



Cyber
Women
Community

KOBIETY

W IT I CYBERSECURITY

RAPORT Z BADANIA

Partner Generalny
Cyber Women Community



KOBIETY W IT I CYBERSECURITY

Szanowni Państwo!

Różnorodność ma kluczowe znaczenie w IT i to właśnie we współpracy ze społecznością Cyber Women Community stworzyliśmy raport, który skupia się na znaczeniu ekspertek w branży cyberbezpieczeństwa.

Raport powstał dzięki informacjom, którymi podzieliło się z nami 218 kobiet pracujących w cyberbezpieczeństwie i IT. W raporcie mówimy również o przyszłych trendach w branży, dzięki odpowiedziom udzielonym nam przez studentki informatyki – kolejnego pokolenia profesjonalistek.

Raport wykazał, że zdecydowana większość kobiet wybierających karierę związaną z cyberbezpieczeństwem była pewna swojej decyzji – 80% ekspertek podjęło decyzję o takim kierunku swojego rozwoju zawodowego. Warto również podkreślić, że 92% ankietowanych kobiet uważa, że może odnieść sukces w tej branży.

Raport potwierdza również to, o czym wiemy od dawna: kobiety pracujące w tej dziedzinie są bardzo zadowolone ze swojej decyzji. Są również aktywnymi ambasadorkami branży, zachęcając innych do kariery w cyberbezpieczeństwie.

W Standard Chartered różnorodność i inkluzywność są głęboko zakorzenionymi wartościami. Jesteśmy dumni z naszego stale rozwijającego się zespołu cyberbezpieczeństwa w Polsce, który składa się z ponad 200 najlepszych ekspertek i ekspertów. Nasz zespół ds. cyberbezpieczeństwa tworzy wiele kobiet, które są liderkami i mentorkami dla osób stawiających pierwsze kroki w branży. Nasze ekspertki są bardzo aktywnymi członkiniami społeczności Cyber Women Community.

Jesteśmy dumni, że tworzymy miejsce, w którym kobiety mogą rozwijać swoją karierę w cyberbezpieczeństwie, a także z bycia sponsorem poniższego raportu. Zachęcamy Państwa do zapoznania się z jego szczegółowymi wynikami na kolejnych stronach.

Życzymy dobrej lektury!



Cezary Piekarski,

Global Head, Cyber Security
Services, Trust & Resilience
Standard Chartered Bank



Agata Kulas,

Head of Process and Controls,
Data Management & Privacy,
Chief Data Office Transformation,
Technology and Operations
Poland Location Head
Standard Chartered Bank

RAPORT Z BADANIA KOBIEITY W IT I CYBERSECURITY



Szanowni Państwo!

Cieszę się, że oddajemy w Państwa ręce raport pokazujący aspiracje, możliwości rozwoju i uwarunkowania pracy kobiet w branży cybersecurity. Raport powstał na podstawie wyników przeprowadzonego w Polsce pionierskiego badania, które po raz pierwszy przeanalizowało rolę kobiet w branży cyberbezpieczeństwa.

Liczy nie kłamią – w naszych bazach, gdzie mamy naprawdę niezłą reprezentację polskiej branży cybersecurity (baza powstawała przez lata organizacji przez Evention wielu konferencji o takiej tematyce oraz animacji społeczności CSO Council i Cyber Woman Community), pań jest zaledwie kilkanaście procent. W przyszłość patrzymy pełni optymizmu – rośnie zainteresowanie kobiet pracą w cybersecurity, a co najważniejsze, te panie, które już dzisiaj są aktywne w branży, są ze swojej pracy naprawdę bardzo zadowolone (badania pokazały jednoznacznie wysoki poziom satysfakcji). Mówi się, że najtrudniej jest zrobić pierwszy krok, aby pokonać próg wejścia, po części jest to związane z barierą mentalną, a po części z koniecznością zdobycia zaufania współpracowników i przełożonych – by potem móc budować satysfakcjonującą karierę z dużym potencjałem wzrostu i dobrymi warunkami zatrudnienia.

Raport prezentuje część obszernych badań, które przeprowadziliśmy w grudniu 2021 i styczniu 2022 roku. Badanie zostało zrealizowane z inicjatywy Standard Chartered jako wspólny projekt razem ze społecznością Cyber Women Community. Obejmowało zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe, adresowane do trzech odmiennych grup: pań aktywnych w branży cybersecurity, pracujących w IT, ale poza obszarem cyberbezpieczeństwa, oraz studentek kierunków związanych z IT.

Zapraszam do lektury! Mam nadzieję, że raport będzie szeroko dyskutowany oraz zachęci kobiety pracy w obszarze cyberbezpieczeństwa. Patrząc na pozytywny wpływ pań na branżę jestem przekonany, że jest to zmiana, której potrzebujemy.

Przemysław Gamdzyk

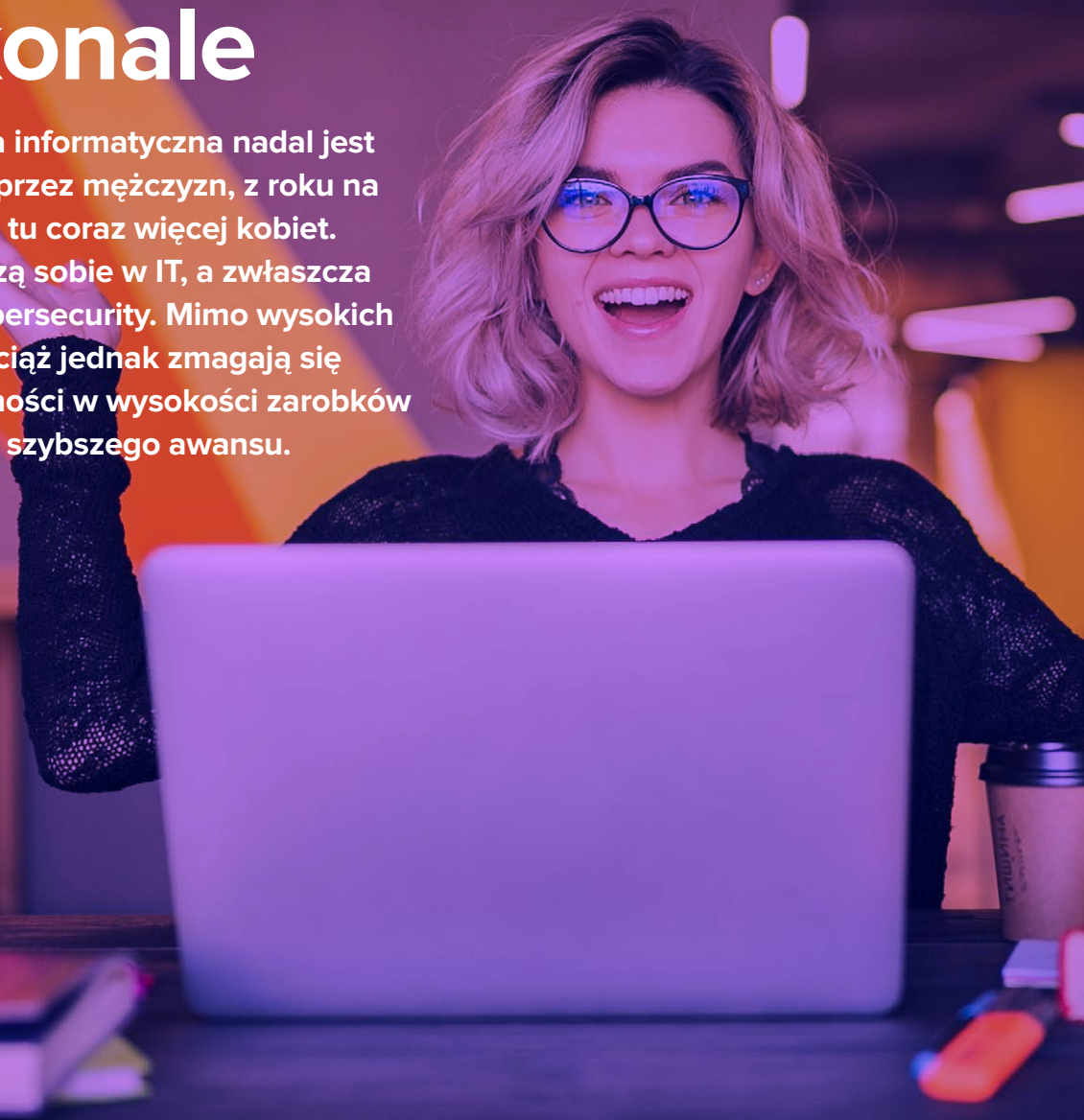
Prezes Zarządu Evention
organizatora Cyber Women Community

SPIIS TREŚCI

- 3** Kobiety w IT odnajdują się doskonale
- 9** Kobiety można jeszcze bardziej zachęcić do pracy w IT
- 15** Cel i metodyka badania
- 16** Zdaniem ekspertek Cyber Women Community
- 17** Razem można więcej

Kobiety w IT odnajdują się doskonale

Chociaż branża informatyczna nadal jest zdominowana przez mężczyzn, z roku na rok pojawia się tu coraz więcej kobiet. Doskonale radzą sobie w IT, a zwłaszcza w obszarze cybersecurity. Mimo wysokich kompetencji wciąż jednak zmagają się z brakiem równości w wysokości zarobków czy możliwości szybszego awansu.



Badanie „Kobiety w IT i w branży cybersecurity”, pokazuje obecną sytuację kobiet w IT: jak i dlaczego tam trafiły, z jakimi problemami się zmagają i jak widzą swoją przyszłość.

Większość kobiet pracujących w IT jest zadowolona ze swojego wyboru i odczuwa wysoki poziom satysfakcji z pracy. Ich kompetencje są wysokie i nie ma takiego obszaru, w których nie dawałyby sobie rady, choć najtrudniej im zaistnieć w dziedzinie programowania – to wciąż domena mężczyzn.

Najważniejsze wnioski:

- **80% kobiet w IT jest usatysfakcjonowanych ze swojego miejsca pracy**, a blisko 90% uważa je za lepsze od po-

przedniego. Jest to związane z wysokimi zarobkami, które wzrastają w każdej kolejnej firmie.

- **9 na 10 kobiet ponowiłoby wybór swojej ścieżki zawodowej**, a tylko jedna na 20 badanych rozważyłaby ponowną karierę poza IT.
- **2/3 kobiet związanych z IT postrzega cybersecurity jako atrakcyjną specjalizację branżową**. Ponad połowa studentek jest zainteresowana tym obszarem jako potencjalną ścieżką kariery.
- **Ponad 90% kobiet pracujących w cyberbezpieczeństwie** rekomenduje tę specjalizację innym, polecając zwłaszcza: compliance, data privacy, audyt i zarządzanie ryzykiem.

Paradoksalnie, tak nowoczesna branża jak IT, nie jest wolna od problemów związanych z nierównościami wobec płci. Nie mają one żadnego uzasadnienia, prócz stereotypów. Sytuacja powoli zmienia się na lepsze, wciąż jednak daje o sobie znać.

- **40% studentek** podważa swoje kompetencje, twierdząc, że mężczyźni mają większe predyspozycje w IT. Dopiero na etapie pracy zawodowej w branży kobiety zaczynają dostrzegać, że były w błędzie.
- **Blisko 50% kobiet w cybersecurity i co trzecia pracująca w IT były gorzej traktowane niż mężczyźni.** Panie borykają się przede wszystkim z brakiem zaufania ze strony płci przeciwnej, a ich kompetencje często bywają podważane jedynie z racji bycia kobietą.
- **Aż 1/4 kobiet w cybersecurity** skarży się na otrzymywanie zadań nieprzystających do ich umiejętności.
- **Wciąż istnieje rozbieżność w zarobkach ze względu na płeć.** Pomimo ogólnego zadowolenia z wysokości

pensji, ponad połowa kobiet ma poczucie, że zarabia mniej niż specjaliści płci przeciwnej o podobnym doświadczeniu zawodowym.

- **Ponad 50% badanych kobiet** uważa, że mężczyźni w IT mają większe szanse na awans i rozwój kariery.

Jedno jest pewne: niewielka liczba kobiet w cybersecurity i IT nie jest związana z niedostatkiem kompetencji, ale z brakiem wiary w swoje umiejętności i niedostosowaniem profilu wykształcenia. Dlatego konieczne są działania eliminujące szkodliwe stereotypy dotyczące płci i związanych z nią predyspozycji (niestety, często utrwalane przez rodzinę i nauczycieli) oraz uświadamianie korzyści z zatrudnienia w sektorze technologii już we wczesnych etapach edukacji. Większa obecność kobiet w IT ma szansę zmienić wizerunek branży i nadać jej nowy kierunek rozwoju, w którym obok umiejętności technicznych i ścisłych liczyć się będą duże kompetencje miękkie oraz szerokie spojrzenie z pogranicza różnych specjalizacji.

Jakie emocje towarzyszą Ci, gdy myślisz o Twojej dotychczasowej pracy w IT?

KOBIETY Z BRANŻY IT, ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



- kluczową emocją jest **akceptacja** – wskazywana przez 56% kobiet, częściej odczuwana w cybersecurity niż w innych obszarach IT
- z pozostałych pozytywnych emocji do głosu dochodzą: **radość z pracy** – 42% (istotnie częściej w cybersecurity niż u kobiet w innych obszarach IT), **zaniepokojenie** – 36%, **spokój** – 32%, **podziw** – 16%
- po latach pracy w obszarze cybersecurity uwidaczniają się też: **znużenie** – 20%, **przewidywalność** – 14%, a także **obawa**, czy nic nieprzewidzianego nie zniweczy pracy – 16%
- **najbardziej negatywne emocje mają charakter marginalny** – większość z nich wskazywana jest przez mniej niż 5% badanych

Dlaczego kobiety wybierają branżę IT

W przypadku większości kobiet wejście do branży IT nastąpiło już w trakcie kariery zawodowej. Do zmiany motywowały je zazwyczaj wysokie zarobki (40%) oraz perspektywy rozwoju branży technologicznej, z czym wiąże się łatwość znalezienia pracy. Nie bez znaczenia była też możliwość pracy zdalnej – jeszcze zanim upowszechniła ją pandemia. Co ciekawe, całkiem duży procent dziewcząt myślał o karierze w IT już w szkole średniej (20%).

Największe zadowolenie z pracy odczuwają panie zatrudnione w cybersecurity (92%).

Istotną cechą tego obszaru jest jego innowacyjność, co stwarza niezwykłą szansę kształtowania cyfrowej rzeczywistości. Jest tu też większa możliwość poszerzania kompetencji i uczestniczenia w ciekawych projektach, czego brakuje zatrudnionym w IT poza obszarem bezpieczeństwa. Jak mówi jedna z uczestniczek badania: „Lubię swoją pracę z tego względu, że ona jest potrzebna. Pomagam ludziom, coś optymalizuję, coś poprawiam i dzięki temu naprawiam świat”.

Kobiety w IT średnio tylko raz podczas swojej kariery zawodowej zmieniają specjalizację. W cybersecurity wśród rozważanych stanowisk najczęściej wskazywano kierownika projektów (27%). Poza obszarem cyberbezpieczeństwa najczęściej wymieniany był analityk danych (32%) i analityk biznesowy (26%).

Jeśli chodzi o formę zatrudnienia, to większość kobiet w IT, w obu analizowanych segmentach, pracuje na cały etat. Tylko 10% kobiet związanych z cyberbezpieczeństwem prowadzi własną działalność, a w innych obszarach IT jest ich jeszcze mniej (5%), natomiast częściej zdarzają się tam umowy cywilnoprawne (umowy o dzieło lub zlecenia).

Płeć a praca w IT

Nawet w tak nowoczesnym sektorze jak IT wciąż jednak odczuwalne są dysproporcje w zarobkach pomiędzy mężczyznami i kobietami oraz brak równouprawnienia manifestujący się nieco innym traktowaniem obu płci. W dużej mierze wynika to z tego, że branża nadal jest wysoce zmaskulinizowana. Na trzech mężczyzn pracujących w IT przypada jedna

Jakie emocje towarzyszą Ci, gdy myślisz o Twojej dotychczasowej pracy w IT?

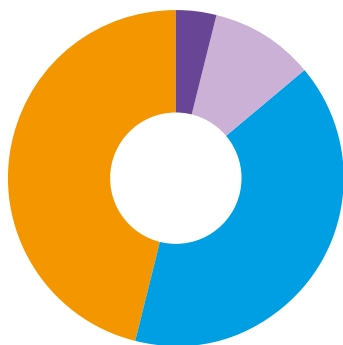
KOBIEТЫ Z BRANŻY IT, NIEZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



- kluczową emocją jest **zaciekawienie** – wskazywane przez 47% kobiet
- z pozostałych pozytywnych emocji do głosu dochodzą: **spokój** – 42%, **akceptacja** – 36%, **radość** – 20% i **zauwanie** – 18%
- towarzyszy im też **czujność** – 22%, a po latach pracy uwidaczniają się **przewidywalność** – 15%, a także **obawa** – 15%
- **najbardziej negatywne emocje mają charakter marginalny** – większość z nich wskazywana jest przez mniej niż 5% badanych

Jak oceniasz możliwości rozwoju zawodowego w branży IT?

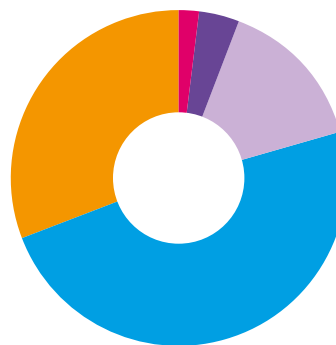
KOBIETY Z BRANŻY IT, ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



DANE W %

BARDZO NIEZADOWOLONA	-
RACZEJ NIEZADOWOLONA	4
ANI ZADOWOLONA, ANI NIEZADOWOLONA	10
RACZEJ ZADOWOLONA	40
BARDZO ZADOWOLONA	46

KOBIETY Z BRANŻY IT, NIEZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



DANE W %

BARDZO NIEZADOWOLONA	2
RACZEJ NIEZADOWOLONA	4
ANI ZADOWOLONA, ANI NIEZADOWOLONA	15
RACZEJ ZADOWOLONA	49
BARDZO ZADOWOLONA	31

Jak przejawia się nierówność płci w branży IT?

KOBIETY Z BRANŻY IT, ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY			KOBIETY Z BRANŻY IT, NIEZWIĄZANE Z CYBERSECURITY		
64		WIDOCZNE JEST OGRANICZONE ZAUFANIE DO UMIEJĘTNOŚCI KOBIET W IT		67	
68		KOBIETY SĄ TRAKTOWANE JAKO MNIEJ KOMPETENTNE \ PODWAŻANE SĄ ICH KOMPETENCJE		58	
59		KOBIETY ZARABIAJĄ MNIEJ OD MĘŻCZYZN		58	
55		KOBIETY MAJĄ OGRANICZONE MOŻLIWOŚCI LUB TRUDNOŚCI W UZYSKANIU AWANSU		50	
45		W STOSUNKU DO KOBIET CZĘSTSZE SĄ SZOWINISTYCZNE LUB SEKSISTOWSKIE ŻARTY		42	
32		KOBIETY DOSTAJĄ PROSTSZE, MNIEJ ZŁOŻONE ZADANIA		33	
18		W STOSUNKU DO KOBIET CZĘSTSZY JEST MOBBING		33	
18		KOBIETY DOSTAJĄ MNIEJ ATRAKCYJNE ZADANIA, KTÓRE NIE POZWALAJĄ NA POKAZANIE W PEŁNI SWOICH UMIEJĘTNOŚCI		29	
27		KOBIETY NIE DOSTAJĄ CAŁOŚCIOWYCH PROJEKTÓW, TYLKO WYCINKI PRAC		21	

DANE W %

kobieta, w cybersecurity te dysproporcje są jeszcze większe – tu na jedną kobietę przypada sześciu mężczyzn. Na razie tylko niewielki odsetek firm technologicznych (10%) jest bliski parytetowi płci pod względem zatrudnienia.

Podobnie jest na studiach. Na typowo ścisłych kierunkach (matematyka, fizyka) utrzymuje się wyraźna przewaga panów – na czterech mężczyzn przypada jedna kobieta, na kierunkach powiązanych z cybersecurity na trzech mężczyzn przypa-

da jedna kobieta, a na kierunkach łączących IT ze zdolnościami menedżerskimi (administracja, zarządzanie) proporcje są wyrównane.

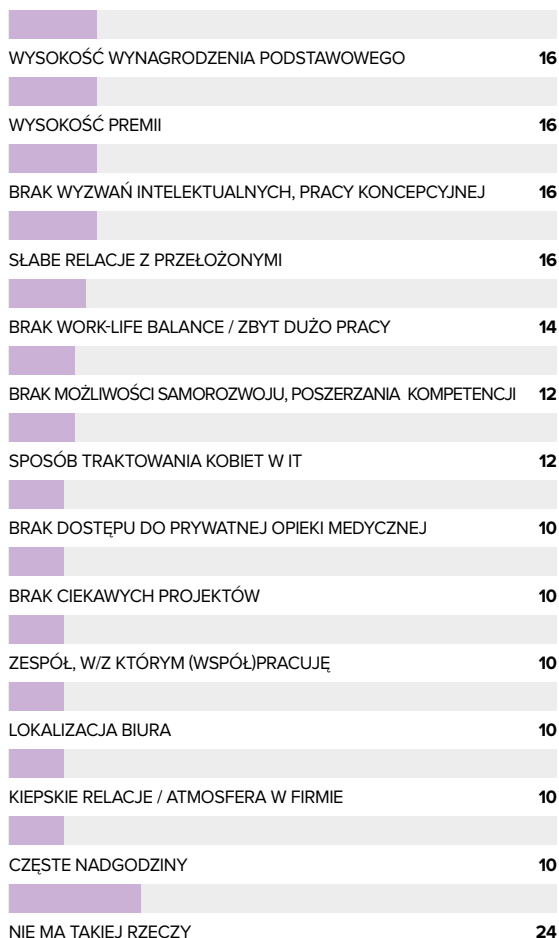
Ponad 40% kobiet w IT oraz w cybersecurity stwierdza, że są traktowane gorzej niż ich koledzy: zarabiają mniej, rzadziej awansują, a w pracy podważa się ich umiejętności, przydzielając im prostsze i mniej ambitne zadania lub niewielkie części projektów. Co prawda zdarza się to zazwyczaj na początku kariery i kobiety, które

Praca w cybersecurity oczami kobiet

- cyberbezpieczeństwo jest obszarem, w którym kobiety radzą sobie równie dobrze jak w każdym innym
- biorąc pod uwagę trud i wysiłek, jakie trzeba włożyć, aby zacząć pracę w IT, kobiety z aspiracjami chcą widzieć efekty swojej pracy, chcą zostać zauważone, docenione
- stała konieczność udowadniania sobie, że jest się wystarczająco dobrą, aby pracować w sektorze IT, tak bardzo jeszcze zdominowanym przez mężczyzn, sprawia, że potrzeba jest bardzo silna
- zdaniem części kobiet bezpieczeństwo w IT to „obszar nudy” gdyż:
 - „brak zdarzeń jest sukcesem, a tym samym nie widać sukcesów”
 - „nie widać postępów prac”
 - „praca jest bardzo odtwórcza”

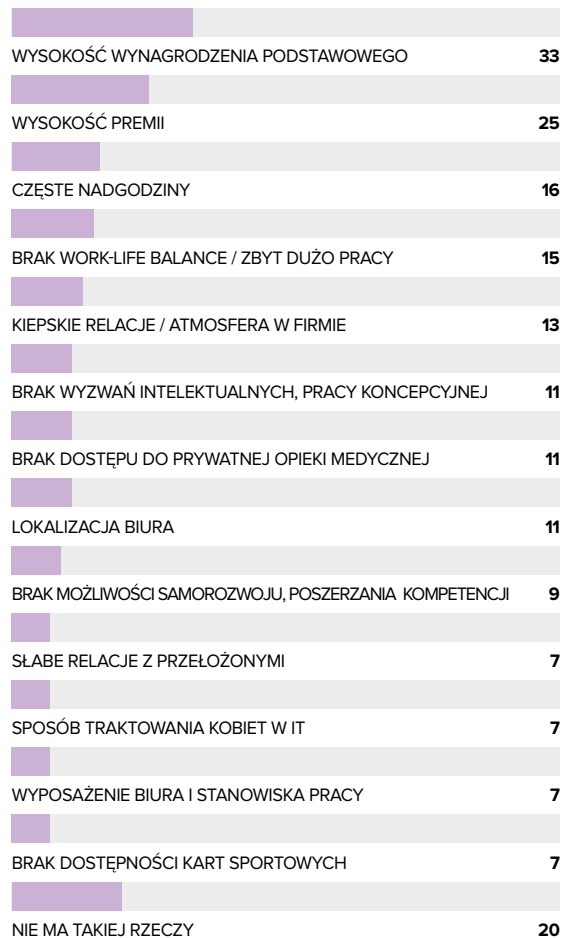
Z czego jesteś niezadowolona w swojej pracy?

KOBIETY Z BRANŻY IT, ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



Z czego jesteś niezadowolona w swojej pracy?

KOBIETY Z BRANŻY IT, NIEZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



DANE W %

Różnice w kompetencjach kobiet i mężczyzn w IT widziane oczami kobiet



- **KREATYWNE** – MAJĄ CIEKAWYCH POMYSŁY, WYKRACZAJĄCE POZA UTARTE SCHEMATY POSTĘPOWANIA I DZIAŁANIA
- **MAJĄ PODZIELNOŚĆ UWAGI** – MOŻLIWOŚĆ WYKONYWANIA WIĘCEJ NIŻ JEDNEGO ZADANIA W DANYM CZASIE, NIESTRONIENIE OD DODATKOWYCH ZADAŃ
- **DOBRE WYKSZTAŁCONE** – GRUNTOWNA WIEDZA Z ZAKRESU PODEJMOWANEJ PRACY, POPARTA DOŚWIADCZENIEM NA STAŻACH
- **SPECJALISTKI** – ZAZWYCZAJ MAJĄ KOMPETENCJE WIĘKSZE NIŻ WYMAGANE NA DANYM STANOWISKU, STAWIAJĄ NA CIĄGŁE DOKSZTAŁCANIE SIĘ I SAMOROZWÓJ
- **DOKŁADNE** – CECHA SZCZEGÓLNI POŻĄDANA W BRANŻY IT



- **PEWNI SIEBIE** – NIE ZAWSZE W UZASADNIONY SPOSÓB
- **TECHNICZNI** – MAJĄ SWÓJ ŚWIAT, KTÓRY JEST ICH KONIKIEM
- **SKRYCI** – MAJĄ SŁABIEJ WYKSZTAŁCONE KOMPETENCJE MIĘKKIE, CZĘŚCIEJ TRUDNO DO NICH DOTRZEĆ, CZEGOŚ SIĘ OD NICH DOWIEDZIEĆ, NAUCZYĆ
- **O DUŻEJ WIEDZY** – CZĘSTO Z WĄSKIEGO OBSZARU, ALE DOGŁĘBNI ZWERYFIKOWANEGO I POZNANEGO

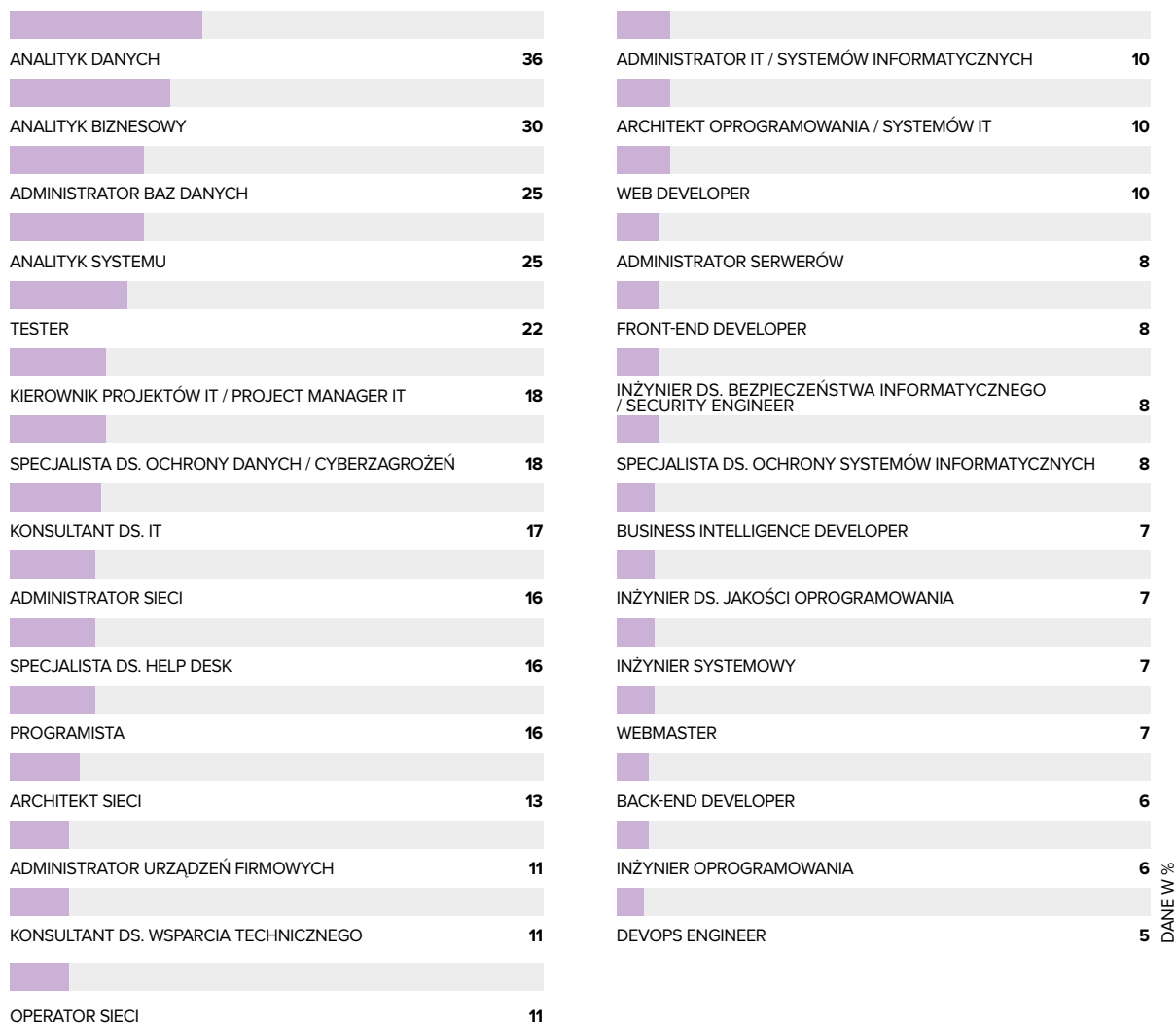
z czasem zbudowały swoją pozycję specjalisty, mogą liczyć na równe traktowanie. Jak mówi jedna z uczestniczek badania: „Po około roku panowie zorientowali się, że w pewnych sprawach prześcignęłam ich, że pewne rzeczy robię szybciej. Nigdy tego nie nazwałam wprost, ale to wychodziło samo przy zdawaniu raportów, menedżer chwalił moje analizy i później oni po-

dzielili się na dwie grupy. Część zaczęła mnie traktować jak autorytet, a część jak zagrożenie”.

Warto zauważyć, że niższe zarobki i dłuższa ścieżka awansu nie są tylko kwestią związaną z mocno zakorzenionymi stereotypami. Mają związek również z dłuższymi okresami absencji młodych kobiet przebywających na urloпах

W których obszarach / specjalizacjach IT kobiety mają, Twoim zdaniem, największą szansę na budowanie swojej kariery?

W OPINII STUDENTEK NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT



wychowawczych. Płeć warunkuje także spore pozytywy dla samej branży. Kobiety czują swój wpływ, co widać po zmianie zachowań mężczyzn, którzy zaczynają być bardziej taktowni.

Predyspozycje kobiet do pracy w IT i cybersecurity

Kobiety wnoszą do IT kompetencje miękkie oraz takie naturalne cechy, jak: podzielność uwagi, dokładność, wnikliwość i komunikatywność. Pozwalają im one budować dobre relacje w zespole. Zdolności kobiet, które z powodzeniem można wykorzystać w IT, to przede wszystkim:

- budowanie atmosfery miejsca pracy – środowisko bardziej nastawione na współpracę, mniej antagonistyczne;
- holistyczne spojrzenie na problem – lepsza, całościowa analiza biznesowa;
- bogatszy język wypowiedzi – pełniejsza narracja, barwniejsze opisy, skrupulatne streszczenia;
- kompetencje rekrutacyjne – bardziej wnikliwe wejście w kandydata, empatia;
- gruntowne wykształcenie – często na

- więcej niż jednym kierunku ścisłym;
- wytrwałość i samorozwój.

W niektórych obszarach IT, zwłaszcza w cybersecurity, wrodzona czujność i zapobiegliwość kobiet sprzyjają rozwijaniu kariery w tym kierunku. Specjalizacje związane z bezpieczeństwem, w których panie najlepiej mogą spożytkować wrodzone predyspozycje, to przede wszystkim: compliance (42%), data privacy (42%), audyt (40%), zarządzanie ryzykiem (40%), incident response (36%), red team (32%) oraz działy antyfraudowe (32%).

Można powiedzieć, że nie ma takiego zakresu działań IT, w których kobiety się nie sprawdzają, w czym pomagają im wrodzone predyspozycje. Jest jeden wyjątek: najtrudniej zaistnieć paniom w obszarze programowania, który wciąż jest domeną mężczyzn. Kobiety wybierające zawód programisty muszą być szczególnie pewne siebie i odporne na stres. Ale jeśli już odniosą sukcesy w tym hermetycznym środowisku, to są traktowane z wyjątkową estymą.



Kobiety można jeszcze bardziej zachęcić do pracy w IT

Kobiety wiedzą, że wybierając związany z IT kierunek studiów, wkraczają na „męskie terytorium”. Mimo to wiele z nich decyduje się na taki krok. Głównym sposobem przekonania kobiet do cybersecurity mogą być działania uświadamiające już na wczesnych etapach edukacji. Chodzi przede wszystkim o to, aby wyeliminować stereotyp, że mężczyźni mają bardziej „ściśle umysły” i lepsze predyspozycje do nauk technicznych.

Wyniki badania „Kobiety w IT i w branży cybersecurity” pokazują, że większość kobiet, które zdecydowały się na pracę w obszarze IT, jest zadowolona ze swojego wyboru. Znaczna część z nich (40%) podjęła decyzję o chęci związania się z branżą IT już na wczesnych etapach życia zawodowego czy edukacji. Dla co czwartej uczestniczki badania praca w IT jest realizacją marzenia czy sfinalizowaniem decyzji podjętej jeszcze na etapie szkoły średniej, a czasem nawet podstawowej.

Wybierając na studiach specjalizację w obszarze IT, kobiety są już w pełni świadome, że jest to branża dynamicznie się rozwijająca, oferująca stabilność zatrudnienia przy konkurencyjnych stawkach za pracę. Jedną z głównych podawanych przez uczestniczki badania

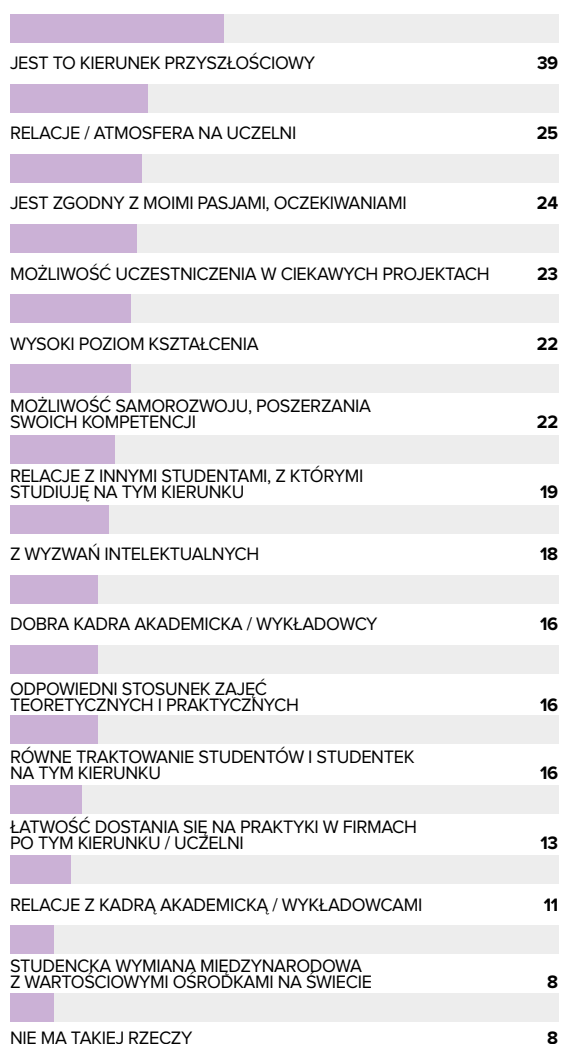
motywacji do rozpoczęcia pracy w IT i cybersecurity jest spodziewana wysokość zarobków.

Jednocześnie kobiety są zasadniczo zadowolone z samych studiów związanych z IT – 41% studentek nie ma żadnych zastrzeżeń do podjętych studiów w obszarze IT. Największe niezadowolenie, zgłaszane przez co piątą studentkę, budzi prymat teorii nad praktyką. Co dziesiąta studiująca kobieta ma z kolei zastrzeżenia do relacji między studentami oraz jakości kadry akademickiej.

Studentki doskonale rozumieją, że podejmowana decyzja o wyborze studiów i kariery ma charakter przyszłościowy oraz otwiera im duże możliwości przyszłego rozwoju zawodowego.

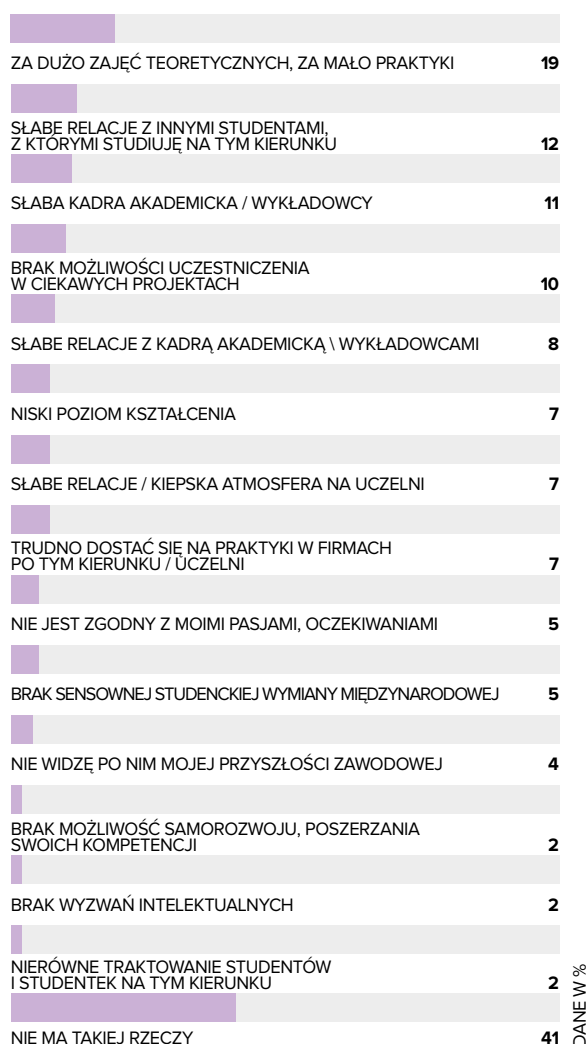
Z czego jesteś zadowolona, jeśli chodzi o kierunek studiów związany z IT?

STUDENTKI NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT



Z czego jesteś niezadowolona, jeśli chodzi o kierunek studiów związany z IT?

STUDENTKI NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT



DANE W %

Relacje na studiach

Praca w IT to w większości przypadków połączenie pasji z racjonalnym podejściem. Kobiety mają poczucie, że robią to, co lubią, w czym dobrze się czują, co je ciekawi. Szybko zmieniająca się sytuacja w świecie technologii sprawia, że mają ciągłe możliwości rozwoju i samodoskonalenia.

Studentki uważają, że największy potencjał dla kobiet w IT mają stanowiska analityczne, związane z nauką o danych. Tylko co czwarta studiująca wskazuje w tym kontekście stanowiska bezpośrednio związane z cybersecurity.

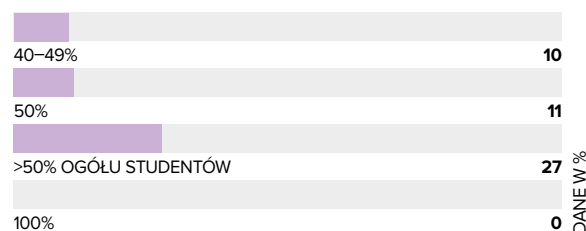
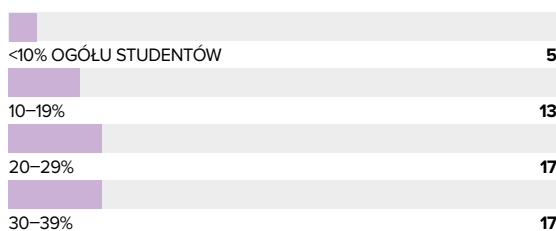
Kobiety wiedzą, że wybierając kierunek studiów, wkraczają na „męskie terytorium”. Mimo to wiele z nich decyduje się na takie studia. Na kierunkach ze specjalizacjami w obszarze IT kobiety stanowią średnio 39% ogółu studentów. Na kierunku cybersecurity na trzech mężczyzn przypada jedna kobieta.

Prawie 3/4 studentek ma poczucie równego traktowania z mężczyznami. Tymczasem kobiety już pracujące w IT mówią, że borykają się z brakiem zaufania ze strony płci przeciwnej, często ich kompetencje bywają podważane po prostu z racji bycia kobietą, a relatywnie często na początku kariery zdarza się oddelegowywanie ich do zadań bardzo prostych, bez ryzyka porażki. 1/4 kobiet w cybersecurity skarży się na otrzymywanie zadań nieprzystających do ich kompetencji i uważa, że ograniczane jest zaangażowanie kobiet w prace koncepcyjne.

Studentki mają jednak nieco inne spojrzenie: blisko 3/4 z nich ma poczucie, że na kierunkach związanych z IT jest równouprawnienie, a przypadki, gdy kobiety są traktowane inaczej niż mężczyźni, mają charakter marginalny. Sporadyczne przypadki dyskryminowania kobiet na studiach są, zdaniem uczestniczek badania, domeną wykładowców „starszej daty”.

Jaki odsetek studentów na Twoim kierunku stanowią kobiety?

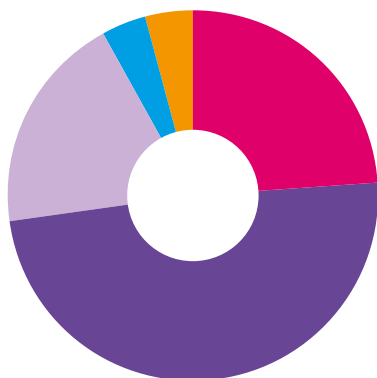
STUDENTKI NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT



WYRAŻNA PRZEWAGA MĘŻCZYZN JEST NA KIERUNKACH TYPOWO ŚCISŁYCH, A NA KIERUNKACH ŁĄCZĄCYCH IT Z UMIEJĘTNOŚCIAMI MENEDŻERSKIMI PROPORCJE SĄ WYRÓWNANE.

Czy kobiety i mężczyźni na kierunku związanym z IT, który studiujesz, są traktowani w równy sposób?

STUDENTKI NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT

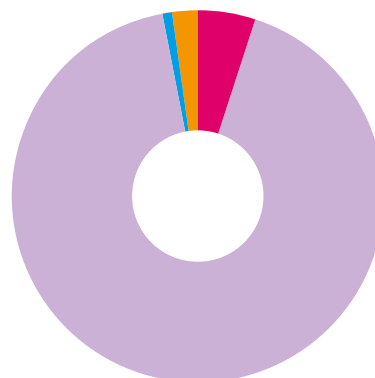


DANE W %

ZDECYDOWANIE TAK	24
RACZEJ TAK	49
ANI TAK, ANI NIE	19
RACZEJ NIE	4
ZDECYDOWANIE NIE	4

Czy kobiety na kierunku związanym z IT, który studiujesz, traktowane są lepiej czy gorzej niż mężczyźni?

STUDENTKI NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT



DANE W %

ZDECYDOWANIE LEPIEJ	5
RACZEJ LEPIEJ	0
PORÓWNYWALNIE	91
RACZEJ GORZEJ	1
ZDECYDOWANIE GORZEJ	2

Ścieżka kariery

Zauważalnym problemem jest fakt, że kobietom w IT, przynajmniej na początku drogi zawodowej, brakuje pewności siebie. Blisko 40% studentek podważa swoje kompetencje, twierdząc, że mężczyźni mają większe predyspozycje w IT. Dopiero na etapie pracy zawodowej w branży kobiety zaczynają dostrzegać, że wcześniej były w błędzie. Tymczasem kluczem do sukcesu w branży jest determinacja.

„Kobiety nie mają takiej pewności siebie i mają poczucie, że muszą umieć coś na 100%, żeby zacząć pracę, a mężczyźni nie mają takiego spaczenia w swoich głowach i po prostu jeżeli chociaż trochę coś umieją, to już aplikują, zgłaszają się do pomysłów, bo wiedzą, że się douczą. Natomiast kobieta, jeśli nie umie tego zagadnienia w 100%, to nie będzie się wychylała i przez to tracimy. Kobiety często powstrzymuje to, że nie czują się zbyt kompetentne,

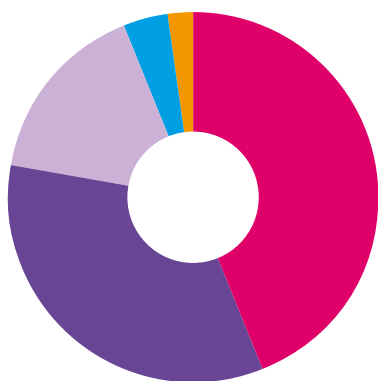
żeby gdzieś startować” – powiedziała jedna z uczestniczących w badaniu kobiet.

„Miałam kilka sytuacji, że nie potrafiłam z pełnym przekonaniem powiedzieć o swoich pomysłach, zaważyć o sobie. Mężczyzna, jak przychodzi na spotkanie, to mówi: będę to robił tak i tak. Ja natomiast dużo czasu spędzam na przekonywaniu, robię analizy SWOT i na tym się skupiam, ale brakuje mi pewności siebie” – mówiła inna uczestniczka badania.

Blisko połowa kobiet ma też poczucie, że w branży IT są obszary, w których poradzą sobie lepiej niż mężczyźni.

Ponad 2/3 pań pracujących w IT postrzega cybersecurity jako potencjalnie atrakcyjną specjalizację branżową, a ponad 3/4 związanych z obszarem cybersecurity postrzega go jako atrakcyjny z perspektywy zawodowej. Tylko 1/3 kobiet z IT niezwiązanych z obszarem

Czy praca w cyberbezpieczeństwie jest dla Ciebie atrakcyjna?



KOBIETY Z BRANŻY IT, ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY

ZDECYDOWANIE TAK	44
RACZEJ TAK	34
ANI TAK, ANI NIE	16
RACZEJ NIE	4
ZDECYDOWANIE NIE	2

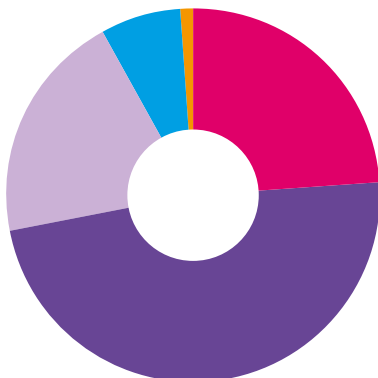
DANE W %



KOBIETY Z BRANŻY IT, NIEZWIĄZANE Z CYBERSECURITY

ZDECYDOWANIE TAK	13
RACZEJ TAK	38
ANI TAK, ANI NIE	27
RACZEJ NIE	15
ZDECYDOWANIE NIE	7

DANE W %



STUDENTKI NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT

ZDECYDOWANIE TAK	24
RACZEJ TAK	48
ANI TAK, ANI NIE	20
RACZEJ NIE	7
ZDECYDOWANIE NIE	1

DANE W %

Najczęstsze kierunki ukończonych studiów przedstawicielek branży IT (z podziałem na segmenty)

KOBIETY Z BRANŻY IT, ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY

INFORMATYKA / ROBOTYKA I POKREWNE	39
LINGWISTYKA	24
ADMINISTRACJA / ZARZĄDZANIE	22
EKONOMIA	18
CYBERSECURITY	14
PRAWO	6
LOGISTYKA	4
MATEMATYKA / FIZYKA	4

KOBIETY Z BRANŻY IT, NIEZWIĄZANE Z CYBERSECURITY

INFORMATYKA / ROBOTYKA I POKREWNE	38
LINGWISTYKA	18
ADMINISTRACJA / ZARZĄDZANIE	16
EKONOMIA	12
CYBERSECURITY	12
PRAWO	8
LOGISTYKA	8
MATEMATYKA / FIZYKA	6

DANE W %

Działania wspierające kobiety do studiów i pracy w IT



cyberbezpieczeństwa nie widzi siebie w tej specjalizacji, natomiast już ponad połowa studentek jest zainteresowana tym obszarem jako potencjalną ścieżką kariery. Dla 72% studiujących pań cybersecurity jest obszarem atrakcyjnym z perspektywy zawodowej.

Kompetencje i postawy

Kobiety z sektora IT i obszaru cyberbezpieczeństwa nie mają dzisiaj poczucia, aby były traktowane tak samo dobrze jak mężczyźni. W ich ocenie zdecydowanie rzadziej zajmują prestiżowe stanowiska, czy też wolniej dochodzą do stanowisk menedżerskich.

Nie zmienia to jednak faktu, że perspektywy na przyszłość są przez kobiety oceniane zdecydowanie pozytywnie. **Cyberbezpieczeństwo jest uznawane za miejsce dobre dla kobiet.** Zwłaszcza że właściwa kobietom umiejętność odnalezienia się w każdej sytuacji, koncyliacyjne podejście i łagodzenie tonu wypowiedzi to czynniki mające duże znaczenie w budowaniu środowiska cyberbezpieczeństwa. Kobiety naturalnie obdarzone są cechami, które ułatwiają im budowanie relacji, nawiązywanie nici porozumienia. Dzięki nim, jak oceniają, praca staje się mniej męcząca, a codzienne problemy stają się wyzwaniem.

Kobieca dokładność, wnikliwość i dociekanie sedna problemu stanowią zdecydowane przewagi. Ponadto kobiety nieustannie podnoszą swoje kwalifikacje i kompetencje, a to sprawia, że w obszarze cyberbezpieczeństwa mają duże pole do popisu. Większość kobiet pracujących w IT uważa, że to nie płeć, a umiejętności decydują o predyspozycjach do odnalezienia się w pracy.

Kobiety mają świadomość, że sukces w cyberbezpieczeństwie zależy zarówno od specyfiki otoczenia, w którym pracują, jak i od nich samych. Nasta-

wienie kobiet do męskiego środowiska pracy ma tu niebagatelne znaczenie. Jeśli są przebojowe, chcą się uczyć, chcą poszerzać swoją wiedzę, nic nie stanie im na przeszkodzie do samorealizacji i budowania ścieżki zawodowej.

„Samo zaistnienie było trudne, ale ja wiedziałam, że chcę. Wiedziałam, jak rozwijają się technologie i jakie mogą z tego wynikać zagrożenia. Dlatego też wiedziałam, że chcę iść do cyberbezpieczeństwa. Uparcie, krok po kroku, dlatego że chciałam dbać o bezpieczeństwo, udało mi się budować swoją karierę zawodową” – mówiła podczas wywiadu jedna ze specjalistek.

Zauważanie i zachęcanie

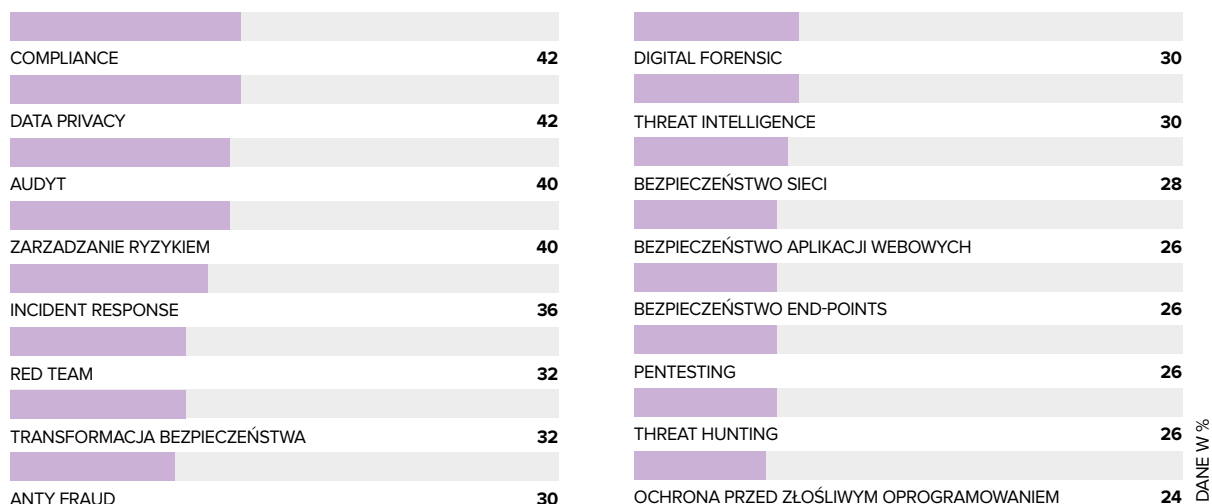
Głównym sposobem na przekonanie kobiet do cybersecurity są działania uświadamiające już na wczesnych etapach edukacji. Chodzi przede wszystkim o to, aby wyeliminować stereotyp, że mężczyźni mają bardziej „ściśle umysły” i predyspozycje. Działania zachęcające są potrzebne również w odniesieniu do kobiet rozważających karierę w szeroko pojętym IT.

Zdaniem uczestniczek badania, najlepszą zachętą jest po prostu zauważenie i docenienie kobiet pracujących w branży. Może się to manifestować m.in. poprzez uwzględnienie żeńskich końcówek w rozmowach o IT oraz w ofertach pracy. Dla kobiet jest to jasny sygnał, że branża ich też potrzebuje, że są ważne, że się liczą. Dobrą praktyką jest też przybliżanie sylwetek działających w branży kobiet, które mają wyrobioną markę i cieszą się estymą. Duże znaczenie mogą mieć szkolenia z budowania własnej marki w środowisku IT, z uwypukleniem cech typowych dla kobiet.

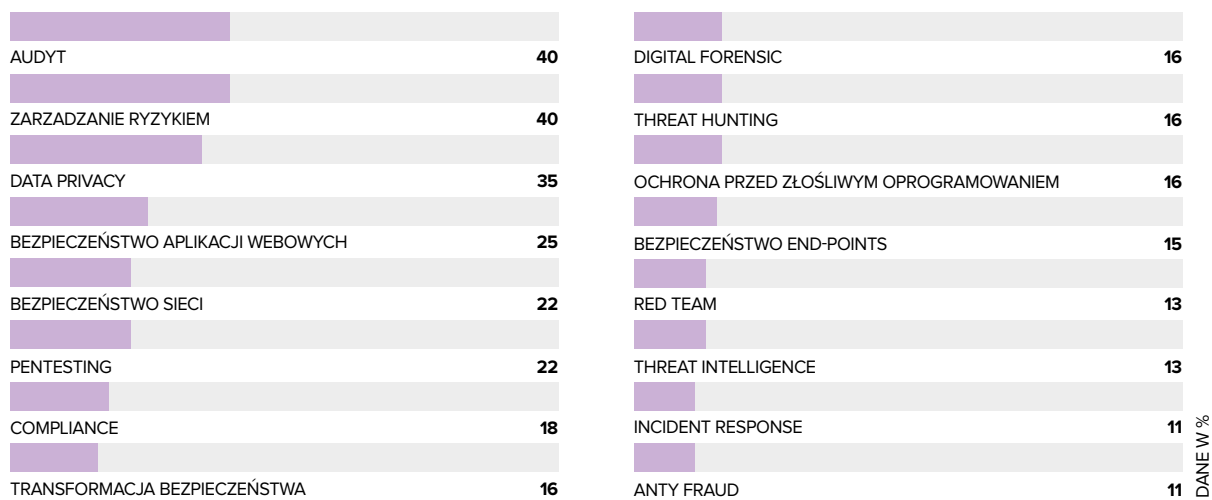
Wpływ na zainteresowanie informatyką oraz cyberbezpieczeństwem mają w opinii

Co, jeśli cokolwiek, mogłoby zachęcić kobiety do pracy w cyberbezpieczeństwie?

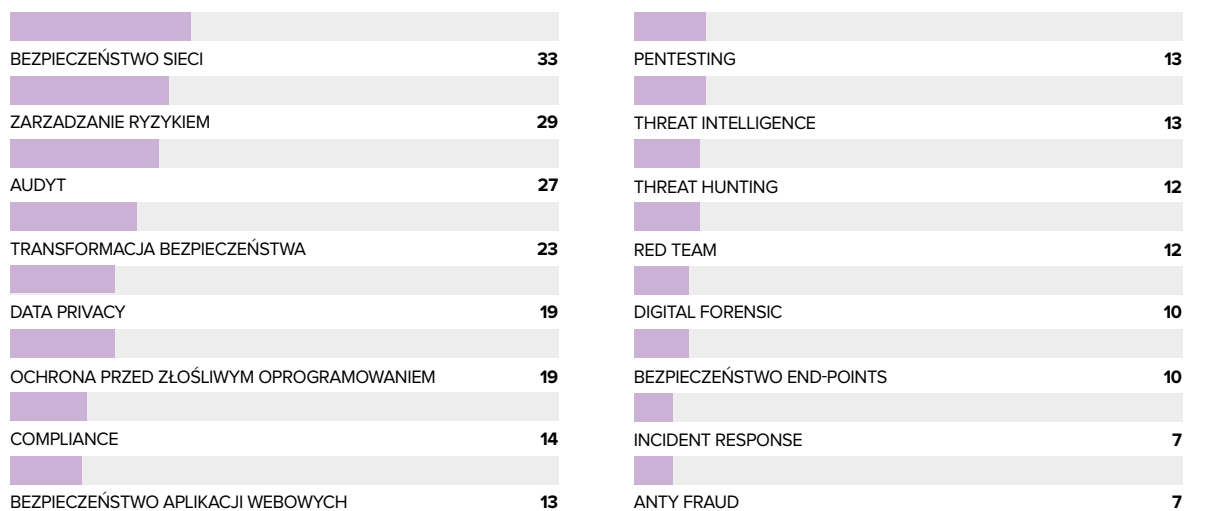
KOBIETY Z BRANŻY IT, ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



KOBIETY Z BRANŻY IT, NIEZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



STUDENTKI NA KIERUNKACH / SPECJALIZACJACH ZWIĄZANYCH Z IT



uczestniczących w badaniu kobiet również uwarunkowania edukacyjne i mentalność społeczna. Często zarówno rodzina, jak i szkoła nie wspierają zainteresowań technicznych młodych kobiet. Rodzice niejednokrotnie podpowiadają córkom kierunki studiów niezgodne z ich zainteresowaniami, uważając je za „nieadekwatne” do ich płci. Chłopcy wciąż jeszcze częściej niż

dziewczynki postrzegani są przez rodziców jako „umysły ścisłe”. Efektem tego, jak oceniają uczestniczki badania, jest sytuacja, w której kobiety, niepewne swoich umiejętności, nie realizują się w wybranych przez siebie kierunkach. Można to jednak zmienić poprzez działania wpływające na nastawienie do IT zarówno wśród samych kobiet, jak i w ich otoczeniu.

Cel i metodyka badania

Badanie zostało zrealizowane jako wspólny projekt Cyber Women Community i Standard Chartered, przy zaangażowaniu Brainlab jako wykonawcy ilościowej i jakościowej części badania. Głównym celem projektu było zrozumienie pozycji oraz sytuacji kobiet pracujących w branży IT, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru cyberbezpieczeństwa (cybersecurity). Badania miały również dostarczyć wiedzy na temat postrzegania branży przez studentki kierunków bądź specjalizacji związanych z IT.

W ankiecie wzięły udział kobiety pracujące w branży IT – związane i niezwiązane z obszarem cyberbezpieczeństwa – oraz kobiety studiujące na kierunkach i specjalizacjach powiązanych z branżą IT – rozważające pracę w IT zarówno w obszarze cyberbezpieczeństwa, jak i poza nim.

W pierwszym etapie przeprowadzono w formie zdalnej (online) 12 wywiadów eksperckich z kobietami pracującymi w branży IT – zarówno związanymi, jak i niezwiązanymi z obszarem cyberbezpieczeństwa – oraz ze studentkami kierunków/specjalizacji powiązanych z branżą IT.

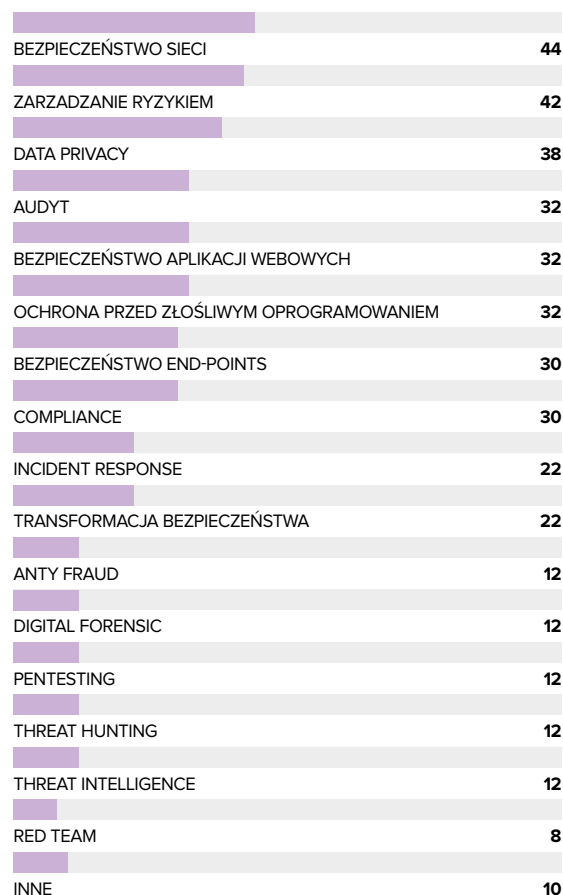
Drugi etap obejmował sondaż ilościowy wykonany online. Uczestniczyło w nim ogółem 218 kobiet, również z takich samych grup jak poprzednio.

Z badania wynika, że około 90% kobiet zatrudnionych w IT posiada wyższe wykształcenie (94% na stanowiskach związanych z cybersecurity i 89% poza obszarem cyberbezpieczeństwa). Najwięcej z nich posiada dyplomem ukończenia studiów magisterskich (odpowiednio 48% i 42%). Niewielki odsetek (6% i 2%) posiada tytuł doktora lub inny stopień naukowy. Z kolei osoby z wykształceniem średnim są obecnie w trakcie kontynuacji nauki na studiach.

Dziedzinami, z którymi najczęściej związana jest praca kobiet zatrudnionych w cyberbezpieczeństwie, są: bezpieczeństwo sieci (44%), zarządzanie ryzykiem (42%) oraz data privacy (38%). Najwięcej uczestniczek badania z segmentu cybersecurity pracuje natomiast na stanowiskach: kierownik projektów IT/project manager IT (22%), specjalista ds. ochrony danych/cyberzagrożeń (22%) i security engineer (14%).

Z którymi obszarami cyberbezpieczeństwa jest związana obecnie Twoja praca?

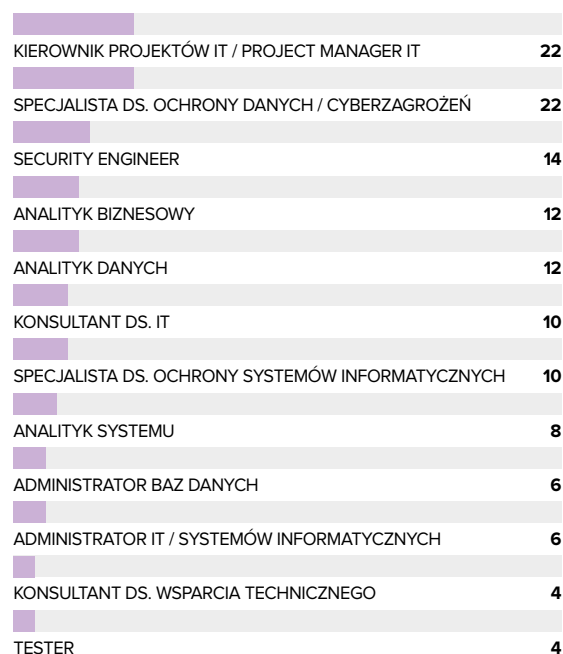
KOBIETY Z BRANŻY IT,
ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



DANE W %

Na którym z poniższych stanowisk IT obecnie pracujesz?

KOBIETY Z BRANŻY IT,
ZWIĄZANE Z CYBERSECURITY



DANE W %



Piotr Borkowski, Head of Red Team Operations & ICS Testing, Standard Chartered

„Światy IT oraz cyber od zawsze były bardzo szerokie i pojemne. Dzięki następującej zmianie ich postrzegania wiele osób ma szansę doświadczyć tego coraz bardziej. Branża daje możliwość realizacji wielu specjalizacji, możliwość wyrażania poglądów czy też czerpania z wielu różnych doświadczeń. W ramach budowania szeroko rozumianego cyberbezpieczeństwa, w Standard Chartered często realizujemy kompleksowe projekty, w wielu przypadkach zarządzają nimi kobiety, odnosząc duże sukcesy! To, co mnie bardzo cieszy to coraz większe zainteresowanie naszą branżą wśród studentek oraz kobiet, które mają za sobą pierwsze lata doświadczenia w branży IT. Ich wspólną cechą jest ambicja, stawiają na swój ciągły rozwój. Ten „twardy” świat bezpieczeństwa staje się coraz bardziej dynamiczny i skuteczny właśnie dlatego, że coraz więcej osób z bardzo różnorodnym doświadczeniem do niego dołącza. Widzimy to na co dzień w naszym zespole w Standard Chartered, który dostrzega rolę kobiet w branży cyberbezpieczeństwa, posiadając jeden z najlepszych zespołów tego typu w Europie – stale ewoluując, stając się coraz bardziej dynamicznym.

Zdaniem ekspertek Cyber Women Community



**Kamila Różana,
Lead, Red Team Risk,
Governance & Issue
Management, Standard
Chartered**

„Cieszy mnie bardzo fakt powstania tego raportu ze względu na to, że porusza on kwestie ważne dla kobiet w branży, w której się realizuję jako ekspert ds. cyberbezpieczeństwa. Jesteśmy obecnie świadkiem dużych zmian, związanych ze zwiększającą się rolą kobiet, które coraz mocniej akcentują w niej swoją obecność. Pojawianie się nowych, oraz ewolucja już istniejących, obszarów kompetencji zachęcają profesjonalistki do zmiany swojej ścieżki zawodowej. W istocie, cyberbezpieczeństwo jest już tak szeroką dziedziną, że realizować

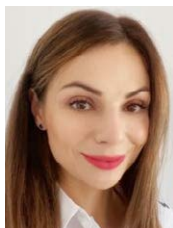
się tu mogą osoby, które swoje doświadczenie zdobyły w innych zawodach. Nie mam wątpliwości, że świat cyber stoi przed kobietami otworem.



**Olga Budziszewska,
Security Strategy and Risk
Manager, Accenture
Security**

„Sytuacja kobiet w branży cybersecurity jest obecnie bardzo dobra. Jest to spowodowane przede wszystkim ogromnymi niedoborami specjalistów, a co za tym idzie, szeroką ofertą programów szkoleniowych, reskilingowych, z których mogą skorzystać

osoby z solidnym doświadczeniem zawodowym, chcące się przekwalifikować w stronę cyberbezpieczeństwa. Niezwykle dynamiczny rozwój technologii też sprzyja osobom rozwijającym się zawodowo lub planującym przejść do cybersecurity. Najważniejsze są: motywacja, konsekwencja i otwartość umysłu. Najgorsze jest myślenie: raz się nauczyłam, to do końca życia muszę się tym zajmować. O ile jednak na poziomie wejścia do branży nie ma już różnic, o tyle na poziomie kierowniczym nadal stanowimy zdecydowaną mniejszość.



Klaudia Dutka,
Security Risk Manager,
Rockwell Automation

„Nie jestem z wykształcenia informatykiem, studiowałam chemię analityczną. Wiele moich koleżanek po fachu również nie ma wykształcenia kierunkowego. Nie trzeba być informatykiem, żeby rozpocząć karierę w cyberbezpieczeństwie. Jest to obszar mocno interdyscyplinarny, gdzie część techniczna równoważy się z umiejętnościami społecznymi. Powinniśmy bardziej pokazywać, że cybersecurity to dziedzina, która oferuje cały wachlarz możliwości rozwoju, i odczarować jej stereotyp jako obszaru wyjątkowo technicznego. Cyberbezpieczeństwo szybko się rozwija i zapotrzebowanie na specjalistów rośnie w ogromnym tempie. Nie wiązałabym jednak potrzebnych w tym obszarze cech z płcią, to bardziej sprawa doświadczenia czy temperamentu.



Zuzanna Halemejko,
Senior Manager, Forensic
Technology, Ernst & Young
Consulting

„Liczę na to, że będzie więcej kobiet w branży cybersecurity. Wąskim gardłem jest cały czas niski udział kobiet w ogólnej liczbie studentów studiów technicznych. Dopóki na rynku pracy nie będzie pojawiać się więcej absolwentek tych kierunków, dopóty liczba kobiet w branży cybersecurity nie przekroczy krytycznego poziomu i nadal będzie to środowisko zdominowane przez mężczyzn. Powinniśmy przekonywać inne kobiety, będące na początku drogi za-

wodowej, aby wybierały studia techniczne, jeśli je to interesuje – że jest to dla nich szansa nie tylko na karierę, ale również na przeprowadzenie małej rewolucji w firmach i działach zajmujących się technologią.



Małgorzata
Mazurkiewicz,
Senior Auditor IT, ISACA

„Nad zachęcaniem kobiet do cyberbezpieczeństwa trzeba pracować od najwcześniejszych lat szkolnych. Niewiele osób wie, że dziewczynki i chłopcy inaczej przyswajają wiedzę. To niepopularne podejście, ale tworząc odrębne środowiska nauczania według płci, przyczyniamy się do tego, że dziewczynki zyskują odwagę zajmowania się takimi przedmiotami jak matematyka czy fizyka. To bardzo ważne. Na późniejszym etapie edukacji, takim jak studia, zbieramy bowiem jedynie plony tego, co zasialiśmy na etapie wczesnoszkolnym. Czynnikiem zachęcającym kobiety do pracy (nie tylko w IT) jest natomiast elastyczność pracodawcy. Kobiety nie chcą rezygnować z rodziny, ale też nie chcą porzucać marzeń o satysfakcjonującej pracy.



Magdalena Skorupa,
Cyber Risk, Data Privacy
& Compliance Director,
Reckitt

„Coraz więcej kobiet odnajduje w sobie odwagę, by eksplorować obszary, które były przypisane mężczyznom. Widać to po procesach rekrutacyjnych w cyberbezpieczeństwie, gdzie coraz częściej aplikują kobiety. Większym wyzwaniem jest potem wytrwanie kobiet w swoim wyborze. Zaczynają się wątpliwości: czy się nadaję, czy to na pewno dla mnie, czy dorównam kolegom. Kobiety muszą nauczyć się przezwyciężać bariery w sobie, zyskać wewnętrzne przekonanie, że mają kwalifikacje i że sobie poradzą. Większość barier ma charakter psychologiczny, a nie branżowy czy rynkowy. Nie trzeba mieć wiedzy technologicznej, żeby zacząć pracę w cyberbezpieczeństwie. Jest wiele obszarów – m.in.: zarządzanie ryzykiem, compliance, governance – w których można się równie dobrze sprawdzić.

Razem można więcej

Naszym celem jest pokazanie, że cyberbezpieczeństwo to dziedzina, w której kobiety mogą się realizować zawodowo, że nie jest to branża typowo męska. Jesteśmy przekonane, że praca w tej branży jest doskonałą ścieżką kariery – mówi **Agnieszka Wielądek, Community Manager Cyber Women Community (CWC) i **Aneta Legenza**, w latach 2018 - 2022, Head, Cyber Strategy & Planning, Standard Chartered.**

Skąd wziął się pomysł powołania Cyber Women Community?



Agnieszka Wielądek: Inicjatywa wyszła od grupy pań, które zebrały się dwa lata temu podczas świątecznego spotkania CSO Council. Niektóre z nich należały do społeczności szefów bezpieczeństwa już od kilku lat, ale były mało widoczne wśród pewnych siebie panów. Podobno nie ma przypadków, ale właśnie wtedy nieoczekiwanie spotkały się przy jednym z okrągłych stołów. Okazało się, że zdobywały wiedzę, pracując przez kilkanaście lat w różnych obszarach cyberbezpieczeństwa w dużych organizacjach w kraju i za granicą. Różniły się wiekiem, i doświadczeniem, ale łączyło je jedno: uważały, że cyberbezpieczeństwo to dziedzina, w której kobiety mogą się świetnie realizować zawodowo i nawzajem się wspierać. A dwa lata temu nie był to pogląd zbyt popularny. Tak zrodziło się Cyber Women Community.

Jakie cele stawia sobie społeczność kobiet w cybersecurity?

Agnieszka Wielądek: Naszym celem jest pokazanie, że cyberbezpieczeństwo to

dziedzina, w której kobiety mogą się realizować zawodowo, że nie jest to branża typowo męska. Czy warto? Na pewno – bo jeśli się uda, to jest to źródło naprawdę dobrych zarobków i dużej satysfakcji! Chcemy także prezentować paniom różne możliwości rozwoju w tej branży – zaczynając od stanowisk technicznych, wymagających wiedzy z IT, po stanowiska dla osób nie-technicznych. Ba! Nawet dla humanistów! Chcemy też, by wiedziały, że w tej niełatwej drodze po szczeblach kariery nie są same. Że w CWC są kobiety, którym udało się dotrzeć do kierowniczych stanowisk i mogą wesprzeć inne panie wiedzą lub doświadczeniem.

Kto może należeć do CWC?

Agnieszka Wielądek: Każda z pań, która jest zainteresowana cyberbezpieczeństwem – pracą w tej branży, lub wiedzą o niej.

Co zyskują panie uczestniczące w działalności CWC? Co dają od siebie innym?

Agnieszka Wielądek: Dzięki przynależności do CWC panie mogą dzielić się wiedzą, wspólnie podejmować różne działania – nie tylko z dziedziny cyber. Kochamy też akcje charytatywne – Business Run, szkolenia z cyberbezpieczeństwa dla Uniwersytetu Sukcesu. Ale najważniejsze jest wsparcie kobiet, które pracują w tej branży i rozumieją jej specyfikę – nie tylko na płaszczyźnie zawodowej, ale też społecznej. Bardzo potrzebny jest kontakt z kobietami, którym udało się osiągnąć sukces w cyberbezpieczeństwie. To naprawdę inspirujące dla innych! Panie bardzo potrzebują kobiecych wzorców, ról, modeli – wtedy odważnie sięgają po więcej.

Na czym polega siła kobiet w cybersecurity? Co wnoszą do tej branży? Jakie predyspozycje czy kompetencje kobiet są szczególnie przydatne?



Aneta Legenza: Większość kobiet nie lubi podziału ze względu na płeć. Uważają, że wiedza nie ma płci, liczą się twarde, sprawdzone w działaniu kompetencje. Można znaleźć specjalistki zarówno na stanowiskach pentesterów, jak i w SOC-ach, działach zgodności czy szkoleniowych. Ale oczywiście oprócz wiedzy (a ta jest weryfikowana podwójnie – nie tylko przez branżę, ale też przez „wewnętrznego krytyka” u wielu pań) kobiety wnoszą też umiejętność łączenia, rozmowy z przedstawicielami innych działów. To często sprzyja wspólnemu wypracowaniu najlepszych praktyk, które służą całej firmie. Poza tym kobiety lubią dzielić się wiedzą oraz mocno angażują się w akcje społeczne i charytatywne, stając się świetnymi ambasadorkami cyberbezpieczeństwa. Bardzo się cieszę, że udało nam się namówić tak duże grono pań aktywnych w obszarze cyberbezpieczeństwa do podzielenia się obserwacjami na łamach tego raportu i jestem dumna, że mogę być jego współautorką.

Jak wyglądała Twoja ścieżka kariery w branży cyber?

Aneta Legenza: Swoją przygodę z cyberbezpieczeństwem zaczęłam już na studiach.

Dlaczego taki kierunek? Wtedy była to opcja połączenia dwóch moich specjalizacji: matematyki i informatyki, a z drugiej strony kierunek, który obrałam – kryptologia, brzmiała inaczej, porywająco. Kolejne 15 lat spędziłam zajmując się usługami konsultingowymi, biorąc udział w licznych projektach. Jestem doświadczonym i certyfikowanym kierownikiem projektów. Większość mojego życia zawodowego krążyła wokół IT i bezpieczeństwa, dlatego praca w Standard Chartered, początkowo jako Dyrektor Programu Transformacji Bezpieczeństwa, a potem Dyrektor ds. Strategii i Planowania Cyberbezpieczeństwa, pozwoliła mi rozwinąć skrzydła i w pełni poświęcić się tej tematyce.

Jak zachęciłabyś kobiety do pracy w cyberbezpieczeństwie?

Aneta Legenza: Najtrudniej jest zrobić pierwszy krok i obalić stereotypy, że kierunki techniczne są dla mężczyzn. Cyberbezpieczeństwo to branża dla kobiet i jest bardziej kobieca niż wielu się wydaje. Mam wiele koleżanek, które się w niej świetnie odnajdują. Branża ta daje nam szansę pracy w bardzo różnorodnym środowisku i zróżnicowanych obszarach. Swoje miejsce znajdują tutaj inżynierki, humanistki czy psycholożki. Jest to miejsce dla każdego, kto szuka możliwości rozwoju i niekończącej się szansy nauki nowych obszarów.

”

Większość kobiet nie lubi podziału ze względu na płeć. Uważają, że wiedza nie ma płci, liczą się twarde, sprawdzone w działaniu kompetencje.





*Inspirujemy i wspieramy kobiety
w rozpoczęciu i rozwoju kariery w cyberbezpieczeństwie.
Budujemy aktywną społeczność kobiet,
które chcą się rozwijać i nie boją się marzyć!
Promujemy i wzmacniamy kobiety w odkrywaniu
swojej drogi w nowych technologiach.*

WWW.CYBERWOMEN.EU