

RAPORT
2016



Kobiety w technologiach

**Obecność kobiet w polskim
sektorze teleinformatycznym**





**ZNANE
EKSPERTKI**
Inicjatywa promująca obecność kobiet
w debacie publicznej oraz w mediach

REDAKCJA: dr Agnieszka Sznyk, Antoni Bielewicz, Jakub Karasek

WYDAWCA: Fundacja Instytut Innowacyjna Gospodarka
www.ingos.pl

PROJEKT: Pracownia Register
www.pracowniaregister.pl

RAPORT
2016

Kobiety w technologiach

Obecność kobiet w polskim
sektorze teleinformatycznym

PATRONAT
HONOROWY:



NARODOWY
INSTYTUT
AUDIOWIZUALNY
NINA

PARTNER
STRATEGICZNY
RAPORTU:

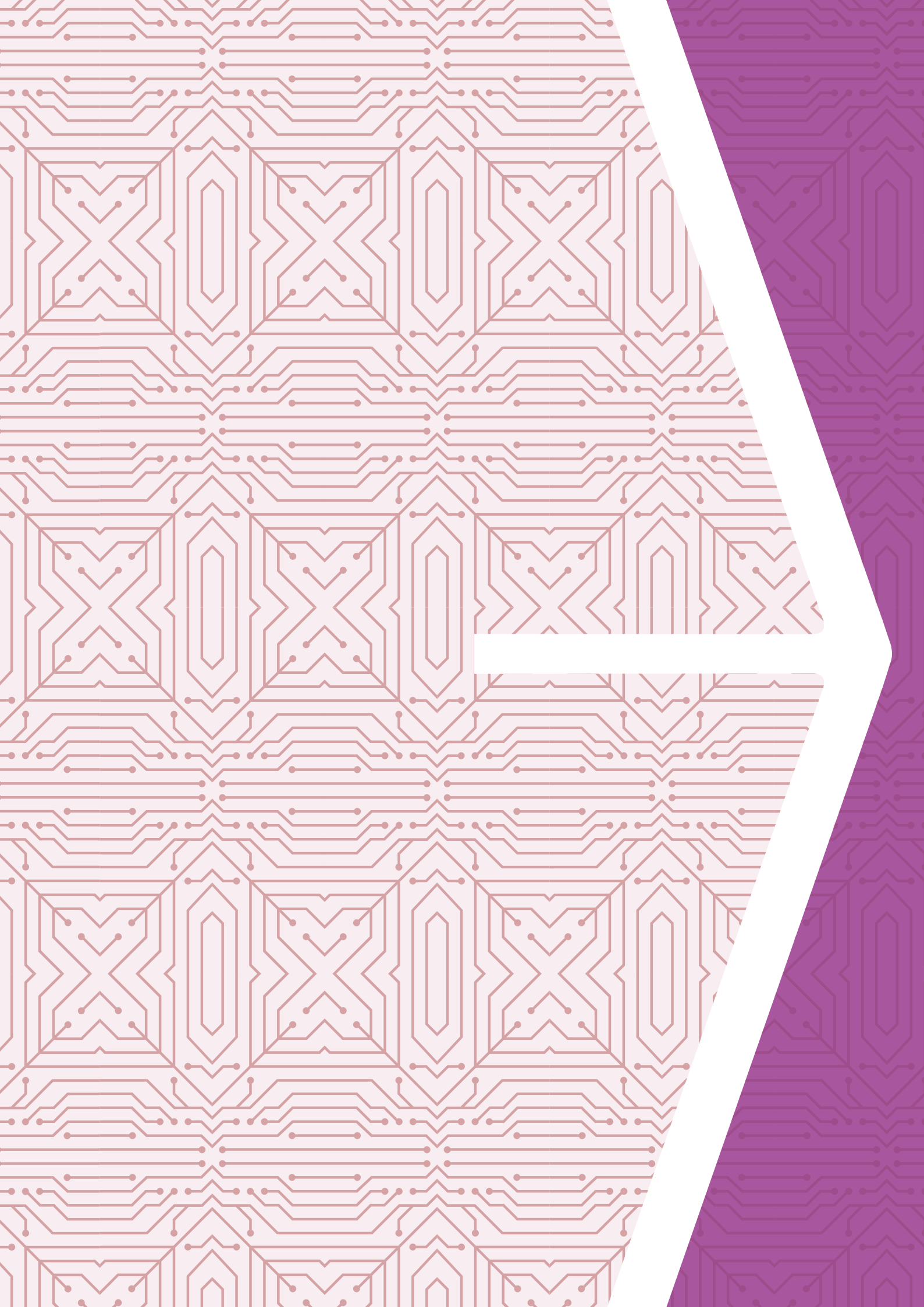


PARTNERZY
RAPORTU:



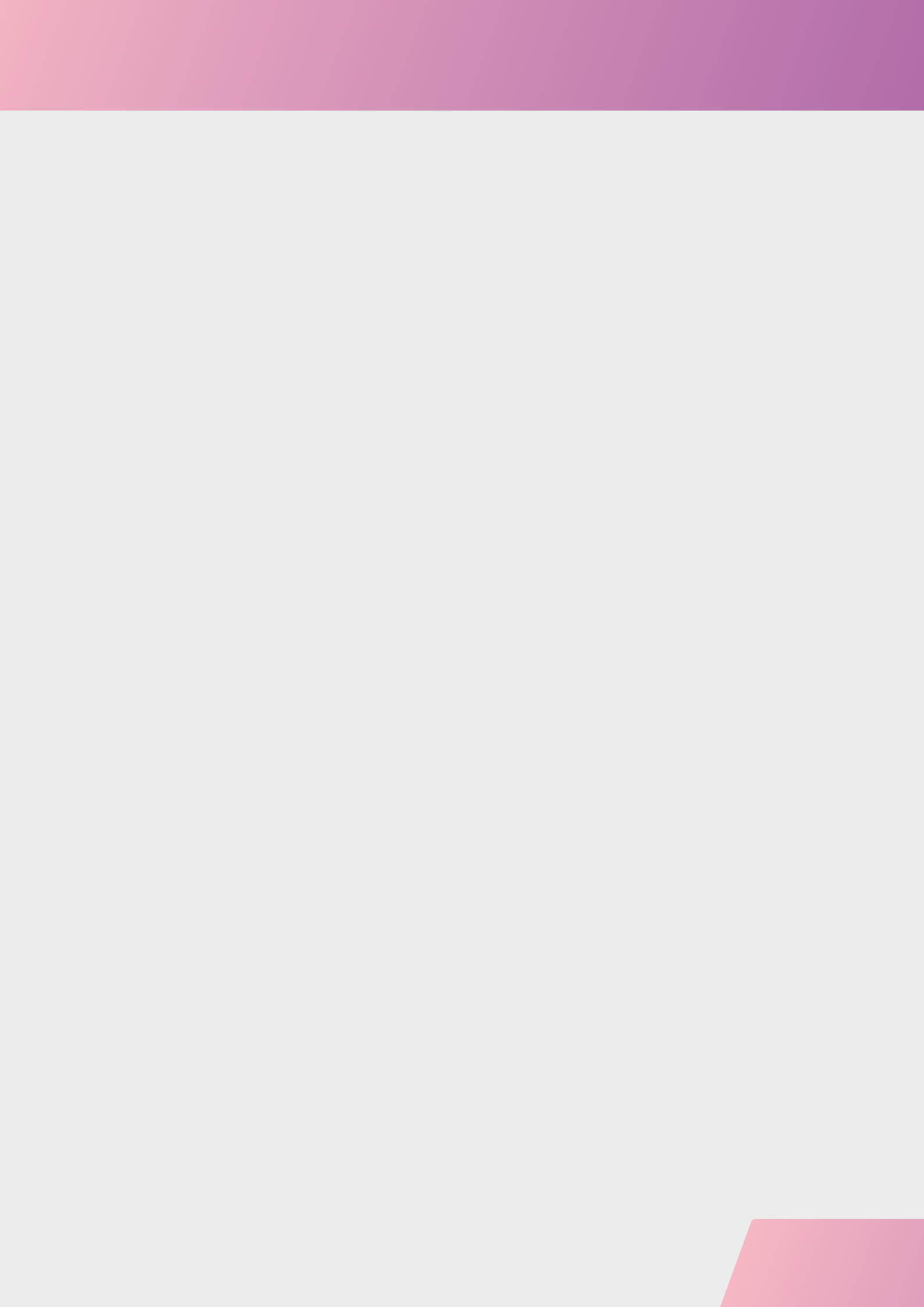
Google for Work

Warszawa, maj 2016



Spis treści

5	Przedmowa PIIT Dr inż. Wacław Iszkowski, Prezes Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji
8	Przedmowa UAE Magdalena Gaj, Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej
10	Przedmowa Orange Bożena Leśniewska, Członek Zarządu Orange Polska
13	Wstęp Bartosz Ciołkowski, Dyrektor Generalny polskiego oddziału MasterCard Europe
15	Wstęp Joanna Pruszyńska-Witkowska, Inicjatorka projektu „Znane Ekspertki”, prezes zarządu Headlines Porter Novelli
19	Rola kobiet w sektorze teleinformatycznym na świecie i w Polsce
27	Najsłynniejsze specjalistki w informatyce
33	Najważniejsze bariery utrudniające kobietom karierę w teleinformatyce
43	Najważniejsze korzyści z większej równowagi pomiędzy płciami w teleinformatyce
49	Makro- i mikrostrategie wyrównywania szans
59	Metodologia raportu
63	Wyniki raportu
67	Podsumowanie
71	TOP TEN kobiet zarządzających polskim sektorem teleinformatycznym
77	Lista kobiet zarządzających polskim sektorem teleinformatycznym
83	Bibliografia



Przedmowa PIIT



Dr inż. Wacław Iszkowski

→ Prezes Polskiej Izby
Informatyki i Telekomunikacji

Pisząc przedmowę do Raportu „Kobiety w technologiach”, chyba powinienem się wylegitymować minimum wiedzy na ten temat. Niech moją legitymacją będzie żona dr inż. nauk technicznych, ucząca wiele lat studentów, nie tylko programowania, a potem zarządzająca szkoleniami kolejno w trzech największych korporacjach komputerowych. Oraz siostra – informatyk – przez lata programistka, a obecnie, jako senior programmer nadzorująca programy pisane przez innych. Takie bliskie otoczenie pozwoliło mi być na bieżąco z problemami, jakie miały w swojej pracy oraz karierze zawodowej. Ale przejdźmy do rzeczy.

Za pierwszą programistkę świata uznaje się Panią Augustę Adę King, hrabinę Lovelace. W Anglii odszyfrowaniem niemieckich deperz z Enigmy zajmowała się matematyczka Joan Clarke współpracując z Alanem Turingiem przy budowie pierwszego komputera. W tym samym czasie w USA Hedwig Eva Maria Kiesler opracowała unikalny system sterowania torpedami za pomocą fal radiowych, będący dzisiaj podstawą komunikacji telefonii komórkowej. A fundamentalne dokonania w zakresie języków programowania, zwłaszcza Cobolu, to dzieło Pani kontradmirał Grace Murray Hopper.

Ale dzisiaj na liście sławnych programistów, zestawionej w Wikipedii, można znaleźć jedynie 5 kobiet – dlaczego?

W Stanach Zjednoczonych, liczba młodych kobiet kończących studia teleinformatyczne, spadła znacząco w ciągu ostatnich 30 lat. Kobiety zdobywając większość stopni licencjackich na uczelniach uzyskują tylko 13% stopni w dziedzinach informatycznych. Obecnie tylko 26% kobiet pracuje w zawodach technicznych, ale też nieco ponad połowa z nich w średnim wieku rezygnuje z pracy – dlaczego?

W Unii Europejskiej jest tylko 3% absolwentek studiów teleinformatycznych (w porównaniu do 9,5% mężczyzn), ale tylko 0,4% kobiet pracuje w tym sektorze, a wiele z nich już w połowie kariery rezygnuje z pracy w sektorze teleinformatycznym. Powoduje to, że tylko 20% pracowników tego sektora ma za szefa kobietę, w porównaniu do 45% w innych sektorach – dlaczego?

W Polsce mamy prawie 13% kobiet, absolwentek studiów informatycznych oraz 27% absolwentek studiów inżyniersko-technicznych. Brakuje danych, ile kobiet pracuje w sektorze teleinformatycznym, gdy w sektorze informacja i komunikacja (obejmuje media) pracuje 38% kobiet. I tutaj jest rola takich raportów jak ten, dla oceny rzeczywistego zjawiska pracy kobiet w nowych technologiach.

Próbując odpowiedzieć na pytanie, dlaczego tak mało kobiet pracuje w teleinformatyce, a w tym zajmuje się programowaniem, trudno jest znaleźć racjonalną odpowiedź.

Może kobiety inaczej myślą – bardziej szczegółami, które szybciej dostrzegają (od mężczyzn) i lepiej je pamiętają, a opracowywanie algorytmu raczej zaczyna się od ogarnięcia zależności wielu elementów ogólnych, po czym dopiero się je uszczegóławia? Ale przecież też istnieje szkoła pisania programów od szczegółu do ogółu, gdzie najpierw należy rozwiązać te najważniejsze „drobiazgi”, stanowiące istotę problemu, które potem trzeba opakować w system wykonywania. Może kobiety nie potrafią algorytmizować problemów? Tylko skąd tak wiele z nich potrafi sobie zorganizować dzień z pracą, domem i zabraniami dzieci z przedszkola po drodze, bez pozostawienia szkraba u kosmetyczki?

Na podstawie wielu lat doświadczeń twierdzimy, że w każdym informatycznym zespole projektowym powinny być kobiety programistki, które by przypilnowały tych (męskich) orłów programowania, aby po pierwszym odpaleniu aplikacji, zabrały się do jej uzupełniania we wszystkie niezbędne detale

oraz zrobiły zrozumiałą dla potomności dokumentację. I zapewne oddanie kobietom zarządzania i realizacji projektu, może przynieść jego wykonanie w zakładanym czasie oraz przy określonych kosztach. Tylko, jak sformować taki zespół, skoro kobiety nie chcą być informatyczkami?

Zajrzyjmy więc do Raportu.

W tekście wykorzystano fragmenty eseju Wacława Iszkowskiego i Ryszarda Tadeusiewiczza, „Czy istnieje specyficzny profil psychologiczny programistów?” zamieszczonego w „Informatyka i psychologia w społeczeństwie informacyjnym”, Wyd. AGH, 2011 oraz materiały z internetu: wikipedii, rocznika statystycznego GUS, a także opracowania: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-ict>, http://witsa.org/witsa-wp-site/wp-content/uploads/2013/10/WITSA_Women_in_ICT_2016.pdf

Przedmowa

UKE



Magdalena Gaj

→ Prezes Urzędu Komunikacji
Elektronicznej

„Jeśli nie ty, to kto? Jeśli nie teraz, to kiedy?” – takie słowa usłyszała Jill Marlow, inżynier zatrudniona w NASA, kiedy zastanawiała się czy dokonała właściwego wyboru zawodowej drogi życiowej. To dobry przykład dla wszystkich kobiet, które postanowiły związać swoją karierę zawodową z branżą IT. Niezwykle ważne jest, aby młode kobiety były zachęcane najpierw do nauki, a potem do rozwoju zawodowego w obszarze nauk ścisłych i technicznych, a w szczególności w bardzo dobrze rozwijającym się sektorze nowoczesnych technologii. Wszystkie statystyki dotyczące zatrudnienia w najbliższej dekadzie wskazują, że firmy technologiczne i informatyczne jako jedyne będą potrzebowały wielu nowych, dobrze wykształconych pracowników. To ogromna szansa dla wielu młodych osób.

Według danych statystycznych ITU, kobiety wciąż stanowią mniejszość w zespołach inżynierskich i naukowych. Prowadzony przez nas projekt społeczny „Dziewczyny w nowych technologiach” ma na celu wspomaganie i zachęcanie dziewcząt do większego udziału w tej branży. Myślą przewodnią naszej akcji jest obalenie mitów związanych z różnymi aspektami nauki i pracy kobiet w sektorze nowoczesnych technologii. Chcemy podważyć powszechnie znane stereotypy pokazując, że kobiety także są doskonałymi inżynierkami, technologami, czy programistkami.

Po trzech zakończonych sukcesem edycjach projektu „Dziewczyny w nowych technologiach” 25 dziewcząt stało się Laureatkami konkursu o staż i odbyło praktyki w najlepszych firmach sektora wysokich technologii w naszym kraju. Większość z nich okazała się tak zdolnymi osobami, że otrzymała propozycję pozostania w firmie na stałe.

Niemal 120 krajów świata posiada „Strategię rozwoju Internetu szerokopasmowego”, ale jedynie w 30 strategiach poruszona została problematyka płci. Te nieliczne strategie, które dotknęły problemu nierównych szans kobiet i mężczyzn w tym zakresie skupiają się przede wszystkim na usuwaniu barier w edukacji, wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn w dostępie do technologii, tworzeniu warunków do umacniania pozycji społecznej i zawodowej kobiet, promowaniu roli kobiet w procesie decyzyjnym sektora rządowego i prywatnego.

Uczestnictwo kobiet i młodych dziewcząt w obszarze nowych technologii, gospodarki i przemysłu wymaga wsparcia, dlatego jako Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej z dużym zaangażowaniem promuję wszelkie inicjatywy pomagające dziewczętom w jak najlepszym starciu w pasjonujący świat nowych technologii.

Przedmowa Orange



Bożena Leśniewska

→ Członek Zarządu Orange Polska

Trudno dziś wskazać bardziej użyteczną gałąź biznesu niż branża technologiczna. Coraz większe nasycenie codziennego życia technologiami, ich permanentny rozwój i zwiększająca się dostępność sprawiają, że nie sposób określić jednej, wąsko zdefiniowanej grupy odbiorców. Dlatego, choć brzmi to może banalnie, branża technologiczna dostarcza rozwiązania i produkty po prostu dla wszystkich. Stąd logiczne i biznesowo uzasadnione jest tworzenie jak najbardziej zróżnicowanych zespołów pracowniczych, których działania wpiszą się w potrzeby i oczekiwania nie mniej zróżnicowanych klientów. Praca w takich zespołach prowadzi do wzrostu kreatywności, innowacyjności i lepszego funkcjonowania całej organizacji.

Odczuwam to codziennie na przykładzie własnym. Dwa lata temu odkryłam, że w przyszłości główną kompetencją szefa sprzedaży będzie zapewnienie przez jego zespoły umiejętnego dostarczania doświadczeń klienta zarówno w świecie fizycznym jak i cyfrowym. Zaczęłam poszerzać swoje kompetencje w zakresie digitalizacji. Dzięki temu czuję jak sama się rozwijam każdego dnia. Widzę także, jak ważne jest dla pracowników, aby ich szefowie nadążali za zmianami w naszym świecie, umieli korzystać z nowych technologii, nowych form komunikacji, a tym samym lepiej ich rozumieli, w szczególności ludzi młodych.

W Orange Polska różnorodność traktujemy jako potencjał, który należy umiejętnie rozwijać, aby przynosił korzyści wszystkim. Do zarządzania różnorodnością podchodzimy w sposób długofalowy, dlatego wpisaliśmy ją w strategię HR i społecznej odpowiedzialności biznesu firmy. Dzięki rozwijaniu wśród menedżerów kompetencji zarządzania różnorodnością, potrafią oni zarządzać zespołem, w którym wszyscy pracownicy są szanowani i mają możliwość realizacji swoich celów zawodowych i życiowych pasji.

Obecność wśród naszych pracowników osób z niepełnosprawnościami oraz zróżnicowanych wiekowo przekłada się także na lepsze rozpoznawanie potrzeb różnorodnych grup klientów. Konkretnym potwierdzeniem tego może być m.in. stworzona przez pracowników Orange aplikacja dla osób z niepełnosprawnościami, dostosowanie wybranych salonów dla osób starszych i niepełnosprawnych, czy stworzenie dedykowanej klientom – seniorom obsługi na infolinii.

Ważnym elementem naszej polityki jest także równość płci w miejscu pracy. Dotyczy to m.in. procesu rekrutacji. Dlatego wprowadziliśmy wymóg rekomendacji osób obojga płci na wszystkie stanowiska. Równość płci to dla nas również promocja aktywności zawodowej kobiet, ich rozwoju i zwiększenia liczby obejmowanych stanowisk menedżerskich. W 2015 roku ilość kobiet na stanowiskach menedżerskich w Orange Polska przekroczyła 35%, w Zarządzie 24% podczas, gdy odsetek kobiet w radach nadzorczych i zarządach spółek w Polsce to ok. 7%.

Dla mnie osobiście to ważny temat. Przez wiele lat funkcjonowałam jako jedyna kobieta wśród mężczyzn menedżerów. Teraz mając wokół więcej kobiet widzę jak bardzo to zmienia relacje w zespołach oraz jak taki przykład wzmacnia kobiety aspirujące do wyższych stanowisk menedżerskich. Dlatego aktywnie prowadzę mentoring dla kobiet-menedżerów – wspieram je w rozwoju, pomagam planować kariery, przełamywać wewnętrzne bariery.

W Orange wspieramy również Stowarzyszenie Professional Women's Network, w którym wraz z innymi menedżerkami z Orange dzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniem z koleżankami (także z innych firm), m.in. podczas warsztatów rozwojowych lub programów mentoringowych. Nasi menedżerowie zaangażowali się też w akcję HeforShe, której celem jest wyrażenie poparcia, solidarności mężczyzn dla równości płci oraz praw kobiet.

Świat technologii w coraz szybszym tempie przestaje być światem inżynierów, czyli kiedyś głównie mężczyzn. Teraz technologia towarzyszy nam wszystkim w codziennym życiu bez przerwy. Dlatego w naturalny sposób kobiety powinny współtworzyć ją i jej zastosowania. Bardzo ważne jest dla nas promowanie nowych technologii i zachęcanie młodych ludzi do pracy w środowisku technologicznym. Od kilku lat w Orange Polska prowadzimy program skierowany do studentów i studentek uczelni, 6zmysł (dawniej Twoja Perspektywa), mający na celu wspieranie praktyk i kariery kobiet w działach technicznych i informatycznych.

Widzimy efekty podejmowanych przez nas wysiłków. W 2015 roku uzyskaliśmy międzynarodowy certyfikat GEES (Gender Equality European Standard) potwierdzający, że Orange Polska w perspektywie długofalowej wspiera i docenia kwestie równości płci. Natomiast jako Opiekun Karty Różnorodności w Polsce promujemy ideę zarządzania różnorodnością i dzielimy się doświadczeniami z naszymi interesariuszami.

Myślenie o diversity w Orange nie jest więc kwestią przypadku, czy jednorazowych akcji, ale już na stałe wpisała się ona w naszą kulturę organizacyjną. Prowadzenie biznesu staje się bowiem łatwiejsze, jeśli razem patrzymy w tę samą stronę. Większe sukcesy odnoszą ludzie nastawieni na współpracę i wspólne dążenie do celu wykorzystując do tego różnorodność swoich talentów. Warto pamiętać, że wszyscy mamy przynajmniej jedną cechę wspólną: każdy z nas jest inny. Skorzystajmy z tego.

WSTĘP

Biznes teleinformatyczny w powszechnej opinii uchodzi za domenę mężczyzn. To jest tylko częściowa prawda. Rzeczywiście, nawet w najbardziej rozwiniętych gospodarczo państwach świata kobiety stanowią zaledwie ¼ personelu firm zajmujących się rozwojem technologii teleinformatycznej, a zaledwie co piąta z nich pełni w swojej organizacji funkcje menedżerskie. Równocześnie jednak w historii informatyki było wiele wybitnych kobiet, których wiedza i dokonania wpłynęły na rozwój tej dziedziny. U początków niemal każdego z informatycznych gigantów, można znaleźć utalentowane kobiety bez których globalny rynek teleinformatyczny wyglądałby dziś zupełnie inaczej.

Raport „Kobiety w technologiach”, opracowany przez Instytut Innowacyjna Gospodarka zrealizowany na zlecenie inicjatywy „Znane Ekspertki”, ma zwrócić uwagę na rolę kobiet w sektorze teleinformatycznym w Polsce i na świecie, wskazać podstawowe bariery ograniczające możliwości rozwoju ich kariery, a także przedstawić przykłady najlepszych praktyk wpływających na zmianę obecnego stanu rzeczy.

Instytut Innowacyjna Gospodarka realizował podobne badanie i raport pt. „Kobiety w finansach. Obecność kobiet w polskim sektorze finansowym”. Jak udowodniła ta publikacja, chociaż kobiety są w znacznym stopniu niedoreprezentowane w tym sektorze, wielu z nich udało się osiągnąć sukces i zajmują najwyższe stanowiska w branży.

Nie inaczej jest w przypadku branży informatycznej. Pracuje w niej wiele kobiet, które są wybitnymi specjalistkami w tworzeniu lub upowszechnianiu rozwiązań i produktów technologii cyfrowych. Poprzez raport „Kobiety w technologiach” chcemy pokazać w jak dużym stopniu utalentowane i kompetentne kobiety przyczyniają się do rozwoju tego sektora. W niniejszej publikacji znajdziecie państwo listę ponad 100 kobiet, stojących na czele firm

zajmujących się produkcją lub wdrażaniem technologii informatycznych w Polsce. Kapituła wybrała z ich grona 10 najbardziej wpływowych kobiet polskiego sektora teleinformatycznego.



Bartosz Ciołkowski

→ Dyrektor Generalny polskiego oddziału MasterCard Europe.

”

Rola i wkład kobiet w rozwój sektora technologicznego zarówno w przeszłości jak i współcześnie jest nie do przecenienia. Chociaż z pozoru wydawać by się mogło, że branża technologiczna została zdominowana przez mężczyzn, kobiety od zawsze odgrywały w niej ogromną rolę, czego dowodem jest niniejsza publikacja. Prawdą natomiast jest, że wciąż w tym obszarze jest wiele do zrobienia.

W polskim biurze MasterCard połowa pracowników to kobiety, które pracują również w obszarach tradycyjnie uznanych za „męskie” – czyli w dziale sprzedaży oraz technologicznym, pracując nad nowoczesnymi rozwiązaniami i osiągając na tym polu szereg sukcesów. W MasterCard globalnie aż 60% kobiet pracuje w obszarach ściśle związanych z technologią. Te statystyki nie są przypadkowe. MasterCard bowiem od wielu lat inwestuje i dba o to, by zachowana była równowaga kobiet i mężczyzn nie tylko jeśli chodzi o liczbę zatrudnionych, ale również pod względem wynagrodzenia i możliwości rozwoju. Jako firma stawiająca na różnorodność i przeciwdziałanie wykluczeniu, MasterCard podejmuje szereg działań mających na celu promowanie kobiet w sektorze technologicznym. Jednym z flagowych programów w tym obszarze jest społeczność „Women in technology”. Inicjatywa ta ma na celu wykreowanie przyszłych liderki w obszarze technologii, wspieranie rozwoju ich karier, a także wzrost zatrudnienia kobiet w firmie. Podobne cele realizuje wspierany przez MasterCard program „Girls4Tech”, skierowany do uczennic szkół podstawowych i gimnazjów, który ma wzbudzić lub podtrzymać zainteresowanie młodych dziewcząt naukami ścisłymi. Jestem przekonany, że wraz z rosnącym zapotrzebowaniem na specjalistów w dziedzinie nowych technologii, coraz więcej firm będzie podjęło tą samą drogą i stawiało na rozwój zawodowy kobiet w tym obszarze.



Joanna Pruszyńska-Witkowska

- Inicjatorka projektu „Znane Ekspertki”
- prezes zarządu Headlines Porter Novelli

Na początku chcę podkreślić, że oddajemy w ręce czytelników już drugi raport analizujący udział kobiet w kluczowym sektorze gospodarki. Po przeanalizowaniu sytuacji kobiet w branży finansowej w 2015 roku, publikacja „Kobiety w technologiach” analizuje równie istotny, strategiczny dla Polski sektor teleinformatyczny.

Dlaczego technologie mają tak kluczowe znaczenie dla naszej gospodarki? Jeśli Polska myśli o uniknięciu pułapki średniego dochodu, musi obrać kierunek na innowacje oraz inwestować w nowoczesne rozwiązania technologiczne. Jest to dla mnie powód do dumy, że dzięki niniejszej publikacji poznajemy przewodniczki tego nurtu w Polsce.

Chociaż, jak wynika z badania, kobiet w sektorze teleinformatycznym wciąż jest mało (zarówno w Polsce jak i na świecie), to wiele pań odniosło już sukcesy także na poziomie międzynarodowym. Celem raportu jest pokazanie dobrych wzorców, zaprezentowanie sylwetek tych kobiet, bo to na ich przykładzie możemy zmienić stereotypowe myślenie, że świat technologii to męska domena i kobieta nie może się w nim realizować.


Trzeba również pamiętać, że większość nowoczesnych rozwiązań mobilnych kierowanych jest do kobiet. To przecież kobiety podejmują 80% ostatecznych decyzji zakupowych! Biorąc pod uwagę tylko tę statystykę, ważne jest, żeby te rozwiązania były dopasowane właśnie do kobiet, a to można najlepiej osiągnąć angażując je w proces tworzenia i projektowania tych rozwiązań. Kobiety mają naprawdę dużo do powiedzenia w obszarze nowych technologii.

Podczas prac nad raportem miałam okazję poznać wiele z tych pań, które są liderkami sektora teleinformatycznego w Polsce. Wielu z nich udaje się nie tylko osiągnąć sukcesy w życiu zawodowym, ale również prywatnym: są

matkami, realizują własne przedsięwzięcia, tworzą swoje startupy, itp. Są doskonałymi wzorcami dla młodych dziewcząt i właśnie dlatego warto pokazywać ich sylwetki. Ważne jest jednak żeby nie tylko je prezentować, ale także aby same były aktywne i widoczne w przestrzeni publicznej. Dlatego zwracam się z apelem do wszystkich kobiet sukcesu branży technologicznej – pokazujcie młodym dziewczynom na czym polega Wasza praca, zachęcajcie, aby podążały Waszą drogą i inspirujcie, by ich naturalne skłonności do matematyki i nauk ścisłych nie zostały zagubione na kolejnych etapach edukacji. Wierzę, że dzięki Waszemu zaangażowaniu możemy wspólnie zwiększyć udział kobiet w sektorze teleinformatycznym, co przyniesie korzyści nie tylko kobietom, ale także całej gospodarce.







Rola kobiet
w sektorze
teleinformatycznym
na świecie i w Polsce

Marissa Mayer (Yahoo), Safra Catz (Oracle), Susan Wojcicki (YouTube)... wyliczenie wszystkich kobiet stojących na czele wielkich światowych firm informatycznych wypełniłoby prawdopodobnie wszystkie strony niniejszego raportu. Kariery wybitnych menedżerek, znanych z pierwszych stron prasy biznesowej nie mogą jednak przysłonić rzeczywistego obrazu sytuacji w teleinformatyce na świecie i w Polsce. Jak wynika z szacunków firmy doradztwa personalnego Korn/Ferry wśród prawie 1000 dyrektorów zatrudnionych w setce największych amerykańskich firm technologicznych (wg przychodu osiągniętego w 2013 roku), znalazły się tylko 143 kobiety (14,6% ogółu). Tylko 6 z nich pełniło funkcje prezesa, a kolejne 5 zajmowało pozycję dyrektora zarządzającego lub równorzędną*. Już to proste zestawienie pokazuje dobitnie, że pomimo swoich kontrkulturowych korzeni, sięgających hipisowskiego „lata miłości”, i specyfiki zawodu, który nie wymaga przecież siły fizycznej i przynajmniej teoretycznie może być wykonywany bez konieczności uciążliwych podróży, sektor nowoczesnych technologii wciąż jest

* Korn/Ferry Institute, „Tech 100: where are women?“, 2013.

2013 r.

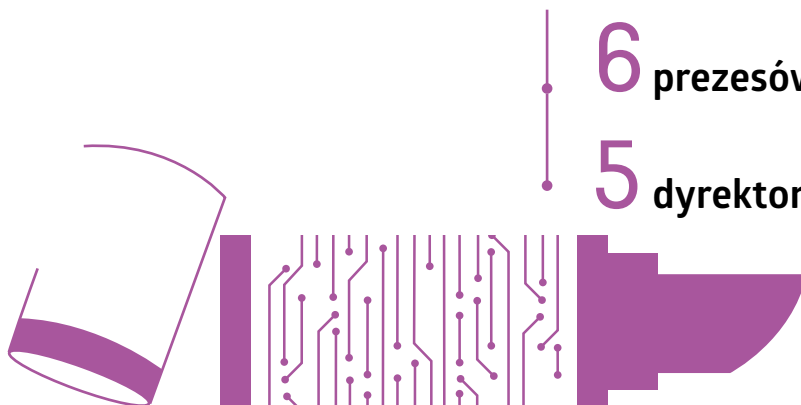
Wśród prawie

1000 dyrektorów
zatrudnionych w setce
największych
amerykańskich firm
technologicznych

znalazły się tylko **143** kobiety, w tym

6 prezesów

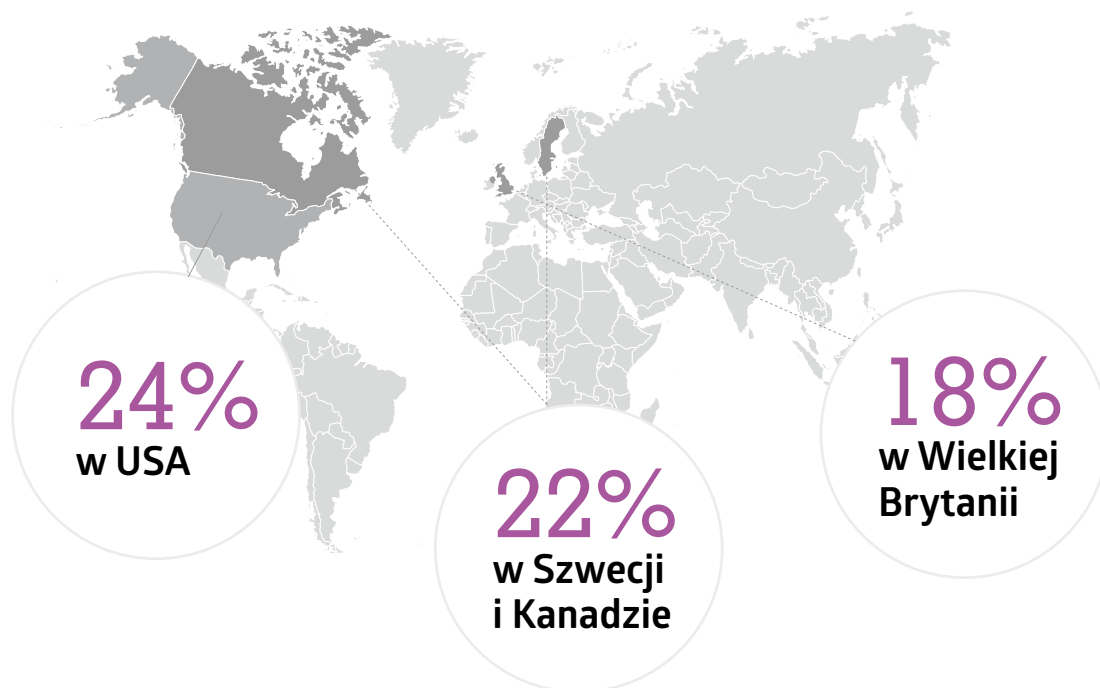
5 dyrektorów



2015 r.

Kobiety zajmowały ogółem

25% stanowisk
związanych z informatyką



zdominowany przez mężczyzn. Natomiast badanie PwC „Moving women with purpose” pokazuje, że młode kobiety chętnie wybiorą pracę w sektorze teleinformatycznym, ponieważ dostrzegają w nim duże szanse na rozwój kariery zawodowej. To również istotny argument na rzecz zmienienia aktualnych proporcji płci w tej branży*.

Liczba kobiet zatrudnionych w sektorze informatycznym jest niższa niż średnia dla innych sektorów światowej gospodarki. Kobiety stanowią zaledwie 3% partnerów w funduszach inwestujących w nowoczesne technologie i 4% programistów. Z danych zebranych przez firmę doradczą Deloitte wynika, że na koniec 2015 roku w krajach rozwiniętych kobiety zajmowały ogółem zaledwie 25% stanowisk związanych z informatyką. W Stanach Zjednoczonych odsetek ten wynosi 24%, w Szwecji i Kanadzie 22%, a w Wielkiej Brytanii 18%** . Nawet rynkowi liderzy, tacy jak Google, czy Facebook, na każdym kroku podkreślający znaczenie różnicowania zespołów pod względem płci, rasy, kultury i innych cech socjospołecznych (*diversity*), nie są pod tym

* PwC, Modern mobility: Moving women with purpose, 2016.

** Deloitte, „TMT predictions 2016. Prognoza dla sektora technologii, mediów i komunikacji”, styczeń 2016.

względem idealnym przykładem. Odsetek zatrudnionych kobiet w obu tych firmach ledwie przekracza 30% (wyjątkiem wśród firm informatycznych jest Yahoo, gdzie proporcja jest nieco wyższa i sięga 37%).

Sytuacja w Unii Europejskiej (UE) nie odbiega znacząco od rzeczywistych standardów rynku amerykańskiego. Według danych Komisji Europejskiej (KE) kobiety stanowią ok. 30% zatrudnionych w branży teleinformatycznej*. Tylko 19% stanowisk kierowniczych w firmach technologicznych jest obsadzonych przez kobiety, podczas gdy w innych sektorach odsetek ten przekracza 45%

* Komisja Europejska, „Girls go IT. Concept paper the EC”, 2014.



Claire Bury

→ Deputy Director General in DG CONNECT

Pomimo tego, że kobiety we wszystkich obszarach przyczyniają się do rozwoju kreatywności i wysiłków intelektualnych, wciąż pozostają niedoreprezentowane w wielu sektorach, a ich potencjał nie jest w pełni wykorzystywany w rozwoju innowacyjności. To zagadnienie powinno znaleźć swoje miejsce na agendzie politycznej, bowiem wymaga podjęcia określonych działań. Komisja Europejska aktywnie promuje kobiety w technologiach poprzez różne inicjatywy, jak np. 'Women Web Entrepreneurs Hubs', 'The Grand Coalition for Digital Jobs', 'The EU Code Week' czy poprzez projekty realizowane przy wsparciu środków finansowych z programu Horyzont 2020 oraz funduszy unijnych. Wciąż jednak istnieje potrzeba pokazywania dobrych wzorców, przykładów ambitnych utalentowanych kobiet, które odniosły sukcesy w tym obszarze. Trzeba promować inspirujące historie kobiet, które przebiły się w zdominowanym przez mężczyzn świecie technologii, tak jak ma to miejsce w niniejszej publikacji.

W Polsce sytuacja pod tym względem wygląda podobnie jak w innych krajach UE. Odsetek kobiet zatrudnionych w sektorze teleinformatycznym sięga 10-20%. Im wyższy szczebel w hierarchii organizacyjnej, tym odsetek kobiet niższy. I tak według danych firmy doradztwa personalnego Diverse Consulting Group stanowią one aż 58% pracowników zajmujących stanowisko analityka biznesowego, 48% testerów i 46% kierowników projektów. Z kolei mężczyźni zdecydowanie dominują na stanowiskach technicznych, gdzie stanowią 89% programistów, 91% architektów rozwiązań informatycznych i 76% konsultantów wdrożeniowych*.

Nawet na tych samych stanowiskach kobiety zarabiają średnio mniej od swoich kolegów z pracy. Jak wynika z badań wynagrodzeń firmy doradztwa personalnego Sedlak&Sedlak, luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami zajmującymi stanowiska programistyczne wyniosła w 2015 roku nieco ponad 10%. Przeciętne wynagrodzenie programistów ogółem (kobiet i mężczyzn) wyniosło 6 300 zł brutto miesięcznie. Kobiety – programistki zarabiały miesięcznie przeciętnie 5 748 zł, a mężczyźni – 6 400 zł brutto. Im wyższe stanowisko tym te nierówności większe**.

Prezentacja sylwetki: Krystyna Pietrzykowska

Krystyna Pietrzykowska w wieku 8 lat naprawiła pierwszy magnetofon – należący do jej brata. Jak sama przyznaje zawsze ciągnęło ją w kierunku techniki i była ciekawa świata. Bardzo ważne było dla niej wsparcie rodziców – nigdy nie usłyszała od nich, że czegoś nie może zrobić, czegoś nie wypada, tylko dlatego, że jest dziewczyną. Jak podkreśla, szczególnie mama bardzo ją wspierała.

Swoje zainteresowanie techniką, a z czasem projektowaniem i programowaniem maszyn cyfrowych kontynuowała w kolejnych latach. Na studiach była jedyną dziewczyną na 80 mężczyzn.

* <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/878378,kobiety-coraz-lepiej-odnajduja-sie-w-branzy-it.html>, dostęp 29 kwietnia 2016 r.

** <http://www.pulshr.pl/wynagrodzenia/ile-zarabia-programista-pensje-w-it-kobiet-i-mezczyzn,32710.html>, dostęp 29 kwietnia 2016 r.



Krystyna Pietrzykowska

→ Senior Manager Section – Software Engineering Motorola Solutions

”

Kobiety nie wierzą w swoje możliwości, często brakuje nam pewności siebie, co osłabia naszą chęć do pokonywania barier. Co więcej, stereotypy, które nas otaczają ograniczają nasz potencjał, jeśli w nie uwierzymy. Tak naprawdę każda z nas może wszystko, wystarczy zbudować zaufanie do samej siebie i wytrwale dążyć do wyznaczonego celu.

W swoim otoczeniu staram się stworzyć zespół idealny – obserwuję ludzi i patrzę w czym są najlepsi. Kobiety w zespole są potrzebne, chociaż nie jest to moje priorytetowe kryterium, którym się kieruje przy doborze zespołu. Na pewno ważną cechą kobiet jest to, że jesteśmy wielozadaniowe. Poza tym, kobiety są bardziej elastyczne, potrafią zmienić swój punkt widzenia, w zależności od okoliczności. Mężczyźni często tkwią przy swojej pierwotnej decyzji, ambicja, ego często nie pozwalają im jej zmienić.

Programowanie stało się jej pasją, uwielbiała to robić. Ze zdziwieniem słuchała głosów innych dziewczyn, które mówiły jak bardzo jej zazdroszczą, że robi to co kocha. Odpowiadała, że przecież one też mogą to robić!

Chociaż Krystyna Pietrzykowska nie posiadała żadnego mentora, nie brała udziału w żadnym programie o charakterze „leadership” i sama dotarła tam, gdzie jest – nie zawsze było łatwo. Wspomina, że kiedyś podczas jednej z rozmów kwalifikacyjnych spotkała się z przypadkiem dyskryminacji płciowej. W trakcie rekrutacji usłyszała wprawdzie, że posiada odpowiednie kompetencje i pasuje na dane stanowisko, ale właściwie, to firma szukała... mężczyzny. Niestety, od kobiet oczekuje się więcej – muszą pokazać że więcej potrafią, bardziej się starać, wykazać kompetencjami – rynek pracy jest po prostu niesprawiedliwy. Krystyna Pietrzykowska przyznaje również, że na początku drogi zawodowej musiała udowodnić, że jej kompetencje są takie same, a czasami nawet większe niż w przypadku mężczyzn.



Motorola Solutions Polska prowadzi projekt pod nazwą Diversity, pokazując uczniom, nauczycielom, rodzicom i opinii publicznej, że zawód inżyniera oprogramowania jest atrakcyjny nie tylko dla chłopców, ale i dla dziewcząt. W ramach projektu zespół zgłaszający swój udział w konkursie jest mieszany, przy czym dziewczyny muszą stanowić minimum 50% jego składu. Na początku tego programu przy dziewczynach były wpisywane takie zadanie jak... robienie kawy! To jednak ulega zmianie. Coraz częściej są tylko żeńskie zespoły, w których panie odpowiadają za programowanie, a w niektórych to mężczyźni odpowiadają za przysłowiowe „parzenie kawy” i inne organizacyjne czynności.

Zdaniem Krystyny Pietrzykowskiej nie ma żadnego uzasadnienia, żeby uważać, że kobiety są gorszymi programistkami, albo gorzej sobie poradzą z trudnymi zadaniami. Jak przekonuje, cenna przy rozwiązywaniu problemów jest umiejętność spojrzenia na problem z szerszej perspektywy co często cechuje kobiety programistki.



IT Expert

alt



2

Najsłynniejsze
specjalistki
w informatyce

Wszyscy eksperci, którzy nadal uznają, że dysproporcja w liczbie mężczyzn i kobiet zatrudnionych przez sektor informatyczny jest czymś naturalnym, powinni uświadomić sobie, że kobiety są związane z informatyką od samych jej początków, a wiele z nich ma znaczący wkład w jej powstanie. Za pionierkę tej gałęzi nauki, która bez wątpienia wyprzedziła swoją epokę, uchodzi Ada Lovelace (1815-1852), córka Georga Byrona, największego brytyjskiego poety epoki romantyzmu. Od dziecka uczyła się matematyki, a w młodości należała do Blue-Stocking Society, pierwszej naukowej organizacji kobiecej. Mając 27 lat przetłumaczyła z włoskiego rozprawę na temat maszyny analitycznej, która z czasem uznana została za pierwszy w historii program komputerowy.

Inną kobietą mającą ogromny wkład w rozwój komputerów była Grace Murray Hopper (1906–1992), kontradmirał marynarki wojennej Stanów Zjednoczonych, jedna z pierwszych osób zajmujących się programowaniem maszyny IBM Automatic Sequence Controlled Calculator (ASCC). Urządzenie to było wykorzystywane podczas II wojny światowej do obliczania trajektorii lotu pocisków artyleryjskich. Grace Murray Hopper stworzyła pierwszy kompilator ułatwiający projektowanie oprogramowania, była współautorką języka COBOL, wykorzystywanego powszechnie do programowania komputerów typu mainframe, a także osobą, którą cała branża zapamięta, jako tę, która upowszechniła termin *bug* (pluskwa) na określenie błędu tkwiącego w kodzie programu.

Historia informatyki bezsprzecznie potoczyłaby się inaczej gdyby nie Frances Elizabeth Holberton (1917–2001), jedna z członkiń pierwszego zespołu odpowiedzialnego za programowanie maszyny ENIAC, w latach 40. XX wieku, a także za opracowanie koncepcji programu nadrzędnego, pozwalającej na zwielokrotnienie i przyspieszenie obliczeń wykonywanych przez protoplastę współczesnych komputerów i serwerów.

Na kształt dzisiejszego sektora informatycznego swój wpływ miały nie tylko wybitne programistki, ale także specjalistki i menedżerki firm. Swoje miejsce w historii firmy Apple, a tym samym całej branży informatycznej ma Joanna Hoffman, córka polskiego reżysera Jerzego Hoffmana, a także jedna z pierwszych pracownic firmy Steve'a Jobsa. Jako autorka założeń interfejsu użytkownika popularnych komputerów z jabłuszkiem i pierwsza osoba w dziale marketingu firmy, Joanna Hoffman odcisnęła swoje piętno na wielu

produktach Apple. Kolejną specjalistką informatyki o polskich korzeniach, która współdecydowała o kształtach giganta globalnego rynku IT jest Susan Wojcicki, absolwentka Uniwersytetu Harvarda, która po epizodzie w firmie Intel, wynajęła swój garaż dwójce studentów Uniwersytetu Stanforda, tj. Sergiejowi Brinowi i Larry'emu Page'owi, planujących ulepszenie świata dzięki wyszukiwarce Google. Długoletnia wiceprezes przedsiębiorstwa od 2014 roku jest prezesem serwisu YouTube.

Inną wszechpotężną kobietą branży pozostaje Carly Fiorina, była prezes AT&T i Hewlett-Packarda, odpowiedzialna za megafuzję tej HP z koncernem Compaq. Po swojej rezygnacji z zasiadania w zarządzie HP, Carly Fiorina m.in. ubiegała się o nominację Partii Republikańskiej w wyborach prezydenckich w 2016 roku, przez pewien czas pozostając jedną z faworytek w tym wyścigu. Zestawienie najważniejszych kobiet w historii i dniu dzisiejszym branży informatycznej byłoby niepełne bez Marissy Ann Mayer, wieloletniej wiceprezes Google, odpowiedzialnej za ułatwienia w korzystaniu z produktów tej firmy, a od 2012 roku prezes Yahoo, odpowiedzialna za transformację tego internetowego podmiotu i gruntowną zmianę jego kultury organizacyjnej.

Mówiąc o roli kobiet w rozwoju i upowszechnianiu technologii, warto poznać również sylwetkę Marthy Lane Fox jako tej, która przeniosła Wielką Brytanię w świat cyfrowy. Już jej pierwszy projekt zawodowy pt. „Czym jest Internet” realizowany dla British Telecom był związany z nowoczesnymi technologiami. W 2009 roku została powołana na stanowisko *Digital Champion* Wielkiej Brytanii. Jako Lider Cyfryzacji była odpowiedzialna za przygotowanie i realizację szerokiej kampanii społecznej na rzecz włączenia cyfrowego brytyjskiego społeczeństwa. Jej misja okazała się tak dużym sukcesem, że wdrożenie rozwiązań na wzór tych brytyjskich zostały zaproponowane innym krajom Unii Europejskiej przez przewodniczącą Komisji Europejskiej. W 2013 roku została najmłodszą w historii członkinią Izby Lordów parlamentu brytyjskiego.

Prezentacja sylwetki: Łucja Barbaszewska

Przygoda Łucji Barbaszewskiej z sektorem technologicznym rozpoczęła się trochę przypadkowo. W latach szkolnych trafiła do klasy o profilu matematyczno-fizycznym głównie dlatego, że wielu członków jej rodziny pracowało właśnie w branży związanej z nowymi technologiami. Po studiach to też rodzice poparli jej wybór sektora technologicznego, argumentując, że jest to branża rozwijająca się i ogromnie przyszłościowa.

Obecnie Łucja Barbaszewska zajmuje stanowisko Dyrektora Sprzedaży Rozwiązań na Rynku Średnich i Dużych Przedsiębiorstw w Cisco Systems Poland. Jak sama mówi, sytuacja kobiet w sektorze technologicznym wynika m.in. z ich skrupulatnego podejścia do rekrutacji. Jej zdaniem, jeśli w danej ofercie pracy w wymaganiach zawartych zostanie 10 punktów i kobieta nie pasuje tylko do jednego, to i tak nie wyśle swojego zgłoszenia. Zupełnie inaczej zachowują się mężczyźni – ci wyślą swoją aplikację nawet wtedy, kiedy będą spełniać wymagania jedynie w 5 punktach.

Jak przekonuje Łucja Barbaszewska, kobiety umieją budować zespół, spajać go, są empatyczne i widzą długookresowy cel.

”

**Łucja Barbaszewska,**

→ Dyrektor Sprzedaży Rozwiązań na Rynku Średnich i Dużych Przedsiębiorstw, Cisco Systems Poland

Przez pewien czas kierowałam zespołem inżynierów i bardzo dobrze wspominam to doświadczenie. Nigdy nie próbowałam im udowodnić, że wiem lepiej, że tylko ja mam rację. Tutaj moje ego, czy rywalizacja nie miała znaczenia, zresztą miałam pełną świadomość, że ich wiedza w tym obszarze jest większa. Najważniejsze dla mnie było wydobyć z każdego członka zespołu jego najlepszych cech i kompetencji. No i przede wszystkim zrealizowanie zadania. Do dzisiaj zresztą mam doskonałe relacje z członkami tego zespołu i często staramy się być w kontakcie.

Łucja Barbaszewska uważa, że sektor teleinformatyczny cechuje bieguność – panuje ogólne przekonanie, że kobiety w technologiach mogą pracować, ale raczej na stanowiskach miękkich jak dział HR czy marketingu. Natomiast stanowiska techniczne są zarezerwowane dla mężczyzn i wiele kobiet ulega tym stereotypom. Tymczasem w branży teleinformatycznej mamy ogromne spektrum zawodów, które mogą pełnić zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Często nawet kobiety po kierunkach technicznych nie wybierają pracy w tej branży bojąc się, że nie dadzą rady, nie udźwigną. Takie przeświadczenie jest bardzo mylne i szkodliwe.

Według Łucji Barbaszewskiej, aby zwiększyć udział kobiet w sektorze bardzo ważna jest edukacja i to już w gimnazjum. Pokazanie młodym dziewczynom, że jest szansa na rozwój kariery kobiet w sektorze technologicznym, że w ten sposób mogą zdobyć atrakcyjny zawód. Dlatego wszelkiego rodzaju warsztaty, programy mentoringowe dla dziewczyn są bardzo cenne.



3

Najważniejsze
bariery utrudniające
kobietom karierę
w teleinformatyce

Zbyt mała reprezentacja kobiet w firmach technologicznych ma szereg przyczyn o charakterze zarówno generalnym jak i specyficznym dla branży teleinformatycznej.

Bariery generalne. Do przyczyn generalnych należą typowe bariery, utrudniające udział kobiet w rynku pracy, związane z koniecznością pogodzenia absorbującej roli zawodowej z rolami żony i matki. Ponad połowa Polaków (52%) uważa że fakt wychowywania dzieci wpływa negatywnie na potencjał zawodowy kobiet, co sprawia, że znacznie trudniej znaleźć im pracę szczególnie w branżach, w których rozwój kluczowych kompetencji trwa przez cały okres zatrudnienia (informatyka niewątpliwie do takich należy). Obciążenie obowiązkami rodzinnymi nie sprzyja rozpoczynaniu kariery zawodowej, a także prowadzi do odchodzenia z pracy wysoko wykwalifikowanych kobiet. Badania absolwentek amerykańskich studiów biznesowych wykazały, że ponad połowa z nich na jakimś etapie zrezygnowała z pracy zawodowej lub podejmowała ją jedynie w ograniczonym wymiarze godzin. Powodem takiej decyzji jest zazwyczaj macierzyństwo (37%), konieczność podjęcia opieki nad osobami starszymi w rodzinie (24%), problemy zdrowotne (9%), a także czynniki takie jak brak satysfakcji oraz małe znaczenie społeczne (niedocenianie) wykonywanego zawodu (17%)*.

* Harvard Business Review, „Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success”, marzec 2005.

Powody rezygnacji kobiet z pracy:



37%
macierzyństwo



9%
problemy
zdrowotne

24%
opieka nad
osobami
starszymi



17%
brak
satysfakcji
z pracy



”

**Dr Renata Włoch**

→ socjolożka, koordynatorka programu „Jobs&Skills for the Future” w Laboratorium Gospodarki Cyfrowej/DELab UW

Liczne badania naukowe dowodzą, że młode kobiety często wykazują przesadny krytycyzm w odniesieniu do własnych umiejętności i kompetencji, w tym umiejętności matematycznych i informatycznych. Znacznie rzadziej niż młodzi mężczyźni planują też karierę w dziedzinie nauki, technologii, inżynierii lub matematyki (STEM): taką ścieżkę rozważa co dwudziesta nastolatka i co piąty nastolatek, mimo iż w większości krajów biorących udział w teście PISA przedstawiciele obu płci osiągają zbliżone wyniki w testach kompetencji matematycznych. Ta statystyka obejmuje również te kobiety, które osiągają wysokie wyniki (OECD 2012).

W DELab UW badaliśmy kompetencje cyfrowe Polek na tle pozostałych Europejek i w porównaniu do mężczyzn (Pokojska 2015). Okazało się, że Polki surowo oceniają swoje umiejętności cyfrowe w zakresie wyszukiwania informacji w internecie, rozwiązywania problemów, posługiwania się programami komputerowymi, internetowymi i służącymi do komunikacji. Tymczasem dane pokazują, że Polki w wieku 16–54 lata nie są w szczególny sposób narażone na wykluczenie ze środowiska cyfrowego. Wprawdzie rzadziej korzystają z przechowywania danych w „chmurze” i jeszcze nie dorównują kobietom z pozostałych krajów UE w kwestii dokonywania zakupów on-line, jednak często korzystają z komputera, zwłaszcza do słuchania muzyki czy oglądania filmów on-line. Wysunęliśmy dość odważną tezę, że to właśnie kobiety mogą wspierać cyfrową transformację polskich przedsiębiorstw i stać się „agentkami cyfrowych zmian”. Było to jednak posunięcie celowe: chcieliśmy podkreślić, że podstawową barierą dla kobiet, które z mniejszą lub większą swobodą poruszają się po świecie cyfrowych technologii, jest przekonanie, że nie jest to ich naturalne środowisko. Potrzebne są zatem działania, które będą budowały ich cyfrową pewność siebie; kluczową rolę mają tu do spełnienia rodzice, ale ważna jest również wspierająca postawa nauczycieli i wykładowców.

Do barier generalnych, ograniczających rozwój zawodowy, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych, należą także wszystkie stereotypy rzutujące na postrzeganie kobiet w społeczeństwie. Do najważniejszych należy przekonanie, że kobiety różnią się od mężczyzn, są mniej dyspozycyjne, odważne i efektywne, a także mają inne motywacje, więc nie mogą być dobrymi menedżerami. Następstwami tych uprzedzeń jest mniejsza liczba kobiet na stanowiskach menedżerskich i mniejsze zainteresowanie samych kobiet taką ścieżką kariery, uwarunkowane koniecznością pokonywania dodatkowych barier mentalnych w organizacjach i ich otoczeniu.

Niestety, stereotypowe postrzeganie roli kobiet na rynku pracy to tylko jedna z przyczyn ich niskiej reprezentacji w branży teleinformatycznej. Dodatkowym ograniczeniem są bariery typowe dla sektora technologii (a także nauki oraz badań i rozwoju). Można wśród nich wyróżnić zarówno bariery obiektywne jak i subiektywne, a więc uwarunkowane kulturowo.

Obiektywną przyczyną zbyt niskiego udziału kobiet w zespołach firm zajmujących się teleinformatyką jest stosunkowo niewielkie zainteresowanie kierunkami technicznymi wśród absolwentek szkół średnich i studentów innych kierunków. W 2013 roku w Stanach Zjednoczonych wśród absolwentów kierunków informatycznych było 18% kobiet. W Polsce odsetek ten wyniósł 13% (w 2014 roku)*. Chociaż kierunki inżynierskie (w tym informatyka) są postrzegane jako studia po których łatwo znaleźć pracę (uważa tak aż 72% maturzystek z 2015 roku) to równocześnie studia te uchodzą w ich oczach za trudne (49%), wymagające zdolności matematycznych (45%), a także... zdominowane przez mężczyzn (32%)**. Dodatkowym obciążeniem dla kobiet już na kierunkach technicznych jest presja wynikająca z negatywnych stereotypów. Jedna czwarta studentek studiów technicznych przyznaje że była systematycznie odwodzona przez swoje otoczenie od nauki na tego typu kierunkach, 17% słyszało, że nie poradzi sobie z nauką, a 7%, że odniesienie niepowodzenie już na etapie pracy zawodowej***.

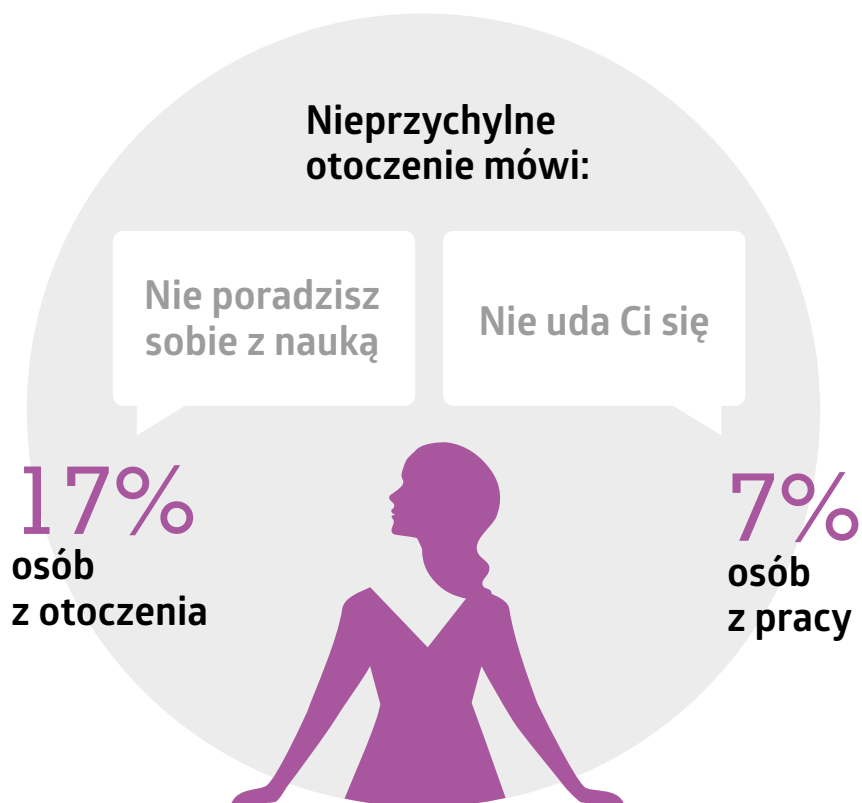
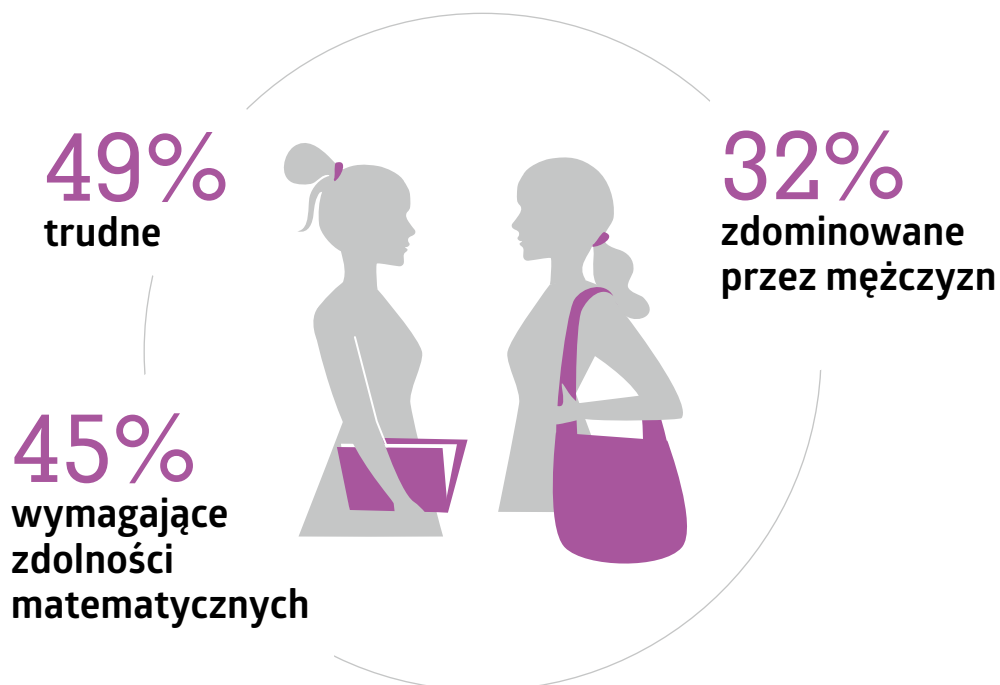
* Fundacja Edukacyjna Perspektywy, „Raport: kobiety na politechnikach”, 2016.

** Tamże.

*** Siemens i Fundacja Edukacyjna Perspektywy, „Raport: potencjał kobiet dla branży technologicznej”, 2016

2015 r.

Kierunki inżynierskie na studiach uważane są przez maturzystki za:



”

**Agata Sebastianiuk**

→ Executive Search Consultant i Członek Zarządu w firmie Amberstone Associates Sp. z o.o., Co-founder Simplicity Recruitment.

Zawodowo zajmuję się doбором kadry zarządzającej dla obszaru nowych technologii, który na dobre wkroczył już do każdej dziedziny życia. Trudno wyobrazić sobie dzisiaj nowoczesne i sprawne organizacje nie korzystające z nowoczesnych rozwiązań IT. Prowadząc od kilkunastu lat nasze działania dostrzegamy systematyczny wzrost liczby kobiet uczestniczących w konkursach na strategiczne stanowiska dla obszaru IT. Jest to znacząca zmiana potrzebna zarówno kobietom, jak również samym organizacjom, dla których różnorodność w strukturach decyzyjnych przynosi większą efektywność finansową i zarządczą.

Jako organizacja aktywnie uczestniczymy w promowaniu różnorodności w świecie nowych technologii. Jesteśmy patronem wydarzeń wspierających Panie związane z tą branżą oraz inicjatorem wydarzeń i organizacji, które realizują programy integracyjne i rozwojowe dla Pań związanych z ICT (Technologia w Spółnicy). Raport „Kobiety w technologiach” jest kolejnym punktem, który uświadamia nam i innym jak wiele ciekawych Pań odniosło sukces w branży IT. Prezentowanie ich sylwetek i historii sukcesów na forum jest doskonałą formą budowania nowego, różnorodnego pod względem płci wizerunku, branży technologicznej i przede wszystkim zachętą dla ich następczyń.



Bariery specyficzne dla teleinformatyki. Do barier uwarunkowanych kulturowo można zaliczyć: ukształtowaną przez mężczyzn kulturę, swoimi korzeniami sięgającą jeszcze czasów laboratoriów naukowych; „izolacjonizm”, wyłączający kobiety z nieformalnych sieci współpracowników; wreszcie brak wsparcia z wyższego szczebla, wynikający zarówno ze specyficznego ukształtowania przełożonych płci męskiej, jak i niewielkiej liczby kobiet na najwyższych stanowiskach. Wszystkie te czynniki sprawiają, że nawet kobiety o wysokich kompetencjach merytorycznych albo przerywają karierę i zmieniają pracę ze względu na nieprzyjazne środowisko i panującą w nim nieformalną presję na wielogodzinny wysiłek, albo zatrzymują się na mniej eksponowanych stanowiskach nie wykorzystując w pełni swojego potencjału.

Prezentacja sylwetki: Alicja Wiecka

Alicja Wiecka, Dyrektor Zarządzająca SAS Institute była bardzo dobrą, uzdolnioną uczennicą, wygrywała liczne konkursy matematyczne i praktycznie od zawsze chciała być wynalazcą. Być może chemikiem jak Maria Curie Skłodowska lub fizykiem jądrowym – tego jeszcze nie była pewna. Jednak już wybór szkoły średniej był dość zaskakujący, jak na młodą dziewczynę. Alicja Wiecka wybrała Technikum Nukleoniczne przy Instytucie Badań Jądrowych w Świerku, jedyne o takim profilu w Europie Środkowo-Wschodniej.

W ramach zajęć praktycznych znalazła się w pokoju programistów, pracujących na CDC CYBER 72, jednym z największych ówczesnych superkomputerów na świecie. Tam nauczyła się programować i jej praca dyplomowa na tytuł Technika Elektronika Jądrowego polegała na napisaniu programu komputerowego. Można powiedzieć, że zakochała się w informatyce. Zobaczyła, że jest to bardzo ciekawa praca umysłowa, zapewniająca dużą samodzielność i niezależność oraz nieustanny rozwój. Po ukończeniu szkoły średniej wybrała studia informatyczne na Wydziale Matematyki, Informatyki i Mechaniki Uniwersytetu Warszawskiego. W tamtym czasie na roku ponad połowę studentów stanowiły dziewczęta. W latach 80. był to nowy kierunek, nie było powszechnie wiadomo na czym polega ta specjalizacja



Alicja Wiecka

→ Dyrektor Zarządzająca, SAS Institute

”

SAS w Polsce zatrudnia 38% kobiet i jest to jeden z lepszych wskaźników na świecie. Uważam, że kobiety wykazują ogromne zaangażowanie, są empatyczne, pracują blisko ludzi, potrafią rozpoznać ich emocje i nastroje – co jest bardzo ważne we współpracy z klientem, czy w zarządzaniu zespołem. W tej chwili w sektorze technologicznym w Polsce brakuje 56 000 informatyków – jest to ewidentnie rynek pracownika, a nie pracodawcy. Dlatego bardzo ważne jest dziś dbanie o relacje z pracownikami, a kobiety mają do tego świetne predyspozycje.

i jaka jest jej przyszłość. Nie był to sektor tak silnie zmaskulinizowany. Po ukończeniu studiów Alicja Wiecka wyjechała do Stanów Zjednoczonych i tam podjęła pierwszą pracę, przepracowała w firmie kilka lat, uczestnicząc między innymi w budowie jej europejskiej filii. Doświadczenie to było bardzo pomocne później przy zakładaniu oddziału SAS Institute w Polsce. Nigdy nie brała udziału w żadnych programach mentoringowych. Jest, jak to sama określa, „wytworem własnej wyobraźni”.

Według Alicji Wieckiej problem tkwi w bardzo silnym stereotypie i braku informacji o zawodzie informatyka. W całym społeczeństwie procent uzdolnionych matematycznie osób jest niewielki, a do tego jeszcze gubimy po drodze większość uzdolnionych w tej dziedzinie dziewcząt. Dziewczynki w gimnazjum nie mają świadomości, że mogą wybrać kierunek studiów związany z informatyką. Nie wiedzą, jak ciekawy i intratny jest to zawód. Wiele słyszą o zawodzie lekarza lub prawnika i na tych kierunkach chcą się kształcić. Jest wiele uzdolnionych matematycznie dziewcząt, ale one automatycznie wybierają inne zawody, bardziej humanistyczne, bo w taką rolę społeczną zostały wtłoczone.

Chłopcy wcześniej stykają się z informatyką, ponieważ od najmłodszych lat interesują ich gry komputerowe i w ten sposób rozpoczynają swoją przygodę z technologią. Aby tą dziedziną zainteresować dziewczęta, konieczna jest nauka programowania od najmłodszych lat, ze specjalnym naciskiem na udział w tych zajęciach uzdolnionych matematycznie dziewcząt,



Alicja Wiecka

→ Dyrektor Zarządzająca, SAS Institute

Moim marzeniem jest, aby w popularnym serialu telewizyjnym, takim jak np. „M jak Miłość”, pojawiła się bohaterka, która jest informatykiem. Dzięki temu widzowie mogliby lepiej poznać specyfikę tego zawodu. Miałoby to duży wpływ na wzrost popularności pracy w IT i uświadomienie rodzicom, że w dzisiejszych czasach to bardzo ciekawa ścieżka kariery dla kobiety. Jestem przekonana, że taki wątek w popularnym serialu sprawiłby, że za kilka lat znacznie wzrosłaby liczba studentek i absolwentek kierunków informatycznych.





4

Najważniejsze
korzyści z większej
równowagi
pomiędzy płciami
w teleinformatyce

Niewielki udział kobiet w nowoczesnych organizacjach to problem nie tylko kulturowo-społeczny, ale i ekonomiczny. Zróżnicowane pod względem płci zespoły osiągają lepsze rezultaty i są bardziej kreatywne w poszukiwaniu rozwiązań. W firmach, w których na stanowiskach kierowniczych pracuje więcej kobiet, stopa zwrotu z kapitału własnego jest o 35% wyższa, a ogólna stopa zwrotu dla akcjonariuszy jest o 34% wyższa niż w innych organizacjach o porównywalnym profilu rynkowym*.

Korzyści te są widoczne także w sektorze teleinformatycznym. Firmy technologiczne zarządzane przez kobiety są bardziej efektywne kosztowo, osiągając o 35% wyższy zwrot z inwestycji i o 12% wyższe przychody, niż spółki zarządzane przez mężczyzn. Startupy technologiczne założone i rozwijane przez kobiety, wymagają średnio o 1/3 mniej kapitału, szybciej osiągają dochodowość, a także przynoszą średnio o 12% wyższe przychody od tych stworzonych przez mężczyzn**.

Zdaniem badaczy przedsiębiorczości kobiet o wyższej efektywności przedsięwzięć i projektów zarządzanych przez kobiety decyduje kilka czynników. Po pierwsze, to, że model przywództwa przyjmowany przez kobiety jest lepiej dostosowany do nowych wymogów gospodarczych. Łatwiej niż mężczyznom przychodzi im łączenie rygorów myślenia logicznego ze swobodnym wnioskowaniem opartym na intuicji, lepiej przewidują skutki działań własnych i najbliższego otoczenia, a także bardziej dbają o pracowników i atmosferę w firmie. Kobiety lepiej radzą sobie także z zarządzaniem przedsięwzięciami opartymi na współpracy, komunikacji i współdzieleniu zasobów, a więc działaniem według reguł typowych dla gospodarki XXI wieku.

Po drugie, kobiety podchodzą do rozwiązywania problemów w sposób bardziej złożony i holistyczny, uwzględniając przy tym szeroki kontekst i sytuację. To ogromna zaleta w przypadku zarządzania organizacjami działającymi w zróżnicowanym środowisku kulturowo-społecznym, a także na styku kilku dziedzin wiedzy, tak jak ma to miejsce w sektorze nowych technologii.

Po trzecie, kobiety są bardziej skrupulatne i w sposób bardziej efektywny zarządzają zasobami przydzielonymi do realizacji celów biznesowych. Ma to

* Illuminate Venture, „High Performance Entrepreneurs: Women in High Tech”, 2013.

** Tamże.

ogromne znaczenie w przypadku nowopowstających firm, a także w organizacjach działających pod silną presją rynkową lub regulacyjną.

Po czwarte, większe zróżnicowanie zespołów poprawia ich produktywność, zwiększa innowacyjność, a także pozwala na lepsze dostosowanie oferty do zróżnicowanych potrzeb nabywców, w tym również ich samych – to bowiem kobiety odpowiadają za ok. 80% ostatecznych decyzji zakupowych podejmowanych przez klientów.

Prezentacja sylwetki: Magdalena Dziewguć

Pierwszą poważną pracą Magdaleny Dziewguć, obecnie Head of Google for Work CEE, była właśnie praca w firmie, która zajmowała się produkcją oprogramowania i świadczyła usługi wdrożeniowe. Przypadek sprawił, że tam trafiła, ale bardzo świadomie zdecydowała się w tej dziedzinie zostać, kiedy stanęła na kolejnym zakręcie kariery.

W branży teleinformatycznej spotkała bowiem fascynujących ludzi. To środowisko charakteryzuje ogromna nadreprezentacja umysłów ścisłych oraz niezwykle utalentowanych. Praca między ludźmi o wyższych parametrach intelektualnych i edukacyjnych może być tylko fascynująca. Specyficzne dla tej branży jest również to, że wyprzedza ona inne i ma coraz większy wpływ na kształtowanie nowego świata. Przez kilkanaście lat obserwowała rosnące znaczenie technologii komunikacyjnych dla pozostałych dziedzin biznesu, a także narodziny i dynamiczny rozwój rewolucji internetowej.

Magdalena Dziewguć uważa, że dla kobiet ta branża to nadal nieodkryty łąd. Ich wpływ na zdarzenia jest minimalny. Proporcje na spotkaniach rzadko kiedy przekraczają 1:10. Im wyższe stanowiska uczestników spotkania, tym mniej kobiet. Może dlatego w tej branży nadal tkwi ogromny potencjał rozwoju w oparciu o kompetencje, które mogą wnieść kobiety. W rozwiązaniach informatycznych największym brakiem jest wciąż dobre zrozumienie użytkownika. Projektowanie w oparciu o percepcję, odbiór i emocje decydują o sukcesie technologii, a przecież to dziedzina, w której kobiety mają naturalną przewagę kompetencyjną. Kobiety również lepiej słuchają, są lepszymi członkami zespołów – są bardziej nastawione na współpracę niż na współzawodnictwo. Wreszcie mają naturalny instynkt opiekuńczy, który

**Magdalena Dziewguć,**

→ Head of Google for Work CEE.

”

Największy wpływ na rozwój mojej kariery miało ogromne wsparcie mężczyzn na wczesnym etapie jej rozwoju. Może dlatego, że nie traktowali mnie jako zagrożenia? Może dlatego, że zawsze byłam nastawiona na pracę na ich rzecz i nasza zależność była zbudowana wokół ich sukcesu? A może dlatego, że czerpaliśmy wzajemne korzyści z tej współpracy. Nie mniej, odczuwałam pomoc, wsparcie i nieograniczone zaufanie jakim darzyli mnie moi mężczyźni szefowie. Często ich inicjatywy i przestrzeń jaką mi oferowali do działania znacznie przekraczała tradycyjne korporacyjne ramy. W większości przypadków udało nam się zbudować głębokie i przyjazne relacje, które przetrwały lata. Czułam różnicę. Byłam często traktowana lepiej niż moi koledzy na podobnych stanowiskach.

pozwała troszczyć się o rozwój współpracowników i dbać o to, żeby rozwija-
li się równolegle emocjonalnie i społecznie, a nie tylko intelektualnie.

Wyżej opisana sytuacja dramatycznie się zmieniła po tym jak zaczęła zajmować eksponowane stanowiska. Bardzo często doświadczała efektu wykluczenia informacyjnego. Część informacji celowo przede nią blokowano, nie była zapraszana na wszystkie spotkania, a na spotkaniach często zagłuszana przez uczestniczących w nich panów. Ta sytuacja wymusiła na niej zbudowanie kompetencji przebijania się ze swoimi pomysłami i inicjatywami przez nieprzychylność. Nie byłoby to jednak możliwe, gdyby nie praca nad swoim rozwojem osobistym. Tutaj pojawia się przestrzeń dla kobiet mentorów. Magdalena Dziewguć uważa, że potrzebujemy więcej dobrych przykładów. Żadne programy rozwojowe nie zrobiły tyle, co mądre i spełnione kobiety zabierające głos w przestrzeni publicznej. Te, które przebiły szklany sufit, a jednocześnie mają ciekawe życie osobiste, są naturalnym

drogowskazem dla młodych dziewczyn. Są żywym dowodem na to, że można być matką, żoną i menedżerem – funkcje te nie ograniczają się wzajemnie, a wręcz przeciwnie, dodają sobie wartości. Praca w tej branży jest szczególnie stresująca, gdyż jest to środowisko charakteryzujące się ogromną zmiennością. Aby w nim przetrwać trzeba dbać o równowagę między życiem zawodowym i osobistym.

Co więcej, rozwój technologii przetwarzania w chmurze oraz infrastruktury telekomunikacyjnej umożliwiają kobietom pracę z dowolnego miejsca, w tym pracę z domu – to oznacza elastyczniejsze godziny pracy, mniej służbowych podróży i więcej czasu z rodziną. To w jej ocenie najważniejszy czynnik wpływający pozytywnie na to, że coraz więcej kobiet trafi do nowych technologii.

Zmienia się też profil kształcenia i zmieniają się (aczkolwiek bardzo wolno) stereotypy. Kobieta inżynier, choć wciąż rzadko, ale już przynajmniej pojawia się w przestrzeni publicznej. Mamy coraz więcej przykładów startupów zakładanych przez kobiety i coraz więcej kobiet naukowców. To Peters pod koniec lat 90. ogłosił, że przyszłość należy do kobiet. Przyszłość właśnie się zaczyna.

Wśród wyzwań stojących przed kobietami w sektorze teleinformatycznym nadal jest konieczność funkcjonowania w zdominowanym przez mężczyzn środowisku. Ma to wpływ na tempo rozwoju kobiet, ich sposób budowania swojego poczucia wartości, wiary w sukces.

Z drugiej strony stwarza to również szereg możliwości – dzięki temu jest stosunkowo mała konkurencja w zakresie kompetencji miękkich. Dlatego większość kobiet trafiających tutaj odnosi sukces. Dzieje się tak, ponieważ trudne środowisko pozwala przetrwać tylko najsilniejszym jednostkom, budując jednocześnie kompetencje wytrwałości, konsekwencji i odporności na stres. Ten zestaw w połączeniu z naturalnymi atutami kobiet: umiejętnością słuchania, budowania atmosfery współpracy i współdziałania, gotowością do pracy na rzecz innych i świetną komunikacyjnością nie może nie odnieść sukcesu.





5

Makro –
i mikrostrategie
wyrównywania
szans

Jak szacują eksperci z McKinsey Global Institute rzeczywiste wyrównanie szans społecznych, edukacyjnych i zawodowych kobiet i mężczyzn mogłoby przyczynić się do zwiększenia globalnego PKB o 12 bilionów dolarów już do roku 2025*. Potencjalne korzyści byłyby odczuwalne nie tylko w sektorach dóbr konsumpcyjnych, ale także w branży informatycznej. Jak szacuje Komisja Europejska do 2020 roku członkowie UE mogą borykać się z niedoborem aż 900 tys. wykwalifikowanych specjalistów teleinformatyki. Zniwelowanie tej luki poprzez całkowite wyrównanie szans zawodowych kobiet i mężczyzn w sektorze teleinformatycznym mogłoby przyczynić się do ogólnego wzrostu europejskiego PKB o ok. 9 mld euro rocznie (do roku 2020)**.

* McKinsey, „Diversity Matters”, luty 2015.

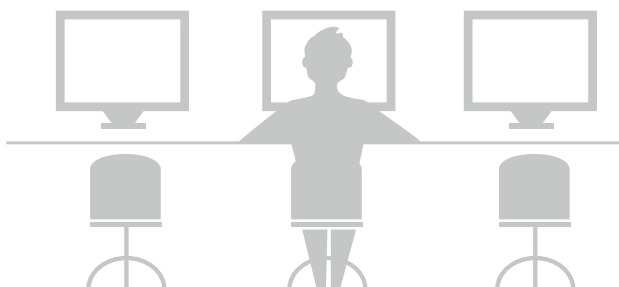
** Komisja Europejska, „Women active in the ICT sector”, 2013.

2025 r.



Rzeczywiste wyrównanie szans społecznych, edukacyjnych i zawodowych mogłoby przyczynić się do zwiększenia globalnego PKB o 12 bilionów dolarów już do roku 2025

2020 r.



Może brakować w UE 900 tys. wykwalifikowanych specjalistów teleinformatyki



Włodzimierz Marciński

→ Lider Cyfryzacji w Polsce

”

W zasadzie nie ma cyfrowego miejsca pracy, na którym, z takim samym powodzeniem nie mogłaby pracować kobieta lub mężczyzna. Technologia cyfrowa, jest technologią równości. Dlatego niezwykle martwi, że właśnie kierunki informatyczne są najrzadziej wybierane przez kobiety. Stanowią one na nich jedynie 13,5% ogółu studentów. Jako zjawisko negatywne można odnotować, pojawiające się w raportach, informacje o nawet kilkuprocentowej różnicy wynagrodzeń oferowanych kobietom i mężczyznom, absolwentom kierunków informatycznych. Czego nie zmienia fakt, że i tak są to najwyższe wynagrodzenia oferowane kończącym studia.

*Zmiany rynku pracy spowodowane rozwojem narzędzi cyfrowych są oczywiste. Ich beneficjentami są i będą osoby o najwyższych kompetencjach cyfrowych, kompetencjach budowanych już nie na umiejętnościach cyfrowych lecz na kwalifikacjach cyfrowych. Warto zacząć rozróżniać na rynku pracy umiejętności **cyfrowe**, zapewniające swobodę wykorzystywania urządzeń i systemów informatycznych oraz **kwalifikacje cyfrowe** dające możliwości kreatywnego tworzenia rozwiązań teleinformatycznych. I właśnie nabywanie kwalifikacji cyfrowych powinno stać się wyzwaniem dla kobiet. Ich zbyt niski udział w zawodach powiązanych ze specjalnościami STEM jest niekorzystny dla państwa.*

Skala tych korzyści sprawia, że UE od dekady podejmuje zróżnicowane wysiłki zmierzające do zwiększenia udziału kobiet w sektorze teleinformatycznym. Działania te mają zróżnicowany charakter i zakładają: zmianę wizerunku branży w oczach kobiet rozpoczynających studia i podejmujących pierwszą pracę; zniesienie barier utrudniających naukę przedmiotów ścisłych i technicznych w szkołach i na uczelniach; wyrównywanie szans i rozwój kultury organizacyjnej zorientowanej na różnorodność w firmach IT; wreszcie, promocję teleinformatyki wśród kobiet.

W chwili obecnej prowadzonych jest wiele inicjatyw mających zachęcić dziewczyny do wyboru kierunków technicznych. Na przykład realizowana od kilku lat akcja Fundacji Perspektywy „Dziewczyny na Politechniki”, ma na celu zwiększenie liczby studentek na tych kierunkach. Firma Intel także z Fundacją Perspektywy od kilku lat funduje stypendia dla utalentowanych studentek i maturzystek, które zechcą studiować kierunki informatyczne i związać swoją przyszłość z tą branżą. Inicjatywa cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem – na przyznanych 20 stypendiów w ostatnim roku zgłosiło się aż 600 chętnych.

”



Sylwia Kujawska-Frydrych

→ Managing Partner Amberstone Associates
ICT Executive Search, Prezes stowarzyszenia
„Technologia w Spódnicy”

Kobiety w świecie nowych technologii to ogromna siła i nadal niewykorzystany potencjał. Jak wynika z danych GUS niespełna 10% studentów kierunków technicznych to kobiety. Według badania przeprowadzonego w spółkach technologicznych i działach IT kilkudziesięciu firm działających na polskim rynku, kobiety stanowią średnio ok. 20% populacji. Z tak niewielkiej „bazy” trudno o uzyskanie rozsądnych proporcji kadry menedżerskiej, a co dopiero zarządów spółek. Wszyscy zaś wiemy, że branża ICT potrzebuje dzisiaj więcej rąk do pracy niż pozwala na to podaż, a co więcej dzięki równowadze i różnorodności można osiągnąć znacznie lepsze korzyści biznesowe. Decyzje podejmowane przez różnorodne pod względem płci zarządy są lepiej oceniane przez inwestorów, różnorodne zespoły są bardziej efektywne i mniej podatne na kryzysy, zaś firmy, w których usługi i produkty kreowane są przez różnorodne grupy lepiej adresują potrzeby rynkowe. Wszakże ich odbiorcami są przedstawiciele obu płci. Tym bardziej warto promować te liderki, które osiągnęły sukces w „męskim” świecie, a dzięki ich historiom inspirować inne panie do rozwoju – i zawodowego i osobistego. Bardzo się cieszę z inicjatywy Instytutu Innowacyjna Gospodarka i publikacji raportu, który przybliży sylwetki i dokonania najważniejszych kobiet w świecie nowych technologii.

Temat różnorodności w biznesie, a szczególnie w nowych technologiach, dzięki pracy zawodowej jako partner i aktywny konsultant w firmie executive search zajmuje mnie od kilkunastu lat. Stąd też zrodził się pomysł założenia stowarzyszenia, które dzięki zaangażowaniu wielu wspaniałych liderów i liderek aktywnie wspiera kobiety w ich doskonaleniu, rozwoju i osiąganiu sukcesów. Edukacja i mentoring to dwa najważniejsze kierunki naszych aktywności. Mamy na swoim koncie szereg spotkań otwartych, których patronami były największe instytucje biznesowe i technologiczne w naszym kraju (m.in. PZU, Aviva, Cisco, Google, Microsoft, IBM, GE BPH, UPC, Orange, Sygnity i inne), współpracę z Uniwersytetem Dzieci, w którym patronujemy ścieżce nauk technicznych, organizację Akademii Przywództwa – autorskiego programu edukacyjnego dla doświadczonych liderów oraz program mentoringowy dla kobiet, który z edycji na edycję cieszy się nieustannie powodzeniem.

Wierzę, że rozwój podobnych inicjatyw wpłynie korzystnie nie tylko na same panie, które wiążą swoją przyszłość zawodową z informatyką, telekomunikacją i innowacjami technologicznymi, ale również na wzorzec społeczny kobiety, która będzie postrzegana i dostrzegana jako ekspertka w dziedzinach dotychczas uznawanych za „typowo męskie”.

„Technologia w spódnicy” to z kolei przedsięwzięcie mające na celu zbudowanie społecznego wizerunku kobiety specjalistki w obszarze nowych technologii. W ramach tej inicjatywy realizowany jest program mentoringowy „Mentoring w spódnicy” skierowany do kobiet, będących na wczesnym etapie kariery zawodowej i wiążących swoją przyszłość z sektorem teleinformatycznym. Uczestniczki programu mają okazję poznać codzienną pracę kobiet zarządzających działami technologicznymi największych korporacji i posiadających wieloletnie doświadczenie menedżerskie. Dzięki temu same mogą przekonać się, że odniesienie sukcesu w tym sektorze jest możliwe również dla kobiet.

Innym programem na rzecz kobiet w technologiach jest Geek Girls Carrots – międzynarodowa organizacja, która zajmuje się łączeniem, uczeniem i inspirowaniem kobiet działających w sektorze techniczno-teleinformatycznym. Geek Girls Carrots stworzyły społeczność kobiet w technologiach, która

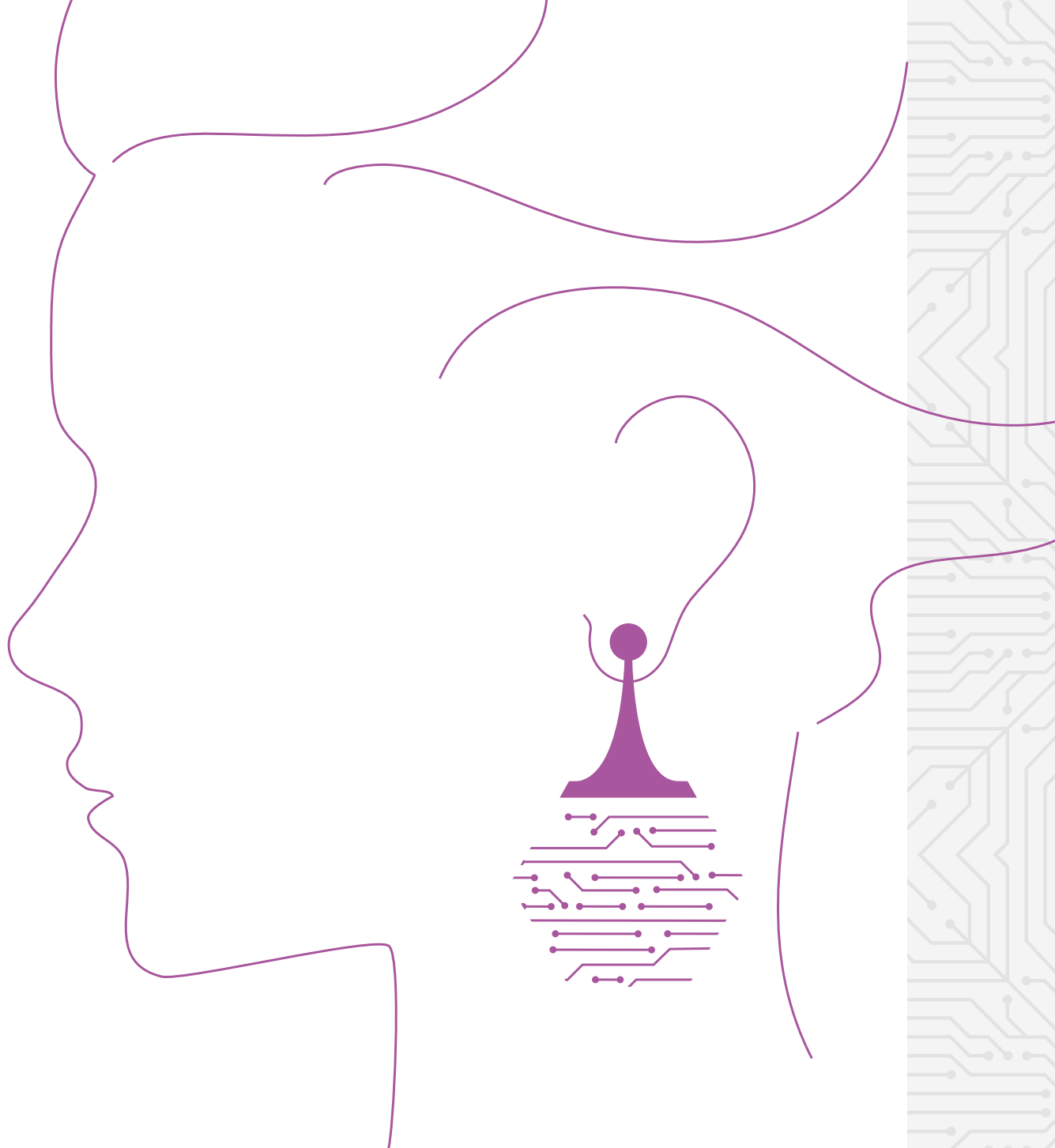
organizuje seminaria, warsztaty i różnego rodzaju spotkania, mające na celu łączenie kobiet o podobnych zainteresowaniach i pomagające w dzieleniu się ich wiedzą i doświadczeniem. Społeczność ta skupia kobiety administratorów, analityczki, specjalistki od social mediów, założycielki startupów, studentki nauk informatycznych, graficzki komputerowe, managerki teleinformatyki i wiele innych.

Projekty podejmowane na poziomie makro (UE, regionów, państw członkowskich) są wzmocniane poprzez inicjatywy podejmowane w skali mikro, a więc na poziomie firm lub departamentów w przedsiębiorstwach. W Polsce pionierem takich działań było centrum rozwoju oprogramowania koncernu Motorola w Krakowie (obecnie Motorola Solutions), które zainicjowało pierwsze projekty z zakresu wyrównywania szans (*diversity*) już w 2000 roku. Wysiłki firmy od początku szły dwutorowo. Z jednej strony prowadzono szeroką akcję rekrutacyjną mającą na celu wyrównanie proporcji pomiędzy kobietami i mężczyznami wśród pracowników centrum oprogramowania. Z drugiej strony Motorola zaangażowała się we współpracę z uczelniami i szkołami średnimi, której celem było zwiększenie liczby kobiet studiujących kierunki techniczne, w tym informatykę. Firma wprowadziła także szereg udogodnień dla rodziców, takich jak gwarancja awansu po powrocie z urlopu macierzyńskiego, upowszechnienie elastycznych godzin pracy, czy polityka ograniczania do minimum wyjazdów służbowych.

Efektom tym zmian było zwiększenie w ciągu kilku lat liczby kobiet inżynierów (z 8% do 11% załogi) i menedżerek (z 5% do 14%), zatrudnionych w centrum Motoroli w Krakowie.

Działania na rzecz kobiet podejmują i wspierają również inne firmy z sektora informatycznego. Przykładem może być Microsoft Polska, który od lat wspiera konkurs „Jestem szefową”, którego głównym celem jest przełamywanie stereotypów dotyczących kobiet i władzy oraz promowanie pozytywnego wizerunku kobiet – liderek wśród młodzieży. Inicjatorem konkursu był pełnomocnik rządu do spraw równego traktowania oraz minister edukacji narodowej. Projekt był realizowany w partnerstwie z Przedstawicielstwem Komisji Europejskiej w Polsce.

Microsoft został także partnerem fundacji Girls Code Fun. Inicjatywa ta ma na celu zachęcanie i stwarzanie możliwości dziewczętom w Polsce zainteresowania się technologiami czy programowaniem i wspieranie ich rozwoju w tym



kierunku. Oprócz tego firma organizuje szereg wewnętrznych inicjatyw. Jedną z nich jest Women Polish Chapter – wewnętrzna inicjatywa polskiego oddziału Microsoft, w ramach której organizowane są spotkania, których celem jest rozwój kobiet w organizacji, wspieranie ich w realizacji wyznaczonych przez nie celów zawodowych, pomaganie im w rozwijaniu karier i odnoszeniu sukcesów w środowisku pracy. Inne inicjatywy to np. realizacja spotkań w ramach DigiGirlz w siedzibie firmy czy warsztaty dla Fundacji Głosy Kobiet.

Z okazji Dnia Kobiet Microsoft Polska zorganizował kampanię #MakeWhats-Next. Wykorzystując 10 infografik, obrazujących historie 10 wyjątkowych kobiet, których pomysłowość, odwaga oraz zmysł wynalazczości, wybitnie

przysłużyły się branży informatycznej, firma pokazywała, że technologie bez kobiet nie mają racji bytu. Wśród wynalazczyń, które zmieniły historię informatyki, znalazły się takie nazwiska, jak: Ada Lovelace, Barbara Liskov, Erna Schneider Hoover, Grace Hooper, Hedy Lamarr, Marie Van Brittan Brown, Mary Lou Jepsen, Rachel Zimmerman, Radia Perlman oraz Shirley Ann Jackson. Sukcesy kobiet w informatyce należą do tych mniej znanych i popularnych historii. Tymczasem to właśnie dzięki kobietom doszło do wielu odkryć i wynalazków, które zrewolucjonizowały świat technologii, a tym samym również nasze codzienne życie.



Anna Sieńko,

→ Partner PwC, Lider ds. Technologii w Europie Środkowej i Wschodniej

”

Anna Sieńko z PwC podkreśla, że odkąd pamięta, pasjonowała się matematyką. Wybór profilu matematyczno-fizycznego w liceum był więc naturalny, chociaż powód takiej decyzji był zupełnie niezwiązany z matematyką. Jak mówi o tym, że poszła właśnie do tej klasy zdecydował nauczyciel... języka polskiego! Pasją Anny Sieńko był również język polski, a w tej klasie uczył, jak sama określa, „najlepszy polonista o jakim słyszała”.

Wybór kierunku studiów nie był łatwy. Pochodząc z rodziny o tradycjach humanistycznych i ekonomicznych, wydawać by się mogło, że Anna Sieńko również powinna pójść w podobnym kierunku. Tego chciała m.in. jej mama, namawiając do podjęcia studiów w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Ostatecznie jednak zdecydowała się na studia techniczne – kierunek elektronika na AGH w Krakowie. Tym samym stała się pierwszym inżynierem w rodzinie.

Po zakończeniu studiów chciała pracować jako programista i jak wspomina w pierwszej pracy została... hakerem. Oczywiście legalnym hakerem. Ze względu na pracę na radzieckich RIAD-ach z oprogramowaniem i dokumentacją IBM, nie wszystko działało tak, jak powinno, dlatego trzeba było hakać system i wstawiać elementy własnych programów. Jak sama przyznaje, uwielbiała to robić.

Pewnego dnia doszła jednak do wniosku, że czas na zmiany. Po rocznej przygodzie w IBM dołączyła do Optimus Lockheed Martin, gdzie pracowała nad... pierwszym startupem w Polsce, który robił e-commerce! Zajmowała się m.in. budowaniem systemów aukcyjnych i platform e-commerce. Po 2 latach pracy wróciła do IBM, gdzie szybko zaczęła zajmować stanowiska kierownicze. Była szefową działu usług, dyrektorem generalnym, aż w końcu zaczęła zajmować stanowiska na poziomie CEE. Od grudnia 2015 roku jest partnerem w PwC.

„Sukces we współczesnej gospodarce zależy przede wszystkim od ludzi: od ich innowacyjności, kreatywności i inicjatywy. A skoro tak, to ograniczanie się tylko do męskiej połowy, powoduje, że firmy tracą część szans na rozwój. Różnorodność w branży technologicznej, jest tak samo potrzebna, tak jak w każdym innym sektorze. Cieszy fakt, że Panie coraz śmielej wchodzą w świat nowych technologii – kierują spółkami technologicznymi lub procesami cyfrowej transformacji. To kobiety zarządzają czołowymi światowymi firmami technologicznymi: Ginni Rometty kieruje IBM a Meg Whitman HP. Ja sama mam przyjemność zarządzać w PwC zespołem ds. technologii w całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej.”

Microsoft Polska, Cisco Poland, SAS Institute, Sygnity, Motorola Solutions Systems Polska, Telewizja Polska, Huawei Polska oraz Ericpol wspólnie są partnerami akcji społecznej Prezes UKE „Dziewczyny w nowych technologiach” pod Patronatem Honorowym Pierwszej Damy RP, Agaty Kornhauser-Dudy. Konkurs jest skierowany do studentek kierunków ścisłych i technicznych minimum II roku studiów licencjackich i magisterskich oraz roczników wyższych. Dziewczęta, które najlepiej rozwiążą zadanie konkursowe przygotowane przez jedną z ośmiu firm partnerskich, wygrają trzymiesięczny, płatny staż w wybranej firmie.

Ciekawym pomysłem jest również przyznawanie kobietom darmowych wejściówek na branżowe wydarzenia. Taka inicjatywa została podjęta m.in. w ramach Web Summit. Aby wyrównać proporcję płciową wśród uczestników wydarzeń, organizatorzy postanowili przyznać łącznie 10 000 wejściówek dla uczestniczek wydarzeń w Lizbonie (Web Summit 2016), Bengaluru (SURGE 2017), Hong Kongu (RISE 2016) i Nowym Orleanie (Collision 2016). Pod wpływem tej inicjatywy z podobnym pomysłem wystąpili organizatorzy festiwalu Bitz&Pretzels, oferując 300 darmowych wejściówek dla kobiet z sektora technologicznego.





Metodologia raportu

Skład kapituły:

- Antoni Bielewicz, współautor raportu „Kobiety w technologiach”, niezależny ekspert
- Tomasz Bitner, redaktor naczelny Computerworld
- Bartosz Ciołkowski, Dyrektor Generalny polskiego oddziału MasterCard Europe
- Jolanta Dudek, Członek Zarządu ds. Obsługi Klientów i Strategii Relacji z Klientami w Orange Polska
- Natalia Hatałska, założycielka bloga Hatałska.com
- Dr inż. Wacław Iszkowski, Prezes Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji (PIIT)
- Mirosław Konkel, Puls Biznesu
- Włodzimierz Marciński, Lider Cyfryzacji w Polsce
- Przemysław Pająk, Spider's WEB
- Joanna Pruszyńska-Witkowska, inicjatorka projektu „Znane Ekspertki”
- Michał Sadowski, Prezes Zarządu Brand 24
- dr Agnieszka Sznyk, Dyrektor Zarządzająca Fundacji Instytut Innowacyjna Gospodarka

W kolejnej części publikacji przedstawiona została alfabetyczna lista 10 najbardziej wpływowych kobiet w polskich instytucjach działających w sektorze technologicznym.

W badaniu przeanalizowana została liczba kobiet zajmujących stanowiska zarządcze w firmach z sektora technologicznego. Zidentyfikowane zostały kobiety zasiadające w zarządach i radach nadzorczych w 180 firmach i instytucjach działających w obszarze teleinformatyki. Przebadano firmy znajdując się na liście 100 firm informatycznych magazynu Computerworld oraz członków zrzeszonych w Polskiej Izbie Informatyki i Telekomunikacji. Na tej podstawie obliczony został procentowy udział kobiet w poszczególnych organach zarządzających

Równoległe wśród wyżej wymienionych firm przeprowadzono badanie ankietowe, w ramach którego poproszono respondentów o wskazanie najbardziej wpływowych kobiet sektora technologicznego. Z 20 najczęściej wskazywanych kandydatur kapituła w wymienionym poniżej składzie wybrała top ten polskiego sektora technologicznego.



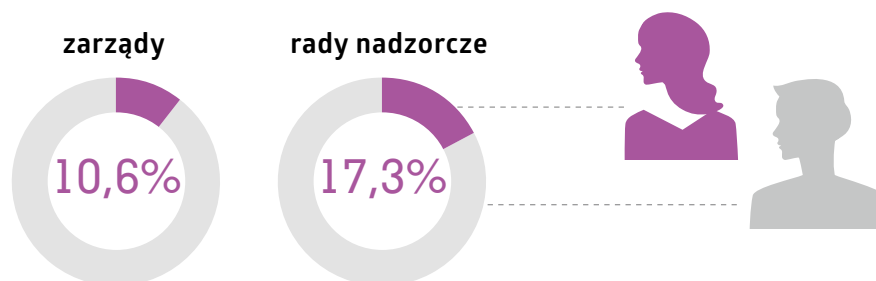


Wyniki raportu

Tak wynika z przeprowadzonego badania, na najwyższych stanowiskach zarządczych w firmach polskiego sektora teleinformatycznego na 452 stanowiska zasiada jedynie 48 kobiet. To stanowi niewiele ponad 10% wszystkich menedżerów najwyższego szczebla. Funkcję Prezesa Zarządu w tym sektorze pełni tylko 9 pań, czyli 5%.

Wszystkie analizowane firmy i instytucje:

- zarządy: 48 kobiet na 452 stanowiska – 10,6%
- rady nadzorcze: 62/358 – 17,3%

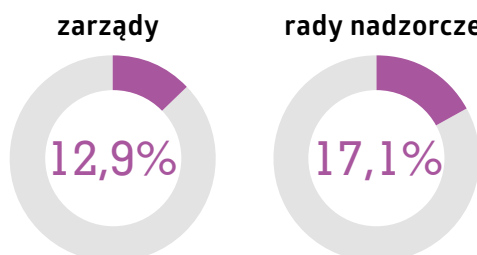


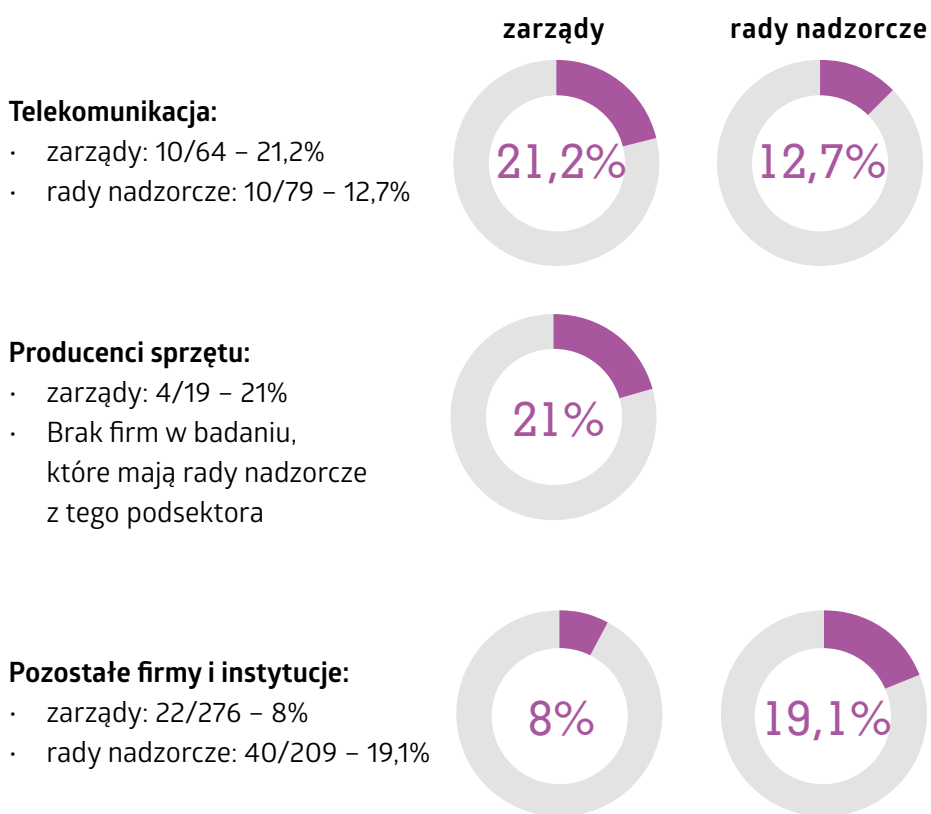
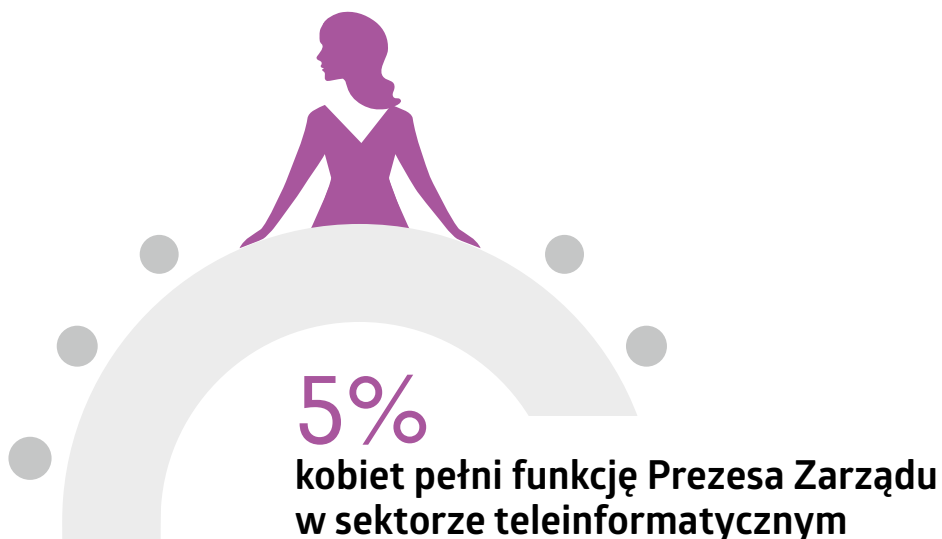
Mniejsza ogólna liczba stanowisk w radach nadzorczych wynika z faktu, że wiele spośród analizowanych firm i spółek ma formę prawną spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w związku z czym nie zawsze posiadają radę nadzorczą.

Analizując branżę w podziale na poszczególne podsektory, okazuje się, że najwięcej kobiet zasiada w zarządach w sektorze telekomunikacyjnym i jest ich 21,2%. Niewiele mniejszy odsetek pań w zarządach – 21% zasiada w firmach określanych jako Producenci sprzętu. Natomiast w radach nadzorczych najwięcej kobiet zasiada w „pozostałych firmach i instytucjach” – 19% oraz 17,1% wśród firm produkujących oprogramowanie i systemy teleinformatyczne.

Producenci i dostawcy oprogramowania i systemów teleinformatycznych:

- zarządy: 12/93 – 12,9%
- rady nadzorcze: 12/70 – 17,1%





Stanowiska CEO – 9 pań na 180 analizowanych firm i instytucji – 5%

Należy podkreślić, że ze względu na szeroki zakres działalności, niemożliwe było zakwalifikowanie szeregu analizowanych firm i instytucji do jednego podsektora. W związku z tym trafiły one do grupy „pozostałe firmy i instytucje” – stąd ta podgrupa jest tak licznie reprezentowana.





Podsumowanie

Pomimo znaczącego wkładu w rozwój programowania, informatyki i całej branży teleinformatycznej, kobiety wciąż stanowią mniejszość w firmach z tego sektora. Szereg badań wskazuje wręcz, że po dwóch dekadach dynamicznego wzrostu udziału kobiet w sektorze technologicznym (tj. po latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku), od ponad dekady obserwujemy spadek zainteresowania kobiet pracą nad nowoczesnymi rozwiązaniami informatycznymi. Zapobieganie tym negatywnym trendom, które mogą wpłynąć nie tylko na rentowność firm technologicznych, ale także na tempo wzrostu gospodarczego na świecie, wymaga zintegrowanych działań podejmowanych zarówno na poziomie globalnym, regionalnym i krajowym, jak i w skali pojedynczych przedsiębiorstw czy organizacji branżowych.

Wyniki przeprowadzonego badania pokazują pewne podobieństwa w sytuacji kobiet w sektorze teleinformatycznym z ich sytuacją w sektorze finansowym. Z raportu „Kobiety w finansach. Obecność kobiet w polskim sektorze finansowym” wynika, że kobiety stanowiły 16,8% członków zarządów oraz 12,3% członków rad nadzorczych firm i instytucji finansowych w Polsce (stan na wrzesień 2015 roku). W przypadku teleinformatyki kobiety częściej zajmują stanowiska w radach nadzorczych, ale procentowy przedział (10-17,5% w zależności od analizowanego sektora) jest podobny.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że odsetek kobiet zajmujących najwyższe kierownicze stanowiska w firmach teleinformatycznych w Polsce i na świecie kształtuje się podobnie i wynosi średnio ok. kilkanaście procent. Jest to tendencja utrzymująca się od wielu lat. Bariery dla rozwoju kobiet w tej branży są bardzo zróżnicowane – od trudności w połączeniu życia zawodowego z prywatnym po swoistą dyskryminację kobiet w zdominowanych przez mężczyzn obszarach biznesu. Jak pokazuje niniejsza publikacja, brak równowagi i różnorodności ma negatywny wpływ na poszczególne podmioty oraz cały sektor. Zjawisko to zaczęły dostrzegać już firmy teleinformatyczne, wprowadzając programy na rzecz rozwoju kobiet, a także podejmując działania mające na celu umożliwić uzyskanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Konsekwencja w realizacji tych aktywności przez firmy i instytucje branżowe może w przyszłości przynieść pożądane zmiany, co z pewnością okaże się korzystne nie tylko dla sektora teleinformatycznego, ale także całej gospodarki.

”



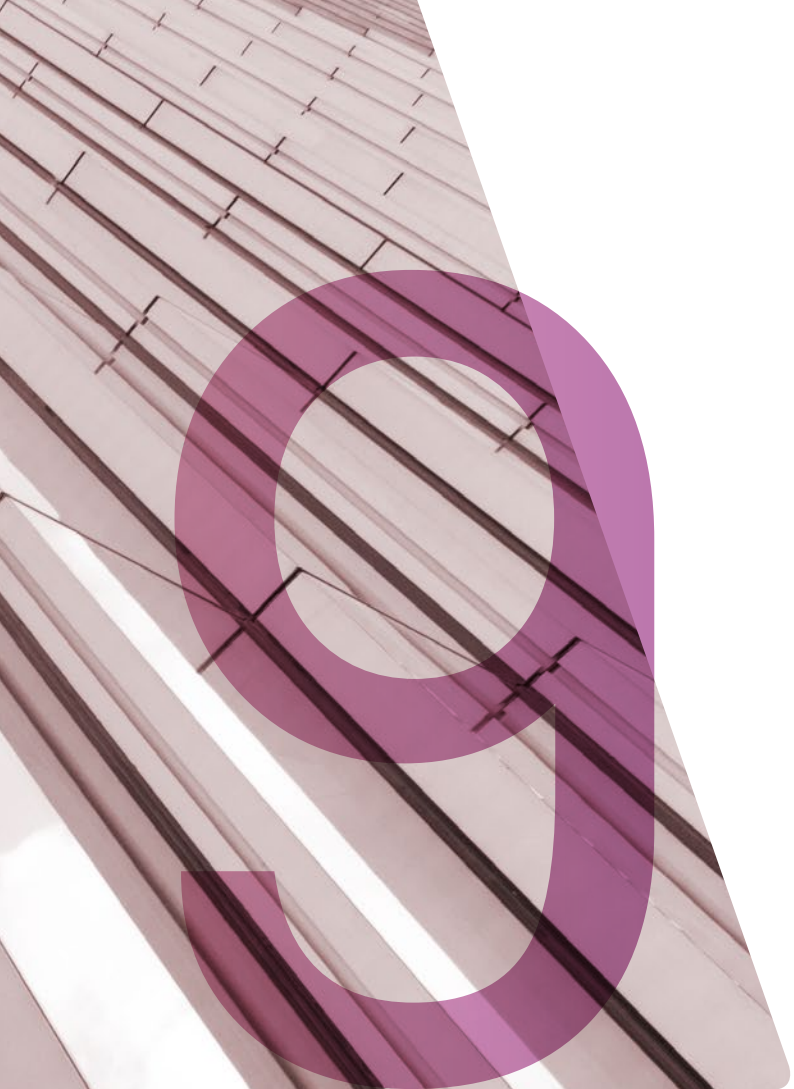
dr inż. Ewa Wolniewicz-Warska,

→ Country Sales Manager w Kapsch Telematic Services, członek Rady Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji

Wzrost liczby kobiet w sektorze teleinformatycznym przynosi wielorakie korzyści. Do najważniejszych należą: zwiększenie liczebności kompetentnej kadry, a tym samym podniesienie wartości firm oraz ich produktów i wzrost konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Wykorzystanie przy budowie mieszanych zespołów realizacyjnych szeregu pozytywnych cech kobiecych, takich jak: dokładność, cierpliwość, precyzja analityczna, a także zbudowanie wizerunku przedsiębiorstwa jako podmiotu zaangażowanego w rozwiązywanie istotnych kwestii społecznych i ekonomicznych, chociażby poprzez stwarzania możliwości pracy zdalnej pozwalającej na godzenie obowiązków służbowych z opieką nad dziećmi. Właśnie dlatego tak istotne jest wspieranie propagowania nauczania przedmiotów ścisłych wśród dziewcząt, by otwierać przed nimi atrakcyjny rynek pracy.

Bardzo ważną rolę w projektowaniu działań na rzecz zmiany tych tendencji mają doświadczenia kobiet, którym udało się osiągnąć znaczącą pozycję w zdominowanej przez mężczyzn branży. W dalszej części naszego raportu prezentujemy sylwetki TOP TEN polskiej branży teleinformatycznej oraz nazwisk ponad stu kobiet, które w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju tego sektora, którym pomimo dużych barier udało się przebić ten tzw. „szklany sufit” i osiągnąć spektakularne sukcesy.





TOP TEN kobiet
zarządzających
polskim sektorem
teleinformatycznym



Magdalena Dziewguć

→ Dyrektor Programowy w Fundacji Rozwoju Kompetencji Strategicznych oraz Head of Google for Work CEE

Menedżer z wieloletnim doświadczeniem w branży nowych technologii. Studiowała prawo i psychologię, posiada tytuł Executive MBA SGH oraz GMP Harvard Business School. Obecnie pracuje dla Google w CEE. Poprzednio pracowała w zarządzie Exatel SA i kilku Radach Nadzorczych. Zarządzała również rynkiem biznesowym sieci komórkowych Orange i Plus. Jest ekspertem zarządzania segmentem B2B i budowania strategii rozwoju dla firm usługowych. Ponadto doradza funduszom inwestycyjnym i start-up'om w procesie budowania strategii komercjalizacji nowych pomysłów biznesowych. Od 2013 współtworzy z przyjaciółmi Fundację Rozwoju Kompetencji Strategicznych. W podstawowej, najważniejszej dla niej roli życiowej, mama Soni i Adasia. Magda wierzy, że dwa czynniki zmieniają świat na lepsze: nowe technologie i więcej decyzji podejmowanych przez kobiety.



Magdalena Gaj

→ Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej

Jest radcą prawnym i ekspertem w dziedzinie prawa telekomunikacyjnego. Od 2001 roku nieprzerwanie zajmuje się sprawami rynku telekomunikacyjnego, w szczególności sferą regulacji i tworzenia prawa z tego obszaru. W 2001 roku rozpoczęła pracę w Urzędzie Regulacji Telekomunikacji przekształconym później w Urząd Regulacji Telekomunikacji i Poczty, a następnie w Urząd Komunikacji Elektronicznej, gdzie w imieniu regulatora prowadziła sprawy sądowe. W 2005 roku objęła stanowisko Dyrektora Departamentu Prawnego UKE i prowadziła obsługę prawną Prezesa UKE w zakresie prawa telekomunikacyjnego, prawa pocztowego, administracyjnego i cywilnego, jak również prawa europejskiego. Brała czynny udział w opracowywaniu rozstrzygnięć podejmowanych przez regulatora rynku. W 2009 roku została powołana na stanowisko Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Infrastruktury i była odpowiedzialna za sprawy telekomunikacji oraz poczty. W listopadzie 2011 roku została powołana na stanowisko Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Administracji i Cyfryzacji, gdzie kontynuowała realizację swoich zadań prowadzonych wcześniej w Ministerstwie Infrastruktury. Od 2012 roku Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej.



Agnieszka Hryniewicz-Bieniek

→ Country Director at Google Poland

Agnieszka Hryniewicz-Bieniek ukończyła studia ekonomiczne w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie oraz studia podyplomowe z Public Relations, także w SGH. Swą karierę zawodową związała z obszarem marketingu w korporacjach międzynarodowych. Jej jedenastoletnie doświadczenie w tym obszarze wiąże się z pracą w szeregu branż: produkty szybkozbywalne (Johnson&Johnson), telekomunikacja (Deutsche Telekom), wydawnictwo (Gruner&Jahr) oraz branża rozrywkowa (Disney). W roku 2008 podjęła pracę w Google i obecnie nadzoruje obszar strategii i biznesu spółki, jako Country Director. Głównym obszarem jej odpowiedzialności jest zarządzanie biznesem reklamowym Google w Polsce w zakresie wszelkich produktów i kanałów oraz bezpośrednio prowadzenie relacji z kluczowymi klientami, partnerami i w obszarze branży. Agnieszka Hryniewicz-Bieniek jest członkiem założycielem oraz członkiem Komisji Rewizyjnej Stowarzyszenia Marketing 4 Business i aktywnie wspiera kobiety w technologii, jako mentorka i coach dla przyszłych kobiet – liderów przemysłu.



Małgorzata Kalinowska-Iszkowska

→ Wiceprezes Zarządu Mazowieckiego Oddziału PTI

Absolwentka Wydziału Elektroniki Politechniki Warszawskiej ze stopniem naukowym doktora nauk technicznych. Uczestniczyła w tworzeniu oprogramowania minikomputera K202 oraz wieloprocesorowego systemu rejestracji danych KRTM dla minikomputera UMC 20 (Geo-20). Od 1992 roku tworzyła działy edukacji w Digital Equipment Corporation (DEC), potem IBM. Uruchomiła pierwsze w Polsce szkolenia z Zarządzania Projektami. W polskiej firmie ComputerLand była w latach 2000-2004 szefem Centrum Kompetencyjnego Zarządzania Wiedzą. Od 2004 roku w HP Polska zajmowała się relacjami z Unią Europejską. Jako ekspert Komisji Europejskiej uczestniczyła w przygotowaniu dokumentów dotyczących rozwoju społeczeństwa informacyjnego. W latach 2000-2011 była członkiem Zarządu PTI, a od 2008 do 2011 wiceprezesem międzynarodowego stowarzyszenia informatycznego CEPIS. Od roku 2008 jest członkiem zarządu European Centre for Women and Technology. W 2002 roku założyła i była pierwszym prezesem Stowarzyszenia Praktyków Zarządzania

Wiedzą. W latach 1994, 1998 i 2003 uczestniczyła w organizacji Kongresów Informatyki Polskiej. W 2005 roku została odznaczona Złotym Krzyżem Zasługi.



Bożena Leśniewska,

→ Członek Zarządu Orange Polska

Od października 2015 roku jest Członkiem Zarządu Orange Polska ds. Sprzedaży i Komercyjnej Digitalizacji. Swoje życie zawodowe związała z zarządzaniem sprzedażą. Karierę rozpoczęła w DHL, następnie przez 10 lat pełniła funkcje zarządcze w strukturach sprzedaży Polkomtel SA. W 2006 roku dołączyła do PTK Centertel obejmując stanowisko Dyrektora Pionu Klientów Biznesowych, a następnie Dyrektora Pionu Klientów Biznesowych Grupy TP. W latach 2009-2010 jako Dyrektor Pionu Sprzedaży Grupy TP przeprowadziła integrację struktur sprzedaży do rynku B2B i B2C w spółkach Grupy TP. W 2013 roku objęła stanowisko Dyrektora Wykonawczego ds. Sprzedaży a dwa lata później została powołana na Członka Zarządu. Pełni funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej Orange Retail S.A. (dawniej „Ramsat S.A.”). Członek Rady Programowej Polish National Sales Awards oraz europejskiej organizacji Women in Leadership. Odpowiada za strategię, operacje i zarządzanie sprzedażą usług mobilnych, stacjonarnych i konwergentnych oraz rozwój i transformację biznesową e-commerce.



Kinga Piecuch,

→ Prezes Zarządu SAP Polska

Prezes SAP Polska (od stycznia 2014 roku) – posiada wyższe wykształcenie ekonomiczne i wieloletnie doświadczenie menedżerskie w branży IT. Przed objęciem kierownictwa SAP Polska, przez sześć lat była członkiem zarządu Xerox Polska, a następnie Prezesem Zarządu firmy. Pracowała także na wysokich stanowiskach w polskim oddziale IBM (m.in. na stanowisku Dyrektora Sprzedaży dla sektora MŚP). W swojej karierze zawodowej odpowiadała m.in. za tworzenie i realizację strategii sprzedaży i marketingu, rozwój sieci partnerskich, rozwój nowych kanałów sprzedaży.



Anna Streżyńska,

→ **Minister Cyfryzacji**

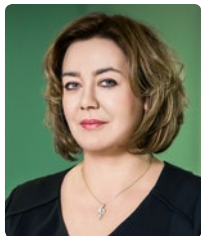
Prawnik, w latach 1995-1997 pracowała w Urzędzie Ochrony Konkurencji i Konsumentów. W latach 1998-2000 była doradcą trzech kolejnych ministrów łączności. W latach 2001-2005 prowadziła działalność doradczą, a od listopada 2005 do maja 2006 roku była podsekretarzem stanu w Ministerstwie Transportu i Budownictwa, właściwym w sprawach łączności. Od stycznia do maja 2006 roku pełniła obowiązki, a następnie w maju 2006 roku została powołana na stanowisko Prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej (funkcję tę sprawowała do lutego 2012). W latach 2012-2015 prowadziła działalność doradczą, jednocześnie sprawując w latach 2014-2015 funkcję Prezesa Zarządu Wielkopolskiej Sieci Szerokopasmowej SA oraz w 2015 roku funkcję CEO Projektu Internetu dla Mazowsza. W latach 2014-2015 – członek Rady ds. Cyfryzacji przy Ministrze Administracji i Cyfryzacji. W 2008 roku została uhonorowana nagrodą im. Andrzeja Bączkowskiego za walkę z monopolem Telekomunikacji Polskiej. Dwa lata później otrzymała Odznakę Honorową „Bene Merito”. Funkcję ministra cyfryzacji pełni od 16 listopada 2015 roku.



Katarzyna Szymielewicz,

→ **Prezes Fundacji Panoptykon**

Prawniczka specjalizująca się w problematyce praw człowieka i nowych technologii. Współzałożycielka i prezeska Fundacji Panoptykon – polskiej organizacji broniącej praw człowieka w kontekście współczesnych form nadzoru nad społeczeństwem. Wiceprzewodnicząca European Digital Rights – koalicji 33 organizacji działających na rzecz praw cyfrowych w Europie. Członkini rady Tactical Technology Collective i Amnesty International (Polska). Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji UW oraz Development Studies w School of Oriental and African Studies. Laureatka Nagrody Radia TOK FM im. Anny Laszuk za 2012 rok. Członkini Ashoki – międzynarodowej sieci zrzeszającej przedsiębiorców społecznych.

**Magda Taczanowska,**

→ Dyrektor Sektora Publicznego, Microsoft Polska

Magdalena Taczanowska objęła stanowisko Dyrektora Sektora Publicznego (Public Sector Lead) z początkiem października 2013. Przez ostatnie 2 lata pełniła funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Sprzedaży w Zarządzie Spółki Sygnity S.A. W trakcie swojej kariery była ściśle związana ze środowiskiem Sektora Publicznego rynku IT uczestnicząc w największych projektach informatycznych w polskiej administracji, a także w sektorze przemysłowo-usługowym i bankowo-finansowym. Przed dołączeniem do zespołu Microsoft pracowała przez ostatnie 2 lata w Zarządzie Spółki Sygnity S.A., jako Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży. Wcześniej zajmowała stanowiska menedżerskie, w tym stanowisko Country Managera i Prezesa Zarządu w spółce S&T w latach 2003-2010. Karierę zawodową rozpoczęła w spółce ICL Polska, docelowo obejmując tam pozycję Dyrektora Sprzedaży i Członka Zarządu, utrzymując ją po przejęciu ICL przez Fujitsu Services. Jest absolwentką Szkoły Głównej Handlowej (SGH), ukończyła podyplomowe studia MBA na National-Louis University.

**Alicja Wiecka,**

→ Dyrektor Zarządzający, SAS Institute Polska

Założycielka i Dyrektor Zarządzający polskiego oddziału SAS Institute. Od ponad 20 lat zarządza firmą, która odnotowuje dynamiczny wzrost przychodów i zatrudnienia i jest najszybciej rozwijającą się filią SAS Institute w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Zbudowała silną pozycję firmy na polskim rynku oprogramowania – SAS jest liderem analityki i Business Intelligence, znajduje się również w czołówce firm świadczących usługi doradcze w naszym kraju. Od 1992 roku promuje wykorzystanie informatyki do wspomagania procesów podejmowania decyzji jako prelegent rozlicznych konferencji, uczestnik debat redakcyjnych, autor artykułów o rosnącej roli analityki w zarządzaniu. Laureatka wielu prestiżowych nagród i tytułów, wielokrotnie wyróżniana w rankingach najlepszych menedżerów, najbardziej wpływowych i przedsiębiorczych kobiet w Polsce. Z wykształcenia jest informatykiem, absolwentką Wydziału Matematyki, Informatyki i Mechaniki Uniwersytetu Warszawskiego.

Lista kobiet zarządzających polskim sektorem teleinformatycznym

Iwona Bakuła

Wiceprezes Zarządu,
Atende S.A.

Łucja Barbaszewska

Dyrektor Sprzedaży Rozwiązań
na Rynku Średnich i Dużych
Przedsiębiorstw, Cisco Systems Poland

Magdalena Bargieł

Wiceprezes Zarządu,
Sygnity S.A.

Dominika Bettman

Członek Zarządu ds. Finansowych,
Siemens Polska

Alicja Białkowska

Członek Rady Nadzorczej,
Logotec Engineering S.A.

Emila Białyżył

Członek Rady Nadzorczej,
Senetic S.A.

Katarzyna Biskupska

Członek Rady Nadzorczej,
Systemics-PAB Sp. z o.o.

Henryka Bochniarz

Członek Rady Nadzorczej,
Orange Polska S.A.

Iwona Bocianowska

Przewodnicząca Rady Nadzorczej,
Action S.A.

Marta Brańska-Rybicka

Członek Rady, Polska Izba Informatyki
i Telekomunikacji

Marta Brzoza

Wiceprezes, Polska Izba
Informatyki i Telekomunikacji

Patrycja Buchowicz

Przewodnicząca Rady Nadzorczej,
Atende S.A.

Małgorzata Butwicka

Członek Rady Nadzorczej,
PKP Informatyka Sp. z o.o.

Lucyna Chwastowska

Członek Zarządu,
Tieto Poland Sp. z o.o.

Aneta Cymara

Członek Rady Nadzorczej,
Senetic S.A.

Danuta Drobnik

Członek Rady Nadzorczej,
Comarch S.A.

Ewa Drozd

Wiceprezes Zarządu,
SAP Polska Sp. z o.o.

Jolanta Dudek

Członek Zarządu,
Orange Polska S.A.

Teresa Dyrda

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO w Katowicach Sp. z o.o.

Elżbieta Filipiak

Członek Rady Nadzorczej,
Comarch S.A.

Katarzyna Gielmuda

Członek Zarządu,
HP Inc Polska Sp. z o.o.

Karolina Głuska-Wójcicka

Członek Rady Nadzorczej,
LogicSynergy Sp. z o.o.

Maria Gondzio

Członek Zarządu,
Globema Sp. z o.o.

Monika Hałupczak

Członek Rady Nadzorczej,
Qumak S.A.

Agnieszka Hryhorowicz

Członnek Zarządu, Isource S.A.

Katarzyna Iwuć

Członek Zarządu, Netia S.A.

Izabela Jagosz-Kuchta

Członek Zarządu,
IBM Polska Sp. z o.o.

Ewa Jakubczyk-Cały

Członek Rady Nadzorczej,
Betacom S.A.

Iwona Jakubiak

Członek Rady Nadzorczej,
Incom S.A.

Aneta Jaskólska

Członek Zarządu,
Cyfrowy Polsat S.A. oraz
Polkomtel Sp. z o.o.

Monika Jakubiak

Zastępca Dyrektora,
Centralny Ośrodek Informatyki

Alfreda Jaworska

Członek Rady Nadzorczej,
Incom S.A.

Lucyna Jędraszak-Utrera

Wiceprezes Zarządu,
Softman S.A.

Janinia Kamińska

Członek Rady Nadzorczej,
Sprint S.A.

Mirosława Kamińska

Członek Rady Nadzorczej,
Telekom Usługi S.A.

Mirosława Kamińska

Członek Rady Nadzorczej,
Pentacomp Systemy
Informatyczne S.A.

**Weronika Kazimierowicz-
-Kobierska**

Prezes Zarządu, ZETO Sp. z o.o. –
Koszalin

Halina Kęsicka

Członek Zarządu, SNT Sp. z o.o.

Lucyna Kosmalska

Członek Zarządu,
ATEM-Polska Sp. z o.o.

Agnieszka Kozioł-Grabowska

Wiceprezes Zarządu,
NCR Polska Sp. z o.o.

Lidia Kozłowska

Wiceprezes, Urząd Komunikacji
Elektronicznej

Maria Krajewska

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO Sp. z o.o. – Koszalin

Urszula Krajewska

Członek Zarządu,
BizTech Consulting S.A.

Barbara Krauza

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO w Katowicach Sp. z o.o.

Nina Krełowska

Członek Zarządu,
APR System Sp. z o.o.

Agnieszka Książek

Członek Rady Nadzorczej,
Modecom S.A.

Katarzyna Kudlak

Członek Rady Nadzorczej,
PKP Informatyka Sp. z o.o.

Stefania Kurowska

Członek Zarządu, Katowickie
Przedsiębiorstwo Robót
Telekomunikacyjnych Sp. z o.o.

Camille Lanzenberg

Członek Rady Nadzorczej,
Eutelsat Polska Sp. z o.o.

Magdalena Lasota

Członek Rady Nadzorczej,
LogicSynergy Sp. z o.o.

Ilona Lazar

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO w Katowicach Sp. z o.o.

Agnieszka Lesiakowska

Członek Rady Nadzorczej,
Modecom S.A.

Anna Ławrynowicz

Członek Rady Nadzorczej,
Comarch S.A.

Krystyna Łozowska-Klenik

Członek Rady Nadzorczej,
Modecom S.A.

Elżbieta Łukaszek

Członek Zarządu,
Tieto Poland Sp. z o.o.

**Krystyna Madejska-
-Karbownik**

Członek Rady Nadzorczej, COIG S.A.

Olga Malinkiewicz

Wiceprezes Zarządu,
Saule Technologies

Karine Marchat

Członek Rady Nadzorczej,
Capgemini Sp. z o.o.

Anna Miller-Pytlak

Prezes Zarządu, Sferia S.A.

**Monika Mizielińska-
-Chmielewska**

Członek Rady Nadzorczej,
Atende S.A.

Katarzyna Młynarczyk

Prezes, Socjomania

Anja Monrad

Prezes Zarządu, DELL Sp. z o.o.

Agnieszka Odorowicz

Członek Zarządu,
Cyfrowy Polsat S.A.

Janina Olszewska

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO S.A. w Poznaniu

Aleksandra Otrysko

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO Kraków Sp. z o.o.

Elżbieta Pacuła

Członek Rady Nadzorczej,
TP Teltech Sp. z o.o.

Danuta Pakuła

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO Software Sp. z o.o.

Anna Pardej

Członek Zarządu,
Grupa Allegro Sp. z o.o.

Anna Pater-Czaja

Wiceprezes Zarządu,
Future Processing Sp. z o.o.

Katarzyna Pawlak

Prezes Zarządu,
Oracle Polska Sp. z o.o.

Maria Pereświat-Sołtan

Członek Zarządu, Image
Recording Solutions Sp. z o.o.

Małgorzata Pergał

Członek Zarządu,
Ricoh Polska Sp. z o.o.

Susan Permut

Członek Zarządu, EMC Computer
System Sp. z o.o.

Teresa Piasecka

Członek Zarządu,
TIK-SOFT Sp. z o.o.

Krystyna Pietrzykowska

Senior Manager Section – Software
Engineering, Motorola Solutions

Bogna Pilarczyk

Członek Rady Nadzorczej, Talex S.A.

Wiesława Pińkowska

Członek Rady Nadzorczej,
Bonair S.A.

Anna Płoskonka

Członek Rady Nadzorczej,
Praxis S.A.

Małgorzata Podrecka

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO S.A.

Laure Pourageaud

Członek Rady Nadzorczej,
Sage Sp. z o.o.

Anna Pruska

Członek Rady Nadzorczej, ComarchS.A.

Iwona Przybyło

Członek Rady Nadzorczej,
AB S.A.

Katarzyna Przybysz

Członek Zarządu,
GtechPoland Sp. z o.o.

Jolanta Puciłowska

Prezes Zarządu, Centrum
Informatyki "ZETO" S.A.

Ewa Raczyńska

Członek Zarządu,
Telemedian Sp. z o.o.

Magdalena Russyan

Członek Rady Nadzorczej,
TP Teltech Sp. z o.o.

Edyta Sadowska

Członek Zarządu,
Grupa Onet.pl S.A.

Sabine Sauter

Prezes Zarządu, Hewlett Packard
Enterprise Polska Sp. z o.o.

Irena Sawicka

Członek Zarządu, ELMO S.A.

Katarina Siber

Członek Rady Nadzorczej,
T-Mobile Polska S.A.

Anna Sieńko

Lider ds. Technologii w Europie
Środkowej i Wschodniej, Partner PwC

Tiffany Doon Silva

Członek Zarządu, Intel Technology
Poland Sp. z o.o.

Bianka Siwińska

Dyrektor Zarządzająca,
Fundacja Edukacyjna Perspektywy

Branka Skaramuca

Członek Rady Nadzorczej,
T-Mobile Polska S.A.

Anna Smela-Kjellin

Wiceprezes Zarządu,
Ericpol Sp. z o.o.

Agnieszka Smółka

Członek Rady Nadzorczej,
COIG S.A.

Jolanta Sowa

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO Sp. z o.o. – Koszalin

Kinga Stanisławska

Członek Rady Nadzorczej,
ATM S.A.

Beata Stelmach

Prezes GE na Polskę i Kraje
Bałtyckie

Beata Stola

Członek Zarządu,
UPC Polska Sp. z o.o.

Maria Sulkowska

Członek Zarządu, SoftHard S.A.

Mariola Szczecina

Członek Rady Nadzorczej,
Katowickie Przedsiębiorstwo Robót
Telekomunikacyjnych Sp. z o.o.

Jadwiga Szostak

Członek Rady Nadzorczej,
Systemics-PAB Sp. z o.o.

Anna Świątkiewicz

Członek Rady Nadzorczej,
Incom S.A.

Joanna Świrska

Członek Rady Nadzorczej,
Transition technologies S.A.

Anna Tarnowska

Członek Zarządu, Atos Polska S.A.

Valerie Therond

Członek Rady Nadzorczej,
Orange Polska S.A.

Barbara Tokarczyk

Członek Zarządu,
Grupa Koncept Sp. z o.o.

Justyna Wajs-Jakimczyk

Prezes Zarządu, Atena Usługi
Informatyczne i Finansowe S.A.

Ilona Weiss

Prezes Zarządu, ABC Data S. A.

Teresa Wierzbowska

Wiceprezes, Polska Izba Informatyki
i Telekomunikacji

Ewa Wolniewicz-Warska

Członek Rady, Polska Izba Informatyki
i Telekomunikacji

Dorota Wójcik

Wiceprezes Zarządu,
Image Recording Solutions Sp. z o.o.

Elżbieta Wójcik

Członek Zarządu,
T-Mobile Polska S.A.

Elżbieta Zapała

Członek Rady Nadzorczej,
Pc Factory S.A.

Monika Zawistowska

Członek Rady Nadzorczej,
APN Promise S.A.

Barbara Zielińska

Członek Rady Nadzorczej,
ZETO Sp. z o.o. – Koszalin

Bibliografia

- Center for Innovation Talent, „Athena Factor 2.0: Accelerating Female Talent in Science, Engineering&Technology”, 2013.
- Deloitte, „TMT predictions 2016. Prognoza dla sektora technologii, mediów i komunikacji”, styczeń 2016.
- Financial Times, „Gender equality in the tech sector will benefit the global economy”, 18.01.2016.
- Harvard Business Review, „Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success”, marzec 2005.
- Illuminate Venture, „High Performance Entrepreneurs: Women in High Tech”, 2013.
- Kauffman Foundation, „Women in Technology: Evolving, Ready to Save the World”, 2013.
- Keeley Larry, „Ten Types of Innovation: The Discipline of Building Breakthroughs”, 2013.
- Komisja Europejska, „Girls go IT. Concept paper the EC”, 2014.
- Komisja Europejska, „Women active in the ICT sector”, 2013.
- Korn/Ferry Institute, „Tech 100: where are women?”, 2013.
- Kupczyk Teresa, „Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów”, 2009.
- Lehman Brothers Center for Women in Business, „Innovative potential: men and women in teams”, 2008.
- McKinsey, „Diversity Matters”, luty 2015.
- PwC, Modern mobility: Moving women with purpose, 2016.
- Siemens i Fundacja Edukacyjna Perspektywy, „Raport: potencjał kobiet dla branży technologicznej”, 2016.
- <https://hbr.org/2012/03/a-study-in-leadership-women-do>
- <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/878378,kobiety-coraz-lepiej-odnajduja-sie-w-branzy-it.html>
- <http://www.pulshr.pl/wynagrodzenia/ile-zarabia-programista-pensje-w-it-kobiet-i-mezczyzn,32710.html>

ZNANE EKSPERTKI

Inicjatywa promująca obecność kobiet
w debacie publicznej oraz w mediach

www.znaneekspertki.pl

Znane Ekspertki to inicjatywa promująca obecność kobiet w debacie publicznej, mająca na celu zmianę stereotypowego obrazu eksperta w świadomości społecznej, gospodarczej i medialnej.

Głównym elementem projektu jest interaktywna baza www.znaneekspertki.pl ułatwiająca wyszukiwanie i kontakt z profesjonalistkami ze środowiska biznesu, nauki, administracji i organizacji pozarządowych, w której dotychczas zarejestrowało się blisko 400 kobiet. Kampania uzyskała poparcie takich instytucji, jak: Komisja Europejska, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Ministerstwo Gospodarki, Giełda Papierów Wartościowych.



www.ingos.pl

Instytut Innowacyjna Gospodarka (IIG) jest organizacją pozarządową, działającą w obszarze tworzenia, wdrażania i promocji innowacji zarówno tych technologicznych, jak i społecznych. W ramach swojej działalności Instytut prowadzi działania badawcze, edukacyjne i szkoleniowe, których efektem są raporty, opracowania, rekomendacje i roadmaps innowacyjności w Polsce. Instytut identyfikuje i promuje przedstawicieli różnych grup interesariuszy, którzy aktywnie działają na rzecz rozwoju różnych sektorów biznesowych i innowacji. Misją Instytutu jest stworzenie platformy wymiany doświadczeń i kooperacji pomiędzy biznesmen, instytucjami naukowymi i administracją publiczną w celu podnoszenia poziomu innowacyjności polskich przedsiębiorstw i pomocy w implementacji nowoczesnych technologii do praktyki.



**ZNANE
EKSPERTKI**
Inicjatywa promująca obecność kobiet
w debacie publicznej oraz w mediach

I I G Instytut
Innowacyjna
Gospodarka

www.znaneekspertki.pl

www.ingos.pl