnie dbamy o to, żeby nasza firma była włączająca, wolna od dyskryminacji i otwarta na różnorodność? Pominięcie tego kroku może zniweczyć wiele szczytnych inicjatyw.*

**Małgorzata Kuś,**

Technology Communications Manager, Ringier Axel Springer Polska



Więcej o rynku pracy IT



**Linda Krupova,**  
Reward Manager MEE, Schneider Electric



W Schneider Electric jesteśmy pasjonatami równości płci i dążymy do budowania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach organizacji, także na stanowiskach kierowniczych.

Aktywnie angażujemy się w globalne wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami. Zobowiązaliśmy się do **zmniejszenia tych różnic do poziomu poniżej 1% dla obu płci do 2025 roku**. Działamy w tym kierunku poprzez coroczne kampanie na rzecz równości płac z dedykowanymi budżetami.

Wprowadzamy również różnorodne świadczenia, gwarantując pełnopłatny urlop macierzyński, miesięczny urlop ojcowski, a nawet elastyczny urlop opiekuńczy na opiekę nad rodziną lub zadbanie o siebie.

Wspieramy naszych pracowników i pracowniczki w różnych życiowych sytuacjach. Oferujemy elastyczne rozwiązania, w tym możliwość pracy zdalnej lub pracę na część etatu, aby umożliwić harmonijne połączenie życia zawodowego z osobistym, pasjami i opieką nad rodziną.

Zapewniamy bezpieczeństwo psychiczne naszym pracownikom i pracowniczkom, konsekwentnie egzekwując politykę antymoobbingową z zerową tolerancją. Dodatkowo udostępniamy pracownikom platformę do poufnego zgłaszania wszelkich nieprawidłowych zachowań.

Nasze zaangażowanie w budowanie różnorodnego zespołu i inkluzowność jest globalnie doceniane, czego dowodem są prestiżowe nagrody, takie jak wieloletnie umieszczenie w Bloomberg Gender-Equality Index oraz uznanie przez Equileap za **jedną z 100 najlepszych firm pod względem równości płci**.

W Schneider Electric różnorodność i inkluzywność to nie tylko nasze aspiracje, ale integralna część naszej tożsamości i kultury.





**Claudii Goldin,**  
Nagroda Nobla z ekonomii  
Działaczka na rzecz zrozumienia i zlikwidowania *gender pay gap*.

**34%** specjalistek IT uważa, że zarabia mniej od mężczyzn na podobnym stanowisku i poziomie doświadczenia.

40,7% twierdzi, że zarabia podobnie, 5% – więcej, a 20,4% przyznaje „trudno stwierdzić”.



Czytaj więcej

## Większa transparentność = większa retencja

Szukasz partnera, który pomoże Ci wejść na transparentną ścieżkę rekrutacji? Postaw na **No Fluff Jobs**

Napisz na [sales@nofluffjobs.com](mailto:sales@nofluffjobs.com), by uzyskać ofertę skrojoną pod Twoje potrzeby rekrutacyjne.

Wystarczy, aby pracownik/pracowniczka **pomyśleli**, że są niesprawiedliwie wynagradzani, a ryzyko, że odejdą z pracy, **wzrasta o 50%**!

Jak dowodzi Payscale, osoby pracujące w firmach o **najwyższym poziomie transparentności** są o 65% mniej skłonne do odejścia.

Warto pamiętać, że w naszej naturze leżą rozmowa i wymiana informacji. Również tych o zarobkach. **42% osób**, które dowiedziały się o współpracowniku/współpracowniczce zarabiającej lepiej ze względu na płeć czy pochodzenie etniczne, uzyskało tę informację dzięki **firmowym plotkom**.

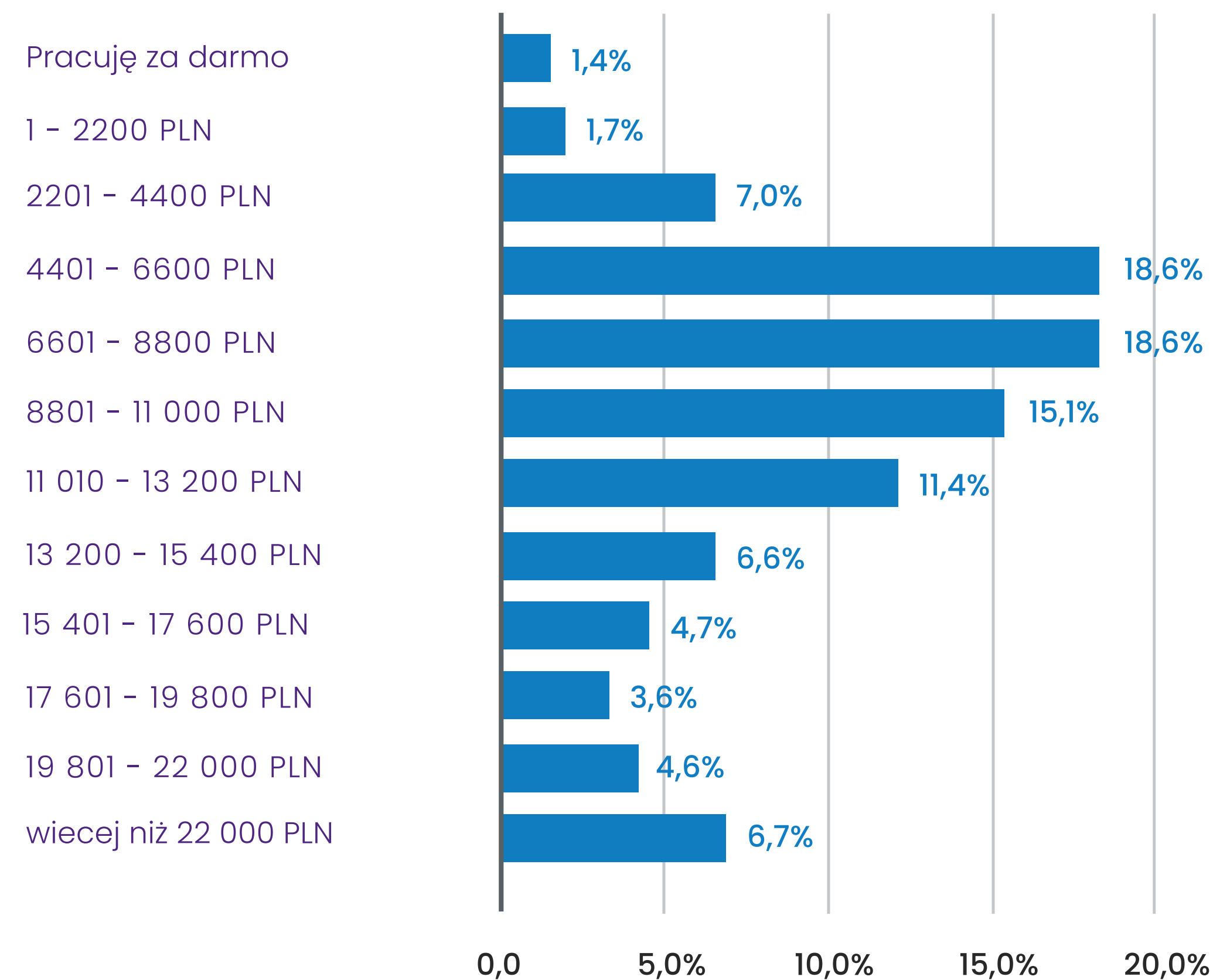
# Czy kobietom opłaca się negocjować stawkę wynagrodzenia?

Podczas ostatniego procesu rekrutacyjnego ogółem **45,7%** badanych kobiet oraz **57,9%** mężczyzn negocjowało zaoferowane wynagrodzenie. Tylko **28,7% kobiet uzyskało wyższe** niż zaoferowane wynagrodzenie, podczas gdy w przypadku mężczyzn wskazało na to aż **42,5%**.



Media często powołują się na dane, że kobiety aplikują na stanowisko, jeśli sądzą, że spełniają 100% wymagań, mężczyźni – 60%. Niektórzy winą obarczają **confidence gap**, ale są też źródła, które podają, że kobiety szukające pracy są po prostu **bardziej wybredne**: nie chcą marnować czasu i energii na rekrutację, która może zakończyć się niepowodzeniem.

## Ile mniej więcej zarabiasz miesięcznie (netto)?



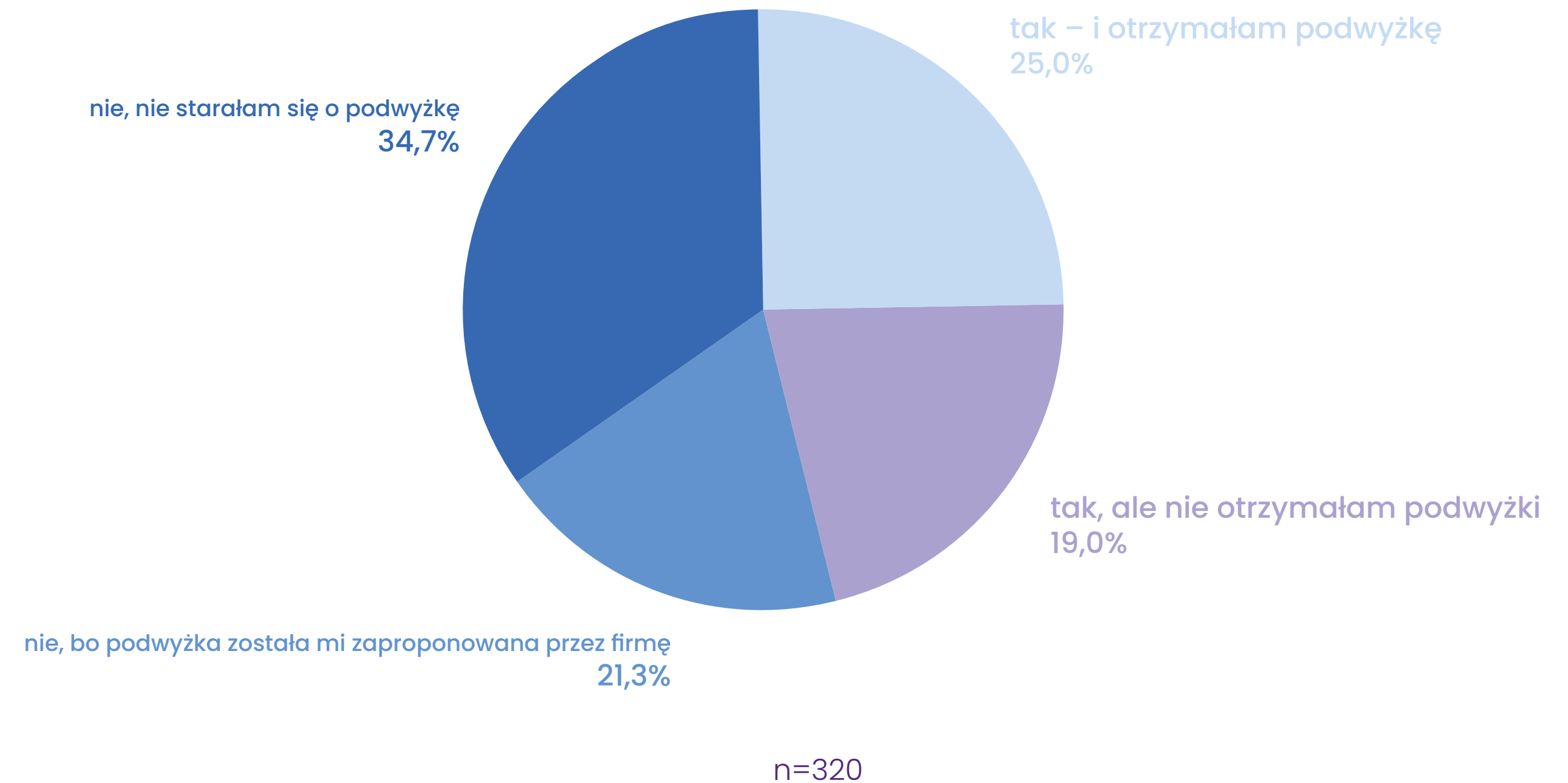
n=700

## Czy kobietom opłaca się negocjować stawkę wynagrodzenia?

Gdy specjalistki IT podejmą już pracę w danej firmie, wnioskowanie o lepsze zarobki przychodzi im łatwiej – ten wskaźnik wynosi niemal tyle samo u kobiet i mężczyzn (kolejno 44% i 45,5%).

Wysokość otrzymanej podwyżki najczęściej wynosiła **6–10%** – tak odpowiedziało 30,3% respondentek. Na **11–15%** wzrostu mogło liczyć 23,7% specjalistek, a **16–20%** – 16,9% kobiet.

Czy starałaś się lub wnioskowałaś o podwyżkę w 2023 roku?





**Magdalena Brauer,**  
Head of HR at **Solwit**, Center of Competence



W Solwicie kierujemy się zasadą merytokracji, dzięki której, niezależnie od płci, to kompetencje decydują o wynagrodzeniach, premiach czy awansach. Mamy zdefiniowane obiektywne kryteria dotyczące ścieżek rozwoju, do których każdy pracownik ma dostęp i może sprawdzić, czego potrzebuje, żeby osiągnąć swój zawodowy cel.

W tej chwili dopracowujemy naszą politykę różnorodności, która, oprócz już wdrożonych działań, zawiera nowe cele (wsparcie dla kobiecych biznesów, integracja trójmiejskiej społeczności IT w postaci między innymi spotkań ITspiracje czy wyrównywanie umiejętności wśród naszych pracowników).

Wierzymy też, że **bez dojrzałego przywództwa żadna idea nie stanie się cenioną praktyką**, dlatego kładziemy na nie nacisk w naszej Akademii Lidera, szczególnie dbając o zagadnienia związane z różnorodnością i przeciwdziałaniem zachowaniom niepożądanym. To dzięki właśnie różnorodności rozwój pracowników nabiera tempa oraz otwierają się dla nich nowe szanse i możliwości. Równość to nie tylko fundament kultury organizacyjnej, ale i podstawa wszelkich działań i procesów.

Seksistowskie podejście np. otrzymanie informacji zwrotnej przy powiadomieniu szefa o spóźnieniu, że jeśli mam duży dekolt, to nie ma problemu.

Męski zespół odrzuca moją propozycję, 10 min później zgadza się na to samo wypowiedziane przez faceta. Plakaty z półnagimi kobietami w jednym z pokoiów biurowych. Ciężko wytłumaczyć dlaczego, ale rozważałam założenie sztucznego pierścienia zaręczynowego, aby pokazać, że jestem zajęta. Takie wymazanie swojej kobiecości, aby pokazać, że jestem tylko koleżanką z pracy, a nie obiektem.

Zostałam poproszona o spisanie i przesłanie reszcie zespołu pomysłów kolegi, które wypowiedział podczas spotkania. Nie należało to do moich obowiązków.

Wielokrotnie przy wspólnych projektach wymieniany jest zespół męski „zrobił to i tamto” a kobiety „wspierały” ich w tych zadaniach.

Męskie towarzystwo na daily i jakieś głupie żarty o kochankach. Mój ex-szef dający mi łatwiejsze zadania, bo „inne są za trudne”, „nie zrozumieć tak skomplikowanego procesu jak development”, „tam jest kod, to będzie dla mnie za trudne”. Na stażu UX-owym.

Na początku mojej kariery często zdarzało się, że dzwonił klient i prosił o rozmowę z „jakimś mężczyzną”, bo miał problem techniczny. Przez wiele lat musiałam dużo bardziej walczyć o uznanie moich kompetencji czy przeforsowanie moich pomysłów, niż koledzy z zespołu, nawet ci o zdecydowanie mniejszym doświadczeniu.

Jeśli kobieta zgłasza problem, to nawet jeśli powoduje go mężczyzna, kierownicy komentują, że należy zweryfikować, czy problem występuje, czy może to „za dużo emocji”. Podobne komentarze nie padają w stosunku do mężczyzn.

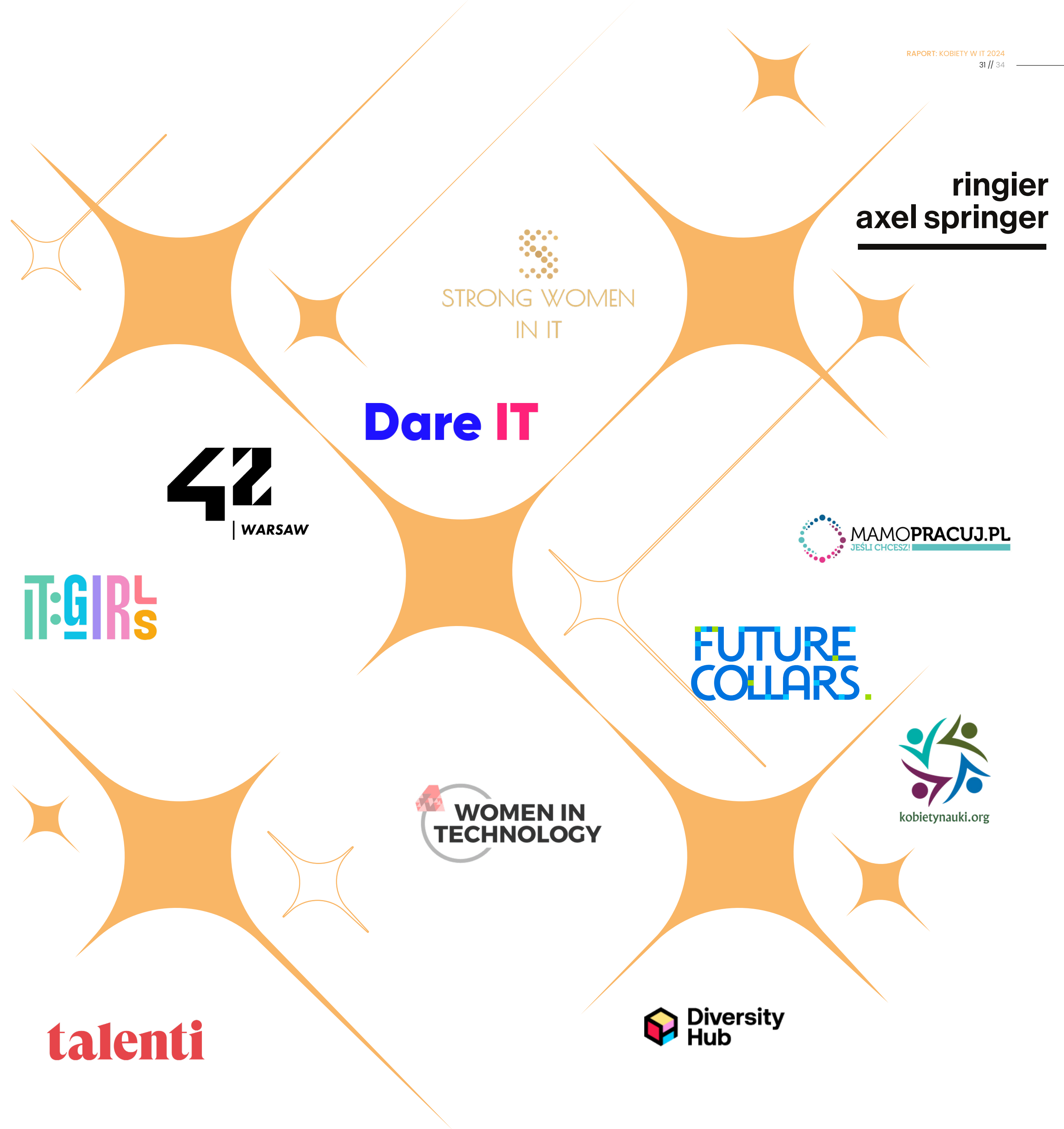
Podważanie moich rekomendacji przez managerów, dopiero kiedy po półgodzinnej dyskusji i moim przekonywaniu o tym, że jest to praktyka rynkowa, jeden z obecnych analityków przyznał mi rację – reszta managerów stwierdziła, że skoro Piotrek tak mówi, to trzeba tak zrobić.

Opisz sytuację w miejscu pracy, podczas której poczułaś się dyskryminowana/niekomfortowo ze względu na płeć

HELP

# Community Partners

Kliknij **logo**, aby lepiej poznać naszych Community Partners



**ringier  
axel springer**

**STRONG WOMEN  
IN IT**

**Dare IT**

**42**  
| WARSAW

**IT:GIRLS**

**MAMOPRACUJ.PL**  
JESLI CHCESZ!

**FUTURE  
COLLARS.**

**WOMEN IN  
TECHNOLOGY**

**kobietynauki.org**

**talenti**

**Diversity  
Hub**



# O badaniu

**Czas trwania badania:** styczeń–luty 2024

**Metoda:** CAWI

**Wielkość próby:** 775 specjalistek IT oraz 425 specjalistów IT

**Błąd maksymalny:** kobiety: 4%, mężczyźni: 5%



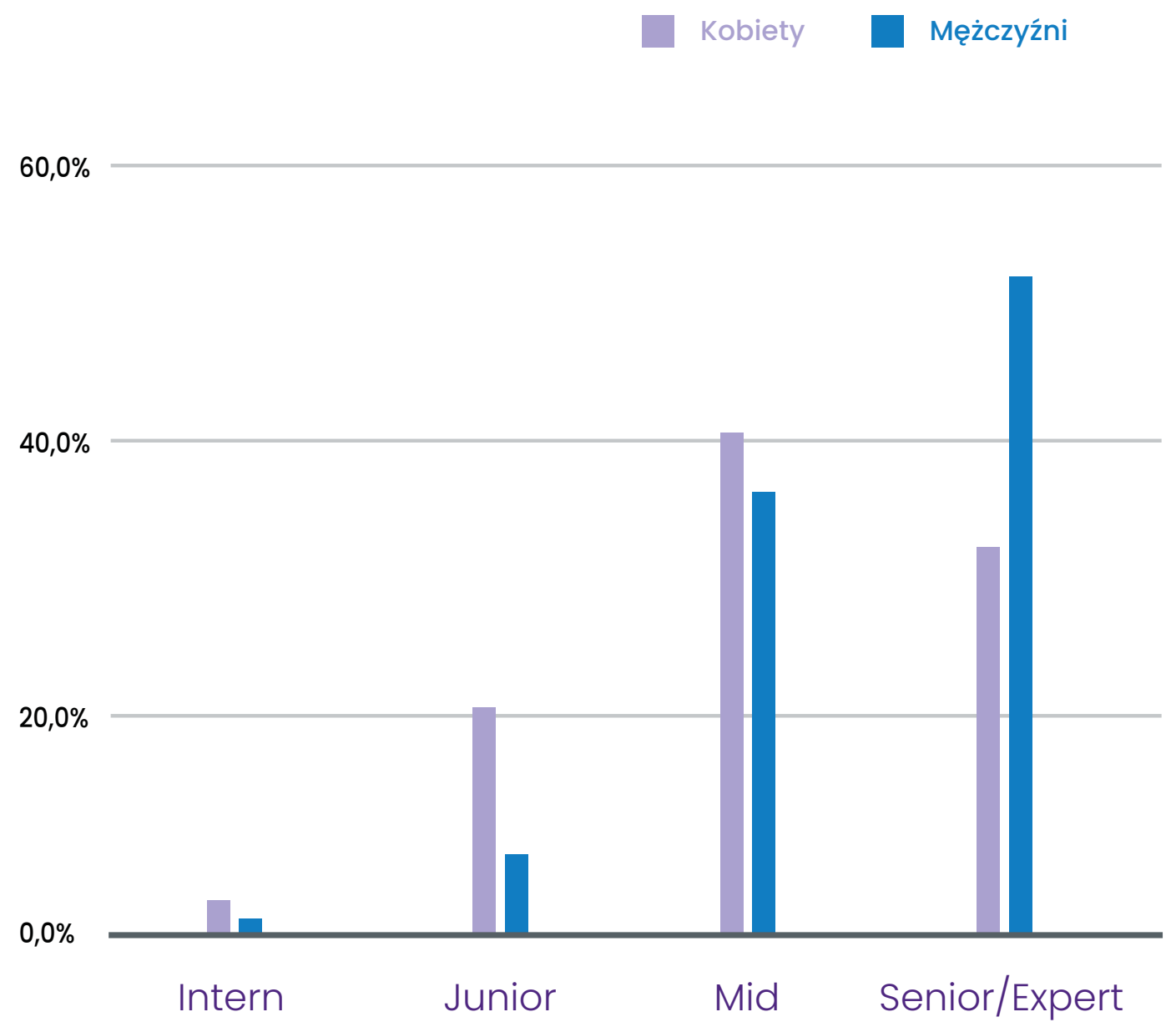
Raport powstał na podstawie badania, które dystrybuowaliśmy przy pomocy mailingów, mediów społecznościowych oraz partnerów/partnerek badania. W raporcie odnosimy się także do danych pochodzących z innych źródeł.

Badanie zostało przeprowadzone wśród aktualnie pracujących specjalistów i specjalistek IT z Polski. Odpowiedzi w większości pytań były poddane randomizacji. Nie wszystkie pytania były obligatoryjne, a odpowiadający mógł przerwać ankietę w dowolnym momencie.

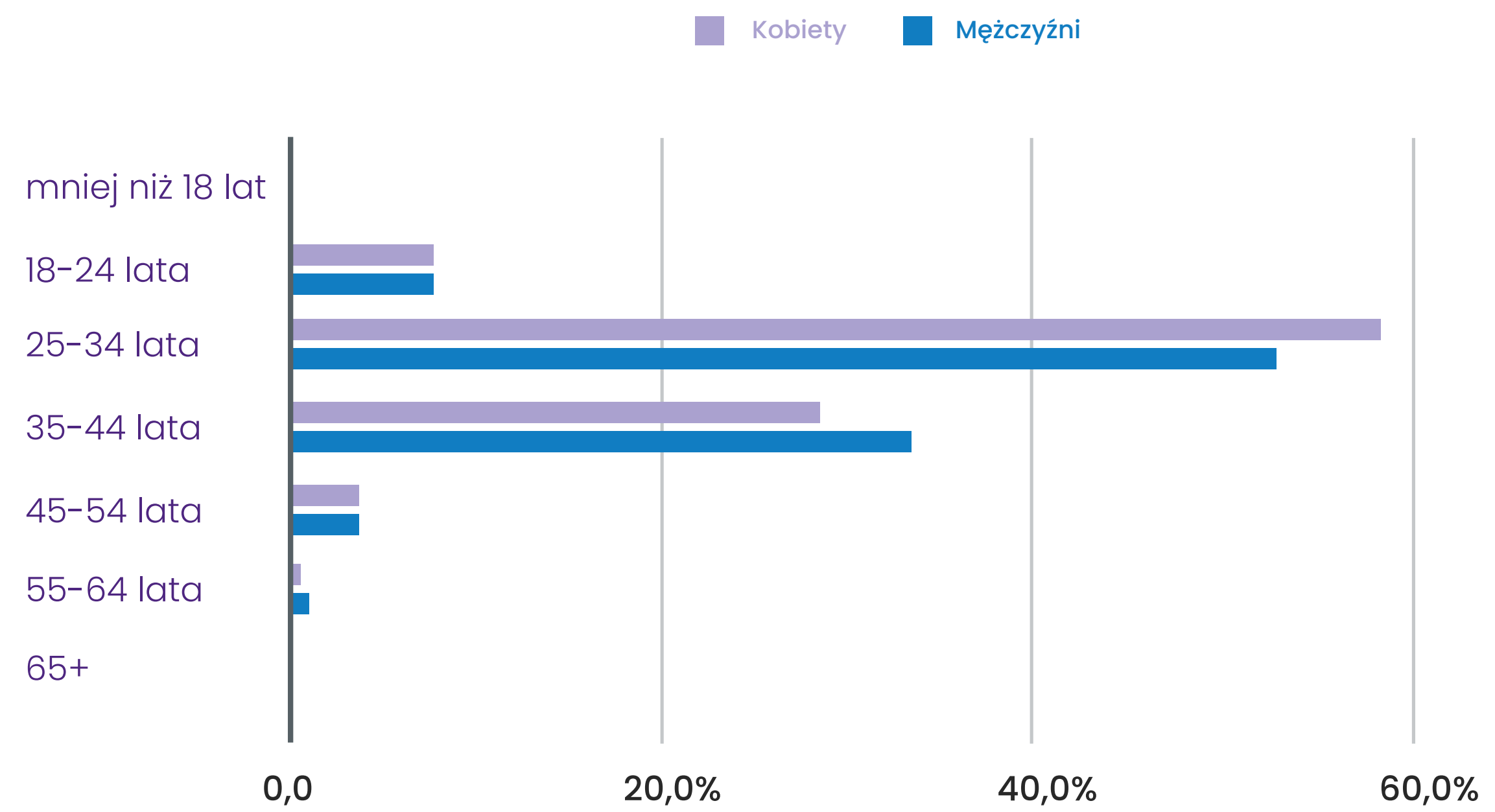
Największy odsetek **respondentek** zajmuje się: Testingiem/QA (13%), UX/UI/Designem (11%), Backendem (10,3%) oraz Frontendem (9,7%).  
Z kolei **respondentów**: Backendem (20,5%), Fullstackiem (15,1%), Testingiem/QA (8,5%) oraz Frontendem (8,2%).



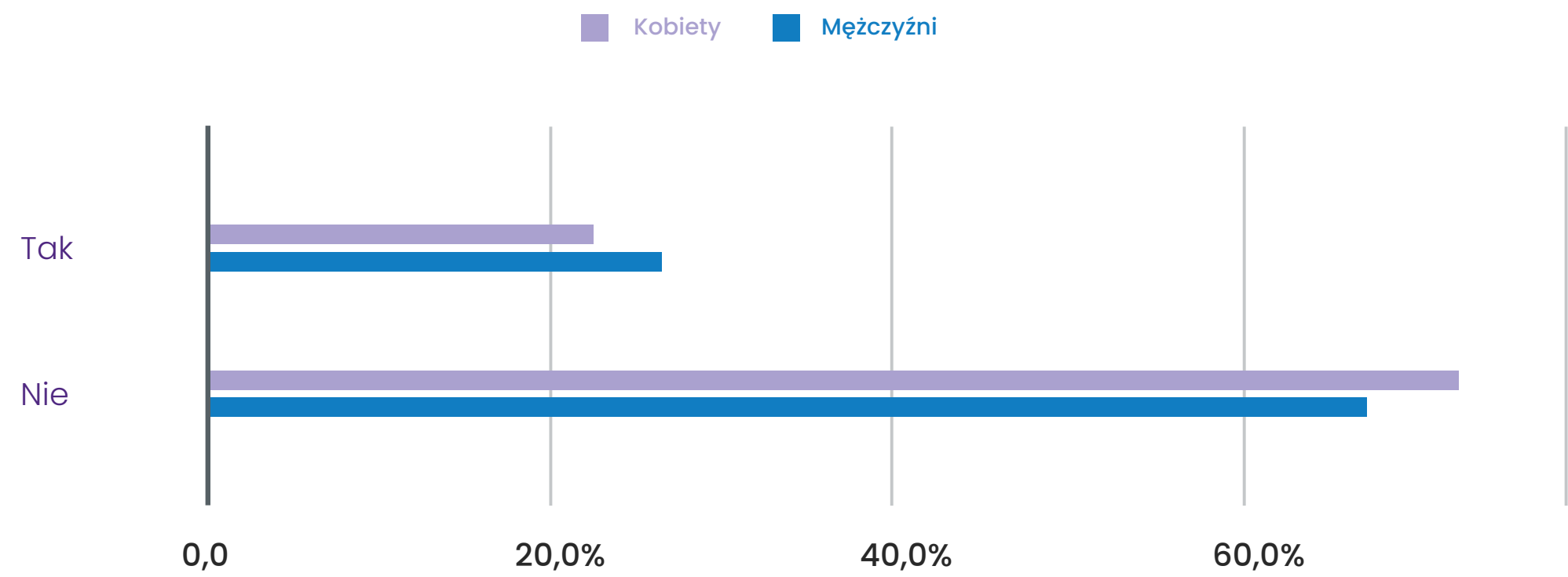
### Jaki jest Twój poziom seniority?



### Wiek



### Czy jesteś rodzicem i/lub opiekujesz się osobą nieletnią?



## Publikacja powstała przy udziale następujących osób:

Zebranie i analiza danych:

**Adrianna Michno**

Opracowanie treści, project management:

**Anna Żbikowska**

Redakcja i korekta:

**Marek Jarząbek**

Projekt graficzny i skład:

**Paweł Woźnica**

Partnerstwa:

**Aleksandra Hawańczak, Izabela Sękowska**

Tłumaczenie:

**Marta Matczak**

## DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI WŚRÓD POLSKICH JOB BOARDÓW IT



Dane za luty 2024

Wydawca

**NO  
FLUFF  
JOBS**<sup>TM</sup>

ringier  
axel springer

Partner raportu

**Schneider**  
Electric

Masz pytanie lub pomysł na współpracę? Napisz do nas:  
**marketing@nofluffjobs.com**