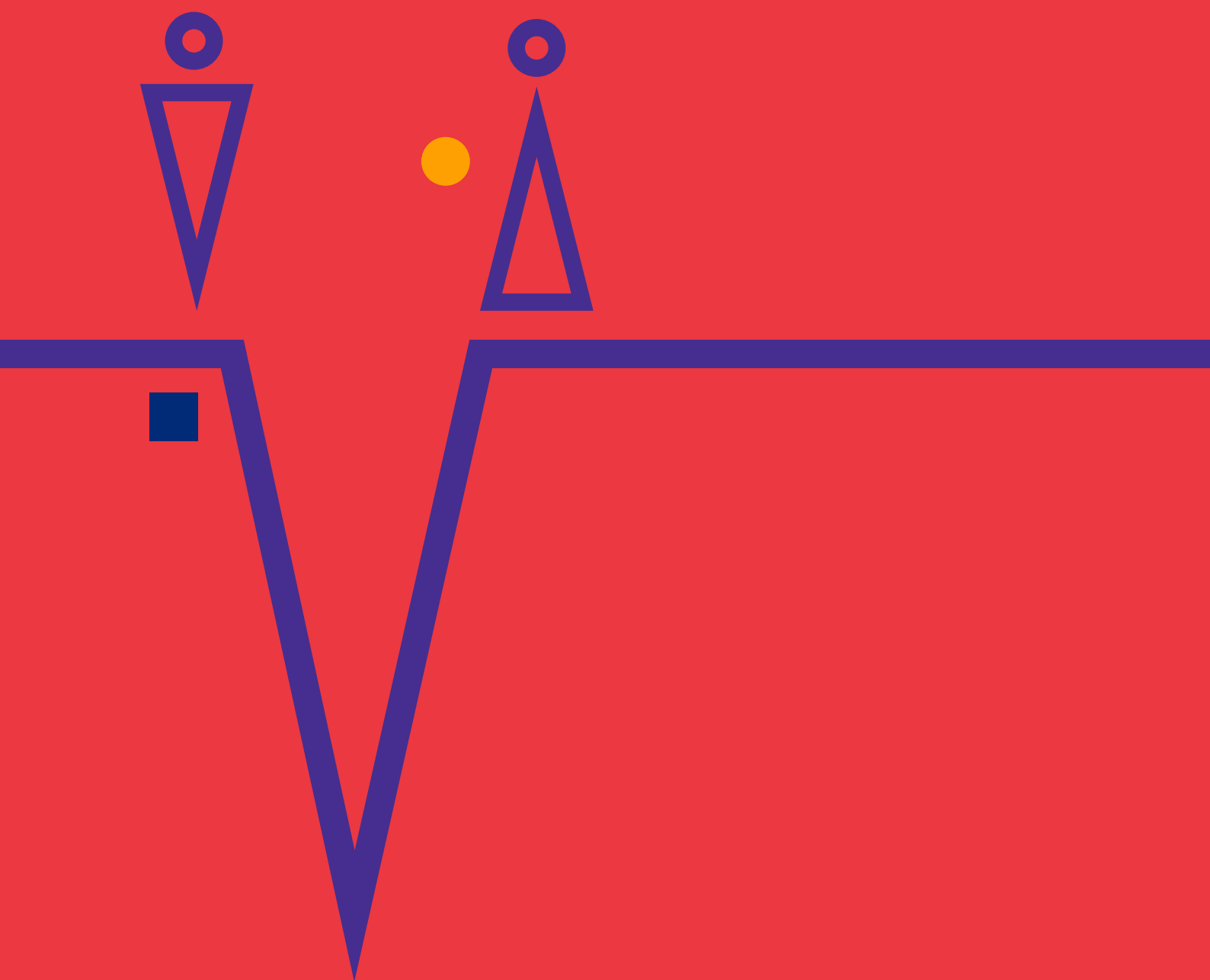


Gender gap po polsku 2020

Raport z badania

Stowarzyszenia Women in Technology Poland



Spis treści

Wstęp	3
Komentarze	6
O badaniu	9
Koniec gender gap w Polsce?	10
Gender gap rodzi się w szkole	10
Decyzje rodziców determinują przyszłość	14
Studia szansą na niezależność	16
Chcę tę pracę, bo najlepiej za to płacą!	19
Awans tylko za efekty i zaangażowanie	21
Dyskryminacja w pracy ciągle istnieje	22
Praca w IT/STEM daje dużo satysfakcji	24
Świadome rodzicielstwo szansą na zmniejszenie gender gap	27
COVID-19 a gender gap	29
Metodologia badania	31



Wstęp

Droga Czytelniczko, Drogi Czytelniku,

oddajemy w Twoje ręce wyniki pierwszego badania analizującego zjawisko gender gap w Polsce. Z wielu względów przygotowanie tego opracowania było dla nas ogromnym wyzwaniem.

Pierwszym z nich było zrozumienie, że zjawisko niedoreprezentowania kobiet w IT ma znacznie szerszy kontekst niż pierwotnie sądziłyśmy. Sytuacja ta nie ma wsobnego charakteru, jest wynikiem złożonych i mentalnie utrwalonych procesów, stereotypów i oczekiwań wynikających z tradycyjnego postrzegania ról społecznych. Na skutek tej obserwacji nasz pierwotny zamysł przeanalizowania sytuacji w branży IT przekształcił się w obszerne i kompleksowe badanie, którego wyniki, krok po kroku, pokazują proces ograniczania poczucia przynależności dziewczynek, a następnie kobiet, do świata zawodów technicznych i ścisłych.

Efektem rozszerzenia tej perspektywy było kolejne wyzwanie, tym razem polegające na zdefiniowaniu pytań badawczych w sposób, który pozwoliłoby nam jak najtrafniej opisać interesujące nas zjawisko. Dzięki temu nasz raport pozwala na obserwację zmian, jakie zaszły pomiędzy poszczególnymi pokoleniami i, co prawdopodobnie ważniejsze, utrwalonych przekonań i tendencji, które wciąż wpływają na naszą rzeczywistość.

Publikacja raportu wiosną 2020 r. została wstrzymana przez ograniczenia, jakie wiązały się z początkiem pandemii COVID-19. Paradoksalnie jednak, nowe warunki życia (praca z domu, zamknięte szkoły i placówki opiekuńczo-wychowawcze, większa ilość obowiązków domowych, przestoje i redukcja stanowisk pracy) stworzyły interesującą sytuację do skonfrontowania naszych pierwotnych wniosków z rzeczywistością wykreowaną przez pandemię. Wyniki dodatkowej tury badań, poświęcone okresowi lockdownu, zostały włączone do

podstawowej części raportu.

Pozostaje nam jeszcze wyjaśnić, jak rozumiemy pojęcie gender gap. W dużym skrócie mianem gender gap można określić skutki różnic w postrzeganiu i traktowaniu kobiet i mężczyzn, najczęściej przejawiające się różnego typu niedoreprezentowaniami. Zjawisko to jest znacznie szersze niż różnice w poziomie wynagrodzeń czy stereotypowe myślenie o przewagach danej płci. Zawiera w sobie ocenę postaw, zachowań i zdolności dokonywaną przez pryzmat płci, a nie w oparciu o neutralne i obiektywne przesłanki. Ta stereotypizacja, dotyczy zarówno życia prywatnego, jak i zawodowego.

Wyrównywanie szans i zapobieganie niepożądanym zjawiskom, takim jak gender gap, to właśnie część misji reprezentowanego przez nas Stowarzyszenia Women in Technology Poland. Obecnie niemal w każdej firmie widać znaczącą dysproporcję w liczbie kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach technicznych, specjalistycznych, a zwłaszcza liderskich. Dlatego nieprzerwanie od ponad 10 lat podejmujemy szereg działań, których intencją jest przeciwdziałanie gender gap. Nasz raport jest próbą odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak się dzieje? W którym momencie zachodzą zmiany i tworzy się ta luka? Czy jest to proces świadomy? Czy mamy szansę zmniejszyć te nierówności i zamknąć gender gap, tak by zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogli realizować się zawodowo, nie tylko w sferze IT? Odpowiedzi na te i wiele innych pytań daje nasze opracowanie, a wnioski z niego płynące utwierdzają nas w przekonaniu, że podejmowane inicjatywy takie jak Digit4Kids z programowaniem dla dziewczynek czy cykl Go for IT, girl!, pomagający kobietom wejść do branży IT, to właściwy kierunek. Obserwacje zawarte w raporcie stanowią dla nas także inspirację do rozwijania projektów takich jak Lead IT, Lady!, którego celem jest wsparcie kobiet w podejmowaniu ról lidarskich w IT oraz wspieranie ich w rozwoju tych kompetencji.

Raport „Gender gap po polsku” powinien przeczytać każdy – szef, lider zespołu, manager, rodzic, opiekun czy nauczyciel. Pomoże on zrozumieć, że gender

gap jest efektem szeregu procesów, stereotypów i obciążeń mentalnych, systematycznie, na różnych etapach życia obniżających szanse dziewczynek i kobiet na rozwój ich talentów i predyspozycji. Na szczęście w naszym raporcie odnotowujemy kilka pozytywnych zjawisk, które pomagają w zmniejszeniu tej luki i korzystaniu w pełni z potencjału ludzi, niezależnie od płci.

Gorąco zachęcamy do lektury oraz dzielenia się z nami przemyśleniami i opiniami! Liczymy także na Wasze zaangażowanie w inicjatywy, które pozwalają zmniejszać skalę zjawiska gender gap w IT / STEM w Polsce.



Anna Szwiec



Magda Zawora

Komentarze

Zmierzenie gender gap w Polsce to niezwykle ambitne zadanie. Dlatego natychmiast podjęliśmy się tego wyzwania i wspólnie z SW Research, zaprojektowaliśmy dla stowarzyszenia WiT to wielkie badanie, a w konsekwencji nawet dwa badania. Naszą rolą było także zinterpretowanie wyników, wyciągnięcie wniosków i opracowanie raportu, który właśnie czytasz. Ogrom pracy, godziny spotkań, konsultacji i oto jest!



Marta Zagożdżon
PR & communication director
w ConTrust Communication,
konsultantka w dziedzinie
zintegrowanej komunikacji
marketingowej

Gender Gap po Polsku 2020 wyrażony w liczbach – nie opiniach czy subiektywnych obserwacjach. Dzięki temu powstał rzetelny materiał obrazujący i dokumentujący nierówne postrzeganie oraz traktowanie kobiet i mężczyzn, szczególnie na płaszczyźnie zawodowej. Sam fakt, że nie ma polskiego odpowiednika na określenie tego zjawiska pokazuje, jak niska jest świadomość istnienia tego problemu. Wyniki raportu pokazały dwie bardzo ważne rzeczy: jak wiele zmieniło się w ciągu minionych 30 lat i jak wiele jest jeszcze do zrobienia w tej kwestii.

Marzy mi się, by ten raport był ważnym elementem zachodzących zmian, których rezultatem będzie ograniczenie negatywnych skutków zjawiska gender gap w Polsce. By dawał kobietom siłę do dalszego rozwoju i umacniał ich wiarę we własne możliwości.

Dlatego, szczególnie w tym wymagającym czasie, tak ważne jest wywołanie publicznej dyskusji. Rozmawiajmy o tym, wskazujmy przykłady, korzystajmy z dowodów badawczych takich jak ten raport. Bo komunikacja jest po to, by zmieniać świat na lepsze! Gorąco nas wszystkich do tego zachęcam!



Eliza Durka-Cieślawska
Prezeska Fundacji
Kosmos dla
Dziewczynek

Cieszę się, że powstał raport, który w tak ciekawy i komplementarny sposób pokazuje całą ścieżkę, jaką w swoim życiu zawodowym podążają kobiety. Choć dotyczy etapu dojrzałości – momentu, w którym kobieta uświadamia sobie, że mimo, że uczyła się równie dobrze jak jej koledzy i pracuje nie mniej ciężko niż oni, to zarabia mniej. Że jej kolega z roku, z którym na studiach szła łeb w łeb i razem zaczynali pracę w jednej firmie, jest już w zarządzie, a ona wciąż na stanowisku menadżerskim.

Że obok pracy ma drugi pełen etat w domu – opieka nad dziećmi spoczywa w głównej mierze na jej barkach, choć partner deklaruje chęć wsparcia i zaangażowanie, to jednak, nomen omen, w praniu wychodzi inaczej. Wieczorem, kiedy dzieci już zasną i zanim zacznie odrabiać zaległości z dnia (bo musiała się „urwać” z pracy, żeby odebrać dzieci z przedszkola i szkoły), siada sobie i myśli „taki już mój los, bo jestem kobietą”. Otóż nie! Jak pokazuje raport i jak pokazujemy na co dzień w naszych działaniach na rzecz wzmacniania dziewczynek w Fundacji „Kosmos dla Dziewczynek”, to, wydawać by się mogło błędne koło „gender gap” ma gdzieś swój początek. Ten początek to mała dziewczynka. To wtedy kształtują się wzorce i postawy. I tak, bardzo wiele można wtedy „napsuć” w głowach dziewczynek i chłopców wtłaczając ich w ramy ograniczających stereotypów. Że inne są zawody dla chłopców i dla dziewczynek. Że dziewczynki są słabe z matematyki, bo to chłopcy są w niej lepsi. Że powinnością dziewczynek jest bycie grzeczną, a dla chłopców to naturalne, żeby rozrabiać. Tę listę mogłabym kontynuować długo. Jednakże zamiast tego wolę pomyśleć o tym, ile w czasie dorastania dziewczynek i chłopców można zrobić dobrego dla przyszłej zmiany społecznej. I działać teraz, żeby ta zmiana była możliwa. Nikt za nas nie odrobi tej lekcji!



Natalia Jasińska
Senior Manager
15 lat doświadczenia w IT
i Product Management.
Mentorka. Mama 3 dzieci.

Przedstawione opracowanie to ciekawa, bardzo potrzebna i wyczekiwana analiza, która stanowi podstawę do rzetelnej dyskusji o sytuacji kobiet w Polsce oraz czynnikach na nią wpływających.

Autorki kompleksowo podeszły do tematu wykazując różnice pokoleniowe oraz aspekty wychowawcze, mające kolosalne znaczenie dla kształtowania pewnych siebie dziewcząt i kobiet, gotowych stawić czoło rzeczywistości, by spełniać swoje (zawodowe) marzenia.

Dostrzegam osobiście wielką potrzebę zaangażowania i pracy nad realnym wsparciem kobiet, które często (z różnych powodów) deprecjonują swoje umiejętności, doświadczenie i kwalifikacje, nie aplikując na wymarzone pozycje, gdy nie spełniają 100% wymagań.

Z drugiej strony, kobieta w miejscu pracy, nie może być postrzegana jako "inny rodzaj pracownika" obciążony ograniczeniami dotyczącymi zaangażowania w sprawy rodzinne czy korzystania z urlopu macierzyńskiego. Zamiast realizować jednorodny model pracy, powinna czuć pełną akceptację dla modelu indywidualnego, umożliwiającego faktyczną równowagę work-life. Ogromną rolę odgrywa tu podnoszenie świadomości pracodawców, mających realny wpływ na zmianę kultury pracy w organizacji.

Stawianie dostępności 24/7 jako warunku efektywnej pracy na stanowiskach lidarskich nie tylko zniechęca kobiety do aplikowania na nie, ale także często sprawia, że takie role są dla kobiet po prostu nieosiągalne (niezależnie od faktycznych kwalifikacji).

O badaniu

W pierwszym ogólnopolskim badaniu podejmującym zjawisko *gender gap* wnikliwej analizie poddano odpowiedzi kobiet i mężczyzn, reprezentantów trzech generacji: od **baby boomers** (ur. w latach 1946-1964), przez **pokolenie X** (ur. w latach 1965 – 1979) po **pokolenie Y** (ur. latach 1980 – 1995) w pięciu poniższych obszarach.



Dzieciństwo szczególnie w kwestii zainteresowań, sposobów spędzania wolnego czasu, zajęć dodatkowych, na które badani uczęszczali jako dzieci oraz wsparcia otrzymywanego od rodziców i opiekunów.

Edukacja z naciskiem na studia wyższe i czynniki decydujące o wyborze kierunku studiów.



Życie zawodowe w odniesieniu do wyboru drogi zawodowej, zarówno w kontekście okresu życia jak i czynników, które miały wpływ na wybór danej branży czy zawodu.

W tym obszarze zbadaliśmy także różnice w zarobkach – czy i dlaczego występują oraz ile wynoszą? Zapytaliśmy także o czynniki decydujące o możliwości awansu, postrzeganie własnych kompetencji oraz dyskryminację w pracy.



Rodzicielstwo w kontekście wykorzystania urlopu opiekuńczego, postrzegania własnego życia zawodowego oraz rodzica jako pracownika.

Przekonania w odniesieniu do stereotypów związanych z rolami kobiety i mężczyzny w życiu zawodowym.

Otrzymane wnioski, w podziale zarówno na płeć, jak i na reprezentowaną generację, pozwoliły nam określić ewolucję postaw, przekonań i zachowań w kontekście wyrównania szans i możliwości rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn.

Koniec gender gap w Polsce?

Z badania wynika, że jesteśmy świadkami ewolucji pokoleniowej. Nie tylko postrzegania roli kobiety i mężczyzny we współczesnym świecie, ale przede wszystkim zmiany zachowań samych kobiet – ich aspiracji, ambicji i konsekwencji w dążeniu do równego traktowania. Widoczna jest zmiana w świadomości i przekonaniach, w kwestiach odpowiedzialności za rodzinę, ewoluuje potencjał na rynku pracy i ścieżki kariery zawodowej, co w konsekwencji ma szansę zmniejszyć gender gap. Niestety pandemia COVID-19 oraz jej ekonomiczne i społeczne skutki, z pewnością będą miały wpływ na tempo i czas w jakim przemiany te będą postępować.

Kobiety urodzone po 1980 roku, w odróżnieniu od wcześniejszych pokoleń, już jako dzieci uczyły się języków obcych, a następnie śmiało ruszyły na uczelnie, by zdobywać wyższe wykształcenie. Często decydowały się na kierunki ścisłe i techniczne. Otrzymywały też znacznie więcej wsparcia od rodziców i opiekunów w rozwijaniu własnych zainteresowań. Pragmatycznie wybierały zarówno kierunek studiów, jak i pierwszą pracę w danej branży, kierując się głównie – poza własnymi zainteresowaniami – poczuciem, że to kierunek z przyszłością i gwarantujący dobre zarobki, a więc większą szansę na niezależność.

Ta zmiana pokoleniowa pokazuje, że kobiety intensywnie pracują nad zamknięciem gender gap. Zależy im na kreowaniu możliwości rozwoju zawodowego i wyrównaniu szans na rynku pracy oraz wynagrodzeń. Należy podkreślić, że proces ten odbywa się przy dużym zaangażowaniu mężczyzn, którzy z pokolenia na pokolenie coraz chętniej angażują się w życie rodzinne i wychowanie dzieci.

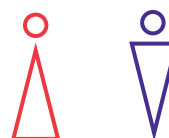
Gender gap rodzi się w szkole

Wczesne dzieciństwo, jak pokazują wyniki badania, nie ma płci. W okresie wczesnoszkolnym chłopcy i dziewczynki mają zbliżone zainteresowania i bardzo

podobnie spędzają czas wolny. Najczęściej uprawiają sport (odpowiednio 68% chłopców i 59% dziewczynek) – chłopcy grają głównie w piłkę, a dziewczęta jeżdżą na rowerze. Co ciekawe, dziewczęta zdecydowanie częściej sięgają po książki (20% dziewcząt i niecałe 10% chłopców) i chętniej bawią się na podwórku/placu zabaw oraz z innymi dziećmi.

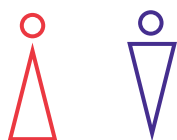
Podejście do zajęć dodatkowych i pozaszkolnych zmienia się wraz z zmianami pokoleniowymi. W generacji Y obserwujemy, że dzieci zdecydowanie częściej niż ich rówieśnicy z poprzednich pokoleń uczą się języków obcych lub biorą udział w zajęciach naukowych, technicznych czy informatycznych.

Top 5 zajęć pozaszkolnych



Sportowe	40,2%	59,5%	Sportowe
Taneczne	31,8%	24,8%	Językowe
Językowe	31,0%	18,8%	Przyrodnicze
Plastyczne	26,8%	15,9%	Taneczne
Przyrodnicze	14,2%	15,7%	Informatyczne

Szczególnie widać to na przykładzie dziewcząt, gdzie odsetek uczęszczających na naukę języków obcych wzrósł niemal dwukrotnie, z 22% w pokoleniu baby boomers do 41% w pokoleniu Y. Choć obserwujemy modyfikację podejścia, to nadal chłopcy znacznie częściej niż dziewczynki są angażowani w aktywności informatyczne, technologiczne oraz naukowe, a późniejsze wybory studiów czy pracy ugruntowują tylko to zjawisko.

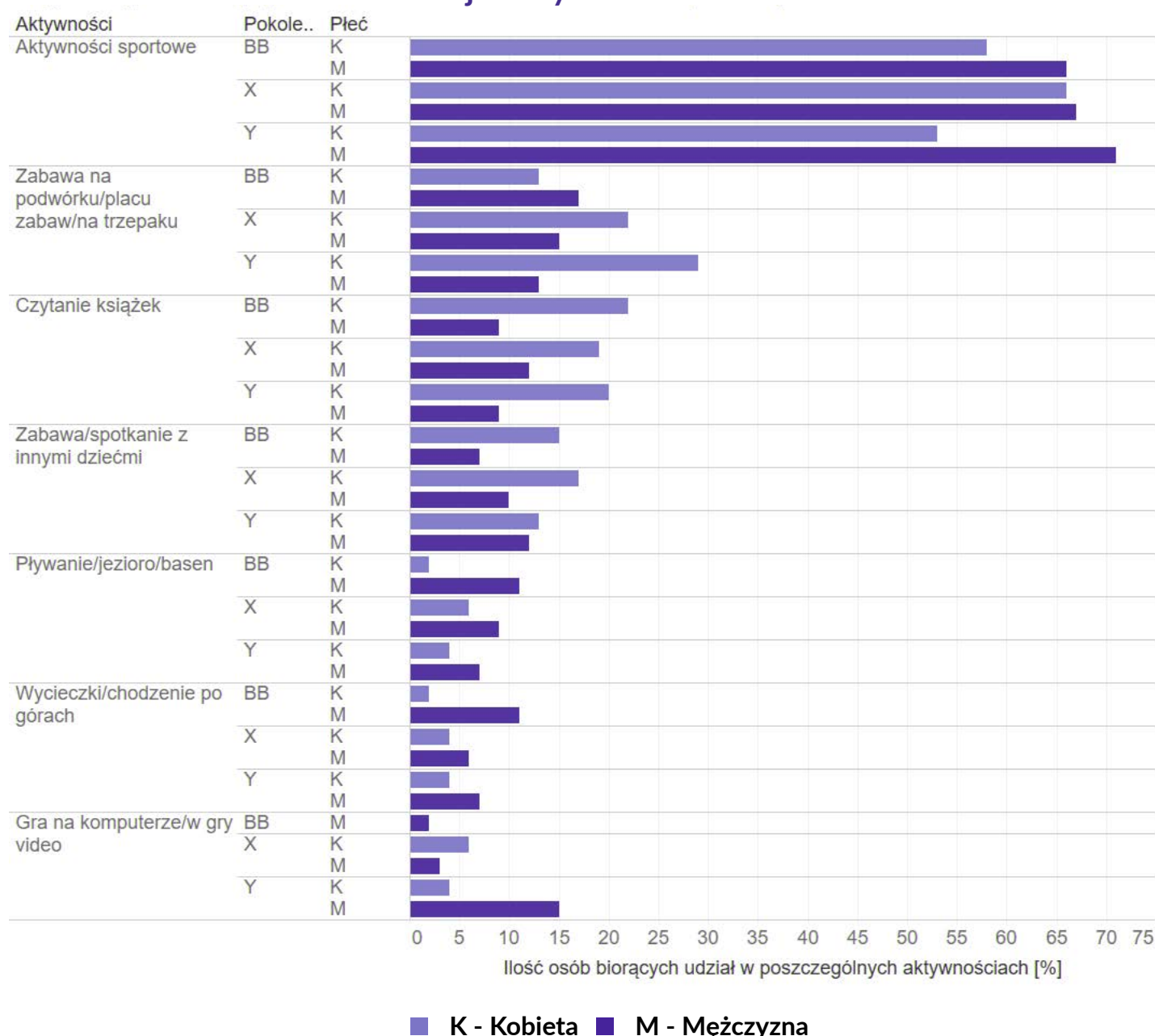


59,0%	68,1%	Aktywności sportowe*
23,1%	14,3%	Zabawa na podwórku/ placu zabaw
20,0%	9,5%	Czytanie książek
14,8%	9,7%	Zabawa/ spotkania z innymi dziećmi
11,6%	8,8%	Gra w chowanego

Top 5 aktywności czasu wolnego

*Gra w piłkę, jazda na rowerze, ogólnie sport

W jaki sposób spędzałaś/eś w dzieciństwie swój wolny czas?



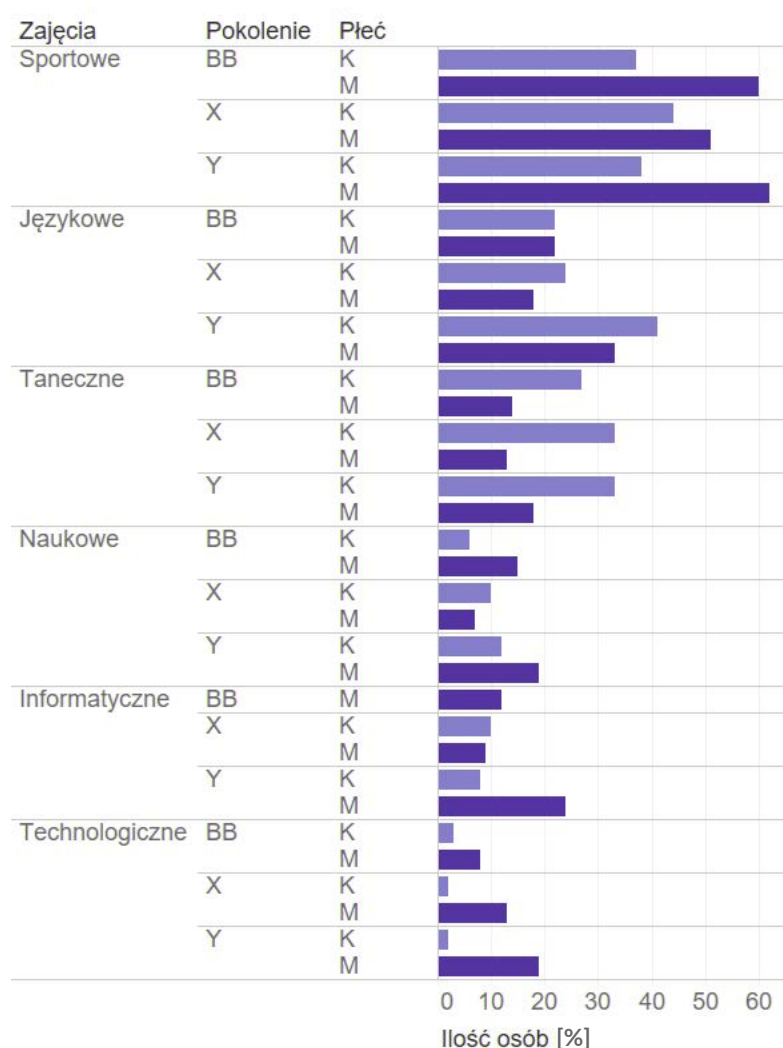
Urodzeni po 1980 roku chłopcy zaczęli więcej czasu poświęcać na sport niż koleżanki w ich wieku (71% vs 53%, dla porównania w pokoleniu X – 66% vs 66%). Jednocześnie wśród chłopców z pokolenia Y zajęcia takie jak czytanie książek, wycieczki i pływanie zostały zastąpione grą na komputerze.

Magda Zawora

Początek edukacji to coraz wyraźniejsze przejawy zjawiska gender gap. Widać to szczególnie w kwestii doboru przez rodziców zajęć dodatkowych, które w przyszłości mają pomóc dzieciom w ogólnym, wszechstronnym rozwoju oraz zaowocować ciekawymi i przydatnymi umiejętnościami. Jednak stereotypowy wybór zajęć

ze względu na płeć dziecka wytycza pierwsze, znaczące różnice w myśleniu o ich przyszłości, także tej zawodowej. Preferowany przez opiekunów i chętnie uprawiany przez chłopców sport uczy współdziałania w zespole oraz staje się dla nich przygotowaniem do rywalizacji i wsparciem w dążeniu do osiągnięcia celu. Niestety w tym samym czasie dodatkowe zajęcia wybierane dla dziewczynek skupiają ich uwagę na samym treningu, wyglądzie i zaspokajaniu potrzeby bycia akceptowaną. Takie podejście nie daje więc dzieciom równego startu na drodze do rozwoju osobistego i zawodowego. Wyniki badania pokazują jednak, że ulega ono transformacji wraz ze zmianą pokoleniową.

Kiedy byłaś/eś uczennicą/ucniem na jakie zajęcia pozaszkolne uczęszczałaś/eś?



■ K - Kobieta ■ M - Mężczyzna

Decyzje rodziców determinują przyszłość

Rola rodziny w wychowaniu i kształtowaniu młodego człowieka jest kluczowa. Widać to również w badaniu „Gender gap po polsku”. Ankietowani zgodnie stwierdzili, że otrzymali wsparcie w rozwijaniu swoich zainteresowań. Jednak chłopców rodzice i opiekunowie częściej wspierali warunkowo – akceptując i pochwalając tylko te wybory, które sami uważali za odpowiednie dla dziecka. Tak stwierdził co trzeci chłopiec z pokolenia X. Z kolei dziewczęta, które pozornie miały większą dowolność w wyborze zajęć, właściwie pozostawiane były same sobie i nie otrzymywały pomocy od dorosłych. W dzieciństwie najbardziej odczuły to kobiety urodzone w latach 1946-1964.

Anna Szwiec

Mówi się, że stereotypów uczymy się na kolanach rodziców, którzy nieświadomie odtwarzają i przekazują role płciowe oraz zachęcają dzieci do aktywności i działań nacechowanych płciowo.

I tu jako rodzice zrobiliśmy już niemało, ale wciąż mamy sporo do zrobienia. Wyniki badania utwierdzają nas w przekonaniu, że jeśli chcemy by nasi dorośli synowie mieli szansę odnaleźć się w roli ojca czy pielęgniarza, a córki bez lęku i niepewności zdobywały kolejne szczeble kariery w zakresie nauk ścisłych czy programowania, kluczowe będą otwarta postawa, elastyczność i wsparcie, które im damy. Ważne jest, aby nasze dzieci od najmłodszych lat otrzymywały przekaz, że mogą wybrać dowolną drogę życiową, niezależnie od swojej płci. Zarówno chłopiec, jak i dziewczynka mogą w przyszłości poświęcić się życiu rodzinnemu, prowadzeniu domu czy wychowywaniu dzieci. I jedno, i drugie może wybrać zawód pedagoga przedszkolnego lub zrobić zawrotną karierę w biznesie, nauce czy dyplomacji. Powinno to zależeć wyłącznie od ich predyspozycji, charakteru i temperamentu. A naszą rolą jako rodziców jest dopilnowanie, by stereotypy nie stanęły im na drodze! Bądźmy szczególnie uważni na przekaz jaki dajemy naszym córkom. Różnica we wsparciu w wyborze zajęć pozaszkolnych jakie okazujemy chłopcom i dziewczynkom może oznaczać, że wciąż

nieświadomie nadzieje na sukces zawodowy wiążemy z synami. Tymczasem dziewczynki otrzymują komunikat, że ta rola nie jest dla nich najważniejsza i że ich życie zawodowe jest o tyle akceptowane, o ile idzie w parze z życiem rodzinnym, co paradoksalnie zwiększa ilość oczekiwań i presji.

Co ciekawe, wymarzone zawody z czasów dzieciństwa - wyraźnie nacechowane płciowo - nie zmieniały się przez ostatnie 50 lat. Wśród najczęściej wymienianych przez mężczyzn zawodów był: strażak, piłkarz i policjant. Natomiast kobiety podawały takie profesje jak: nauczycielka, lekarka czy piosenkarka.

Warto zauważyć, że oczekiwania rodziców w kwestii zawodowej przyszłości dzieci tylko częściowo pokrywały się z ich marzeniami. Dorośli chcieliby by chłopcy byli stomatologami, prawnikami, policjantami i inżynierami, a dziewczynki stomatolożkami, nauczycielkami i prawniczkami. Większą zgodność z rodzicami, w kwestii drogi zawodowej, wykazują chłopcy (25%) a mniejszą dziewczynki (17%). Jednocześnie opiekunowie częściej nie mają sprecyzowanych oczekiwań co do przyszłości córki (17%) niż syna (9%).

Jako dziecko kim chciałś/eś zostać w przyszłości? A Twoi rodzice/opiekunowie kim chcieli żebyś został/a w przyszłości?

Kobieta

Nauczycielka	14,8%
Lekarka	12,4%
Piosenkarka	5,5%
Policjantka	4,5%
Weterynarz/Pielęgniarka	3,9%

Rodzice

Wybór dziecka/nie mam sprecyzowanych oczekiwań	17,3%
Stomatolog	12,0%
Nauczycielka	4,2%
Prawniczka	3,5%
Projektantka mody	2,1%

17% zgodności z rodzicami

Mężczyzna

Strażak	10,7%
Piłkarz	8,1%
Policjant	6,9%
Pilot	5,7%
Żołnierz	5,0%

Rodzice

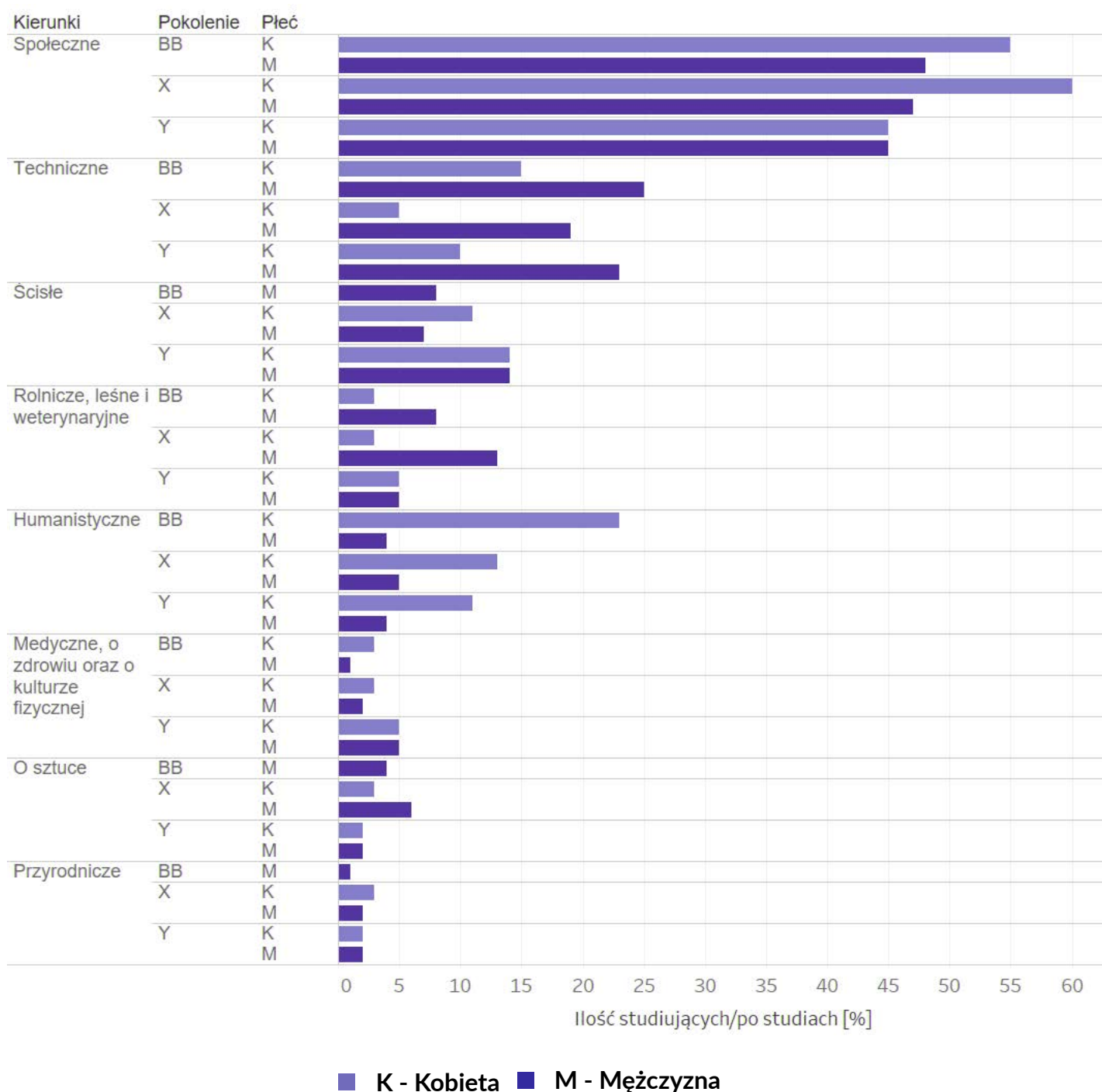
Stomatolog	15,6%
Wybór dziecka/nie mam sprecyzowanych oczekiwań	8,7%
Prawnik	4,7%
Policjant	3,3%
Inżynier/ Architekt	3,1%

25% zgodności z rodzicami

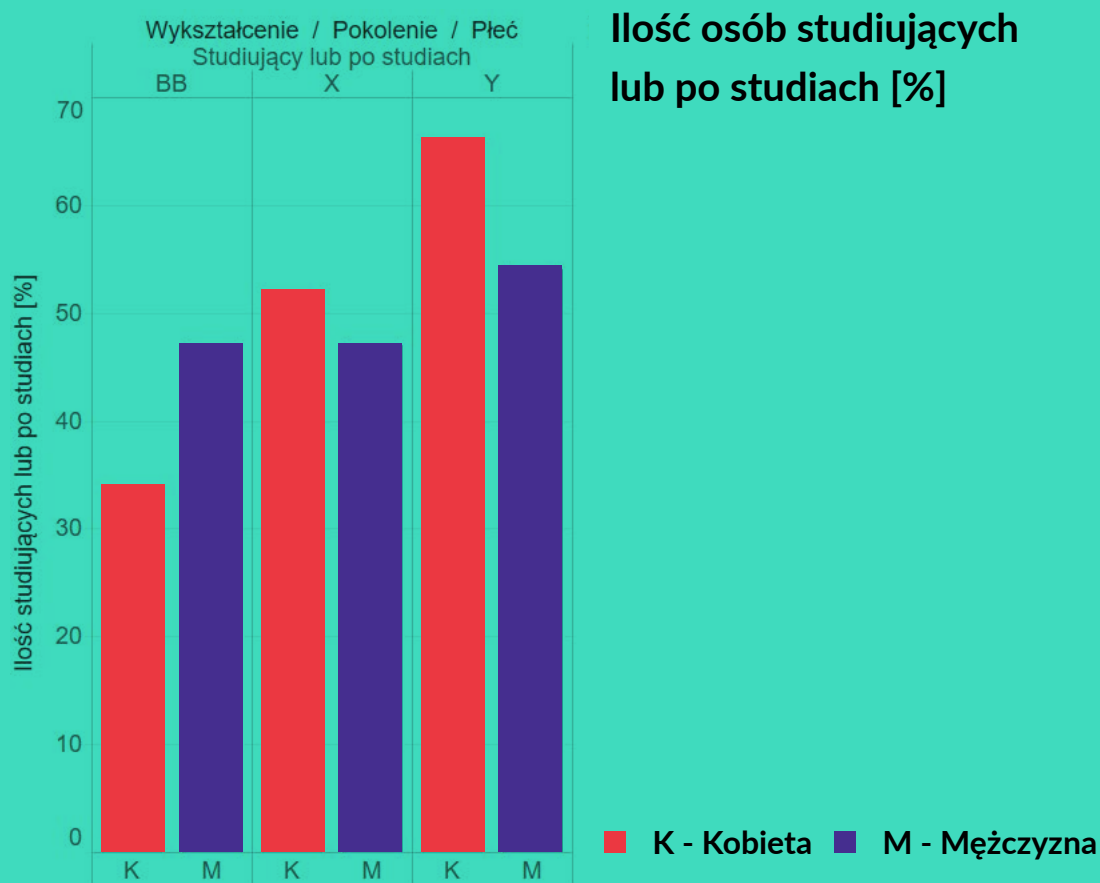
Studia szansą na niezależność

W Polsce systematycznie rośnie liczba kobiet studiujących i kończących studia wyższe. Wśród baby boomers na ten etap edukacji zdecydowało się 34% kobiet, podczas gdy w pokoleniu Y było ich aż 67%. Na uwagę zasługuje fakt, że w przypadku mężczyzn odsetek utrzymuje się na niemal tym samym poziomie – około 50%.

Jakie kierunki studiujesz/studiowałaś/eś?



Kobiety nie tylko chętniej studiują, ale też coraz częściej wybierają nauki ścisłe. Obserwujemy wzrost z poziomu 0% w pokoleniu baby boomers do 14,7% wśród urodzonych po 1980 r. W pokoleniu Y na kierunkach ścisłych studiowało nawet więcej kobiet niż mężczyzn (14,7 vs 13,7%)!



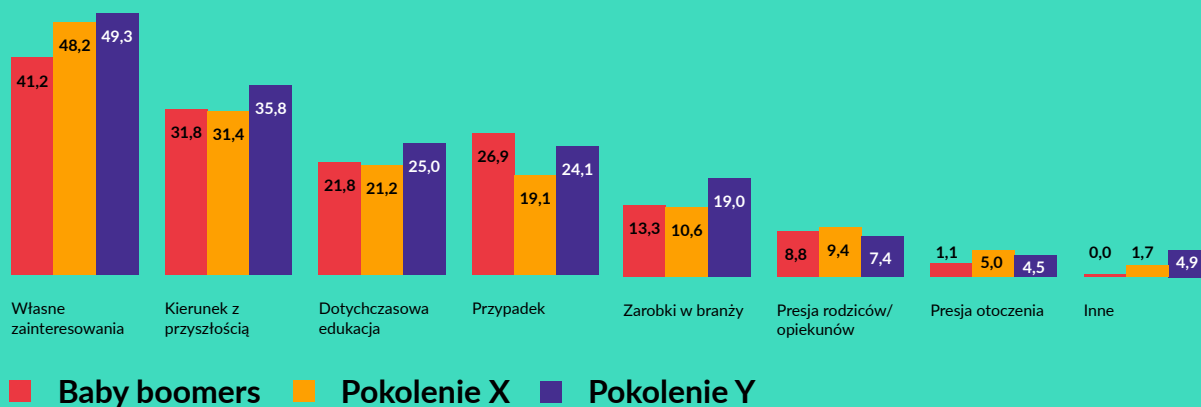
O ile powody wyboru kierunku studiów nie różnicują kobiet i mężczyzn, to zmiany w podejściu widoczne są pomiędzy generacjami. Pokolenie baby boomers kierowało się głównie własnymi zainteresowaniami i poczuciem, że to studia na kierunku z przyszłością. Często decydował też... przypadek. Dla pokolenia X nadal kluczowe były własne zainteresowania, natomiast przypadek zastąpiła presja rodziców/opiekunów i rówieśników. Decyzja o studiach dla pokolenia Y stawiała się bardziej złożona. Osoby z tej grupy wskazują więcej czynników determinujących wybór kierunku kształcenia i wśród kluczowych podają perspektywę dobrych zarobków w danej branży (19% vs 11% w pokoleniu X, ale też aż 19 proc. w porównaniu z 5,5 proc. wśród kobiet z pokolenia Y i X).

Jak wynika z badań, pokolenie Y mocniej niż pozostałe grupy planuje swój

Jakie czynniki mały znaczenie, kiedy podejmowałaś/eś decyzję o wyborze studiów?



Jakie czynniki miały znaczenie, kiedy podejmowałaś/eś decyzję o wyborze studiów?



rozwój, biorąc pod uwagę własne zainteresowania, dotychczasową edukację, zarobki w branży i analizując, czy dany kierunek studiów sprawdzi się i będzie przydatny w przyszłości. Dla kobiet decyzje podejmowane przed studiami to efekt konsekwencji, ponieważ częściej niż mężczyźni wybierają zawód stanowiący kontynuację ich edukacji (24% vs 20%).

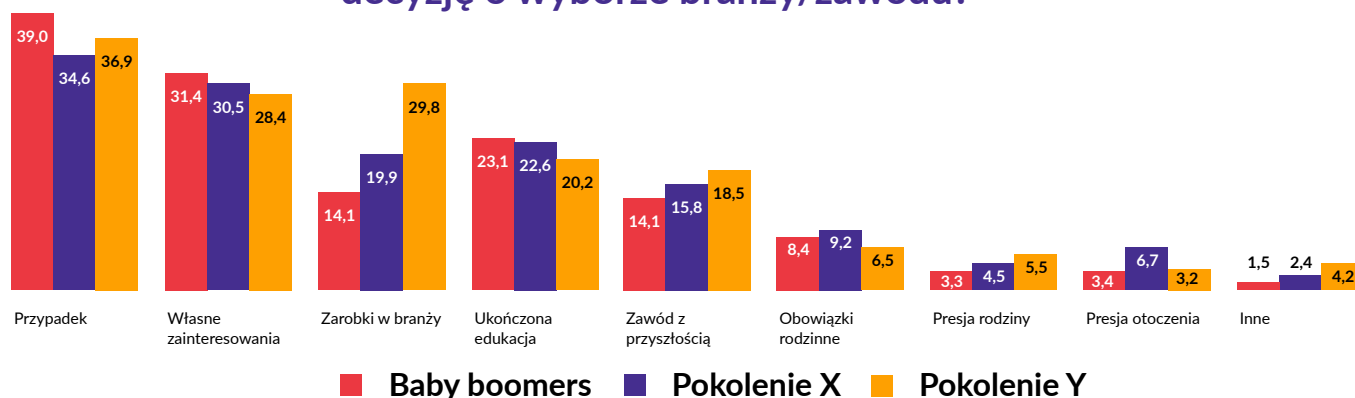
Magda Zawora

Ewolucja jaką przechodzą kolejne generacje potwierdza, że bez względu na płeć, ci którzy wcześniej dostali wsparcie, mieli okazję sprawdzić swoje możliwości oraz świadomie dokonywali wyborów, lepiej radzą sobie z decyzją o kierunku studiów. Mówiąc wprost zarówno chłopcy jak i dziewczynki, które “wybiegają do przodu”, “rozglądają się” oraz “rozpoznają możliwości”, rozwijają w sobie większą gotowość do aktywnego, samodzielnego kreowania swojej kariery zawodowej. Mają także większą szansę na szybkie przystosowanie się do realiów zmiennego rynku pracy.

Chcę tę pracę, bo najlepiej za to płacą!

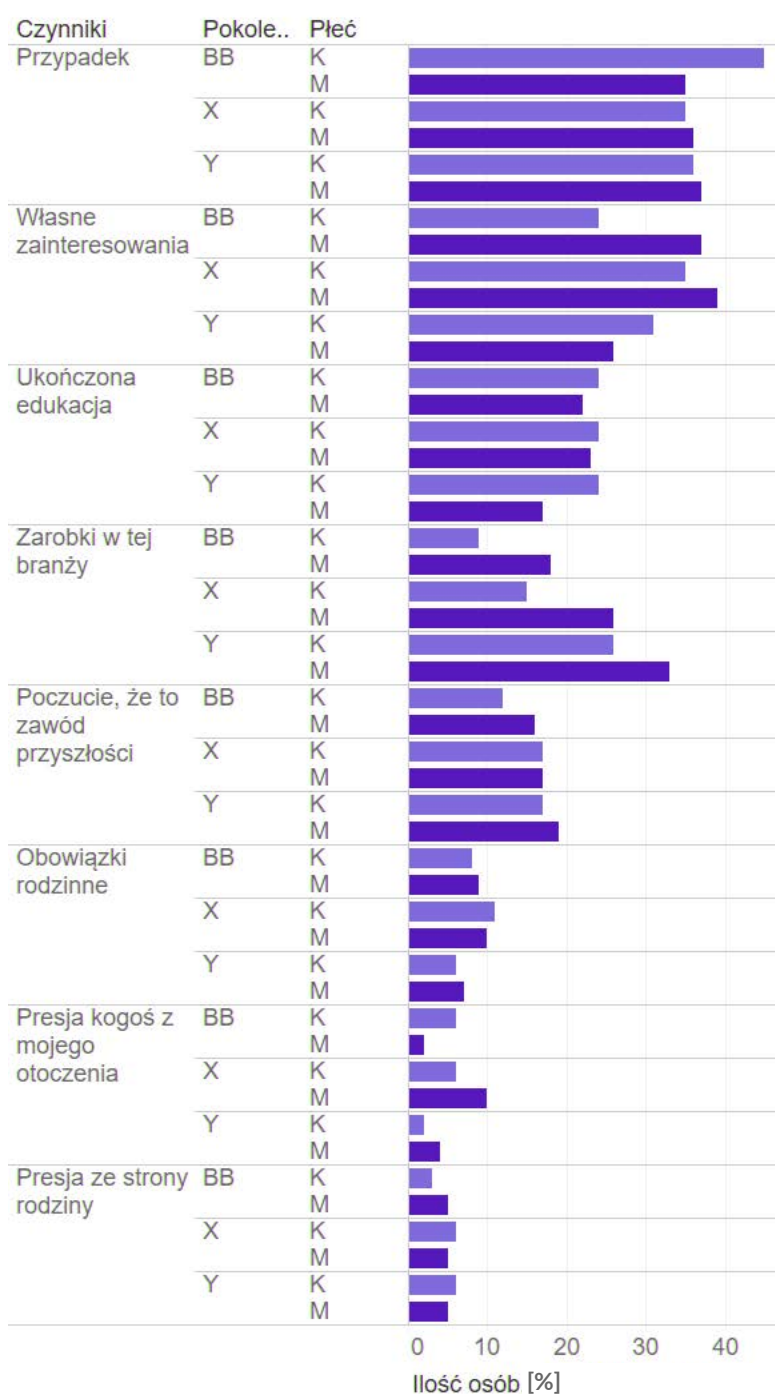
Z pokolenia na pokolenie rośnie świadomość i śmiałość kobiet w zakresie wyboru studiów wyższych czy drogi zawodowej. Wśród reprezentantów pokolenia Y przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu traci na znaczeniu presja otoczenia czy ukończona edukacja. Zaczynają za to przeważać argumenty racjonalne, takie jak zarobki w danej branży czy poczucie, że to zawód z przyszłością. Szczególnie widać to wśród kobiet.

Jakie czynniki miały znaczenie kiedy podejmowałeś/eś decyzję o wyborze branży/zawodu?



Mężczyźni częściej niż kobiety kierują się zarobkami w danej branży. Wybierając zawód na ten aspekt zwraca uwagę 26% panów i 18% pań. Dla 19% mężczyzn jest to aspekt kluczowy. Jednak również u kobiet widać rosnące znaczenie argumentu potencjalnych dochodów. Waga tego czynnika wzrosła z 9% u kobiet z Baby Boomers do 26% wśród pokolenia Y. U mężczyzn znaczenie zarobków wzrosło odpowiednio z 18 do 33%.

Jakie czynniki miały znaczenie, kiedy podejmowałaś/eś decyzję o wyborze zawodu?

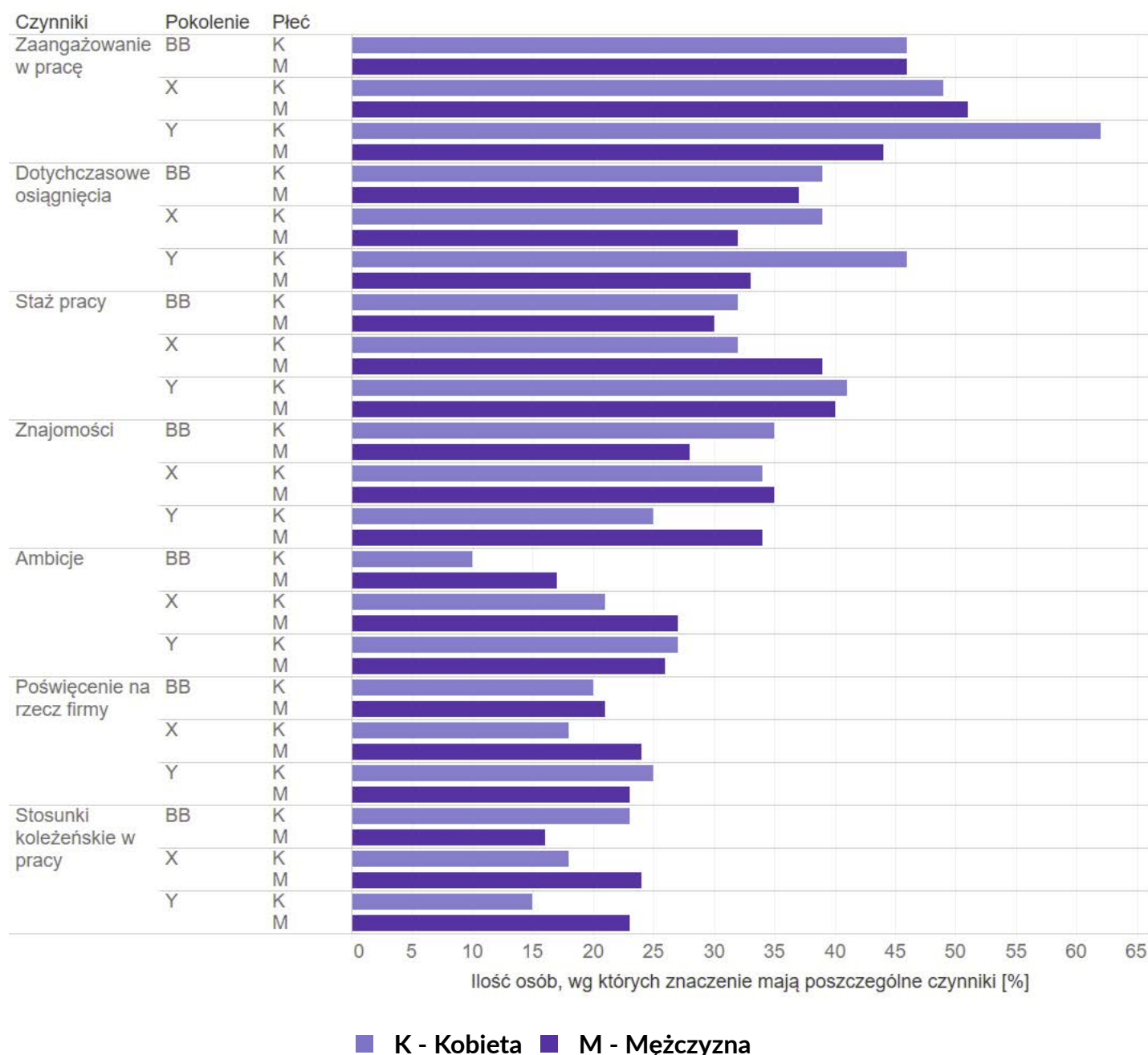


■ K - Kobieta ■ M - Mężczyzna

Awans tylko za efekty i zaangażowanie

W opinii pracowników awans, bez względu na płeć czy wiek, najbardziej uzależniony jest od zaangażowania w pracę. Wśród innych czynników wpływających na decyzję o awansie podają także staż pracy i osiągnięcia. Dotychczasowe sukcesy zawodowe w kontekście wspinania się po szczeblach kariery są najważniejsze (poza zaangażowaniem) dla kobiet, szczególnie tych z pokolenia Y. Natomiast dla mężczyzn, poza kluczową kwestią poświęcenia się obowiązkom zawodowym, największe znaczenie odgrywa staż pracy.

Jak sądzisz, jakie czynniki wpływają na awans pracowników?



Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na płeć, jako decydującą o awansie, jednak w pokoleniu Y widoczny jest niewielki spadek tej tendencji. Z pokolenia na pokolenie spada także odsetek kobiet w opinii których na awans wpływ mają odpowiednie znajomości (z 34% do 25% u Y). Co ciekawe u mężczyzn z pokolenia na pokolenie, znaczenie znajomości systematycznie rośnie (z 28% do 34% u Y).

Anna Szwiec

Kobiety stanowią niemal 60% studentów wyższych uczelni, decydują o większości zakupów i inwestycji gospodarstw domowych, zajmują też wysokie stanowiska zarówno w międzynarodowych korporacjach jak i sektorze państwowym, są również doceniane i poszukiwane na rynku pracy. Potrafią słuchać oraz przekonywać, mają wysoko rozwiniętą inteligencję emocjonalną, są pracowite, odpowiedzialne i rzetelne. Mimo to, sytuacja kobiet na rynku pracy nadal nie jest identyczna, jak sytuacja mężczyzn, a spora część z nich spotyka się z nierównym traktowaniem. Może to wynikać m.in.: z tradycyjnego myślenia o ich roli a także z poziomu społecznej akceptacji dla rozwijania przez nie kariery. Jednak męska kultura zarządzania wraz ze zmianami pokoleniowymi ulega ciągłej ewolucji. Wejście na rynek coraz większej liczby wykształconych i zdeterminowanych kobiet zmienia nie tylko architekturę firmowych zarządów, czy obsadę najwyższych stanowisk, ale także schemat awansów na niższych szczeblach. Kluczowy jest tu także wzrost samoświadomości kobiet. To on determinuje ich zaangażowanie w walkę o kolejne szczeble kariery, pozwala na wzajemne wspieranie się i sprawia, że kobiety są jeszcze silniejsze.*

** Dane GUS z roku akademickiego 2018/2019*

Dyskryminacja w pracy ciągle istnieje

Chociaż zgodnie z założeniami kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani m.in. bez względu na płeć, to nadal kobiet częściej niż mężczyzn dotyczą przejawy dyskryminacji w miejscu pracy. Potwierdza to ponad 40%

kobiet, które spotkały się z umniejszaniem kompetencji i wykluczeniem ze względu na płeć a z seksistowskimi uwagami ma do czynienia ponad 37% pracujących kobiet.

Czy spotkałaś/eś się w pracy zawodowej z którymś z poniższych zachowań?

Umniejszanie kompetencji ze względu na płeć

Umniejszanie zasług ze względu na płeć

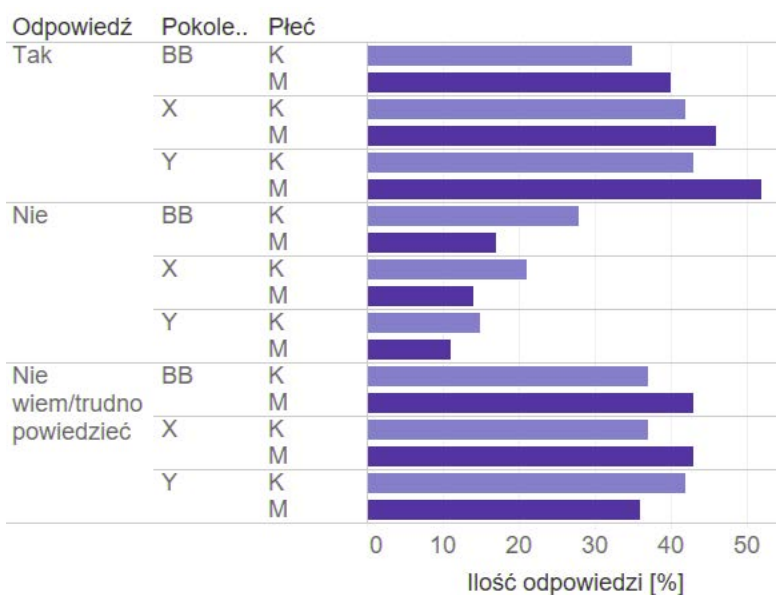
Seksistowskie uwagi

Wykluczenie ze względu na płeć

K	M
42,6%	28,4%
37,6%	26,7%
44%	31,7%
28,2%	24,2%

Mimo, że nierówności w miejscu pracy dotyczą także awansów, to wraz ze zmianami pokoleniowymi wśród badanych rośnie przekonanie, że w tej kwestii kobiety są na równi traktowane z mężczyznami. W generacji X i Y uważa tak ponad 40% kobiet i niemal 45% mężczyzn z pokolenia X i 52% z pokolenia Y. Bez względu na płeć awans – utożsamiany z sukcesem - kojarzony jest z prestiżem, większymi możliwościami zawodowymi i wyższym wynagrodzeniem. Jednak to wynagrodzenie jest kolejnym elementem życia zawodowego, w którym Polacy dostrzegają nierówności.

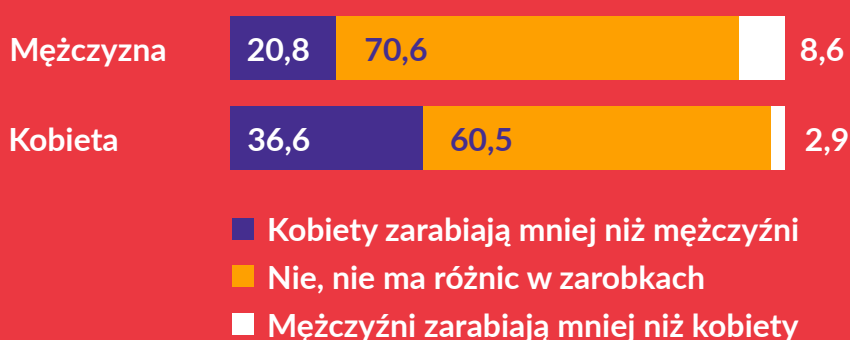
Czy kobiety awansują na tych samych zasadach co mężczyźni?



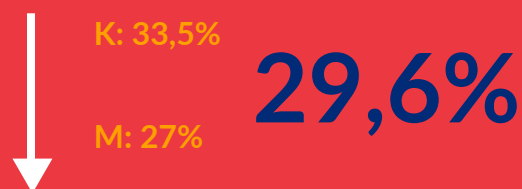
■ K - Kobieta ■ M - Mężczyzna

Kobiety – niemal 37% - uważają, że w ich firmach to właśnie one zarabiają mniej. Dysproporcji w zarobkach nie potwierdza jednak niemal 71% mężczyzn, a ponad 8% jest zdania, że to oni zarabiają mniej od pań. Zdaniem badanych, przyczyną niższych zarobków kobiet są dyskryminacja, uwarunkowania kulturowe, rezygnacja z „walki o swoje” oraz kwestie wynikające z roli w rodzinie m.in. takie jak macierzyństwo czy opieka nad dziećmi.

Czy uważasz, że w Twojej firmie istnieje różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn?



Jak myślisz, ile % mniej zarabiają kobiety?

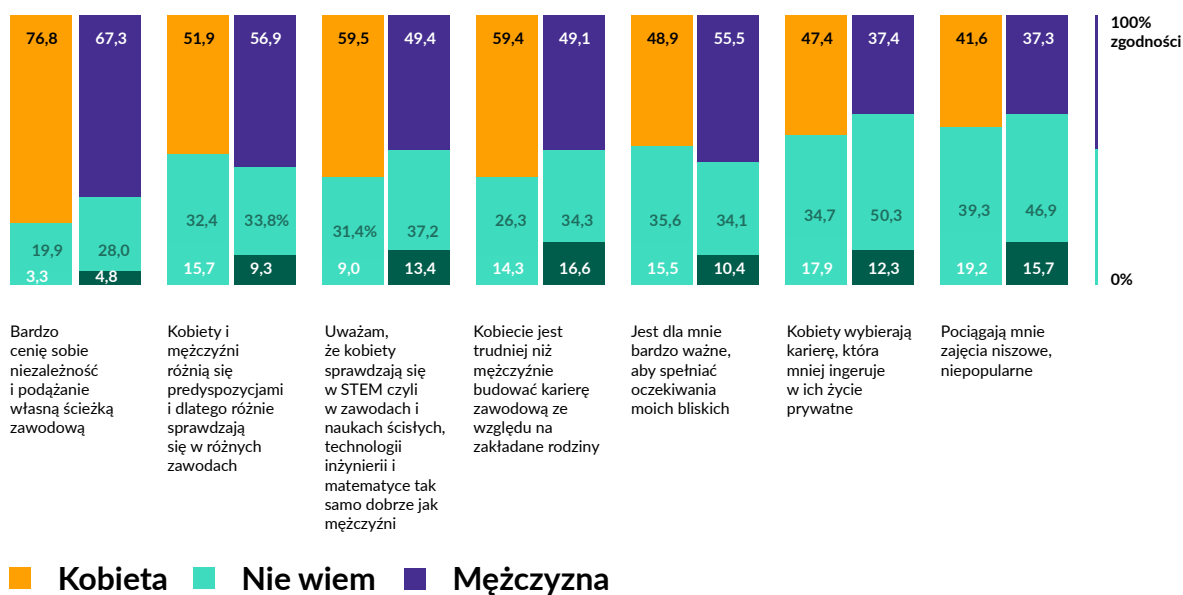


Praca w IT/STEM daje dużo satysfakcji

Większość uczestników badania jest przekonanych, że kobiety sprawdzają się w STEM - zawodach obejmujących zawody i nauki ścisłe, technologię, inżynierię i matematykę, tak samo dobrze jak mężczyźni. To przekonanie podzieliła niemal 50% mężczyzn i 59,5 % kobiet.

Jednak reprezentacja kobiet w zawodach STEM jest znacznie niższa niż w pozostałych profesjach (tylko 26%-30% zależnie od wykształcenia, przy 42-43% dla ogółu).

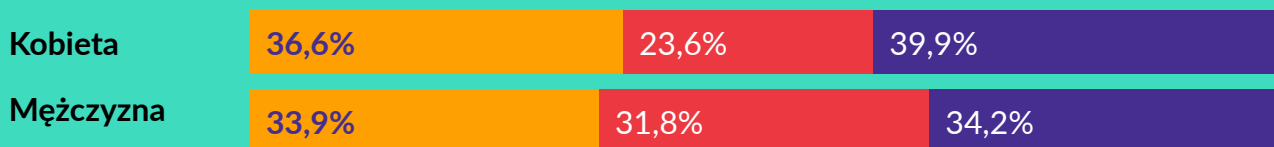
W jakim stopniu zgadzasz się ze stwierdzeniem...



Jednocześnie branża STEM daje funkcjonującym w niej osobom dużo satysfakcji. Decyzję o ponownym wyborze takiego kierunku studiów podjęłoby ponad 46% kobiet i mężczyzn kształcących się w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, matematyki i inżynierii. Wśród osób studiujących na kierunkach nie związanych ze STEM ponownie ten sam kierunek wybrałyby tylko 1/3 badanych.

Gdybyś mógł/a wybrać jeszcze raz, czy wybrał/abyś ten sam kierunek?

Studenci kierunków nie-STEM



Studenci kierunków STEM

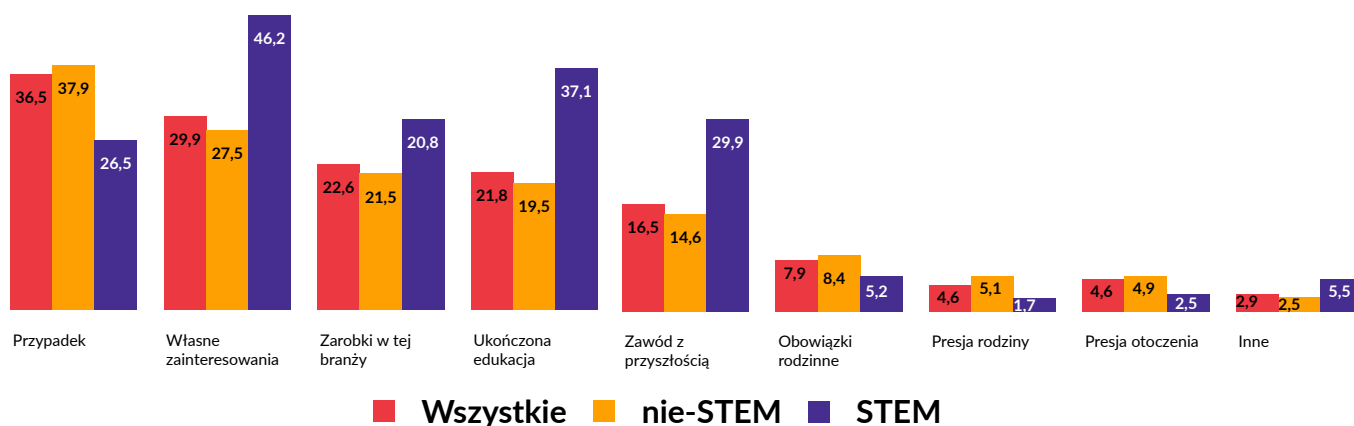


■ Tak ■ Nie wiem ■ Nie

Magda Zawora

Niestabnące zadowolenie i przywiązanie do wybranej branży mogą wynikać z dobrze przemyślanej decyzji o podjęciu takiej pracy. Zatrudnieni w STEM, podobnie jak przy wyborze kierunku studiów, jako czynniki decydujące o wyborze zawodu, rzadziej wskazują przypadek, a częściej własne zainteresowania oraz poczucie, że to zawód z przyszłością. Nie bez znaczenia pozostają tu także zarobki w branży oraz rosnąca samoświadomość, pewność siebie i motywacja kobiet, które podjęły decyzję o przebranżowieniu i „idą po swoje”. Jak pokazują wyniki badania, ich ścieżkę życiową, od nauki po życie zawodowe, cechuje konsekwencja oraz spójność oczekiwań i rezultatów. Późniejsze wejście do zawodu ma jednak swoje trudniejsze strony. Nauka niezbędna do zmiany branży jest często łączona z życiem rodzinnym, co oznacza ogromny wysiłek logistyczny. Opóźniony start zmniejsza też szansę na awans, stanowi wyzwanie dla zachowania poczucia własnej wartości oraz spójności pomiędzy dotychczasowym dorobkiem zawodowym i życiowym a początkiem nowej kariery. To jedna z sytuacji, która dobitnie pokazuje jak duży, indywidualny wysiłek trzeba ponieść, żeby nadrobić różnicę wynikającą nie z braku predyspozycji, ale raczej pozytywnych wzorców i systemowego wsparcia na wcześniejszym etapie życia.

Jakie czynniki miały znaczenie kiedy podejmowałaś/eś decyzję o wyborze branży/ zawodu?



Świadome rodzicielstwo szansą na zmniejszenie gender gap

Uprawnienia związane z rodzicielstwem, wynikające z kodeksu pracy, przysługują zarówno kobietom jak i mężczyznom, jednak urlopy opiekuńcze na dziecko, to domena matek. Wśród badanych osób na urlopie rodzicielskim lub wychowawczym przebywało aż 71% kobiet i tylko 21% mężczyzn. Średnia długość urlopu, z którego skorzystały kobiety to 59 tygodni, a w przypadku mężczyzn 8 tygodni.

Czy przebywałaś/eś na urlopie rodzicielskim w związku z posiadaniem dziecka/dzieci?

Kobieta

70,7 20,3

Tak Nie

Mężczyzna

21,4 78,6

Tak Nie

Ile tygodni trwał Twój urlop? Jeżeli byłaś/eś na urlopie w związku z więcej niż jednym dzieckiem, podaj sumaryczną liczbę średnią:

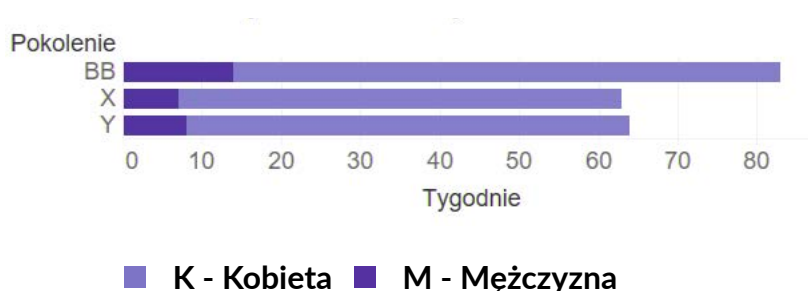
59,2 tygodni

8,4 tygodni

Co ciekawe wraz ze zmianą pokoleniową rośnie odsetek mężczyzn przebywających na urlopie w związku z narodzinami dziecka.

O ile z takiego urlopu skorzystało tylko 11,5% Baby Boomers, o tyle wśród najmłodszych ojców już co trzeci korzystał z prawa do płatnej opieki nad dzieckiem (35% w pokoleniu Y).

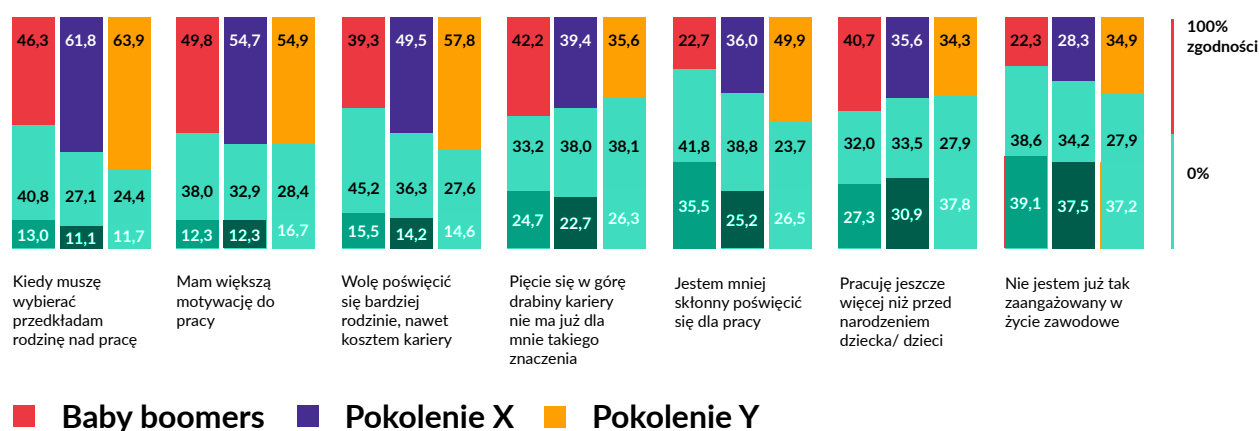
Jak długo trwał Twój urlop rodzicielski/wychowawczy?



Z biegiem lat zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn zmieniają się podejście i czas poświęcany na pracę i rodzinę. Zarówno kobiety jak i mężczyźni na pierwszym miejscu stawiają rodzinę, która jest dla nich ważniejsza niż obowiązki zawodowe. Zmiana pokoleniowa widoczna jest szczególnie wyraźnie u mężczyzn (odpowiednio 21%, 40% i 43% Baby Boomersów oraz 50%, 61% i 67% Ygreków).

Czy Twoje podejście do życia zawodowego zmieniło się od pojawienia się dzieci? Ustosunkuj się do stwierdzenia:

Od kiedy mam dzieci...



Anna Szwiec

Wydawać by się mogło, że partnerstwo to słowo, które zagościło w polskich domach na dobre. Obecnie mężczyźni angażują się w obowiązki domowe i opiekę nad dziećmi bardziej niż ich ojcowie, a kobiety realizują się zawodowo. Kiedy jednak przyjrzeć się temu bliżej, czar pryska. W sferze deklaratywnej partnerstwo wskazywane jest jako wymarzony model, ale podział obowiązków domowych wcale nie jest tak wszechobecny. Do tego dochodzi dość powszechne przekonanie, że zadaniem kobiety jest wychowywanie dzieci, a mężczyzny zarabianie na dom. Ten schemat jeszcze wyraźniej widać w takich okresach jak pandemia COVID-19, kiedy równy podział obowiązków rodzicielskich i domowych przestał funkcjonować, a większość zadań w tym obszarze przejęły właśnie kobiety.

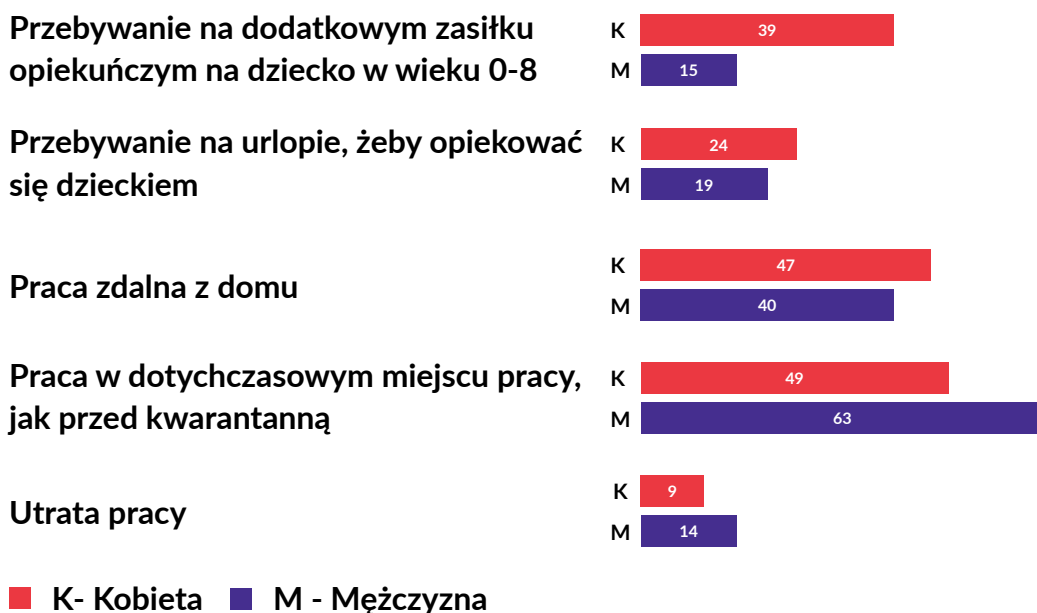
COVID-19 a gender gap

Sytuacja związana z obowiązkami rodzicielskimi podczas pandemii znacząco wpłynęła na życie i pozycję zawodową kobiet. Zarówno one same, jak i mężczyźni potwierdzają, że w związku z pandemią, to kobiety znalazły się w dużo bardziej niekorzystnej sytuacji. Równy podział obowiązków rodzicielskich i domowych przestał funkcjonować, a większość zadań w tym obszarze przejęły właśnie kobiety. To one, by opiekować się dziećmi, ponad dwa razy częściej przebywały na zasiłku opiekuńczym, częściej korzystały z urlopu (24% vs. mężczyźni -19%) oraz wybierały pracę zdalną (47%, mężczyźni – 40%).

Podczas pandemii swoje obowiązki, pozostając w dotychczasowym miejscu pracy, wykonywali częściej mężczyźni niż kobiety (63%, kobiety – 49%). Jednak to mężczyzn w większym stopniu niż kobiet, dotknęły zwolnienia. Pracę straciło 14% ankietowanych mężczyzn i 9% kobiet.

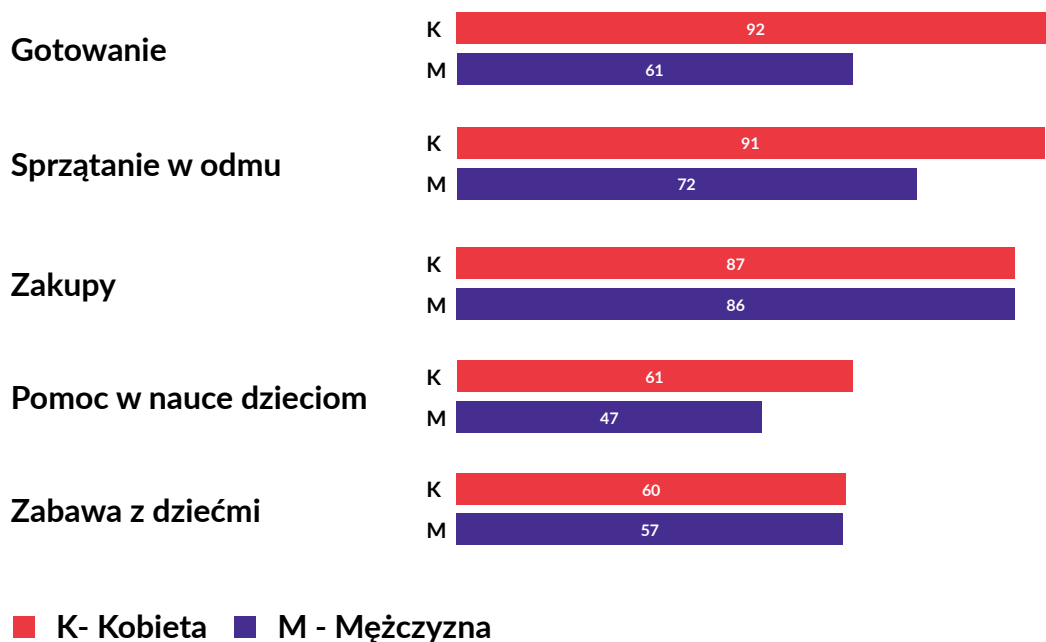
Obowiązki domowe podczas pandemii w większości spadły na kobiety, które były odpowiedzialne za gotowanie (92%), sprzątanie (91%), a także pomoc dzieciom w nauce (61%). Równie rozłożyły się tylko obowiązki i zajęcia takie jak robienie zakupów (kobiety 87%, mężczyźni – 86%) oraz zabawa z dziećmi (kobiety 60%, mężczyźni – 57%).

Kwestie zawodowe



Zmiana sytuacji kobiet została wymuszona przez niespotykane okoliczności, ale nie spotkała się z ich akceptacją. Więcej kobiet niż mężczyzn wskazało, że taki układ i podział obowiązków jest niesprawiedliwy, zarówno jeśli chodzi o kwestie zawodowe (kobiety – 12,5%, mężczyźni – 8,5%), jak i te związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego (kobiety – 18,2%, mężczyźni – 7,8%).

Gospodarstwo domowe



Magda Zawora

Przejęcie przez kobiety większości zadań związanych z życiem rodzinnym pokazuje, że w sytuacji nagłych zmian, wymagających przeorganizowania modelu życia, to na kobiety spada odpowiedzialność. Jednocześnie kobiety uważają, że – w przypadku wydłużenia się pandemii i obecnego systemu pracy – konieczne jest wprowadzenie zmian w podziale obowiązków. Chcą, aby był on równy i pozwalał w jednakowym stopniu angażować się w pracę zawodową, jak i w obowiązki rodzinne.

Metodologia badania

Badanie ilościowe

Badanie zostało zrealizowane przez agencję SW RESEARCH metodą wywiadów on-line (CAWI) na panelu internetowym SW Panel oraz (nie dotyczy rozdziału "COVID-19 a gender gap") poprzez zaproszenia społeczności z newslettera organizacji Women in Technology.

W ramach badania przeprowadzono 1209 ankiet (1036 z SW Panel i 177 z newslettera WIT) z osobami aktywnymi zawodowo po 25 r.ż

Dane zostały przeważone do struktury populacji aktywnych zawodowo Polaków po 25 r.ż. względem płci, wieku i klasy wielkości miejscowości.

Kwestionariusz badawczy został przygotowany przez agencję SW RESEARCH na podstawie zagadnień dostarczonych przez organizację Women in Technology oraz agencję ConTrust Communication.

Badanie jakościowe (dotyczy rozdziału "COVID-19 a gender gap")

Za metodę uzyskania materiału w badaniu jakościowym przyjęto przeprowadzenie 2 IDI (indywidualny wywiad pogłębiony) oraz 2 diady (grupowy wywiad zogniskowany z dwiema osobami).

W związku z pandemią koronawirusa SARS-CoV-2 badanie zrealizowano w trybie online, z wykorzystaniem kamer internetowych, by móc na bieżąco obserwować reakcje niewerbalne uczestników badania.

W badaniu wzięło udział 6 osób.

Raport mieli przyjemność przygotować:

Zespół ConTrust Communication



Renata Syperek-
Komar



Marta Zagożdżon



dr Magdalena Tokaj

Zespół SW Research



Piotr Zimolzak



Wiktoria Maruszcak



Justyna Babula



Adrian Wróblewski

Women in Technology Poland



Anna Szwiec



Magda Zawora



Dominika Rudowicz

Zapraszamy do kontaktu

gendergap@womenintechology.pl

www.womenintechology.pl