



Fundusze Europejskie:
Badania opinii

Badanie opinii mieszkańców Małopolski. Stereotypy i uprzedzenia na regionalnym rynku pracy

**Badanie opinii
mieszkańców Małopolski.
Stereotypy i uprzedzenia
na regionalnym
rynku pracy**

Kraków 2026

Autorzy opracowania: Barbara Surmacz

Realizacja badania
techniką CATI
(wspomagany komputerowo
wywiad telefoniczny):

Grupa BST Sp. z o.o., ul. Mieczyków 12, 40-748 Katowice

Wydawca:

Województwo Małopolskie
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Rozwoju Regionu
Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
ul. Wielicka 72A, 30-552 Kraków
tel. (+48) 12 29 90 900, fax (+48) 12 29 926

Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie
www.obserwatorium.malopolska.pl

ISBN:

978-83-68801-10-1

Egzemplarz bezpłatny. Przy publikowaniu danych z opracowania
prosimy o podawanie źródła.

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z programu
Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027.



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA



SPIS TREŚCI

UWAGI METODOLOGICZNE	4
Cel i zakres badania	4
Technika badawcza	5
Próba badawcza	5
KLUCZOWE WNIOSKI	7
GRUPY PODLEGAJĄCE STEREOTYPOM NA RYNKU PRACY	10
Formy dyskryminacji na lokalnym rynku pracy	10
Formy dyskryminacji w miejscu pracy.....	13
STEREOTYPI NA RYNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA WIEK	15
Doświadczenia dyskryminacji z uwagi na wiek	15
Opinie o osobach 50+ oraz poniżej 30. roku życia na rynku pracy.....	17
STEREOTYPI NA RYNKU PRACY – OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	22
STEREOTYPI NA RYNKU PRACY – CUDZOZIEMCY	23
Wybrane opinie o cudzoziemcach na rynku pracy.....	23
Stosunek do pracowników z różnych kręgów kulturowych	27
Poziom akceptacji cudzoziemców jako współpracowników	31
Gotowość do korzystania z usług świadczonych przez cudzoziemców	33
STEREOTYPI NA RYNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ	34
Opinie o sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy	34
Doświadczenia dyskryminacji z uwagi na płeć	42
Równość szans na rozwój i awans	46
Predyspozycje do zajmowania stanowisk kierowniczych a płeć	47
STEREOTYPI NA RYNKU PRACY – MŁODE MATKI I KOBIETY W CIĄŻY	49
Opinie o sytuacji kobiet–matek na rynku pracy	49
Doświadczenia dyskryminacji z uwagi na macierzyństwo.....	52
SPIS MAP	54
SPIS TABEL	54
SPIS WYKRESÓW	56



UWAGI METODOLOGICZNE

Cel i zakres badania

Według powszechnie przyjętych definicji poprzez **stereotypy** należy rozumieć **uproszczone konstrukcje myślowe, powszechne wśród członków danej grupy społecznej**, polegające na nadmiernie **uogólnionym, schematycznym postrzeganiu rzeczywistości** (zjawisk społecznych, kulturowych bądź pewnej kategorii osób).

Przyczyniają się do wypracowania szybkich, **pochoptnych ocen różnych zjawisk, sytuacji czy ludzi**, które nie są dostatecznie uzasadnione. O ich formie i treści decydują elementy poznawcze, emocjonalne i behawioralne. **Stereotypy często bazują na uprzedzeniach i niepełnej wiedzy¹.**

Myślenie z wykorzystaniem stereotypów obecne jest niemal w każdym obszarze ludzkiej aktywności, również w przypadku **oceny poszczególnych grup społecznych na rynku pracy**. Uprzedzenia, szczególnie te związane z płcią, wiekiem, narodowością, stopniem niepełnosprawności czy sytuacją rodzinną (tj. czynnikami nie związanymi bezpośrednio z umiejętnościami czy kompetencjami) mogą negatywnie wpływać na decyzje dotyczące rekrutacji, awansów i przydziału zadań, mając często charakter krzywdzący, szkodliwy, i prowadzić do wykluczenia bądź dyskryminacji na rynku pracy.

Stereotypy i konsekwencje z nimi związane mogą przekładać się na obniżenie komfortu pracy dyskryminowanych bądź defaworyzowanych grup pracowników, a nawet prowadzić do przemocy mentalnej i mobbingu w miejscu pracy. Ważną rolę odgrywać mogą także swoiste **uprzedzenia**, rozumiane jako **indywidualna postawa zawierająca silny ładunek emocjonalny wobec pewnej osoby lub zbiorowości**.

Głównym celem badania opinii Małopolan, przeprowadzonego **w IV kwartale 2025 r.**, było pozyskanie informacji na temat występowania stereotypów, uprzedzeń i zachowań dyskryminacyjnych na małopolskim rynku pracy. Skupiono uwagę na następujących aspektach:

- identyfikacji cech determinujących stereotypy na rynku pracy,
- porównaniu sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy,
- ocenie sytuacji młodych matek i kobiet w ciąży na rynku pracy,
- ocenie nastawienia do pracowników z różnych kręgów kulturowych,
- postrzegania osób 50+ oraz osób poniżej 30. roku życia na rynku pracy,
- sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

¹ PIE, *Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza*, Warszawa 2021 r.



Wyniki przeprowadzonych analiz posłużą ocenie prowadzonych polityk publicznych, w tym polityki rynku pracy, oraz będą przydatne w identyfikacji punktowych obszarów interwencji polityki regionalnej. Jednym z celów szczegółowych badania jest przedstawienie zróżnicowania opinii Małopolan w przekroju na podregion zamieszkania (tj. przeprowadzenie analizy z uwzględnieniem poziomu NUTS-3). Dzięki temu badanie stanowi istotną wskazówkę do określenia kluczowych wyzwań stojących przed polityką rozwoju w przekroju terytorialnym.

Technika badawcza

W ramach badania opinii przeprowadzono z mieszkańcami województwa małopolskiego łącznie **2431 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo – technika badawcza CATI** (n=2431).

Zasięg przestrzenny badania objął teren całego województwa małopolskiego, z uwzględnieniem wszystkich 6 podregionów, zgodnie z delimitacją przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), tj.:

- podregion **miasto Kraków**,
- podregion **krakowski** (bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki, wielicki),
- podregion **nowosądecki** (gorlicki, limanowski, nowosądecki, miasto Nowy Sącz),
- podregion **nowotarski** (nowotarski, suski, tatrzański),
- podregion **oświęcimski** (chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki),
- podregion **tarnowski** (brzeski, dąbrowski, tarnowski, miasto Tarnów).

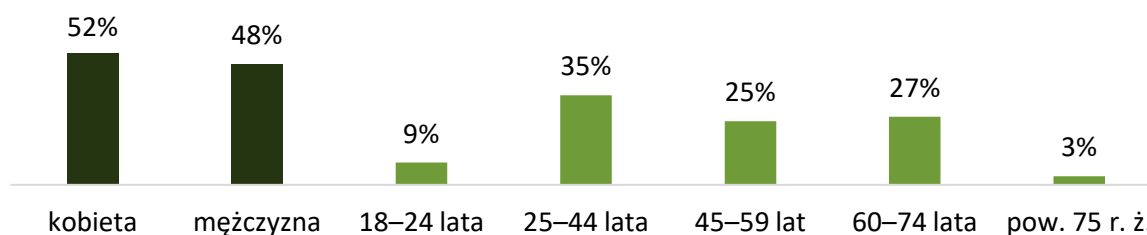
W każdym z wymienionych powyżej obszarów terytorialnych wielkość próby badawczej wyniosła **co najmniej 400 respondentów**. Dobór próby badawczej został dokonany na podstawie zarówno operatu telefonów stacjonarnych (25%), jak i telefonów komórkowych (75%) i miał charakter doboru losowego warstwowego.

Próba badawcza

W badaniu ankietowym wzięło udział **2431 mieszkańców** powyżej 18. roku życia. Odsetek badanych **kobiet nieznacznie przekraczał odsetek badanych mężczyzn (52% vs. 48%)**. W przekroju na wiek **dominowali respondenci w wieku 25–44 lat (35%)**. Na drugim miejscu znaleźli się seniorzy (łącznie 30%). Do celów analitycznych dwie **najstarsze** grupy wiekowe zostały scalone w jedną, tj. osoby 60 lat i więcej.



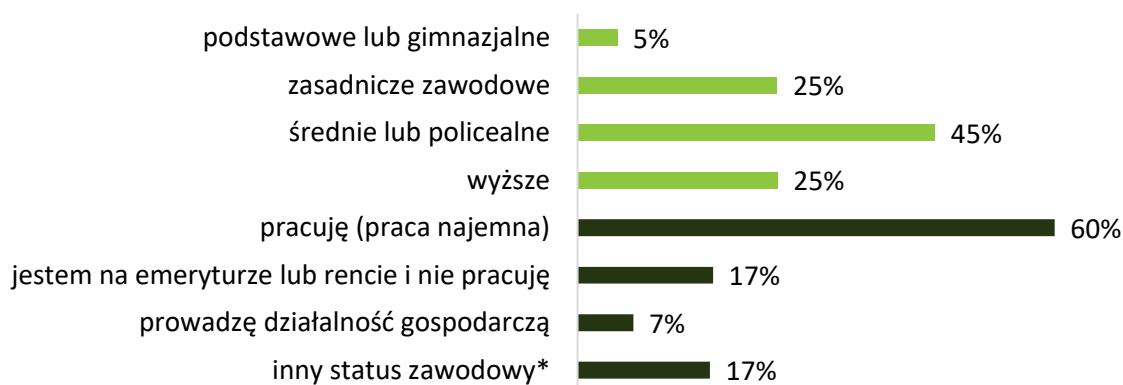
Wykres 1. Badani Małopolanie w przekroju na płeć i wiek (n=2431)²



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

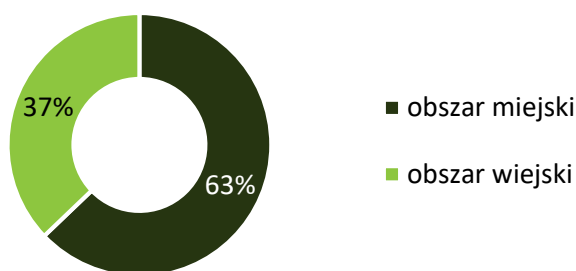
Aż 6 na 10 badanych respondentów to pracownicy najemni. Niespełna 17% stanowili niepracujący już emeryci i renciści. Największy odsetek ankietowanych stanowiły osoby deklarujące wykształcenie średnie – 45%. Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 1/4 badanych.

Wykres 2. Badani Małopolanie w przekroju na wykształcenie i status zawodowy³ (n=2431)⁴



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 3. Badani Małopolanie w przekroju na obszar zamieszkania (miasto/wieś) (n=2431)



Respondentów z obszarów miejskich uczestniczących w badaniu było ponad 30 p. p. więcej niż mieszkańców obszarów wiejskich.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

² Z uwagi na małą liczebność respondentów pow. 75 r. ż., dla celów analitycznych wliczono ich do grupy seniorów 60+.

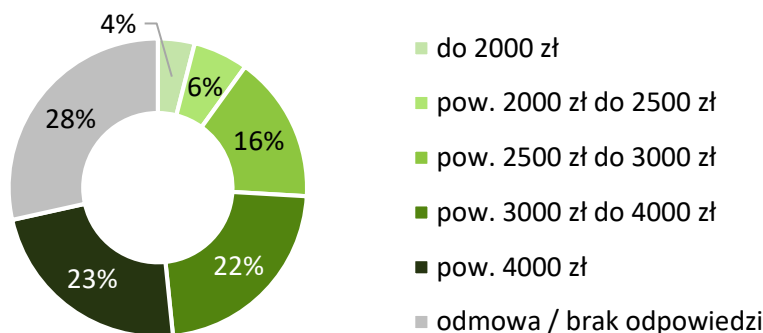
³ Do kategorii „inny” należy zaliczyć grupy zawodowe, których odsetek w przeprowadzonym badaniu wyniósł poniżej 5%, tj.: osoby bezrobotne (4%), pracujący emeryci/renciści (3%) osoby uczące się i pracujące jednocześnie (3%), osoby na urlopie macierzyńskim/wychowawczym/rodzicielskim (1%) oraz osoby prowadzące gospodarstwo rolne (2%), osoby uczące się (4%).

⁴ Liczba osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym wyniosła 122.



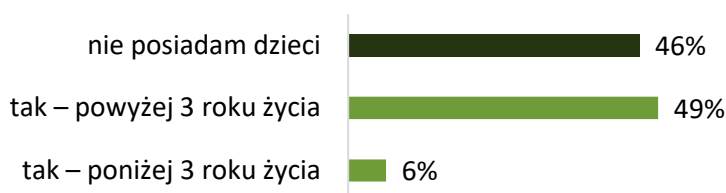
Ponad 1/4 respondentów nie zgodziła się na ujawnienie średniego miesięcznego dochodu netto („na rękę”) z ostatnich 3 miesięcy w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym. Około 45% ankietowanych otrzymuje tak zdefiniowany dochód o wartości powyżej 3000 zł.

Wykres 4. Badani Małopolanie w przekroju na uzyskiwany dochód netto (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 5. Badani Małopolanie w przekroju na sytuację rodzinną (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Niemal **co dziesiąty** badany zadeklarował, że posiada **orzeczenie o niepełnosprawności**, tj. w sumie 213 osób.

KLUCZOWE WNIOSKI

- ➔ **Niemal połowa badanych Małopolan (46%)** wskazała, że ich zdaniem na lokalnym rynku pracy występują **przejawy dyskryminacji z uwagi na wiek**. Ponad 4 na 10 respondentów dostrzega także występowanie stereotypów z uwagi na **niepełnosprawność czy narodowość i pochodzenie etniczne**.
- ➔ Badani Małopolanie zapytani o **osobiste doświadczenia w tym względzie – skierowane zarówno względem siebie, jak też któregoś ze współpracowników** w trakcie ostatnich 2 lat – ponownie najczęściej wskazywali na dyskryminację ze względu na **wiek – 27%**. Na drugiej pozycji znalazła się dyskryminacja z uwagi na **sytuację rodzinną, posiadanie lub planowanie dzieci** – niemal 1/4 ankietowanych zetknęła się z taką sytuacją. W czołowej trójce także kwestia **narodowości i pochodzenia etnicznego**.



- ➔ Respondentom powyżej 45. roku życia zadano pytanie o to, czy z uwagi na wiek, w ostatnich 2 latach spotkali się z jakimiś przejawami dyskryminacji na rynku pracy – **1/5 respondentów z danej grupy zadeklarowała, że z uwagi na wiek nie otrzymała awansu**. W czołowej trójce zachowań dyskryminujących, jakich doświadczyli ankietowani w miejscu pracy znalazły się także: *powierzanie ambitniejszych zadań młodszemu pracownikowi* (16%) oraz *brak podwyżki* (15%).
- ➔ Niemal 7 na 10 badanych mieszkańców jest zdania, że osoby z młodszych pokoleń bez problemu komunikują się w językach obcych, inaczej niż osoby 50+, **6 na 10 badanych jest zdania, że osoby z młodszych pokoleń mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe**, niemal połowa jest zdania, że osoby z młodszych pokoleń angażują się w pracę znacznie mniej od pracowników 50+ (49%), a **osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować (49%)**.
- ➔ Aż **1/4 badanych osób z orzeczeniem o niepełnosprawności wskazała, że ambitniejsze zadania powierzane były w pełni zdrowym pracownikom**. Co piąty zadeklarował, że z uwagi na swoją niepełnosprawność nie otrzymał awansu, był zachęcany do przejścia na rentę czy emeryturę, nie dostał podwyżki oraz był niżej oceniany w wykonywanej pracy w porównaniu do w pełni sprawnych pracowników.
- ➔ Niemal **7 na 10 badanych mieszkańców twierdzi, że cudzoziemcy mogą stanowić konkurencję dla polskich pracowników wykonujących proste prace, głównie fizyczne**. 63% twierdzi, że zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne, **56% twierdzi, że korzyścią z zatrudniania cudzoziemców jest zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy**.
- ➔ Niepokoić może fakt, że opinię na temat tego, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści, podziela ponad połowa badanych mieszkańców (53%).
- ➔ Badani **Małopolanie wciąż preferują na rynku pracy cudzoziemców z krajów bliskich kulturowo** i wciąż wyrażają pewien dystans względem pozostałych. **W czołowej trójce narodowości, względem których wyrażają pozytywny stosunek do zatrudniania na małopolskim rynku pracy znalazły się: 50% – pracownicy pochodzący z krajów Unii Europejskiej**, krajów Europy Zachodniej i USA, 32% – pracownicy pochodzący z krajów Europy Wschodniej, 24% – pracownicy pochodzący z krajów azjatyckich.
- ➔ **Dużą rozbieżność widać jednocześnie w przypadku ocen negatywnych**. W czołowej trójce narodowości, względem których badani Małopolanie wyrażają **nacechowany negatywnie stosunek do zatrudniania ich na małopolskim rynku pracy, należą: 41% pracownicy pochodzący z krajów Afryki subsaharyjskiej**, 41% – pracownicy pochodzący z krajów Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej, 34% – pracownicy pochodzący z krajów Ameryki Łacińskiej.
- ➔ Aż **7 na 10 badanych** Małopolan jest skłonnych zaakceptować jako współpracownika cudzoziemców pochodzących **z Unii Europejskiej, krajów Europy Zachodniej i USA**. Sytuacja dość dobrze przedstawia się też w przypadku akceptacji współpracowników z krajów Europy Wschodniej – niemal 60% wskazań.
- ➔ **Im bardziej odległy kulturowo kraj pochodzenia potencjalnego współpracownika, tym poziom tej akceptacji niestety spada**: o ile współpracę z osobami z krajów azjatyckich akceptuje jeszcze niemal połowa badanych, o tyle w przypadku pracowników z krajów Afryki Subsaharyjskiej czy też Biskiego Wschodu odsetek ten spada do wartości 42–43%, z jednoczesnym wzrostem wskazań negatywnych.



- ➔ Największym poziomem tolerancji badani Małopolanie wykazują się względem obcokrajowców zatrudnionych jako: **pracownik gastronomii, sprzedawca oraz osoba wykonująca prace fizyczne takie jak sprzątanie, ogrodnictwo czy fryzjerstwo** (w przypadku wszystkich typów narodowości).
- ➔ **Najmniejsze zaufanie wykazują z kolei względem obcokrajowców w przypadku zatrudnienia ich jako opiekuna do dziecka** – od 42% wskazań negatywnych w przypadku pracowników z krajów Europy Zachodniej i USA aż do po 60% wskazań negatywnych w przypadku pracowników z krajów odmiennych kulturowo.
- ➔ Badanym mieszkańcom zadano pytanie, jak przedstawia się według nich **sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy – łącznie 44% wskazała, że sytuacja ta jest gorsza** (aczkolwiek tylko co dziesiąty w sposób zdecydowany). Podobny wynik (41%) uzyskało stwierdzenie, że sytuacja obu płci jest taka sama.
- ➔ Widać znaczne **zróźnicowanie zdań w przekroju na płęć badanych** – o ile opinię na temat tego, że sytuacja obu płci na rynku pracy jest *taka sama* podziela niemal połowa badanych mężczyzn, o tyle w przypadku kobiet odsetek ten wynosi 36%. **Ponad połowa badanych Małopolanek twierdzi, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza vs. tylko około 1/3 badanych mężczyzn.**
- ➔ Jakie opinie odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy podzielane są najczęściej przez badanych Małopolan? Aż 7 na 10 mieszkańców twierdzi, że kobiety są słabsze fizycznie od mężczyzn, **57% twierdzi, że mężczyznom łatwiej jest podejmować ryzyko, 54% twierdzi, że kobietom trudniej jest godzić role społeczne z zawodowymi, a 51%, że kobiety mają trudniejszą drogę do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni.**
- ➔ **Niemal połowa badanych Małopolan dostrzega także, że mężczyźni otrzymują wyższe wynagrodzenie w porównaniu z kobietami na podobnym stanowisku** (w przekroju na płęć częściej dana opinia padała wśród kobiet, tj. 52% vs. 42%).
- ➔ **Ponad 1/3 badanych mieszkańców zetknęła się w miejscu pracy z odmiennym traktowaniem kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach**, z niemiłymi komentarzami lub żartami w odniesieniu do płci żeńskiej oraz stosowaniem nierównych kryteriów oceny w stosunku do kobiet i mężczyzn.
- ➔ Wśród badanych Małopolan zdania na temat tego, czy kobiety i mężczyźni otrzymują takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku w swoim miejscu pracy są **mocno podzielone – z pewną przewagą tych, którzy dostrzegają równość szans (47% vs. 42%)**.
- ➔ **Niemal 6 na 10 badanych Małopolan jest zdania, że płęć nie ma znaczenia** jeśli chodzi o predyspozycje do zajmowania stanowisk kierowniczych. Wśród pozostałych notuje się pewną przewagę opinii wskazujących na mężczyzn jako osoby bardziej predysponowane do tych ról (19% vs. 16%).
- ➔ Aż **30% badanych mężczyzn jest przekonanych o tym, że to właśnie oni lepiej sprawdzają się na stanowiskach kierowniczych – odsetek ten wśród badanych kobiet był aż 3-krotnie niższy.**
- ➔ Aż **2/3 badanych Małopolan jest zdania, że: kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy** oraz że pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami jak pozostali zatrudnieni. W czołowej trójce najczęściej znalazło się też wskazanie, że **pracodawcy obawiają się zatrudniać kobiety w wieku rozrodczym w obawie, że zajdą w ciążę i będą długo nieobecne (64%)**.



- ➔ Niemal 1/4 badanych kobiet, które posiadają małe dzieci do lat 3, zadeklarowała, że nie mogła przez dłuższy czas znaleźć pracy z uwagi na planowanie macierzyństwa lub posiadanie małych dzieci w ostatnich 2 latach. Co piąta z kolei odnotowała niemiłe komentarze odnośnie do młodych matek ze strony pracodawcy czy współpracowników.

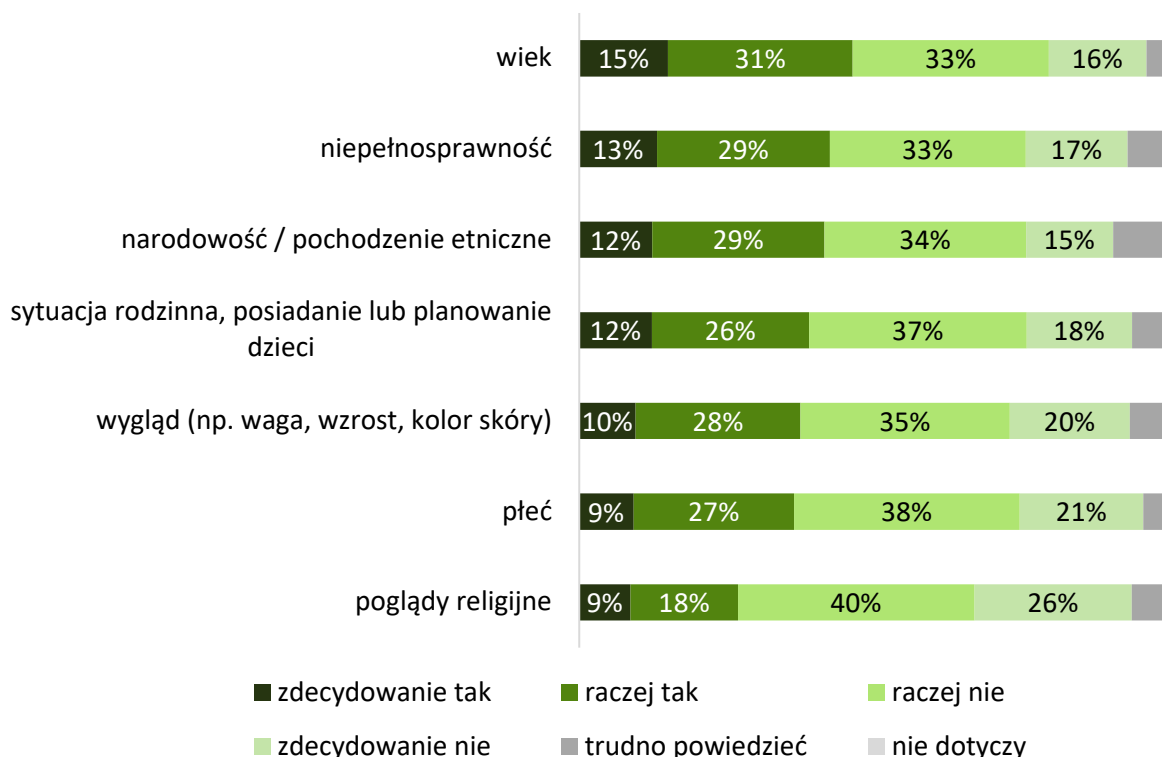
GRUPY PODLEGAJĄCE STEREOTY POM NA RYNKU PRACY

Formy dyskryminacji na lokalnym rynku pracy

Niemal połowa badanych Małopolan (46%) wskazała, że ich zdaniem na lokalnym rynku pracy występują przejawy dyskryminacji z uwagi na wiek. Ponad 4 na 10 respondentów dostrzega także występowanie stereotypów z uwagi na niepełnosprawność czy narodowość i pochodzenie etniczne.

Najmniejszy odsetek wskazań dotyczył z kolei dyskryminacji z uwagi na poglądy religijne, niemniej jednak na aspekt ten wskazała ponad 1/4 ankietowanych.

Wykres 6. Czy Pana(i) zdaniem na lokalnym / regionalnym rynku pracy występują aktualnie jakieś formy dyskryminacji ze względu na wskazane cechy? (n=2431)

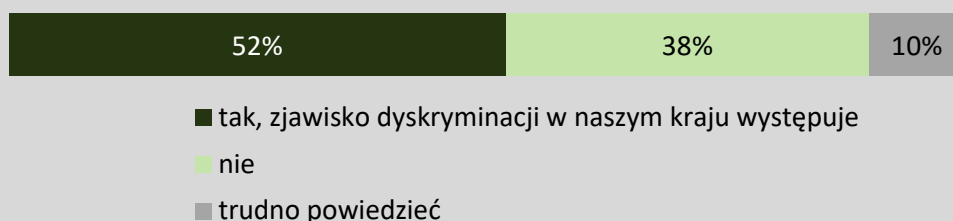


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



POLACY DOSTRZEGAJĄ DYSKRYMINACJĘ PEWNYCH GRUP SPOŁECZNYCH W ICH KRAJU

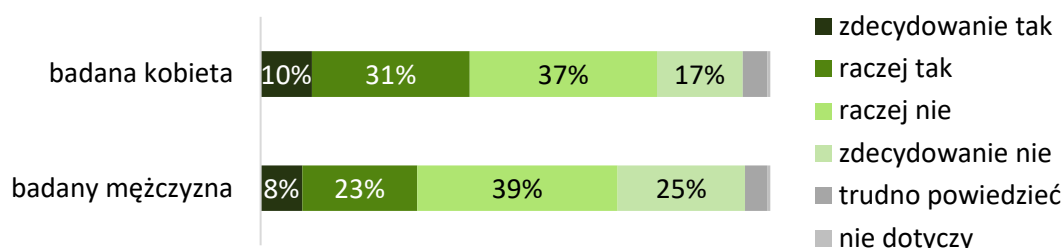
W ŚWIELE SONDAŻU CBOS Z 2025 R. PONAD POŁOWA POLAKÓW (52%) UWAŻA, ŻE W NASZYM KRAJU DOCHODZI DO DYSKRYMINACJI. DOTYCZY ONA NAJCZĘŚCIEJ: ORIENTACJI SEKSUALNEJ (38%) I NARODOWOŚCI (38%), A RZADZIEJ – STANU ZDROWIA (13%), PRACY LUB WYKSZTAŁCENIA (13%) CZY RELIGII (12%).



ŹRÓDŁO: CBOS, NIERÓWNOŚCI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. CZY ISTNIEJA, CZEGO DOTYCZA?, WARSZAWA, GRUDZIEŃ 2025.

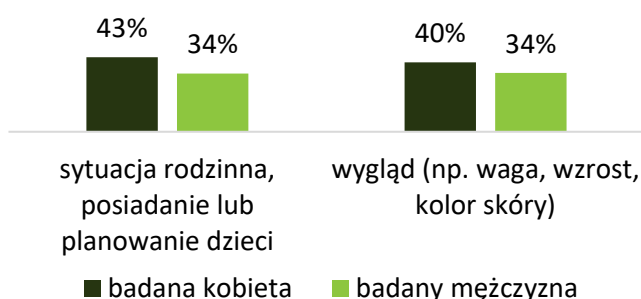
Aż **41% badanych małopolskich kobiet dostrzega występowanie przejawów dyskryminacji na regionalnym rynku pracy z uwagi na płeć**, podczas gdy wśród badanych mężczyzn odsetek ten był aż o 10 p. p. niższy.

Wykres 7. Występowanie na rynku pracy przejawów dyskryminacji z uwagi na płeć w opinii badanych kobiet i mężczyzn (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 8. Występowanie na rynku pracy przejawów dyskryminacji z uwagi na wybrane czynniki w opinii badanych kobiet i mężczyzn (n=2431)



Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują występowanie na rynku pracy stereotypów także z uwagi na sytuację rodzinną czy wygląd.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



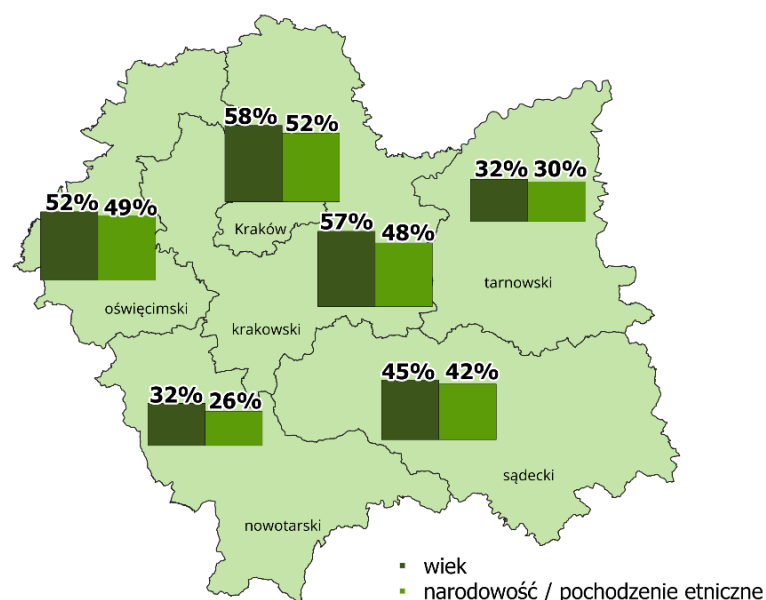
Tabela 1. Proszę wskazać, czy Pana(i) zdaniem na lokalnym rynku pracy występują aktualnie jakieś formy dyskryminacji ze względu na wiek – wskazania twierdzące wśród różnych grup wiekowych (n=2431)

WIEK RESPONDENTÓW	NA RYNKU PRACY OGÓŁEM
18–24 lata	47%
25–44 lata	44%
45–59 lat	46%
60 lat i więcej	48%

Seniorzy oraz respondenci z najmłodszej grupy wiekowej nieco częściej niż pozostali wskazywali na występowanie przejawów dyskryminacji na rynku pracy z uwagi na wiek. Co ciekawe, w przypadku odniesienia do osobistych doświadczeń, najczęściej wskazań padło jednak wśród osób w wieku 45–59 lat (28%) (szerzej: patrz kolejny podrozdział).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mapa 1. Występowanie na rynku pracy przejawów dyskryminacji z uwagi na wybrane czynniki w opinii mieszkańców poszczególnych podregionów (n=2431)



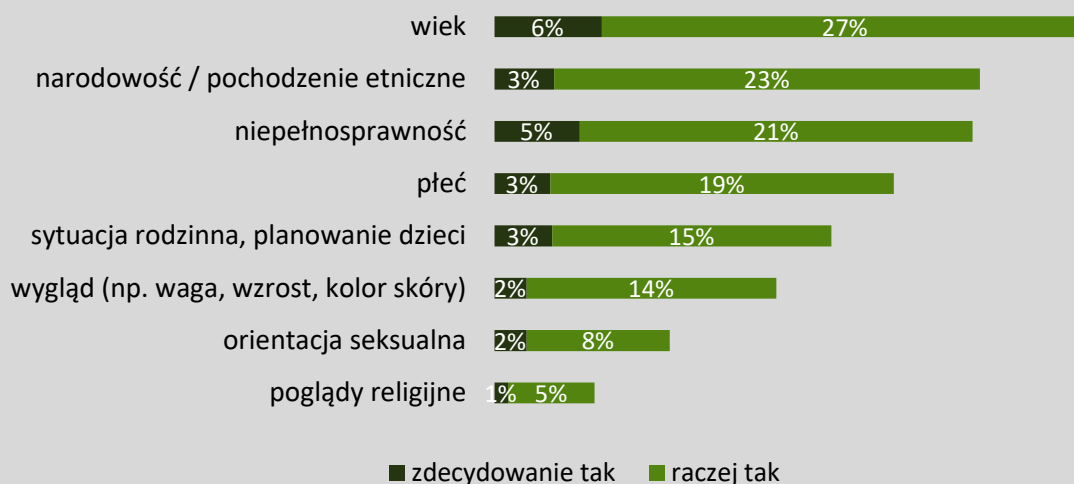
W świetle danych mieszkańcy Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego oraz podregionu oświęcimskiego są bardziej świadomi występowania na regionalnym rynku pracy uprzedzeń ogółem i dyskryminacji z uwagi na wiek czy narodowość i pochodzenie etniczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

BADANI MIESZKAŃCY CZĘŚCIEJ NIŻ PRACODAWCY DOSTRZEGAJĄ PRZEJAWY DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY

– NA POZYCJI LIDERA W OBU PRZYPADKACH DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA WIEK.
W CZOŁOWEJ TRÓJCE NARODOWOŚĆ ORAZ NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ.

**CZY PANA(I) ZDANIEM NA REGIONALNYM RYNKU PRACY WYSTĘPUJĄ AKTUALNIE JAKIEŚ FORMY
DYSKRYMINACJI, ZE WZGLĘDU NA WSKAZANE CZYNNIKI? – BADANIE PRACODAWCÓW Z 2025 R.**



ŹRÓDŁO: MORR, STEREOTYPY I UPRZEDZENIA NA MAŁOPOLSKIM RYNKU PRACY – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW, KRAKÓW 2026.

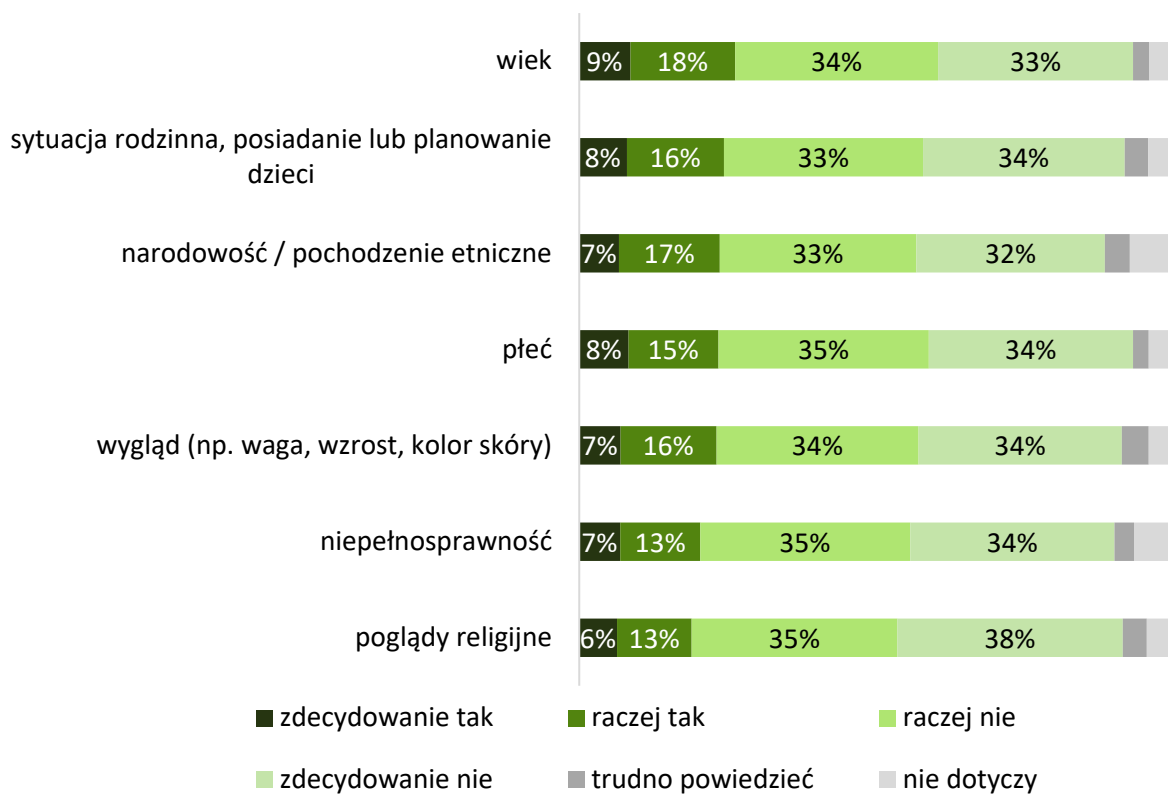
Formy dyskryminacji w miejscu pracy

Badani Małopolanie zapytani o **osobiste doświadczenia w tym względzie – skierowane zarówno względem siebie, jak też któregoś ze współpracowników** w trakcie ostatnich 2 lat – ponownie najczęściej wskazywali na dyskryminację ze względu na **wiek – 27%**.

Na drugiej pozycji znalazła się w tym przypadku dyskryminacja z uwagi na **sytuację rodzinną, posiadanie lub planowanie dzieci** – niemal 1/4 ankietowanych zetknęła się z taką sytuacją w swoim miejscu pracy. W czołowej trójce z niemal analogicznym wynikiem ponownie znalazła się kwestia **narodowości i pochodzenia etnicznego**.



Wykres 9. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy⁵ (aktualnym bądź poprzednim) spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników lub Pana(i) osobiście, ze względu na wskazane cechy? (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 2. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników lub osobiście a płeć (n=2431)

	KOBIETA	MĘŻCZYZNA
wiek	29%	23%
sytuacja rodzinna, posiadanie lub planowanie dzieci	28%	21%
narodowość / pochodzenie etniczne	24%	23%
płeć	26%	21%
wygląd (np. waga, wzrost, kolor skóry)	25%	21%
niepełnosprawność	22%	19%
poglądy religijne	20%	18%

Największe zróżnicowanie w deklaracjach kobiet i mężczyzn odnotowano w przypadku dyskryminacji w miejscu pracy **z uwagi na sytuację rodzinną – 7 p. p.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

⁵ Niepracujących emerytów i osoby bezrobotne pytano o ostatnie miejsce pracy.

Mieszkańcy wsi nieco częściej niż mieszkańcy miast wskazywali na doświadczenia z zakresu dyskryminacji w miejscu pracy we wszystkich kategoriach, przy czym różnice te nie przekraczały 5 p. p.

Tabela 3. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników, lub osobiście – czołowa piątka a obszar zamieszkania (n=2431)

	WIEK	SYTUACJA RODZINNA, POSIADANIE LUB PLANOWANIE DZIECI	NARODOWOŚĆ / POCHODZENIE ETNICZNE	PŁEĆ	WYGLĄD (NP. WAGA, WZROST, KOLOR SKÓRY)
obszar miejski	26%	24%	22%	22%	21%
obszar wiejski	26%	25%	26%	25%	26%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 4. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników, lub osobiście – czołowa piątka wskazań a podregion zamieszkania (n=2431)

	WIEK	SYTUACJA RODZINNA, POSIADANIE LUB PLANOWANIE DZIECI	NARODOWOŚĆ / POCHODZENIE ETNICZNE	PŁEĆ	WYGLĄD (NP. WAGA, WZROST, KOLOR SKÓRY)
krakowski	30%	29%	28%	26%	27%
miasto Kraków	39%	35%	31%	33%	33%
tarnowski	20%	19%	23%	22%	18%
nowosądecki	15%	10%	13%	12%	13%
nowotarski	14%	12%	12%	10%	10%
oświęcimski	39%	41%	35%	36%	37%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA WIEK

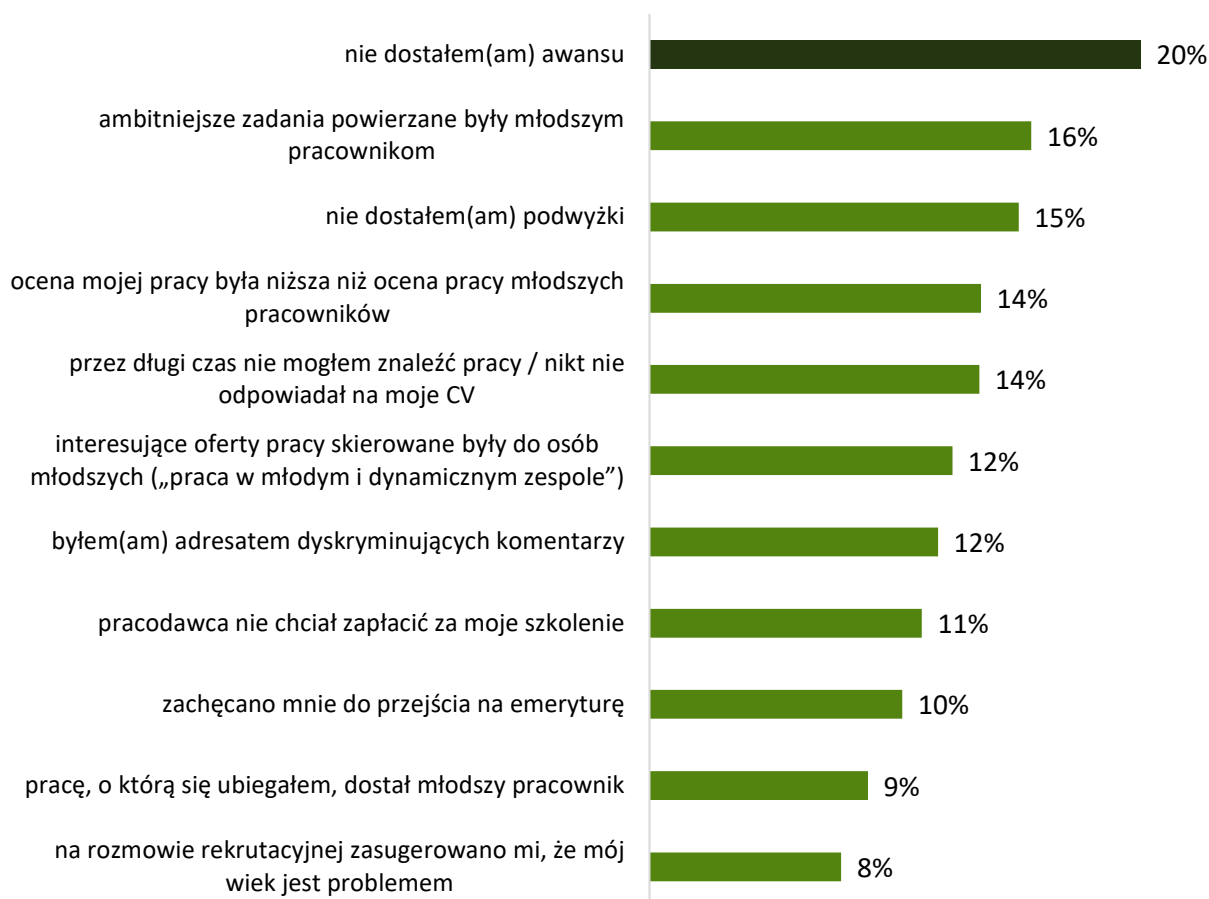
Doświadczenia dyskryminacji z uwagi na wiek

Respondentom powyżej 45. roku życia zadano pytanie o to, czy z uwagi na wiek w ostatnich 2 latach spotkali się z jakimiś przejawami dyskryminacji na rynku pracy – **1/5 respondentów z danej grupy zadeklarowała, że z uwagi na wiek nie otrzymała awansu**. W czołowej trójce zachowań dyskryminujących, jakich doświadczyli ankietowani w miejscu pracy pojawiły się także: *powierzanie ambitniejszych zadań młodszym pracownikom* (16%) oraz *brak podwyżki* (15%).



Mieszkańcy podregionu oświęcimskiego powyżej 45. roku życia częściej niż pozostali wskazywali na przejawy dyskryminacji, takie jak brak: awansu, podwyżki czy niższa ocena pracy względem młodszych pracowników. Najmniej tego typu przypadków zgłaszali z kolei mieszkańcy podregionu nowosądeckiego.

Wykres 10. Proszę wskazać czy z uwagi na wiek zetknął(ęła) się Pan(i) na rynku pracy w ostatnich 2 latach z następującymi sytuacjami? (n=1355)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 5. Czy z uwagi na wiek zetknął(ęła) się Pan(i) na rynku pracy w ostatnich 2 latach z następującymi sytuacjami – wybrane wskazania a podregion zamieszkania⁶ (n=1355)

	NIE DOSTAŁEM(AM) AWANSU	AMBITNIEJSZE ZADANIA POWIERZANE BYŁY MŁODSZYM PRACOWNIKOM	NIE DOSTAŁEM(AM) PODWYŻKI	OCENA MOJEJ PRACY BYŁA NIŻSZA NIŻ OCENA PRACY MŁODSZYCH PRACOWNIKÓW
krakowski	21%	16%	19%	14%
miasto Kraków	20%	16%	15%	10%

⁶ Liczebność osób powyżej 45. roku życia w przypadku każdego z podregionów wyniosła powyżej 200 respondentów.

	NIE DOSTAŁEM(AM) AWANSU	AMBITNIEJSZE ZADANIA POWIERZANE BYŁY MŁODSZYM PRACOWNIKOM	NIE DOSTAŁEM(AM) PODWYŻKI	OCENA MOJEJ PRACY BYŁA NIŻSZA NIŻ OCENA PRACY MŁODSZYCH PRACOWNIKÓW
tarnowski	16%	14%	13%	11%
nowosądecki	9%	7%	6%	5%
nowotarski	22%	10%	8%	10%
oświęcimski	33%	30%	28%	30%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

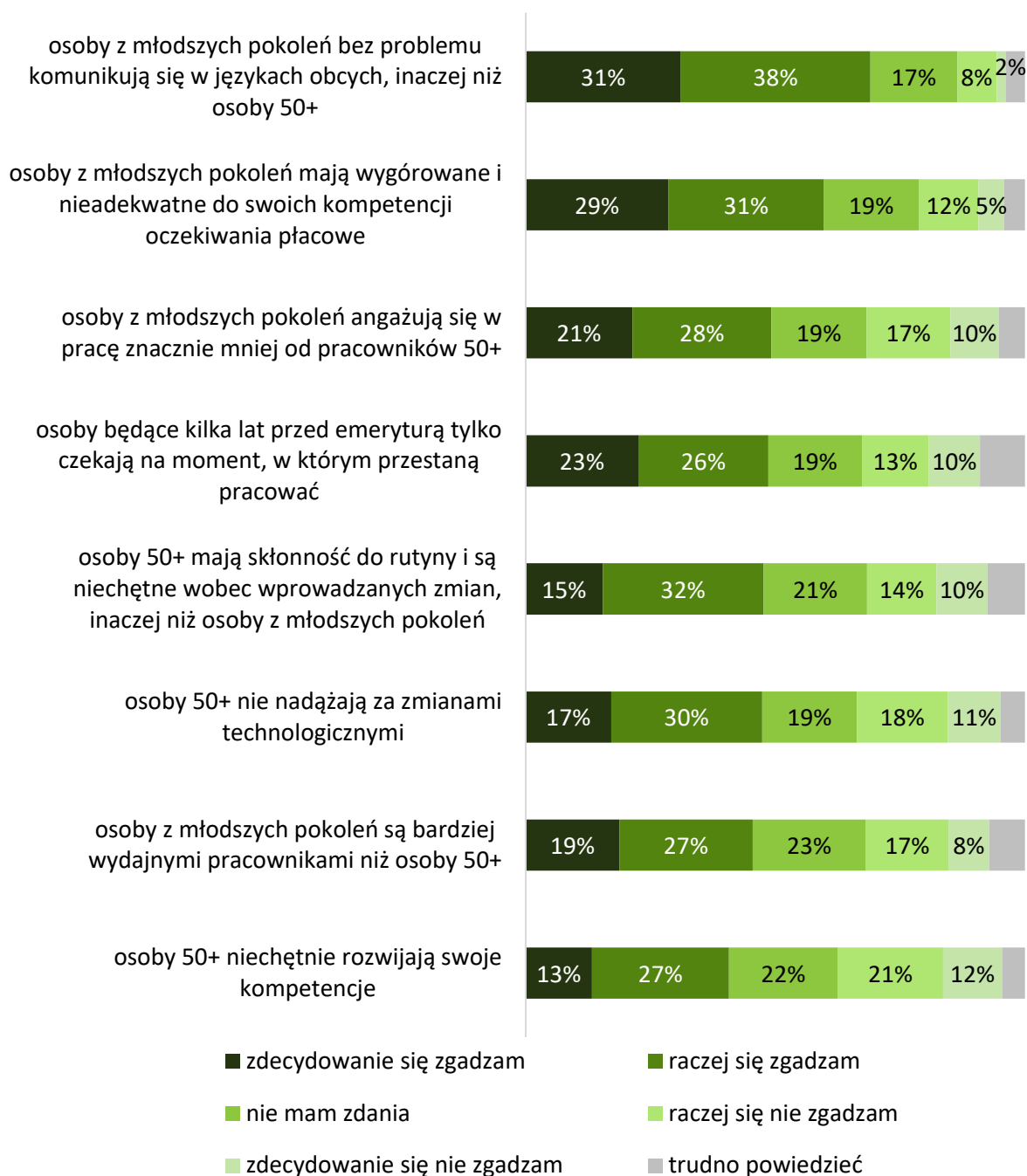
Opinie o osobach 50+ oraz poniżej 30. roku życia na rynku pracy

Jakie opinie na temat pracowników z różnych pokoleń na rynku pracy najczęściej wyrażają badani Małopolanie?

- **69%** mieszkańców jest zdania, że **osoby z młodszych pokoleń bez problemu komunikują się w językach obcych, inaczej niż osoby 50+,**
- **60%** mieszkańców jest zdania, że **osoby z młodszych pokoleń mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe,**
- **49%** mieszkańców jest zdania, że **osoby z młodszych pokoleń angażują się w pracę znacznie mniej od pracowników 50+,**
- **49%** mieszkańców jest zdania, że **osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować.**



Wykres 11. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam)? (n=2431)

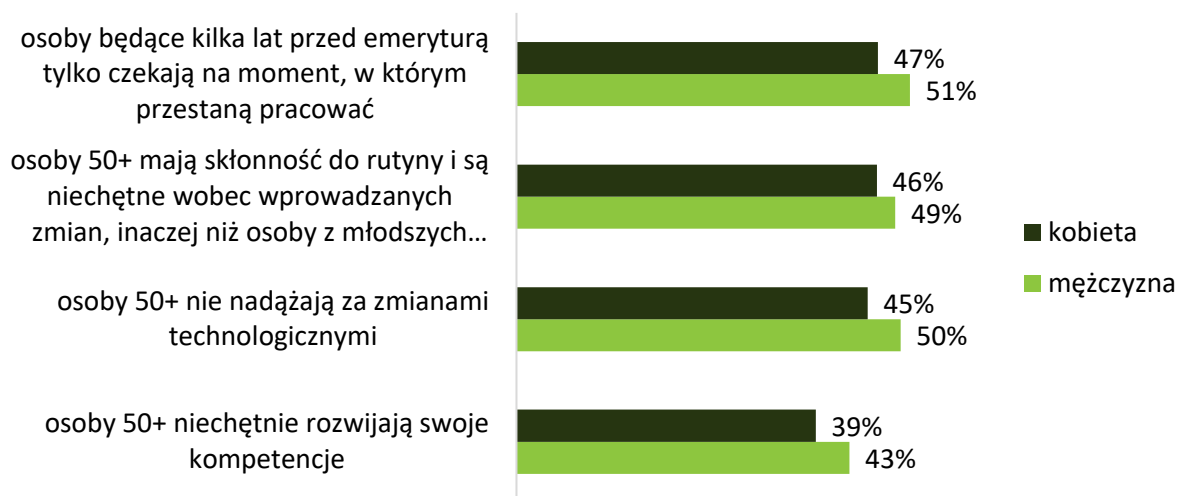


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety wskazywali na negatywnie nacechowane opinie odnośnie do osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy, różnice nie przekraczały jednak w tym względzie 5 p. p.



Wykres 12. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a płeć (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

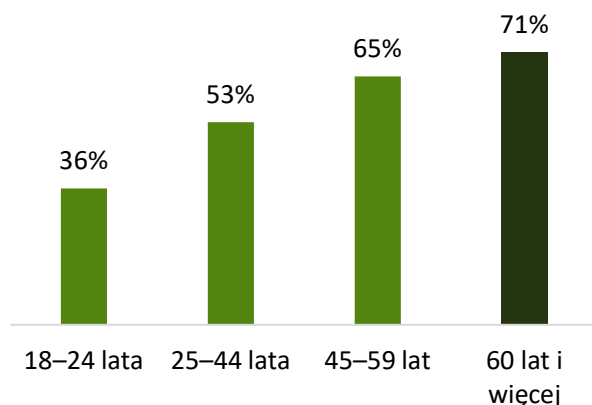
Tabela 6. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a wiek(n=2431)

	OSOBY BĘDĄCE KILKA LAT PRZED EMERYTURĄ TYLKO CZEKAJĄ NA MOMENT, W KTÓRYM PRZESTANĄ PRACOWAĆ	OSOBY 50+ MAJĄ SKŁONNOŚĆ DO RUTYNY I SĄ NIECHĘTNE WOBEC WPROWADZANYCH ZMIAN	OSOBY 50+ NIE NADĄŻAJĄ ZA ZMIANAMI TECHNOLOGICZNYMI	OSOBY 50+ NIECHĘTNE ROZWIJAJĄ SWOJE KOMPETENCJE
18–24 lata	51%	62%	64%	53%
25–44 lata	53%	53%	49%	46%
45–59 lat	47%	42%	43%	40%
60 lat i więcej	44%	41%	44%	32%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Niezwykle istotny jest fakt, że **wskazania nacechowane negatywnie odnośnie do osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy, zdecydowanie częściej padały wśród młodszych ankietowanych** niż wśród respondentów w analizowanym przedziale wiekowym – przykładowo ponad 20 p. p. różnicy jeśli chodzi o opinię, że osoby starsze nie nadążają za zmianami technologicznymi, mają skłonność do rutyny czy niechętnie rozwijają swoje kompetencje.

Wykres 13. Osoby z młodszych pokoleń mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe – wskazania twierdzące a wiek (n=2431)



Respondenci w wieku 18–24 lat z kolei rzadziej niż pozostali popierali stwierdzenie, że osoby z młodszych pokoleń mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe (36% vs. ponad 65% wskazań wśród ankietowanych powyżej 45. roku życia) oraz że osoby z młodszych pokoleń angażują się w pracę znacznie mniej od pracowników 50+ (42% vs. ponad połowa ankietowanych powyżej 45. roku życia).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

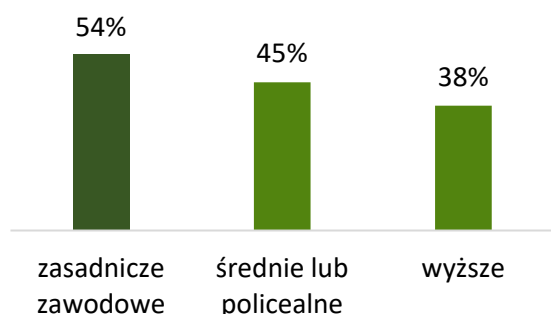
Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym znacznie częściej wskazywali na negatywnie nacechowane opinie odnośnie do osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy – przykładowo w przypadku stwierdzenia, że osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować, odnotowano aż 15 p. p. różnicy pomiędzy nimi a respondentami z wykształceniem wyższym.

Tabela 7. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a wykształcenie (n=2431)

	OSOBY BĘDĄCE KILKA LAT PRZED EMERYTURĄ TYLKO CZEKAJĄ NA MOMENT, W KTÓRYM PRZESTANĄ PRACOWAĆ	OSOBY 50+ MAJĄ SKŁONNOŚĆ DO RUTYNY I SĄ NIECHĘTNE WOBEC WPROWADZANYCH ZMIAN	OSOBY 50+ NIE NADAŻAJĄ ZA ZMIANAMI TECHNOLOGICZNYMI	OSOBY 50+ NIECHĘTNI ROZWIJAJĄ SVOJE KOMPETENCJE
zasadnicze zawodowe	56%	50%	54%	46%
średnie lub policealne	48%	48%	47%	40%
wyższe	41%	43%	40%	37%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

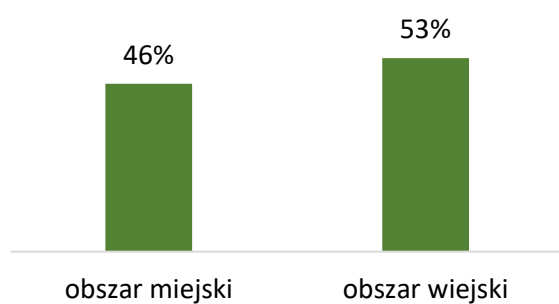
Wykres 14. Osoby z młodszych pokoleń są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+ – odsetek wskazań twierdzących a wykształcenie (n=2431)



Ponad połowa ankietowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest przekonana o tym, że osoby z młodszych pokoleń są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+ vs. niespełna 4 na 10 respondentów z wykształceniem wyższym. Być może ma to związek z odniesieniem do charakteru ich pracy, często fizycznej, gdzie aspekty fizyczne i zdrowotne faktycznie mogą mieć w wielu przypadkach znaczenie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 15. Osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować – wskazania twierdzące a obszar zamieszkania (n=2431)



Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast wskazywali, że osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Badani mieszkańcy podregionu nowosądeckiego oraz nowotarskiego częściej niż pozostali wyrażali negatywne opinie na temat osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy – niemal we wszystkich przypadkach średnio aż dwukrotnie częściej niż respondenci z Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego.

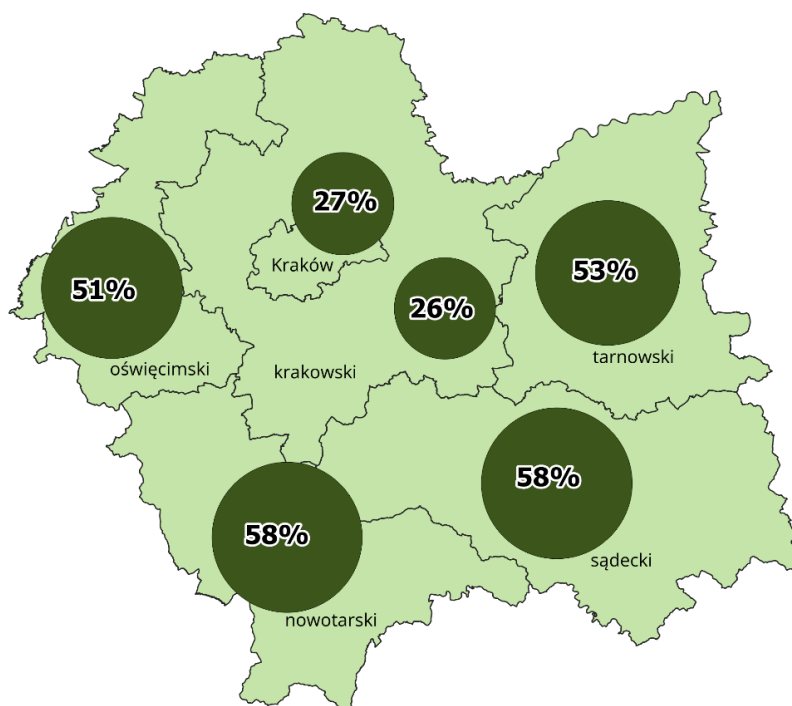
Tabela 8. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a podregion zamieszkania (n=2431)

	OSOBY BĘDĄCE KILKA LAT PRZED EMERYTURĄ TYLKO CZEKAJĄ NA MOMENT, W KTÓRYM PRZESTANĄ PRACOWAĆ	OSOBY 50+ MAJĄ SKŁONNOŚĆ DO RUTYNY I SĄ NIECHĘTNE WOBEC WPROWADZANYCH ZMIAN	OSOBY 50+ NIE NADAŻAJĄ ZA ZMIANAMI TECHNOLOGICZNYMI	OSOBY 50+ NIECHĘTNI ROZWIJAJĄ SWOJE KOMPETENCJE
krakowski	32%	32%	34%	30%
miasto Kraków	33%	35%	32%	29%
tarnowski	43%	46%	48%	38%
nowosądecki	63%	65%	61%	63%
nowotarski	72%	58%	59%	49%
oświęcimski	49%	50%	50%	36%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Niemal 6 na 10 respondentów, zarówno z podregionu nowosądeckiego, jak i nowotarskiego jest zdania, że osoby z młodszych pokoleń są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+, dla porównania odsetek wskazań dla respondentów z Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego był aż o połowę niższy.

Mapa 2. Osoby z młodszych pokoleń są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+ – odsetek wskazań twierdzących a podregion zamieszkania (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY

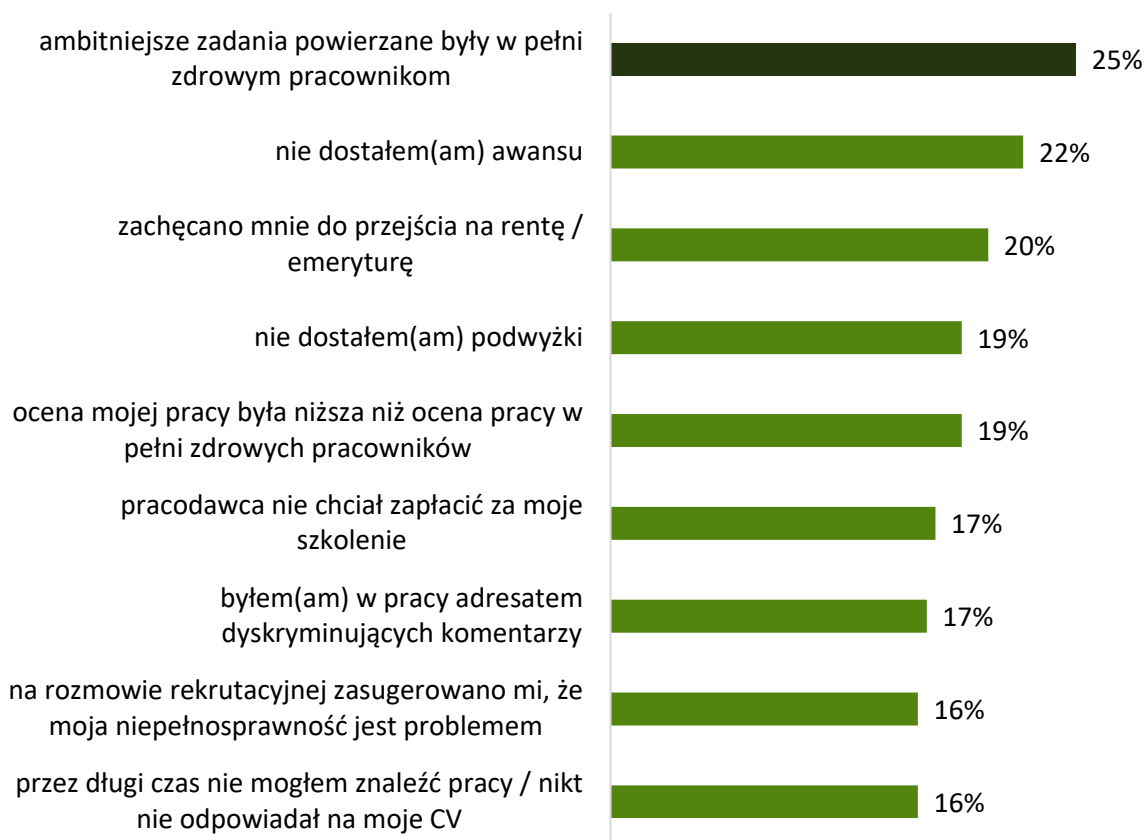
– OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Aż 1/4 badanych osób z orzeczeniem o niepełnosprawności⁷ wskazała, że ambitniejsze zadania powierzane były w pełni zdrowym pracownikom.

Co piąty zadeklarował z kolei, że z uwagi na swoją niepełnosprawność nie otrzymał awansu, był zachęcany do przejścia na rentę czy emeryturę, nie dostał podwyżki oraz był oceniany niżej w wykonywanej pracy w porównaniu do pracowników w pełni sprawnych.

⁷ Łącznie 213 badanych respondentów zadeklarowało posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności.

Wykres 16. Proszę wskazać czy z uwagi na posiadane orzeczenie o niepełnosprawności zetknął(ęła) się Pan(i) na rynku pracy w ostatnich 2 latach z następującymi sytuacjami⁸ (n=213)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – CUDZOZIEMCY

Wybrane opinie o cudzoziemcach na rynku pracy

Jakie opinie odnośnie do cudzoziemców na rynku pracy są najbardziej popularne wśród badanych Małopolan?

- **68%** mieszkańców twierdzi, że **cudzoziemcy mogą stanowić konkurencję dla polskich pracowników wykonujących proste prace, głównie fizyczne,**
- **63%** mieszkańców twierdzi, że **zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne,**
- **56%** mieszkańców twierdzi, że **korzyścią z zatrudniania cudzoziemców jest zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy.**

⁸ Niepracujących emerytów i osoby bezrobotne pytano o ostatnie miejsce pracy.



Niepokoić może fakt, iż **opinię na temat tego, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści, podzieliła ponad połowa badanych mieszkańców (53%)**. Deklaracje te przewyższyły takie wskazania jak *zatrudnienie cudzoziemców jest wyrazem solidarności i pomocy dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji* (44%) czy *zatrudnienie cudzoziemców jest jednym z istotnych warunków rozwoju gospodarki* (42%).

Wykres 17. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do cudzoziemców na rynku pracy w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam)? (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

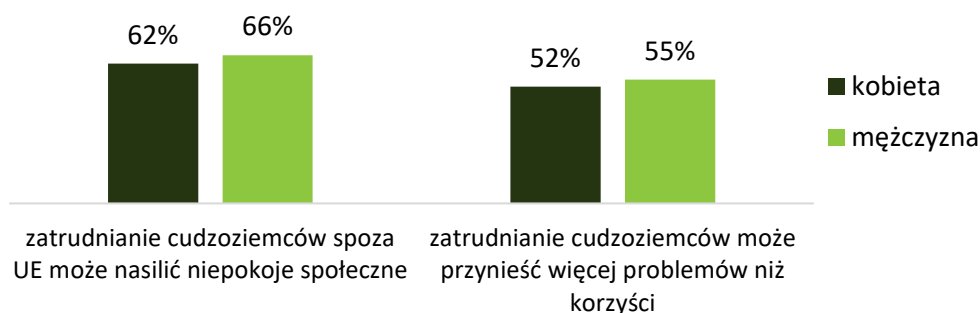
Najmniejszy odsetek wskazań uzyskała opinia, że *cudzoziemcy ze wszystkich krajów powinni mieć możliwość zatrudnienia na takich samych warunkach jak Polacy* (33%). Zdania mieszkańców są jednak w tym względzie znacząco podzielone, bo podobnie niski odsetek wskazań twierdzących odnotowano



w przypadku stwierdzenia, że *wyłącznie cudzoziemcy z krajów UE powinni mieć możliwość zatrudnienia na takich samych warunkach jak Polacy* (39%).

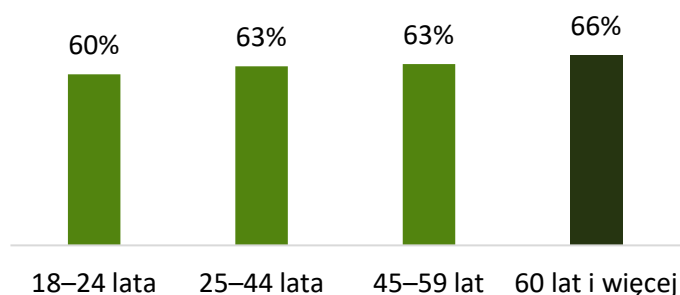
Nie odnotowano znaczących różnic w przekroju na płeć badanych, aczkolwiek mężczyźni nieco częściej niż kobiety wskazywali, że zatrudnienie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne.

Wykres 18. Wybrane opinie o cudzoziemcach na rynku pracy a płeć badanych – suma wskazań twierdzących (n= 2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

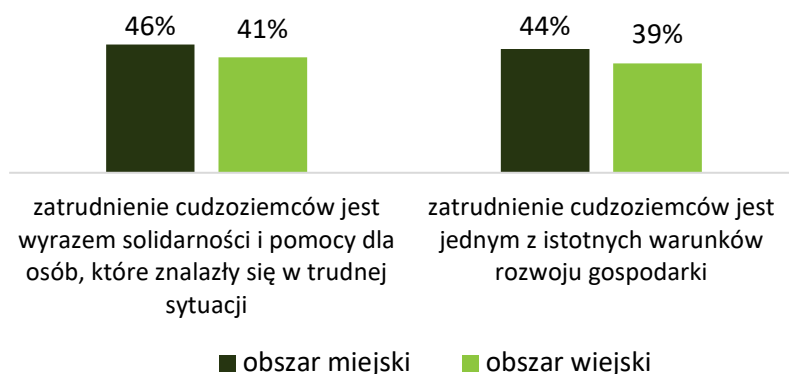
Wykres 19. Zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne – wskazania twierdzące a wiek (n=2431)



Seniorzy częściej niż respondenci z młodszych grup wiekowych byli zdania, że *zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne* (6 p. p. pomiędzy nimi a respondentami z najmłodszej grupy wiekowej).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

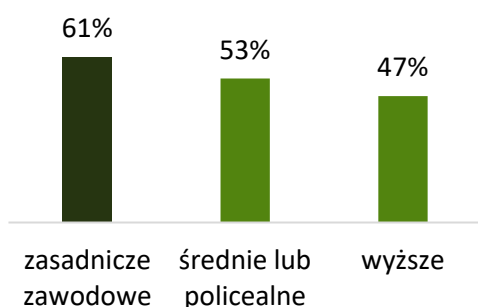
Wykres 20. Wybrane opinie o cudzoziemcach na rynku pracy a obszar zamieszkania – suma wskazań twierdzących (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Wykres 21. Zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści – wskazania twierdzące a wykształcenie (n=2431)

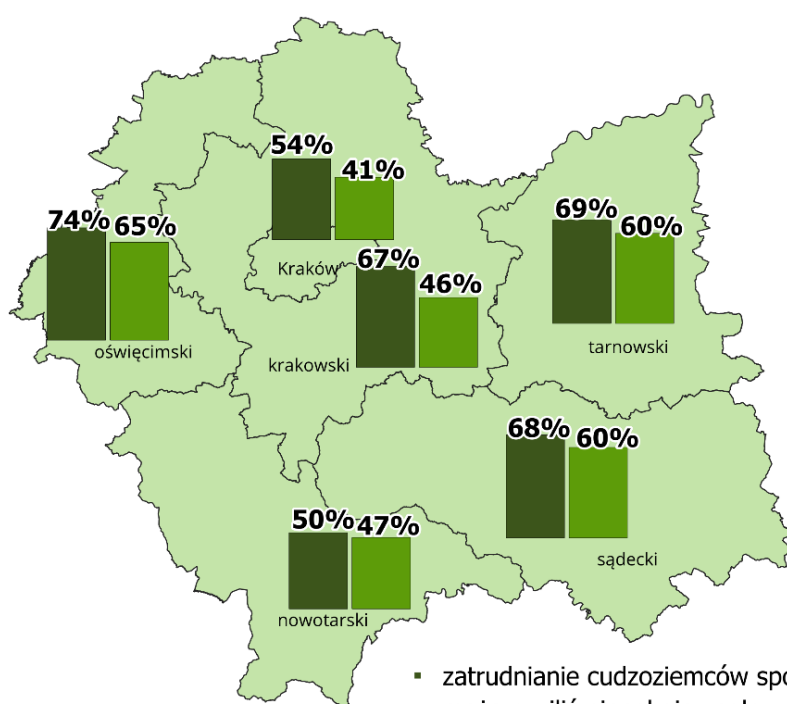


Najwięcej, tj. ponad 6 na 10 respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest zdania, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści (vs. niespełna połowa respondentów z wykształceniem wyższym).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Niemal **3/4 respondentów podregionu oświęcimskiego twierdzi, że zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne** vs. około połowa respondentów z podregionu nowotarskiego oraz miasta Krakowa. Ankietowani z podregionu oświęcimskiego najczęściej wyrażali także opinie, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści – ponad 6 na 10 respondentów vs. 4 na 10 respondentów wśród badanych Krakowian.

Mapa 3. Wybrane stwierdzenia odnośnie do cudzoziemców na rynku pracy – wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431)



- zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne
- zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Stosunek do pracowników z różnych kręgów kulturowych

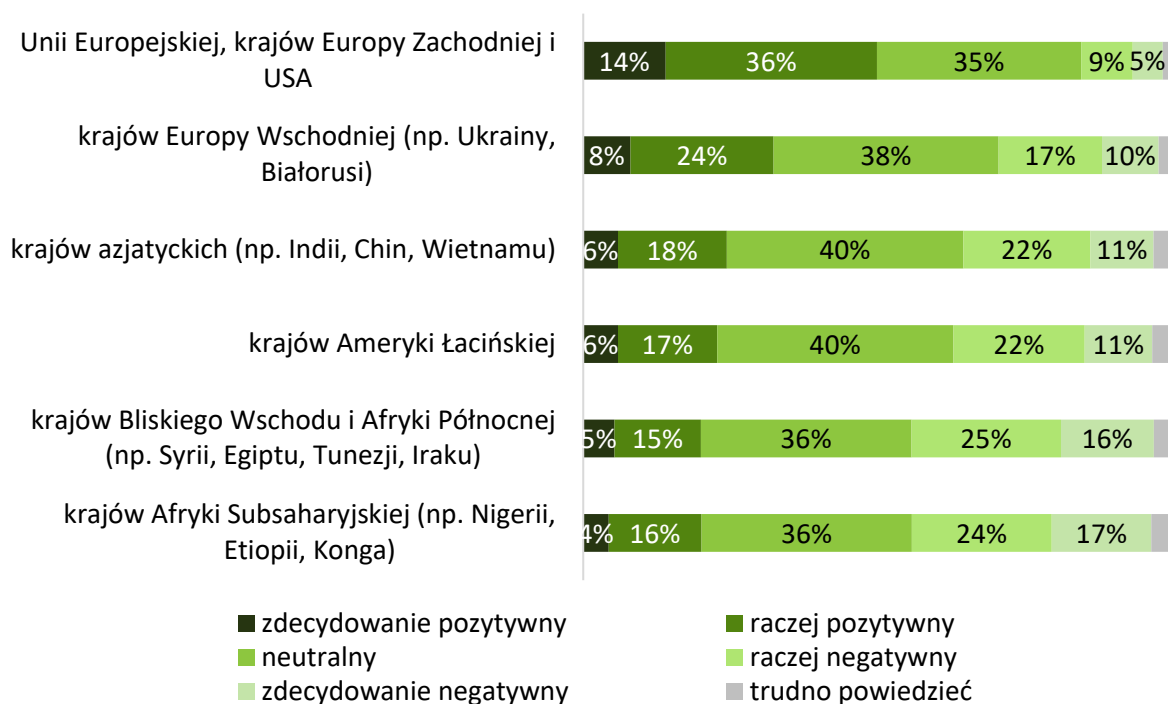
Badani Małopolanie wciąż preferują na rynku pracy cudzoziemców z krajów bliskich kulturowo i wciąż wyrażają pewien dystans względem pozostałych. W czołowej trójce narodowości, względem których mieszkańcy regionu wyrażają **pozytywny stosunek do zatrudniania** na małopolskim rynku pracy znalazły się:

- ☑ **50%** – pracownicy pochodzący z krajów **Unii Europejskiej, krajów Europy Zachodniej i USA**,
- ☑ **32%** – pracownicy pochodzący z krajów **Europy Wschodniej (np. Ukrainy, Białorusi)**,
- ☑ **24%** – pracownicy pochodzący z krajów **azjatyckich (np. Indii, Chin, Wietnamu)**.

Dużą rozbieżność widać jednocześnie w przypadku ocen negatywnych. W czołowej trójce narodowości, względem których badani Małopolanie wyrażają **nacechowany negatywnie stosunek do zatrudniania** ich na małopolskim rynku pracy, należą:

- ☒ **41%** pracownicy pochodzący z krajów **Afryki Subsaharyjskiej (np. Nigerii, Etiopii, Konga)**,
- ☒ **41%** pracownicy pochodzący z krajów **Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej (np. Syrii, Egiptu, Tunezji)**,
- ☒ **34%** pracownicy pochodzący z krajów **Ameryki Łacińskiej**.

Wykres 22. Proszę ocenić, jaki ma Pan(i) stosunek do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości? (n=2431)



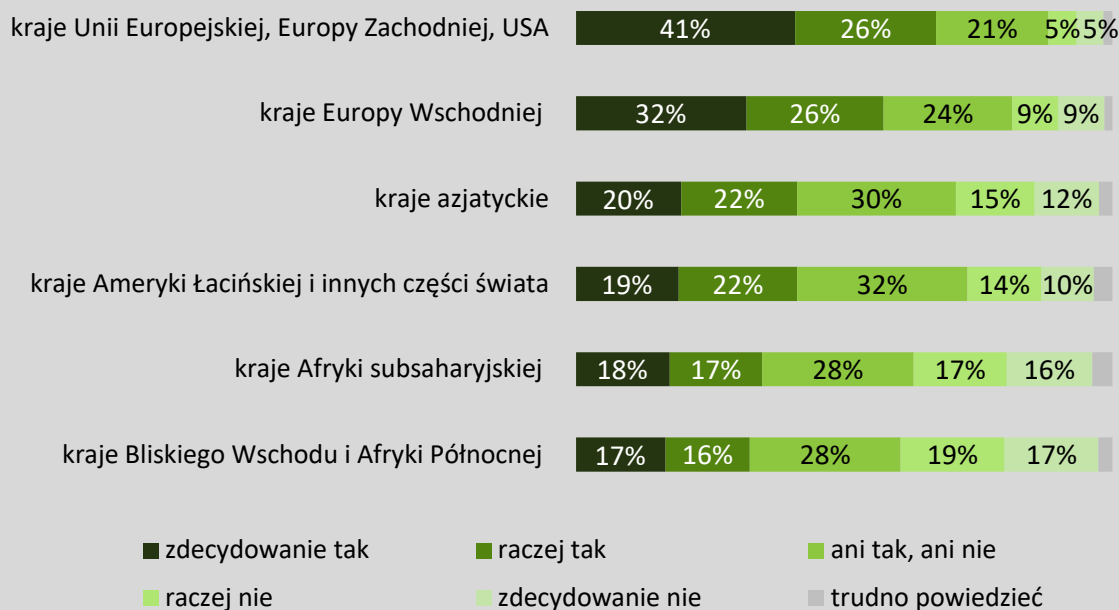
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



SPADA POZYTYWNE NASTAWIENIE MAŁOPOLAN DO WSZYSTKICH GRUP NARODOWOŚCI NA RYNKU PRACY

– W LATACH 2023–2025 NAJWIĘKSZY SPADEK DOTYCZYŁ PRACOWNIKÓW Z EUROPY WSCHODNIEJ (–25 P.P.).

CZY PRZEDSTAWICIELE POSZCZEGÓLNYCH GRUP CUDZOZIEMCÓW POWINNI DOSTAWAĆ ZEZWOLENIE NA POBYT STAŁY I PRACĘ W MAŁOPOLSCE? – WYNIKI BADANIA Z 2023 R.



Mężczyźni nieznacznie częściej wskazywali na swój negatywny stosunek do niemal wszystkich badanych narodowości w porównaniu do kobiet, różnice te oscylowały wokół 2–3 p. p.

Tabela 9. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych narodowości a płeć (n=2431)

	UNIA EUROPEJSKA, EUROPA ZACHODNIA I USA	EUROPA WSCHODNIA	KRAJE AZJATYCKIE	AMERYKA ŁACIŃSKA	BLISKI WSCHÓD I AFRYKA PÓŁNOCNA	AFRYKA SUBSAHARYJSKA
nastawienie pozytywne						
kobieta	51%	34%	25%	22%	20%	20%
mężczyzna	48%	30%	24%	23%	20%	20%
nastawienie negatywne						
kobieta	13%	26%	32%	34%	40%	39%
mężczyzna	15%	29%	33%	34%	42%	42%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



W świetle danych wyłania się ciekawa tendencja – **respondenci z najmłodszej grupy wiekowej częściej niż pozostali wskazywali na pozytywny stosunek do wszystkich analizowanych grup narodowości.** Na przeciwnym biegunie znalazło się **nastawienie seniorów**, wśród których wystąpiło najmniej odpowiedzi potwierdzających pozytywne nastawienie. Największą różnicę odnotowano w przypadku cudzoziemców z krajów Ameryki Łacińskiej, Afryki Subsaharyjskiej oraz Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej (tj. średnio aż 2-krotnie mniej wskazań pozytywnych wśród seniorów), a także cudzoziemców z krajów azjatyckich (różnica 13 p. p.).

Co więcej, **respondenci 60+ dominowali także pod względem negatywnego nastawienia w stosunku do większości narodowości.** Jedynie w przypadku cudzoziemców z Europy Wschodniej dominujące wskazania negatywne wystąpiły wśród najmłodszych respondentów. Świadczy to o dużym stopniu rozwarstwienia opinii odnośnie do tej grupy migrantów wśród osób w wieku 18–24 lata.

Tabela 10. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości a wiek (n=2431)

	UNIA EUROPEJSKA, EUROPA ZACHODNIA I USA	EUROPA WSCHODNIA	KRAJE AZJATYCKIE	AMERYKA ŁACIŃSKA	BLISKI WSCHÓD I AFRYKA PÓŁNOCNA	AFRYKA SUBSAHARYJSKA
nastawienie pozytywne						
18–24 lata	55%	35%	33%	32%	27%	27%
25–44 lata	52%	33%	25%	25%	21%	22%
45–59 lat	49%	33%	26%	24%	22%	22%
60 lat i więcej	46%	30%	20%	16%	15%	14%
nastawienie negatywne						
18–24 lata	12%	30%	33%	32%	43%	43%
25–44 lata	12%	26%	30%	29%	37%	37%
45–59 lat	14%	28%	30%	32%	39%	37%
60 lat i więcej	16%	27%	37%	41%	47%	46%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W świetle danych **respondenci z wykształceniem wyższym częściej niż pozostali deklarowali nastawienie pozytywne – w przypadku wszystkich badanych kategorii narodowości.** Co ciekawe, największą różnicę odnotowano w przypadku pracujących cudzoziemców z krajów Unii Europejskiej, krajów Europy Zachodniej i USA – aż 24 p. p. pomiędzy nimi a respondentami z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Tabela 11. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości a wykształcenie (n=2431)

	UNIA EUROPEJSKA, EUROPA ZACHODNIA I USA	EUROPA WSCHODNIA	KRAJE AZJATYCKIE	AMERYKA ŁACIŃSKA	BLISKI WSCHÓD I AFRYKA PÓŁNOCNA	AFRYKA SUBSAHARYJSKA
nastawienie pozytywne						
zasadnicze zawodowe	37%	26%	19%	19%	16%	17%
średnie lub policealne	51%	32%	24%	22%	20%	19%
wyższe	61%	37%	30%	26%	23%	23%
nastawienie negatywne						
zasadnicze zawodowe	17%	28%	34%	34%	38%	37%
średnie lub policealne	13%	26%	33%	36%	42%	44%
wyższe	9%	26%	28%	28%	41%	39%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Badani mieszkańcy Krakowa częściej niż pozostali wskazywali na pozytywny stosunek do zatrudniania cudzoziemców bliższych kulturowo, zarówno z krajów Europy Zachodniej i USA (57% vs. 40% w podregionie nowosądeckim), jak i Europy Wschodniej (37% vs. 27% w podregionie nowosądeckim).

Tabela 12. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości a podregion zamieszkania (n=2431)

	UNIA EUROPEJSKA, EUROPA ZACHODNIA I USA	EUROPA WSCHODNIA	KRAJE AZJATYCKIE	AMERYKA ŁACIŃSKA	BLISKI WSCHÓD I AFRYKA PÓŁNOCNA	AFRYKA SUBSAHARYJSKA
nastawienie pozytywne						
krakowski	55%	29%	19%	16%	15%	14%
miasto Kraków	57%	37%	28%	26%	24%	23%
tarnowski	54%	35%	20%	20%	18%	16%
nowosądecki	40%	27%	20%	21%	15%	15%
nowotarski	45%	36%	29%	30%	27%	29%
oświęcimski	48%	29%	29%	23%	21%	24%
nastawienie negatywne						
krakowski	12%	32%	39%	39%	48%	50%
miasto Kraków	11%	28%	27%	29%	39%	39%
tarnowski	10%	18%	37%	37%	42%	42%
nowosądecki	19%	28%	32%	30%	39%	38%
nowotarski	17%	27%	30%	30%	34%	31%
oświęcimski	14%	29%	29%	37%	45%	43%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



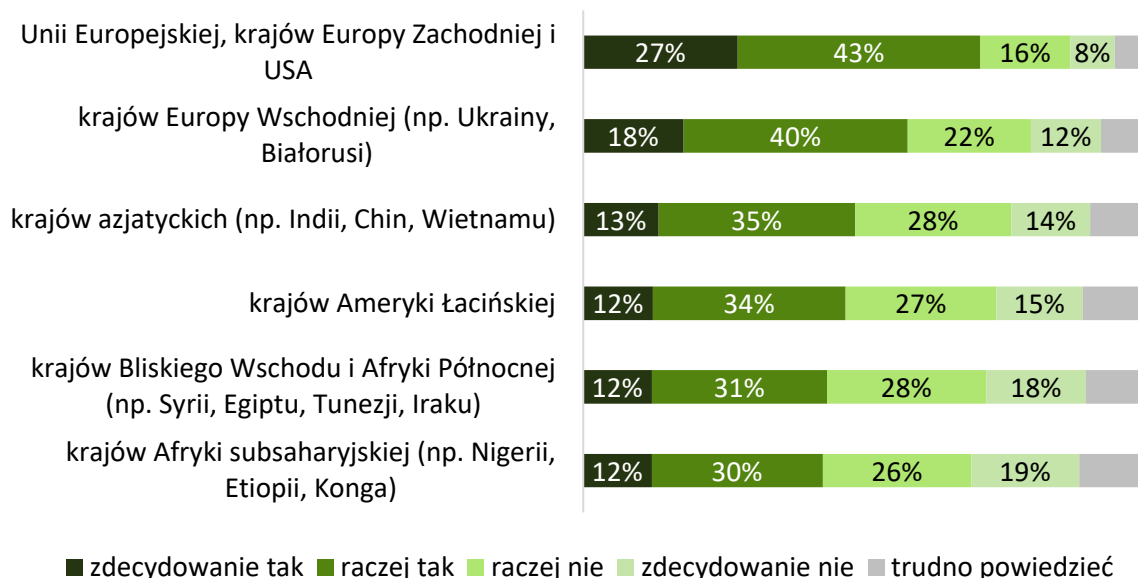
Respondenci z podregionu nowotarskiego mieli najbardziej **pozytywne nastawienie do zatrudniania cudzoziemców z krajów odległych kulturowo** – przykładowo niemal 30% wskazań dla cudzoziemców z Afryki Subsaharyjskiej vs. aż o połowę mniej wśród respondentów z podregionu krakowskiego. W przypadku ankietowanych z podregionu nowotarskiego może działać tzw. teoria kontaktu, mająca na uwadze fakt popularności tego podregionu chociażby wśród turystów z Bliskiego Wschodu czy przyjmowanie od lat turystów z różnych części świata. Warto wskazać, że **na pozycji wicelidera ulokowali się mieszkańcy Krakowa, również mający na co dzień styczność z cudzoziemcami z różnych narodowości i kręgów kulturowych, co potwierdza daną tezę.**

Poziom akceptacji cudzoziemców jako współpracowników

Aż **7 na 10 badanych** Małopolan jest skłonnych zaakceptować jako współpracowników cudzoziemców pochodzących z **Unii Europejskiej, krajów Europy Zachodniej i USA**. Sytuacja dość dobrze przedstawia się też w przypadku akceptacji współpracowników z krajów Europy Wschodniej (np. Ukrainy, Białorusi) – niemal 60% wskazań.

Im bardziej odległy kulturowo kraj pochodzenia potencjalnego współpracownika, tym poziom tej akceptacji niestety spada: o ile współpracę z osobami z krajów azjatyckich akceptuje jeszcze niemal połowa badanych, o tyle w przypadku pracowników z krajów Afryki Subsaharyjskiej czy też Bliskiego Wschodu odsetek ten spada do wartości 42–43%, z jednoczesnym wzrostem wskazań negatywnych.

Wykres 23. Proszę wskazać, czy zaakceptował(a)by Pan(i) jako współpracownika/kolegę z pracy osobę ze wskazanych narodowości? (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W przekroju na wiek podobna tendencja przedstawia się jak w przypadku pytania o stosunek do wybranych grup narodowości – **osoby z najmłodszej grupy wiekowej częściej wyrażali akceptację dla cudzoziemców niemal ze wszystkich grup narodowości jako współpracownika** vs. najmniej wskazań pozytywnych wśród seniorów. Przykładowo dla współpracowników z krajów Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej różnica ta wyniosła aż 13 p. p., a z krajów azjatyckich – 10 p. p.



Co więcej, respondenci 60+ ponownie przodowali we wskazaniach negatywnych, jeśli chodzi o poziom akceptacji – zwłaszcza gdy byli pytani o współpracowników z kręgów odmiennych kulturowo.

Tabela 13. Proszę wskazać, czy zaakceptował(a)by Pan(i) jako współpracownika / kolegę z pracy osobę ze wskazanych narodowości a wiek (n=2431)

	UNIA EUROPEJSKA, EUROPA ZACHODNIA I USA	EUROPA WSCHODNIA	KRAJE AZJATYCKIE	AMERYKA ŁACIŃSKA	BLISKI WSCHÓD I AFRYKA PÓŁNOCNA	AFRYKA SUBSAHARYJSKA
zaakceptował(a)bym						
18–24 lata	74%	61%	52%	48%	49%	46%
25–44 lata	71%	58%	50%	49%	45%	44%
45–59 lat	72%	58%	51%	50%	47%	46%
60 lat i więcej	67%	55%	42%	40%	36%	37%
nie zaakceptował(a)bym						
18–24 lata	22%	34%	41%	43%	42%	45%
25–44 lata	24%	34%	40%	40%	45%	45%
45–59 lat	23%	34%	40%	39%	43%	42%
60 lat i więcej	25%	35%	46%	46%	51%	50%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ankietowani z wykształceniem wyższym częściej niż pozostali deklarowali akceptację współpracy z cudzoziemcem pochodzącym z niemal wszystkich wskazanych grup narodowości. Największą różnicę w przekroju na poziom wykształcenia ponownie widać w przypadku cudzoziemców z krajów Unii Europejskiej, Europy Zachodniej i USA – aż 20 p. p. pomiędzy nimi a ankietowanymi z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Warto podkreślić, że w przypadku wszystkich grup narodowości różnice te wyniosły co najmniej 10 p. p.

Tabela 14. Proszę wskazać, czy zaakceptował(a)by Pan(i) jako współpracownika/kolegę z pracy osobę ze wskazanych narodowości – wskazania twierdzące a wykształcenie (n=2431)

	UNIA EUROPEJSKA, EUROPA ZACHODNIA I USA	EUROPA WSCHODNIA	KRAJE AZJATYCKIE	AMERYKA ŁACIŃSKA	BLISKI WSCHÓD I AFRYKA PÓŁNOCNA	AFRYKA SUBSAHARYJSKA
zasadnicze zawodowe	59%	48%	41%	40%	38%	37%
średnie lub policealne	73%	60%	50%	47%	43%	43%
wyższe	79%	66%	53%	53%	48%	47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Gotowość do korzystania z usług świadczonych przez cudzoziemców

Największy poziom tolerancji badani Małopolanie wykazują w stosunku do obcokrajowców zatrudnionych jako: **pracownik gastronomii, sprzedawca oraz osoba wykonująca prace fizyczne, takie jak sprzątanie, ogrodnictwo czy fryzjerstwo** (w przypadku wszystkich typów narodowości).

Tabela 15. Czy skorzystał(a)by Pan(i) z usług przedstawicieli wskazanych zawodów, gdyby świadczyli je cudzoziemcy – odsetek wskazań pozytywnych (n=2431)

	Z KRAJÓW UE, EUROPY ZACHODNIEJ I USA	Z KRAJÓW EUROPY WSCHODNIEJ (UKRAINA, BIAŁORUŚ)	Z KRAJÓW SPOZA EUROPY NP. AFRYKI, AZJI, AMERYKI POŁUDNIOWEJ
kierowca	69%	60%	50%
sprzedawca	70%	62%	55%
pracownik budowlany	68%	61%	53%
osoba wykonująca prace fizyczne np. sprzątanie, ogrodnictwo, fryzjerstwo	68%	62%	55%
lekarz	60%	46%	37%
pielęgniarsz	59%	46%	37%
opiekun osoby starszej	57%	46%	35%
opiekun dziecka	46%	34%	28%
pracownik gastronomii	70%	62%	55%
doradca finansowy	52%	40%	35%
nauczyciel przedmiotu np. matematyka, chemia	58%	49%	41%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 16. Czy skorzystał(a)by Pan(i) z usług przedstawicieli wskazanych zawodów, gdyby świadczyli je cudzoziemcy – odsetek wskazań negatywnych (n=2431)

	Z KRAJÓW UE, EUROPY ZACHODNIEJ I USA	Z KRAJÓW EUROPY WSCHODNIEJ (UKRAINA, BIAŁORUŚ)	Z KRAJÓW SPOZA EUROPY NP. AFRYKI, AZJI, AMERYKI POŁUDNIOWEJ
kierowca	25%	33%	41%
sprzedawca	25%	31%	37%
pracownik budowlany	26%	32%	38%
osoba wykonująca prace fizyczne np. sprzątanie, ogrodnictwo, fryzjerstwo	26%	31%	37%
lekarz	31%	44%	51%
pielęgniarsz	33%	44%	50%
opiekun osoby starszej	33%	43%	52%
opiekun dziecka	42%	53%	60%
pracownik gastronomii	24%	31%	36%
doradca finansowy	37%	49%	54%
nauczyciel przedmiotu np. matematyka, chemia	32%	41%	47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Najmniejsze zaufanie wykazują z kolei w stosunku do obcokrajowców w przypadku zatrudnienia ich jako opiekuna do dziecka – od 42% wskazań negatywnych w przypadku pracowników z krajów Europy Zachodniej i USA do aż po 60% wskazań negatywnych w przypadku pracowników z krajów odmiennych kulturowo.

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Opinie o sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Badanym mieszkańcom zadano pytanie, jak przedstawia się według nich **sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy**. Łącznie **44% badanych wskazało, że sytuacja ta jest gorsza** (aczkolwiek tylko co dziesiąty w sposób zdecydowany). Podobny wynik (41%) uzyskało stwierdzenie, że sytuacja obu płci jest taka sama.

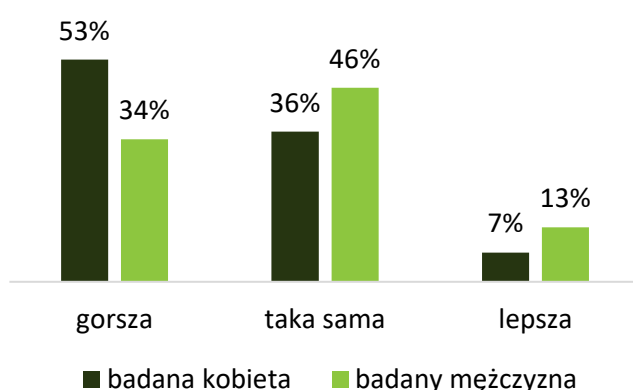
Przekonanie o tym, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest lepsza niż sytuacja mężczyzn wyraził tylko co dziesiąty ankietowany.

Wykres 24. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy? (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 25. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a płeć badanych (n=2431)



Widać znaczne **zróżnicowanie zdań w przekroju na płeć badanych** – o ile opinię na temat tego, że sytuacja obu płci na rynku pracy jest *taka sama* podzielił niemal połowa badanych mężczyzn, o tyle w przypadku kobiet odsetek ten wynosi 36%. **Ponad połowa badanych Małopolanek twierdzi, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza vs. tylko około 1/3 badanych mężczyzn.**

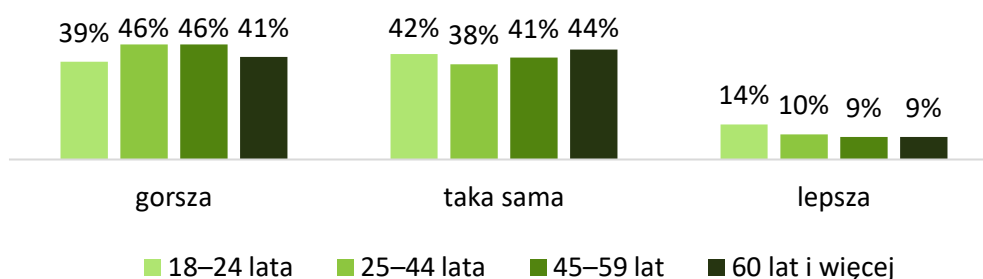
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najmłodszy respondenci częściej niż pozostali wskazywali, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest „lepsza”, aczkolwiek może być to podyktowane tym, że większość z nich jeszcze w tym rynku pracy nie



uczestniczy. Respondenci z grup najbardziej aktywnych zawodowo, tj. 25–59 lat, dominowali we wskazaniach „gorsza” (46%).

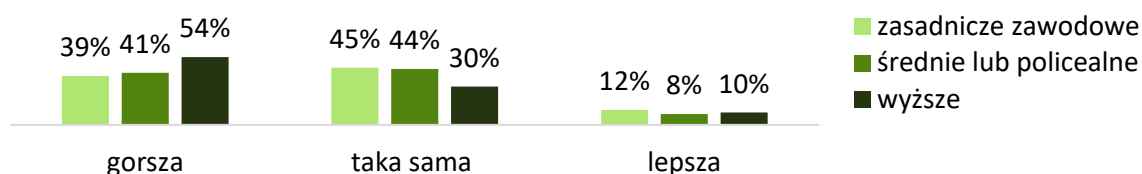
Wykres 26. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a wiek (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

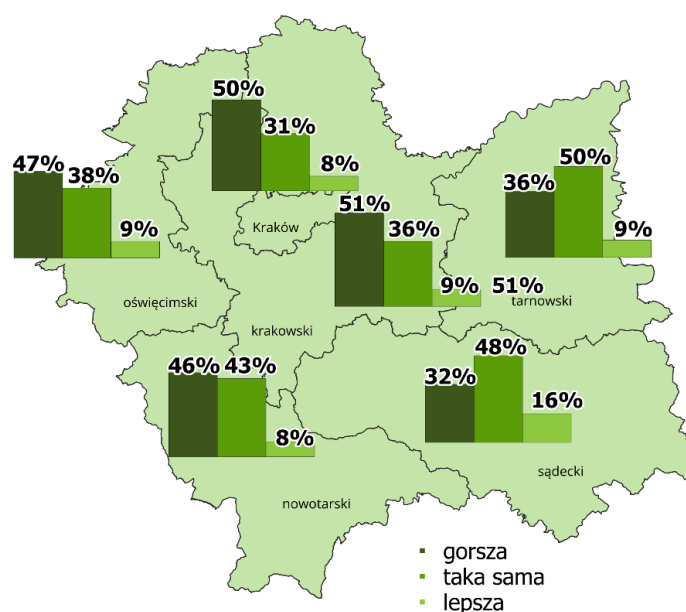
Najwięcej, tj. **aż ponad połowa respondentów z wykształceniem wyższym dostrzega, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż sytuacja mężczyzn** – 54% vs. 39% wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Wykres 27. Jaka jest według Pana(i) sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a poziom wykształcenia (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

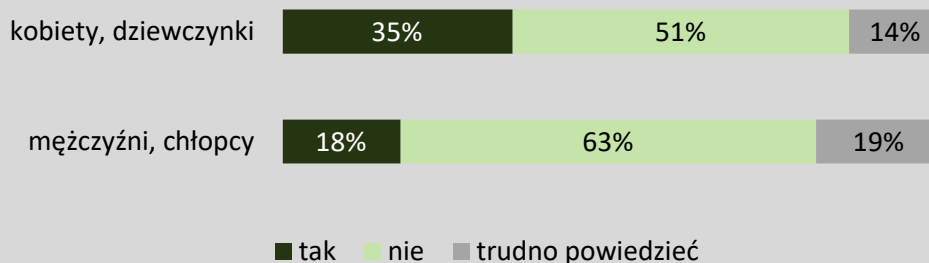
Mapa 4. Ocena sytuacji kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a podregion zamieszkania (n=2431)



Ponad połowa badanych mieszkańców Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego (tj. Krakowa i podregionu krakowskiego) jest zdania, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza vs. około 1/3 wśród mieszkańców podregionu nowosądeckiego i tarnowskiego.

POLACY WSKAZUJĄ NA WCIAŻ ISTNIEJĄCĄ DYSKRYMINACJĘ KOBIET W PEWNYCH OBSZARACH ŻYCIA

W ŚWIELE SONDAŻU CBOS Z 2025 R., Z TYM, ŻE ISTNIEJĄ OBSZARY ŻYCIA, W KTÓRYCH DYSKRYMINOWANE SĄ KOBIETY (LUB DZIEWCZYNKI) ZGADZA SIĘ PONAD JEDNA TRZECIA BADANYCH, A Z TYM, ŻE SĄ TAKIE OBSZARY, W KTÓRYCH DYSKRYMINOWANI SĄ MĘŻCZYŹNI (CHŁOPCY) – NIESPEŁNA JEDNA PIĄTA.

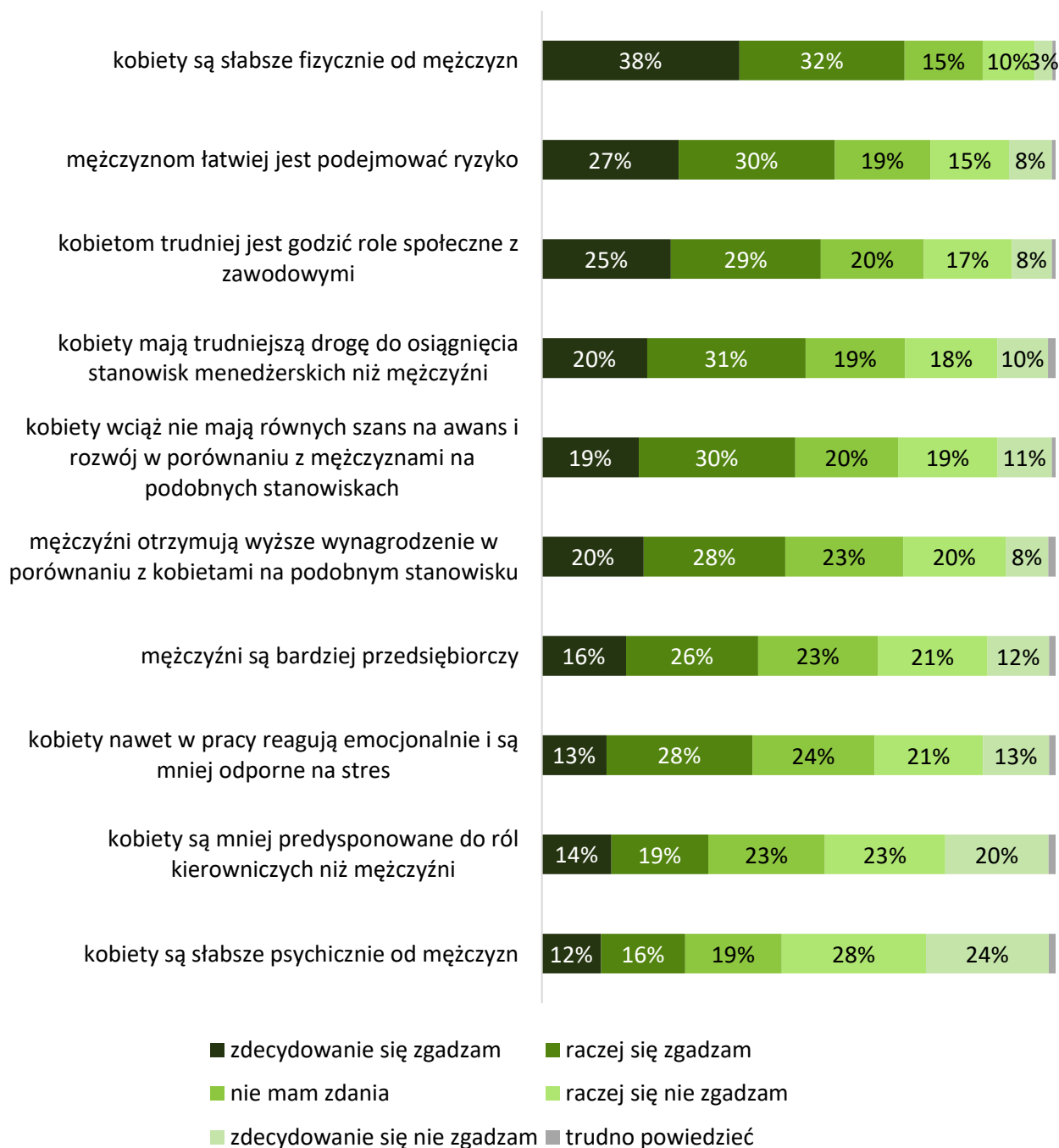


ŹRÓDŁO: CBOS, NIERÓWNOŚCI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. CZY ISTNIEJĄ, CZEGO DOTYCZĄ?, WARSZAWA, GRUDZIEŃ 2025.

Jakie opinie odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy podzielane są najczęściej przez badanych Małopolan?

- ➔ **70%** mieszkańców twierdzi, że **kobiety są słabsze fizycznie od mężczyzn**,
- ➔ **57%** mieszkańców twierdzi, że **mężczyznom łatwiej jest podejmować ryzyko**,
- ➔ **54%** mieszkańców twierdzi, że **kobietom trudniej jest godzić role społeczne z zawodowymi**,
- ➔ **51%** mieszkańców twierdzi, że **kobiety mają trudniejszą drogę do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni**.

Wykres 28. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam)? (n=2431)



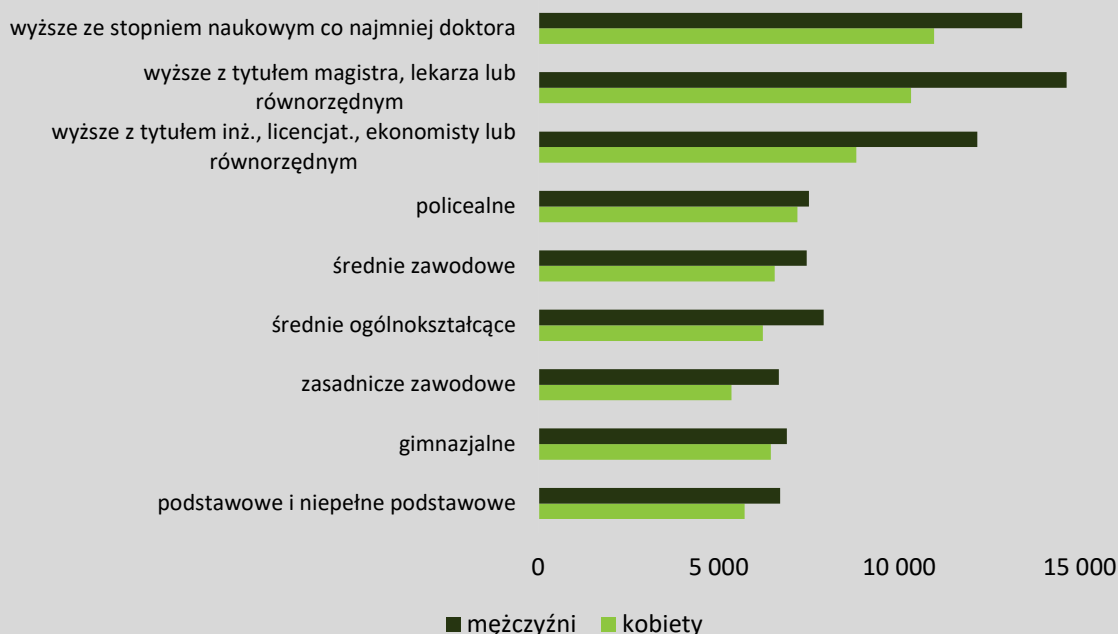
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Z kolei najmniejszą popularnością cieszą się wśród ankietowanych opinie o tym, że: *kobiety są słabsze psychicznie od mężczyzn* (28%) oraz że *kobiety są mniej predysponowane do ról kierowniczych niż mężczyźni* (33%).



DANE STATYSTYKI PUBLICZNEJ WCIĄŻ POTWIERDZAJĄ WYSTĘPOWANIE DYSPROPORCJI W WYNAGRODZENIACH KOBIEI I MĘŻCZYŹN

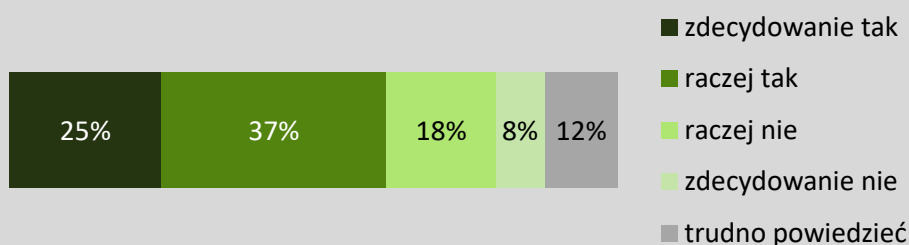
**PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIA BRUTTO WEDŁUG PŁCI I POZIOMU WYKSZTAŁCENIA
— DANE DLA WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO (2024 R.)**



ŹRÓDŁO: GUS, *KAPITAŁ LUDZKI W POLSCE W LATACH 2020–2024*, WARSZAWA 2026.

POLACY DOSTRZEGAJĄ RÓŻNICE W ZAROBKACH KOBIEI I MĘŻCZYŹN

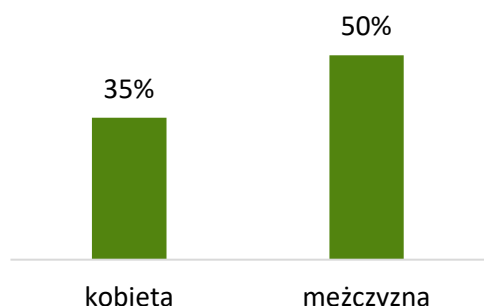
ZDANIEM PONAD 6 NA 10 BADANYCH BIORĄCYCH UDZIAŁ W SONDAŻU CBOS Z 2025 R.,
KOBIEI NA OGÓŁ ZARABIAJĄ MNIEJ NIŻ MĘŻCZYŹNI WYKONUJĄCY TĘ SAMĄ PRACĘ.



ŹRÓDŁO: CBOS, *POLACY O ROLACH PŁCIOWYCH I RÓŻNICACH MIĘDZY KOBETAMI I MĘŻCZYŹNAMI*, WARSZAWA, PAŹDZIERNIK 2025.



Wykres 29. Odsetek deklaracji twierdzących, że mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy a płęć badanych (n=2431)



Porównując opinie o sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w przekroju na płęć, **największą różnicę w poglądach** odnotowano w przypadku wskazania, że **mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy** – uważa tak aż połowa badanych mężczyzn vs. nieco ponad 1/3 badanych kobiet.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Znacznie **większy odsetek badanych kobiet jest zdania, że kobiety wciąż nie mają równych szans na awans i rozwój w porównaniu z mężczyznami na podobnych stanowiskach** – 56% vs. 42%. Spore zróżnicowanie odnotowano także w przypadku stwierdzenia, że *kobiety nawet w pracy reagują emocjonalnie i są mniej odporne na stres* – zdanie takie wyraziła niemal połowa badanych panów vs. 35% badanych pań. Najmniejsze zróżnicowanie opinii w przekroju na płęć dotyczyło natomiast stwierdzenia, że *kobietom trudniej jest godzić role społeczne z zawodowymi* (różnica 6 p. p., patrz tabela 6.).

Mieszkańcy miast znacznie częściej dostrzegają panującą na rynku pracy lukę w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami a mężczyznami (51% vs. 42%). Podobnie tendencja przedstawia się odnośnie do świadomości wciąż nierównych szans na awans czy trudniejszej drogi do osiągnięcia stanowisk menedżerskich.

Tabela 17. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy a płęć [suma ocen TAK] (n=2431)

	KOBIETA	MĘŻCZYŻNA
kobiety są słabsze fizycznie od mężczyzn	67%	74%
mężczyznom łatwiej jest podejmować ryzyko	51%	63%
kobietom trudniej jest godzić role społeczne z zawodowymi	57%	51%
kobiety mają trudniejszą drogę do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni	56%	47%
kobiety wciąż nie mają równych szans na awans i rozwój w porównaniu z mężczyznami na podobnych stanowiskach	56%	42%
mężczyźni otrzymują wyższe wynagrodzenie w porównaniu z kobietami na podobnym stanowisku	52%	42%
mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy	35%	50%
kobiety nawet w pracy reagują emocjonalnie i są mniej odporne na stres	35%	48%
kobiety są mniej predysponowane do ról kierowniczych niż mężczyźni	27%	38%
kobiety są słabsze psychicznie od mężczyzn	23%	33%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

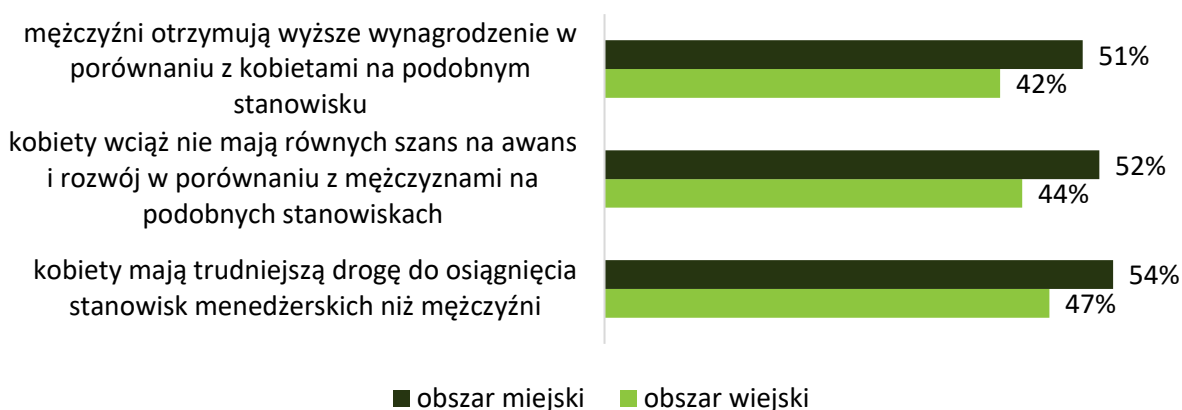


Tabela 18. Wybrane opinie na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wskazania twierdzące a wiek respondentów (n=2431)

WIEK RESPONDENTÓW	KOBIETY MAJĄ TRUDNIEJSZĄ DROGĘ DO OSIĄGNIĘCIA STANOWISK MENEDŻERSKICH	KOBIETY WCIĄŻ NIE MAJĄ RÓWNYCH SZANS NA AWANS I ROZWÓJ	MĘŻCZYŹNI SĄ BARDZIEJ PRZEDSIĘBIORCZY	KOBIETOM TRUDNIEJ JEST GODZIĆ ROLE SPOŁECZNE Z ZAWODOWYMI
18–24 lata	44%	43%	44%	50%
25–44 lata	52%	50%	45%	55%
45–59 lat	53%	50%	42%	54%
60 lat i więcej	51%	49%	39%	55%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

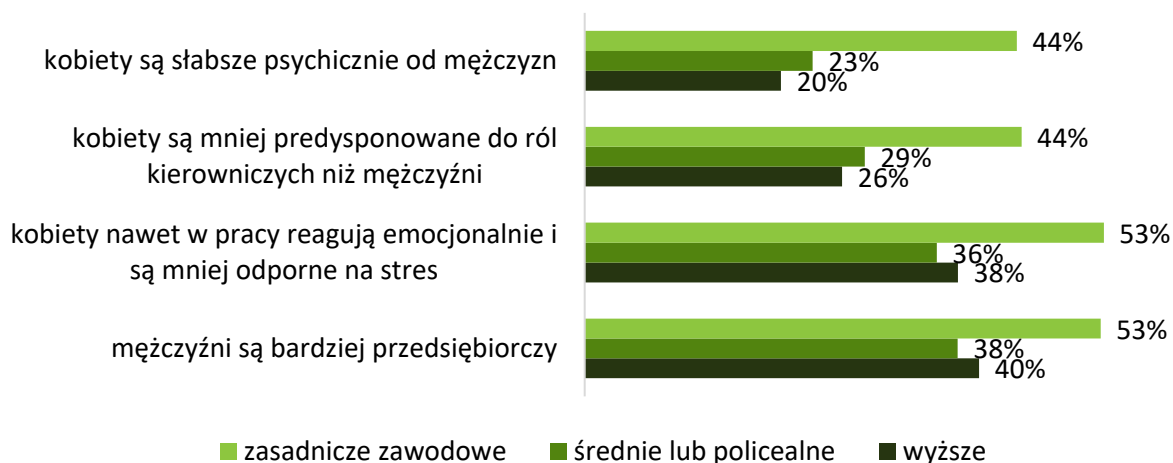
Wykres 30. Wybrane opinie na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wskazania twierdzące a obszar zamieszkania (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Warto przeanalizować, jak przedstawiają się opinie o sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w przekroju na poziom wykształcenia – rysuje się tutaj pewna tendencja, a mianowicie **respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym znacznie częściej podzielają nacechowane negatywnie opinie odnośnie do kobiet na rynku pracy**, m.in. aż ponad połowa z nich twierdzi, że *mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy* czy że *kobiety nawet w pracy reagują emocjonalnie i są mniej odporne na stres*. **Aż dwukrotnie częściej niż respondenci z wykształceniem wyższym twierdzą ponadto, że kobiety są słabsze psychicznie od mężczyzn.**

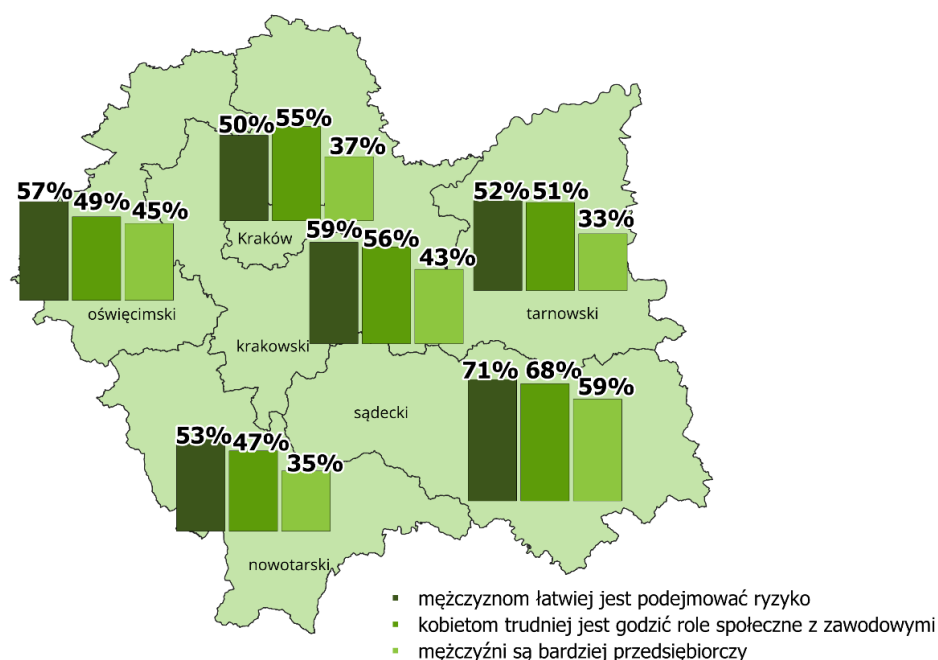
Wykres 31. Wybrane opinie na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wskazania twierdzące a wykształcenie⁹ (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mieszkańcy podregionu nowosądeckiego znacznie częściej wyrażali przekonanie o tym, że mężczyznom łatwiej jest podejmować ryzyko (aż 7 na 10 badanych vs. 5 na 10 wśród Krakowian) czy że mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy (niemal 6 na 10 badanych). Co więcej, **ponad połowa badanych z Sądeckizny uważa, że kobiety są słabsze psychicznie od mężczyzn** (vs. średnio 28% w pozostałej części regionu).

Mapa 5. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wybrane wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431)



⁹ Respondenci z wykształceniem podstawowym i/lub gimnazjalnym stanowili zaledwie 3% badanych, dlatego też nie byli brani pod uwagę w analizie przekrojowej.



Należy jednak podkreślić, że **równolegle respondenci z podregionu nowosądeckiego częściej niż pozostali dostrzegali także, że kobiety wciąż nie mają równych szans na awans i rozwój** w porównaniu z mężczyznami na podobnych stanowiskach (68%, na drugiej pozycji ankietowani z Krakowa z wynikiem 56%), oraz że mężczyźni otrzymują wyższe wynagrodzenie w porównaniu z kobietami na podobnym stanowisku (66% vs. zaledwie 23% wśród respondentów z podregionu nowotarskiego).

Tabela 19. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wybrane wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431)

	KOBIETY WCIĄŻ NIE MAJĄ RÓWNYCH SZANS NA AWANS I ROZWÓJ W PORÓWNANIU Z MĘŻCZYZNAMI NA PODOBNYCH STANOWISKACH	MĘŻCZYŹNI OTRZYMUJĄ WYŻSZE WYNAGRODZENIE W PORÓWNANIU Z KOBIETAMI NA PODOBNYM STANOWISKU
krakowski	53%	53%
miasto Kraków	56%	57%
tarnowski	37%	41%
nowosądecki	68%	66%
nowotarski	37%	23%
oświęcimski	45%	44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Doświadczenia dyskryminacji z uwagi na płeć

Następnie zarówno badanym kobietom, jak i mężczyznom, zadano pytanie, czy w ostatnich 2 latach w ich miejscu pracy zetknęli się ze strony ich pracodawcy z jakimiś zachowaniami dyskryminacyjnymi z uwagi na płeć.

W świetle wyników badania:

- ➔ **35%** mieszkańców zetknęło się w miejscu pracy z **odmiennym traktowaniem kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach,**
- ➔ **33%** mieszkańców zetknęło się w miejscu pracy z **niemiłymi komentarzami lub żartami w odniesieniu do płci żeńskiej,**
- ➔ **32%** mieszkańców zetknęło się w miejscu pracy ze **stosowaniem nierównych kryteriów oceny w stosunku do kobiet i mężczyzn.**



Wykres 32. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach zetknął(ęła) się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w swoim obecnym bądź poprzednim miejscu pracy¹⁰? (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

¹⁰ Niepracujących emerytów i osoby bezrobotne pytano o ostatnie miejsce pracy.



Tabela 20. Proszę wskazać czy w ostatnich 2 latach zetknął(ęła) się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w miejscu pracy a płeć (n=2431)

	KOBIETA	MĘŻCZYZNA
odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach	38%	31%
niemiłe komentarze lub żarty w odniesieniu do płci żeńskiej	37%	29%
stosowanie nierównych kryteriów oceny w stosunku do kobiet i mężczyzn	34%	29%
przydzielanie mniejszej liczby zadań / zadań mniej ambitnych kobietom	33%	28%
pomijanie kobiet przy awansach	32%	25%
nieakceptowane zachowania fizyczne, słowne lub pozawerbalne o charakterze lub podtekście seksualnym względem kobiet	30%	26%
pomijanie kobiet przy przydzielaniu premii	30%	23%
uporczywe przerywanie kobietom i brak możliwości dojścia do głosu	29%	23%
mobbing, uporczywe nękanie psychiczne przez przełożonego lub współpracowników, mające na celu poniżenie bądź wykluczenie kobiet	25%	21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 21. Zetknięcie się w ostatnich 2 latach z wybranymi zachowaniami ze strony pracodawcy w swoim obecnym bądź poprzednim miejscu pracy a wiek (n=2431)

	ODMIENNE TRAKTOWANIE KOBIET I MĘŻCZYZN NA RÓWNOZĘDNYCH STANOWISKACH	PRZYDZIELANIE MNIEJSZEJ LICZBY ZADAŃ / ZADAŃ MNIEJ AMBITNYCH KOBIETOM	POMIJANIE KOBIET PRZY AWANSACH	STOSOWANIE NIERÓWNYCH KRYTERIÓW OCENY W STOSUNKU DO KOBIET I MĘŻCZYZN
18–24 lata	30%	25%	23%	27%
25–44 lata	38%	33%	31%	34%
45–59 lat	38%	32%	31%	35%
60 lat i więcej	29%	28%	26%	28%

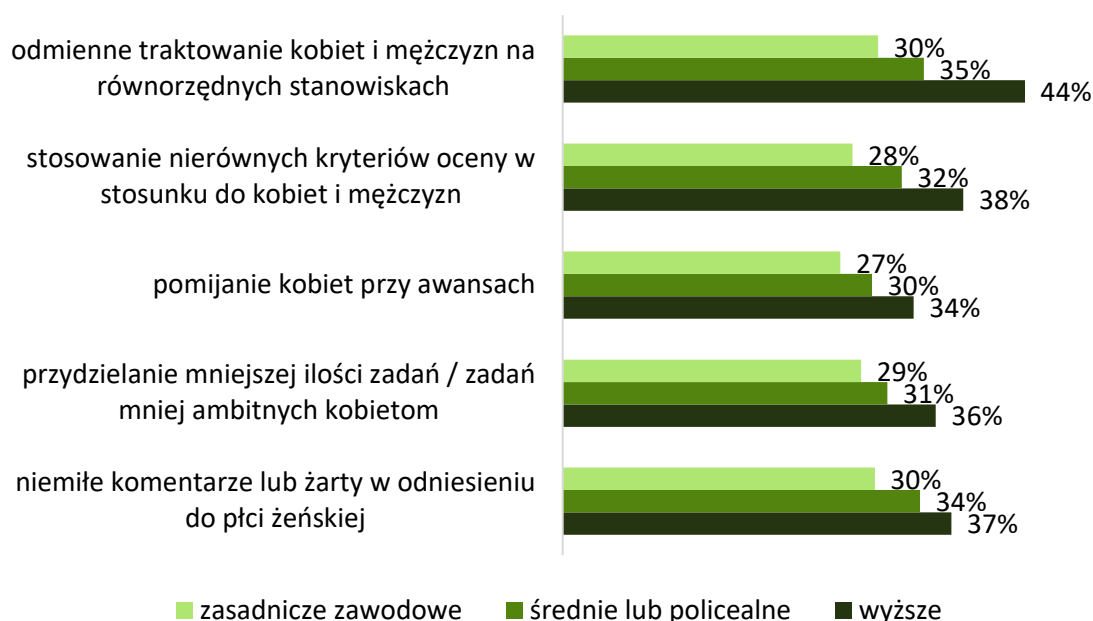
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Więcej badanych kobiet niż mężczyzn zetknęło się w swoim miejscu pracy z *odmiennym traktowaniem kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach*, z *niemiłymi komentarzami lub żartami w odniesieniu do płci żeńskiej* (w obu przypadkach różnice około 8 p. p.) czy z *pomijaniem kobiet przy awansach* (różnica 7 p. p.).

Ciekawa tendencja przedstawia się w tym przypadku w przekroju na poziom wykształcenia – **respondenci z wykształceniem wyższym częściej niż pozostali zgłaszali zetknięcie się osobiście w miejscu pracy z większością przejawów dyskryminacji względem kobiet** – przykładowo aż 14 p. p. różnicy pomiędzy nimi a respondentami z wykształceniem zasadniczym zawodowym w przypadku stwierdzenia *odmiennego traktowania kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach* czy 10 p. p. różnicy w przypadku *stosowania nierównych kryteriów oceny w stosunku do kobiet i mężczyzn*.



Wykres 33. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach zetknęła(ą) się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w swoim obecnym lub poprzednim miejscu pracy – wskazania twierdzące a wykształcenie (n=2431)

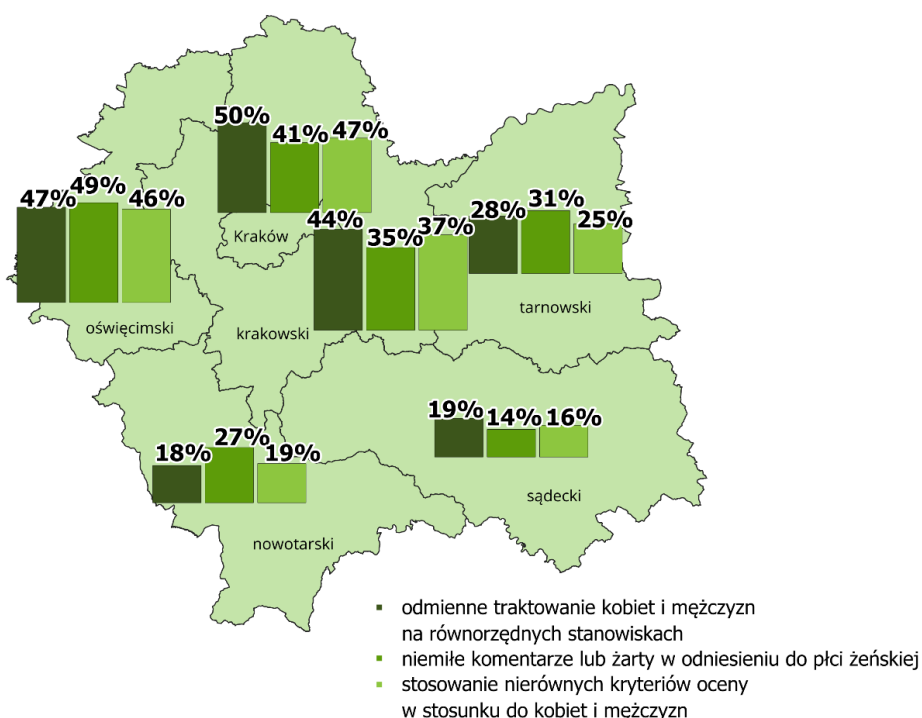


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mieszkańcy miasta Krakowa oraz podregionu oświęcimskiego częściej niż pozostali wskazywali na zetknięcie się w praktyce z przejawami dyskryminacji kobiet w miejscu pracy – **aż połowa Krakowian zadeklarowała, że zetknęła się z odmiennym traktowaniem kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach w miejscu pracy** vs. zaledwie 18–19% wśród mieszkańców podregionu nowotarskiego i nowosądeckiego.

Ankietowani Krakowianie oraz mieszkańcy podregionu oświęcimskiego częściej deklarowali także doświadczenie (osobiście bądź względem osób trzecich w miejscu pracy) zarówno *stosowania nierównych kryteriów oceny w stosunku do kobiet i mężczyzn* (odpowiednio 47% i 46%), *przydzielania mniejszej liczby zadań / zadań mniej ambitnych kobietom* (odpowiednio 47% i 45%), *pomijania kobiet przy awansach* (odpowiednio 41% i 42%) czy *nieakceptowanych zachowań fizycznych, słownych lub pozawerbalnych o charakterze lub podtekście seksualnym względem kobiet* (odpowiednio 40% i 47%). Mieszkańcy podregionu nowosądeckiego i nowotarskiego co prawda najrzadziej ze wszystkich badanych wskazywali na doświadczenie tego typu sytuacji, może to jednak wynikać m.in. z uwagi na większe opory w przyznaniu tego czy też **kwestii mentalnościowych związanych z większą akceptacją, przyzwoleniem na pewnego typu zachowania jako nie odstające od norm.**

Mapa 6. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach zetknął(ęła) się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w swoim obecnym / poprzednim miejscu pracy – czołowa trójka wskazań a podregion zamieszkania (n=2431)

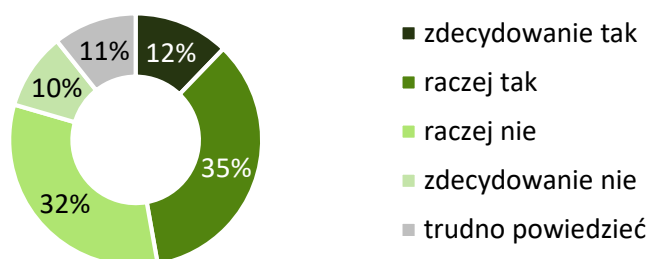


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Równość szans na rozwój i awans

Wśród badanych Małopolan zdania na temat tego, czy kobiety i mężczyźni otrzymują takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku w swoim miejscu pracy są **mocno podzielone – z pewną przewagą tych, którzy dostrzegają równość szans (47% vs. 42%)**.

Wykres 34. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku w Pana(i) aktualnym miejscu pracy¹¹? (n=2431)

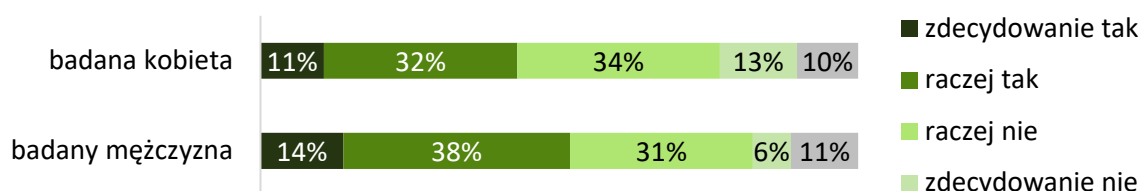


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

¹¹ Niepracujących emerytów i osoby bezrobotne pytano o ostatnie miejsce pracy.

Ponad połowa badanych mężczyzn jest przekonana, że kobiety i mężczyźni otrzymują takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku w ich aktualnym miejscu pracy, podczas gdy **wśród badanych kobiet odsetek ten był niższy – 43%**.

Wykres 35. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku w Pana(i) aktualnym miejscu pracy a płeć badanych (n=2431)

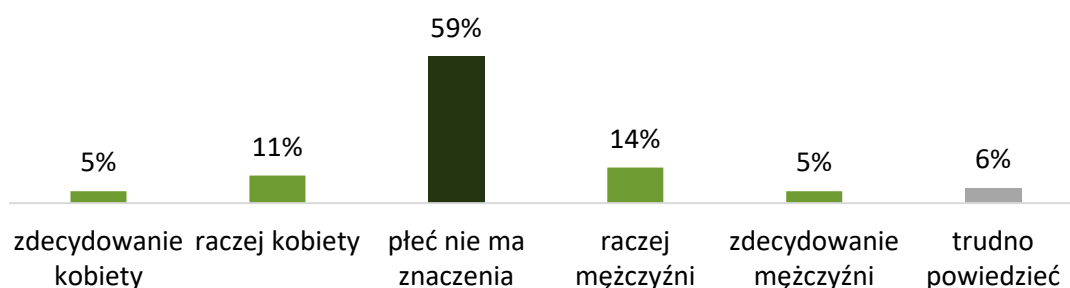


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Predyspozycje do zajmowania stanowisk kierowniczych a płeć

Niemal 6 na 10 badanych Małopolan jest zdania, że **płeć nie ma znaczenia**, jeśli chodzi o predyspozycje do zajmowania stanowisk kierowniczych. Wśród pozostałych notuje się pewną przewagę opinii wskazujących na mężczyzn jako osoby bardziej predysponowane do tych ról (19% vs. 16%).

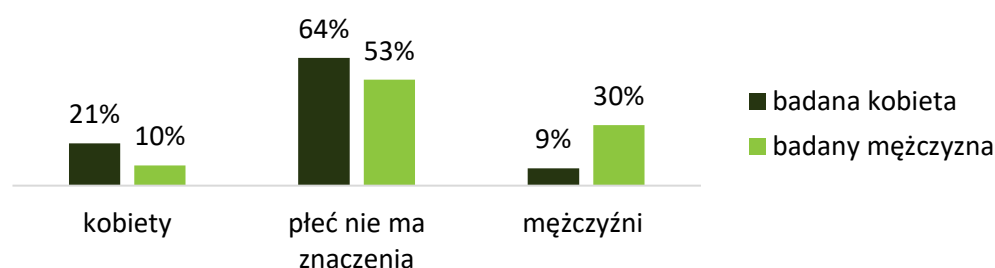
Wykres 36. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych? (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Aż **30% badanych mężczyzn** jest przekonanych o tym, że **to właśnie oni lepiej sprawdzają się** na stanowiskach kierowniczych – **odsetek ten wśród badanych kobiet był aż 3-krotnie niższy**.

Wykres 37. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a płeć badanych (n=2431)



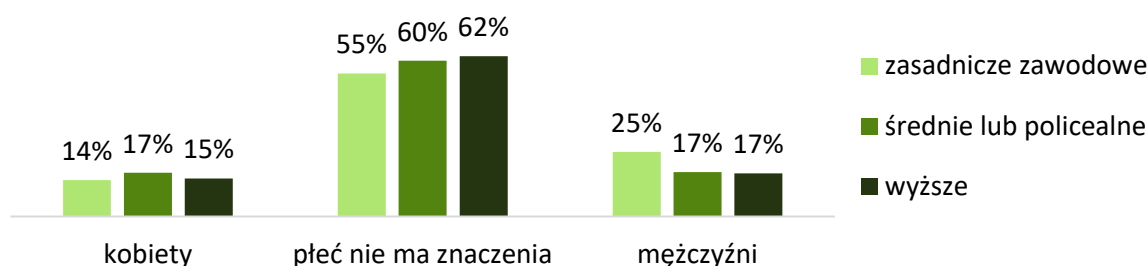
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Respondenci w wieku 18–24 lat częściej niż pozostali wskazywali, że płeć nie ma znaczenia w kontekście zajmowania stanowisk kierowniczych (62%).

Przekonanie o tym, że płeć nie ma znaczenia, jeśli chodzi o predyspozycje do zajmowania stanowisk kierowniczych, wzrasta wraz z poziomem wykształcenia. Około 1/4 respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym wskazuje, że to mężczyźni bardziej nadają się do tych ról (vs. 17% respondentów z wykształceniem średnim lub wyższym).

Wykres 38. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a poziom wykształcenia (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najwięcej, tj. niemal 1/4 **mieszkańców podregionu tarnowskiego jest zdania, że to mężczyźni lepiej sprawdzają się na stanowiskach kierowniczych vs. 15% wśród Krakowian.** Dokładnie 2/3 mieszkańców podregionu nowotarskiego wskazała, że płeć nie ma znaczenia.

Tabela 22. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a podregion zamieszkania (n=2431)

	KOBIETY	PŁEĆ NIE MA ZNACZENIA	MĘŻCZYŹNI
krakowski	13%	60%	21%
miasto Kraków	15%	59%	15%
tarnowski	18%	54%	24%
nowosądecki	15%	60%	19%
nowotarski	14%	66%	18%
oświęcimski	21%	54%	18%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY

– MŁODE MATKI I KOBIETY W CIĄŻY

Opinie o sytuacji kobiet–matek na rynku pracy

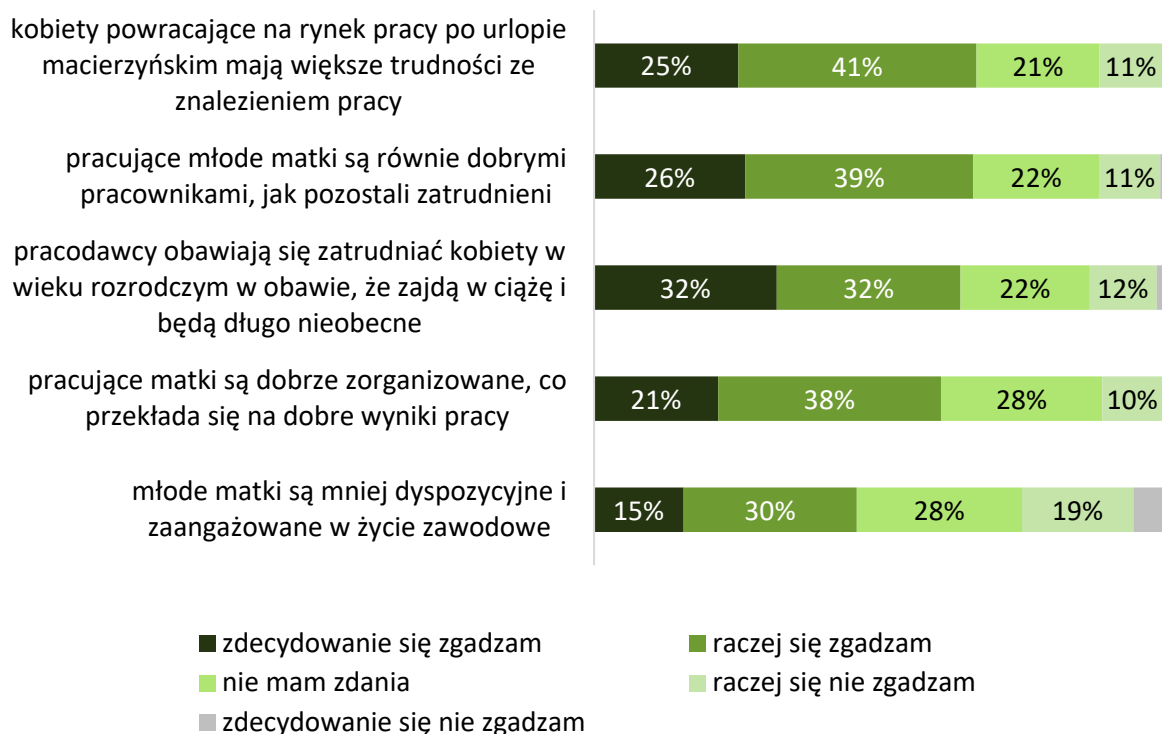
Aż **2/3** badanych Małopolan jest zdania, że:

- kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy oraz że
- pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami jak pozostali zatrudnieni.

W czołowej trójce najczęściej podzielanych opinii znalazło się też wskazanie, że *pracodawcy obawiają się zatrudniać kobiety w wieku rozrodczym w obawie, że zajdą w ciążę i będą długo nieobecne* (64%).

Najmniejszą popularnością cieszyła się co prawda opinia, że *młode matki są mniej dyspozycyjne i zaangażowane w życie zawodowe*, niemniej jednak łącznie uzyskała niemal połowę odpowiedzi twierdzących (45%).

Wykres 39. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet–matek na rynku pracy w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam)? (n=2431)

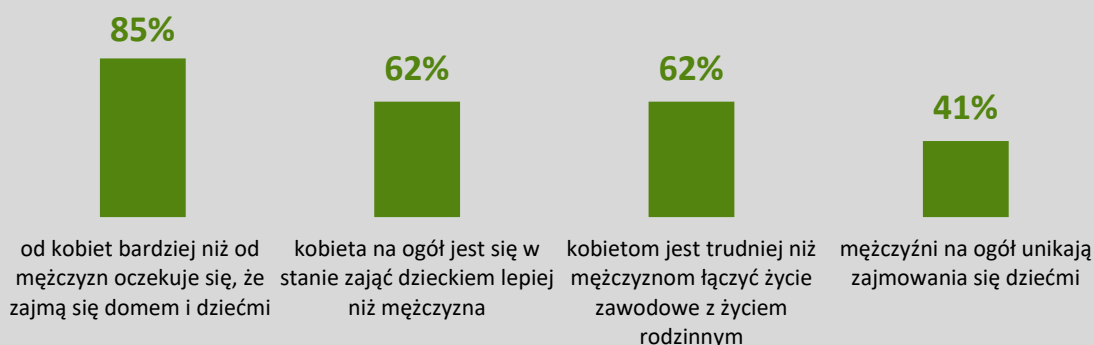


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



POLACY WCIĄŻ SILNIE PRZYPISUJĄ KOBIETOM I MĘŻCZYZNOM ODMIENNE ROLE W ŻYCIU SPOŁECZNYM I ZAWODOWYM

ZDANIEM BADANYCH BIORĄCYCH UDZIAŁ W SONDAŻU CBOS Z 2025 R. W POLSKIM SPOŁECZEŃSTWIE TO WCIĄŻ OD KOBIET OCZEKUJE SIĘ W WIĘKSZYM STOPNIU, IŻ ZAJMĄ SIĘ DOMEM I DZIEĆMI (85%), TRUDNIEJ IM TEŻ ŁĄCZYĆ ŻYCIE ZAWODOWE Z RODZINNYM (62%).



ŹRÓDŁO: CBOS, POLACY O ROLACH PŁCIOWYCH I RÓŻNICACH MIĘDZY KOBIETAMI I MĘŻCZYZNAMI, WARSZAWA, PAŹDZIERNIK 2025.

Badane **kobiety znacznie częściej** niż badani mężczyźni **były zdania, że kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy** (72% vs. 59%). Podobnie jeśli chodzi o przekonanie, że **pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami, jak pozostali zatrudnieni**.

Badani **mężczyźni wykazywali z kolei przewagę jedynie w stwierdzeniu, że młode matki są mniej dyspozycyjne i zaangażowane w życie zawodowe** (49% vs. 42%).

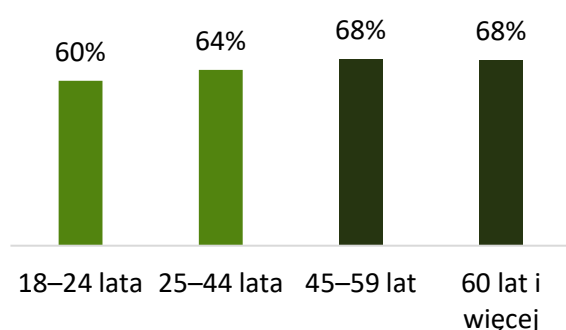
Wykres 40. Opinie o sytuacji kobiet–matek na rynku pracy w przekroju na płeć badanych (n=2431)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



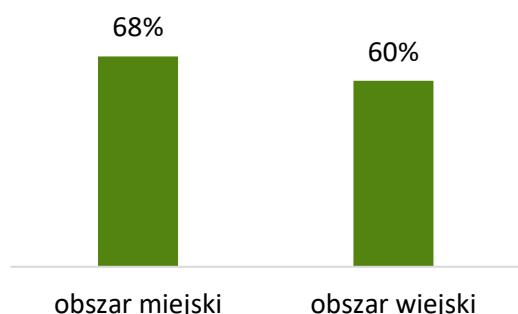
Wykres 41. Kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy – wskazania twierdzące a wiek (n=2431)



Większe różnice w przekroju na wiek odnotowano w przypadku stwierdzenia, że *kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy* – badani po 45. roku życia byli o tym częściej przekonani niż respondenci z najmłodszej grupy wiekowej (tj. 8 p. p. różnicy).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 42. Pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami co pozostali zatrudnieni – odsetek wskazań twierdzących a obszar zamieszkania (n=2431)



Badani mieszkańcy miast częściej wyrażają opinie, że *pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami co pozostali zatrudnieni* (różnica 8 p. p.). Jednocześnie częściej niż mieszkańcy wsi popierali stwierdzenie, że *pracodawcy obawiają się zatrudniać kobiety w wieku rozrodczym w obawie, że zajądą w ciążę i będą długo nieobecne* (67% vs. 58%).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W świetle danych **poziom wykształcenia ma wpływ na postrzeganie kobiet–matek na rynku pracy** – respondenci z wykształceniem wyższym częściej wyrażali m.in. zdanie, że *pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami co pozostali zatrudnieni* (72%), czy też, że *są dobrze zorganizowane, co przekłada się na dobre wyniki w pracy* (64%). Z kolei **respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym znacznie częściej wyrażali opinię negatywną, że młode matki są mniej dyspozycyjne i zaangażowane w życie zawodowe** (53%, tj. niemal 10 p. p. różnicy względem ankietowanych z wykształceniem wyższym).

Tabela 23. Wybrane wskazania odnośnie do sytuacji kobiet–matek na rynku pracy a wykształcenie (n=2431)

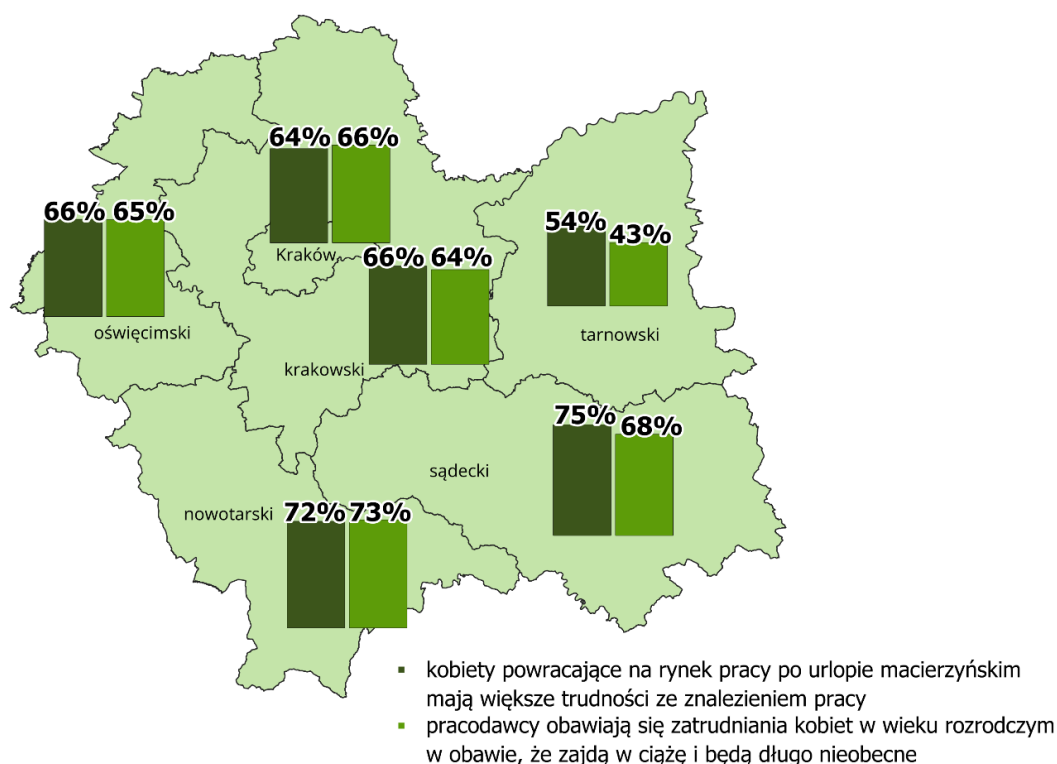
	PRACUJĄCE MŁODE MATKI SĄ RÓWNIE DOBRZYMI PRACOWNIKAMI CO POZOSTALI ZATRUDNIENI	PRACUJĄCE MATKI SĄ DOBRZE ZORGANIZOWANE, CO PRZEKŁADA SIĘ NA DOBRE WYNIKI PRACY	MŁODE MATKI SĄ MNIEJ DYSPOZYCYJNE I ZAANGAŻOWANE W ŻYCIE ZAWODOWE
zasadnicze zawodowe	64%	58%	53%
średnie lub policealne	64%	60%	43%
wyższe	72%	64%	42%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Około **3/4 respondentów z podregionu nowosądeckiego i nowotarskiego** wskazała, że **kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy** vs. nieco ponad połowa respondentów z podregionu tarnowskiego.

Mapa 7. Wybrane stwierdzenia odnośnie do sytuacji kobiet–matek na rynku pracy – wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431)



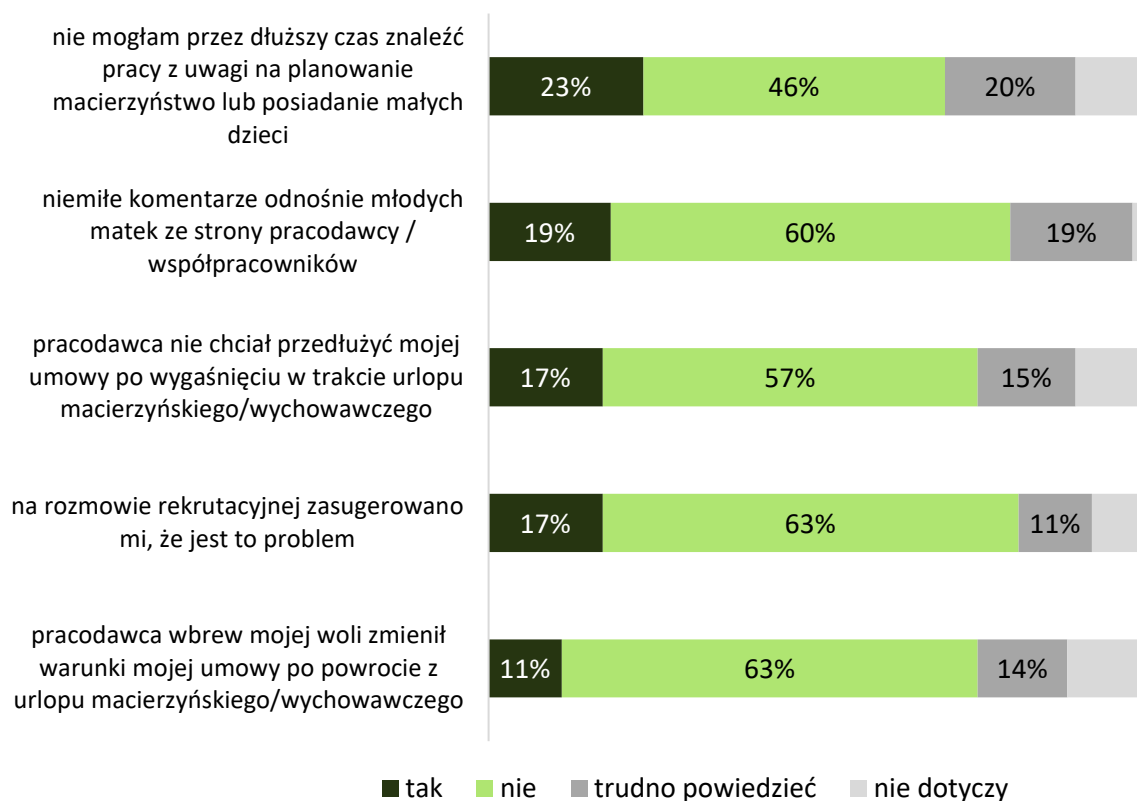
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Doświadczenia dyskryminacji z uwagi na macierzyństwo

Niemal 1/4 badanych kobiet, które posiadają małe dzieci do lat 3 zadeklarowała, że *nie mogła przez dłuższy czas znaleźć pracy z uwagi na planowanie macierzyństwa lub posiadanie małych dzieci* w ostatnich 2 latach.

Co piąta z kolei odnotowała *niemiłe komentarze odnośnie do młodych matek ze strony pracodawcy czy współpracowników*.

Wykres 43. Czy z uwagi na macierzyństwo w ostatnich 2 latach doświadczyła Pani którychś ze wskazanych sytuacji? (n=81)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

SPIS MAP

Mapa 1. Występowanie na rynku pracy przejawów dyskryminacji z uwagi na wybrane czynniki w opinii mieszkańców poszczególnych podregionów (n=2431)	12
Mapa 2. <i>Osoby z młodszych pokoleń są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+</i> – odsetek wskazań twierdzących a podregion zamieszkania (n=2431)	22
Mapa 3. Wybrane stwierdzenia odnośnie do cudzoziemców na rynku pracy – wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431).....	26
Mapa 4. Ocena sytuacji kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a podregion zamieszkania (n=2431).....	35
Mapa 5. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wybrane wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431)	41
Mapa 6. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach zetknął(ęła) się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w swoim obecnym / poprzednim miejscu pracy – czołowa trójka wskazań a podregion zamieszkania (n=2431).....	46
Mapa 7. Wybrane stwierdzenia odnośnie do sytuacji kobiet-matek na rynku pracy – wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431).....	52

SPIS TABEL

Tabela 1. Proszę wskazać, czy Pana(i) zdaniem na lokalnym rynku pracy występują aktualnie jakieś formy dyskryminacji ze względu na wiek – wskazania twierdzące wśród różnych grup wiekowych (n=2431).....	12
Tabela 2. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników lub osobiście a płeć (n=2431)	14
Tabela 3. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników, lub osobiście – czołowa piątka a obszar zamieszkania (n=2431).....	15
Tabela 4. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników lub osobiście – czołowa piątka wskazań a podregion zamieszkania (n=2431)	15
Tabela 5. Czy z uwagi na wiek zetknął(ęła) się Pan(i) na rynku pracy w ostatnich 2 latach z następującymi sytuacjami – wybrane wskazania a podregion zamieszkania (n=1355)	16
Tabela 6. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a wiek(n=2431)	19
Tabela 7. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a wykształcenie (n=2431).....	20



Tabela 8. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a podregion zamieszkania (n=2431)	21
Tabela 9. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych narodowości a płeć (n=2431)	28
Tabela 10. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości a wiek (n=2431)	29
Tabela 11. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości a wykształcenie (n=2431)	30
Tabela 12. Nastawienie do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości a podregion zamieszkania (n=2431)	30
Tabela 13. Proszę wskazać, czy zaakceptował(a)by Pan(i) jako współpracownika/kolegę z pracy osobę ze wskazanych narodowości a wiek (n=2431)	32
Tabela 14. Proszę wskazać, czy zaakceptował(a)by Pan(i) jako współpracownika/kolegę z pracy osobę ze wskazanych narodowości – wskazania twierdzące a wykształcenie (n=2431)	32
Tabela 15. Czy skorzystał(a)by Pan(i) z usług przedstawicieli wskazanych zawodów, gdyby świadczyli je cudzoziemcy – odsetek wskazań pozytywnych (n=2431)	33
Tabela 16. Czy skorzystał(a)by Pan(i) z usług przedstawicieli wskazanych zawodów, gdyby świadczyli je cudzoziemcy – odsetek wskazań negatywnych (n=2431)	33
Tabela 17. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy a płeć [suma ocen TAK] (n=2431)	39
Tabela 18. Wybrane opinie na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wskazania twierdzące a wiek respondentów (n=2431)	40
Tabela 19. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wybrane wskazania twierdzące a podregion zamieszkania (n=2431)	42
Tabela 20. Proszę wskazać czy w ostatnich 2 latach zetknął(ęła) się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w miejscu pracy a płeć (n=2431)	44
Tabela 21. Zetknięcie się w ostatnich 2 latach z wybranymi zachowaniami ze strony pracodawcy w swoim obecnym bądź poprzednim miejscu pracy a wiek (n=2431)	44
Tabela 22. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a podregion zamieszkania (n=2431)	48
Tabela 23. Wybrane wskazania odnośnie do sytuacji kobiet–matek na rynku pracy a wykształcenie (n=2431) .	51



SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Badani Małopolanie w przekroju na płeć i wiek (n=2431).....	6
Wykres 2. Badani Małopolanie w przekroju na wykształcenie i status zawodowy (n=2431).....	6
Wykres 3. Badani Małopolanie w przekroju na obszar zamieszkania (miasto/wieś) (n=2431).....	6
Wykres 4. Badani Małopolanie w przekroju na uzyskiwany dochód netto (n=2431).....	7
Wykres 5. Badani Małopolanie w przekroju na sytuację rodzinną (n=2431)	7
Wykres 6. Czy Pana(i) zdaniem na lokalnym/regionalnym rynku pracy występują aktualnie jakieś formy dyskryminacji ze względu na wskazane cechy? (n=2431)	10
Wykres 7. Występowanie na rynku pracy przejawów dyskryminacji z uwagi na płeć w opinii badanych kobiet i mężczyzn (n=2431).....	11
Wykres 8. Występowanie na rynku pracy przejawów dyskryminacji z uwagi na wybrane czynniki w opinii badanych kobiet i mężczyzn (n=2431).....	11
Wykres 9. Czy w ostatnich 2 latach w Pana(i) miejscu pracy (aktualnym bądź poprzednim) spotkał(a) się Pan(i) z jakimiś formami dyskryminacji skierowanymi względem któregoś z pracowników lub Pana(i) osobiście ze względu na wskazane cechy? (n=2431)	14
Wykres 10. Proszę wskazać czy z uwagi na wiek zetknął(ęła) się Pan(i) na rynku pracy w ostatnich 2 latach z następującymi sytuacjami? (n=1355)	16
Wykres 11. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam)? (n=2431).....	18
Wykres 12. Wybrane stwierdzenia odnośnie do osób 50+ na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a płeć (n=2431)	19
Wykres 13. Osoby z młodszych pokoleń mają wygórowane i nieadekwatne do swoich kompetencji oczekiwania płacowe – wskazania twierdzące a wiek (n=2431)	20
Wykres 14. Osoby z młodszych pokoleń są bardziej wydajnymi pracownikami niż osoby 50+ – odsetek wskazań twierdzących a wykształcenie (n=2431).....	21
Wykres 15. Osoby będące kilka lat przed emeryturą tylko czekają na moment, w którym przestaną pracować – wskazania twierdzące a obszar zamieszkania (n=2431).....	21
Wykres 16. Proszę wskazać czy z uwagi na posiadane orzeczenie o niepełnosprawności zetknął(ęła) się Pan(i) na rynku pracy w ostatnich 2 latach z następującymi sytuacjami (n=213)	23
Wykres 17. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do cudzoziemców na rynku pracy w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam)? (n=2431)	24
Wykres 18. Wybrane opinie o cudzoziemcach na rynku pracy a płeć badanych – suma wskazań twierdzących (n= 2431)	25
Wykres 19. Zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne – wskazania twierdzące a wiek (n=2431)	25



Wykres 20. Wybrane opinie o cudzoziemcach na rynku pracy a obszar zamieszkania – suma wskazań twierdzących (n=2431)	25
Wykres 21. Zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści – wskazania twierdzące a wykształcenie (n=2431)	26
Wykres 22. Proszę ocenić, jaki ma Pan(i) stosunek do zatrudniania na rynku pracy cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości? (n=2431)	27
Wykres 23. Proszę wskazać, czy zaakceptował(a)by Pan(i) jako współpracownika/kolegę z pracy osobę ze wskazanych narodowości? (n=2431)	31
Wykres 24. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy? (n=2431)	34
Wykres 25. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a płeć badanych (n=2431)	34
Wykres 26. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a wiek (n=2431)	35
Wykres 27. Jaka jest według Pana(i) sytuacja kobiet względem mężczyzn na rynku pracy a poziom wykształcenia (n=2431)	35
Wykres 28. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w skali od 1 do 5 (<i>gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam</i>)? (n=2431)	37
Wykres 29. Odsetek deklaracji twierdzących, że <i>mężczyźni są bardziej przedsiębiorczy</i> a płeć badanych (n=2431)	39
Wykres 30. Wybrane opinie na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wskazania twierdzące a obszar zamieszkania (n=2431)	40
Wykres 31. Wybrane opinie na temat sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – wskazania twierdzące a wykształcenie (n=2431)	41
Wykres 32. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach zetknął(ęła) się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w swoim obecnym bądź poprzednim miejscu pracy? (n=2431)	43
Wykres 33. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach zetknął(a)ł się Pan(i) z którymiś z poniższych zachowań ze strony pracodawcy w swoim obecnym lub poprzednim miejscu pracy – wskazania twierdzące a wykształcenie (n=2431)	45
Wykres 34. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku w Pana(i) aktualnym miejscu pracy? (n=2431)	46
Wykres 35. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku w Pana(i) aktualnym miejscu pracy a płeć badanych (n=2431)	47
Wykres 36. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych? (n=2431)	47
Wykres 37. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a płeć badanych (n=2431)	47
Wykres 38. Kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a poziom wykształcenia (n=2431)	48



Wykres 39. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie do sytuacji kobiet-matek na rynku pracy w skali od 1 do 5 (<i>gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam</i>)? (n=2431)	49
Wykres 40. Opinie o sytuacji kobiet-matek na rynku pracy w przekroju na płeć badanych (n=2431)	50
Wykres 41. Kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy – wskazania twierdzące a wiek (n=2431)	51
Wykres 42. Pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami co pozostali zatrudnieni – odsetek wskazań twierdzących a obszar zamieszkania (n=2431)	51
Wykres 43. Czy z uwagi na macierzyństwo w ostatnich 2 latach doświadczyła Pani któryś ze wskazanych sytuacji? (n=81)	53



Województwo Małopolskie
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Rozwoju Regionu
Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego
ul. Wielicka 72A, 30-552 Kraków

www.obserwatorium.malopolska.pl

Egzemplarz bezpłatny

ISBN: 978-83-68801-10-1



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027