



Fundusze Europejskie:
Badania opinii

Stereotypy i uprzedzenia na małopolskim rynku pracy – perspektywa pracodawców

**Stereotypy i uprzedzenia
na małopolskim rynku pracy
– perspektywa pracodawców**

Kraków 2026

Autorzy opracowania: Barbara Surmacz

Realizacja badania
techniką CATI
(wspomagany komputerowo
wywiad telefoniczny):

ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno

Realizacja badań jakościowych
techniką IDI/TDI
(indywidualny / telefoniczny
wywiad pogłębiony)
oraz wywiadu fokusowego:

Grupa BST Sp. z o.o.,
ul. Mieczków 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:

978-83-68801-09-5

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
Badanie ilościowe	5
Badania jakościowe	6
CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORCÓW	6
Kategoria wielkości.....	6
Seksja działania PKD	7
Lokalizacja przestrzenna siedziby firmy	8
Okres funkcjonowania na rynku.....	8
Udział kapitału zagranicznego	8
Płeć ankietowanych.....	9
GRUPY PODLEGAJĄCE STEREOTYPOM NA REGIONALNYM RYNKU PRACY	9
STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – WIEK	14
STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – CUDZOZIEMCY	19
Opinie o cudzoziemcach na rynku pracy	19
Zatrudnianie cudzoziemców w firmie	23
Stosunek pracodawców do cudzoziemców z różnych narodowości i kręgów kulturowych	25
STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI.....	31
Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.....	31
Bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.....	34
Zgłaszanie przypadków dyskryminacji przez pracowników	35
Otwartość na szkolenia z zakresu współpracy z osobami z niepełnosprawnościami	35
STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – PŁEĆ	36
Sytuacja kobiet na rynku pracy	36
Sytuacja kobiet w badanej firmie	40
Kobiety na stanowiskach kierowniczych	43
Predyspozycje z uwagi na płeć w opinii pracodawców	43
Kobiety jako część kadry kierowniczej małopolskich firm.....	47
Szanse na rozwój i awans a płeć.....	48
Polityka równego traktowania i wynagradzania	49
Zgłaszanie przypadków dyskryminacji przez pracowników	51
STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – MŁODE MATKI I KOBIETY W CIAŻY.....	51
Opinie o kobietach-matkach na rynku pracy	51
Udogodnienia wprowadzane na rzecz <i>work-life balance</i>	54
STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – OSOBY NEURORÓŻNORODNE	57
KLUCZOWE WNIOSKI Z BADAŃ.....	57
SPIS TABEL	61
SPIS WYKRESÓW	62



UWAGI METODOLOGICZNE

Cel i zakres badania

W ujęciu teoretycznym **stereotypy** to 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, pochopnych 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. Schematyczne wyobrażenia i uproszczenia o charakterze dyskryminacyjnym, 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 prowadzący do nierównego traktowania bądź wykluczenia na rynku pracy².



Myślenie o charakterze stereotypowym i konsekwencje z nim związane mogą przekładać się na obniżenie komfortu pracy dyskryminowanych bądź defaworyzowanych grup pracowników, a nawet prowadzić do przemocy mentalnej i mobbingu w miejscu pracy.

W ujęciu operacyjnym poziom stereotypizacji został zidentyfikowany na podstawie odpowiedzi respondentów na pytania odnoszące się do ocen wskazanych grup społecznych w kontekście ich zatrudniania, wykonywania obowiązków zawodowych, kompetencji, efektywności, dyspozycyjności, zaangażowania czy możliwości rozwoju zawodowego oraz innych cech przypisywanych kandydatom i pracownikom ze względu na płeć, wiek, narodowość, niepełnosprawność czy sytuację rodzinną.

Nawet jeśli część ze stereotypów jest nieświadomie wcielana w praktykę, to – z perspektywy organizacji – mogą one utrzymywać niesprawiedliwe struktury oraz ograniczać różnorodność, innowacyjność, a tym samym potencjał danej firmy czy instytucji. Mogą psuć atmosferę w pracy przez nierówne traktowanie pracowników oraz zniekształcać ocenę ich umiejętności i kompetencji.

Ważną rolę odgrywać mogą także swoiste **uprzedzenia**, rozumiane jako indywidualna postawa zawierająca silny ładunek emocjonalny wobec pewnej osoby lub zbiorowości. Stereotyp jest ponadjednostkowy, jest on elementem wiedzy zbiorowej, przekazywanej z pokolenia na pokolenie.

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

² CBOS, *Kobiety na rynku pracy – opowieść o symbolicznej dewaluacji, stereotypach i strategicznym milczeniu*, Warszawa 2025.



Badanie opinii podmiotów gospodarki narodowej stanowi istotną metodę oceny i wspomagania polityk publicznych. Głównym celem **ankietyzacji przeprowadzonej w listopadzie 2025 roku** była identyfikacja najczęściej pojawiających się na rynku pracy stereotypów i uprzedzeń oraz wdrażania zasad równego traktowania na rynku pracy przez małopolskich pracodawców.

Uzupełnienie badania ilościowego w tym temacie stanowiły przeprowadzone **równoległe badania jakościowe – na przełomie października i listopada 2025 roku**, z udziałem przedstawicieli małopolskiego biznesu, instytucji rynku pracy, związków zawodowych, agencji zatrudnienia itp.

Zdobyte na podstawie przeprowadzonych badań informacje są istotne z punktu widzenia rozwoju regionalnego, ponieważ umożliwiają diagnozę, określenie potrzeb i kierunki rozwoju zarówno małopolskich przedsiębiorstw, jak też instytucji rynku pracy. Wyniki przeprowadzonych analiz zostaną wykorzystane do **skuteczniejszego projektowania polityk, szczególnie w zakresie wsparcia działań dotyczących polityki rynku pracy, polityki społecznej czy migracyjnej**, oraz będą przydatne w identyfikacji punktowych obszarów interwencji polityki regionalnej. Dysponowanie rzetelną wiedzą pozwala na podejmowanie bardziej trafnych decyzji.

Technika badawcza

Badanie ilościowe

W ramach badania opinii przeprowadzono z przedstawicielami małopolskich podmiotów gospodarki narodowej łącznie **1200 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo** – technika badawcza CATI (n=1200).

W założeniach metodologicznych przyjęto dobór próby³ uwzględniający następujące cechy:

- **rodzaj działalności w oparciu o sekcje PKD** (Polską Klasyfikację Działalności); ankiety zostały zrealizowane wśród podmiotów reprezentujących wszystkie rodzaje działalności, z wyłączeniem sekcji T i U⁴;
- **klasa wielkości firm w oparciu o liczbę pracujących**: mikroprzedsiębiorstwa (bez samozatrudnionych, tj. 2–9 pracujących), małe przedsiębiorstwa (10–49 pracujących), średnie przedsiębiorstwa (50–249 pracujących) oraz duże przedsiębiorstwa (250 i więcej pracujących);
- **lokalizacja siedziby firmy** na poziomie podregionów; zasięg przestrzenny badania objął teren całego województwa małopolskiego, z uwzględnieniem wszystkich 6 podregionów, zgodnie z delimitacją przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny (GUS).

Szczegółowa liczebność dla poszczególnych cech została przedstawiona w rozdziale kolejnym pn. *Charakterystyka badanych przedsiębiorców*.

³ Dobór próby w oparciu o aktualne dane BDL GUS oraz REGON.

⁴ Zgodnie z klasyfikacją PKD 2007 Sekcja T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, Sekcja U – organizacje i zespoły eksterytorialne.



Dane dotyczące całego zbioru związane są tylko i wyłącznie ze zrealizowaną próbą i nie muszą mieć pełnego przełożenia na całą gospodarkę województwa.

Badania jakościowe

W **wywiadach indywidualnych** (techniką IDI⁵ i/lub opcjonalnie TDI⁶) wzięli udział przedstawiciele następujących grup podmiotów:

- ➔ małopolscy pracodawcy (16 wywiadów),
- ➔ agencje zatrudnienia działające na terenie Małopolski (np. agencje pośrednictwa pracy, agencje rekrutacyjne, firmy headhunterskie) (6 wywiadów),
- ➔ publiczne służby zatrudnienia / lokalne instytucje rynku pracy (4 wywiady),
- ➔ przedstawiciele lokalnych związków zawodowych (4 wywiady).

Łącznie w ramach badania przeprowadzono z ww. grupami respondentów 30 wywiadów indywidualnych.

Podsumowanie projektu badawczego stanowił **zogniskowany wywiad grupowy**, na który, oprócz powyżej wskazanych grup podmiotów, zostali zaproszeni także przedstawiciele świata nauki, zajmujący się na co dzień tematyką rynku pracy oraz tematyką polityki migracyjnej – w wywiadzie fokusowym wzięło udział łącznie 8 respondentów i odbył się on w profesjonalnym studiu fokusowym na terenie Krakowa pod koniec listopada 2025 roku.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORCÓW

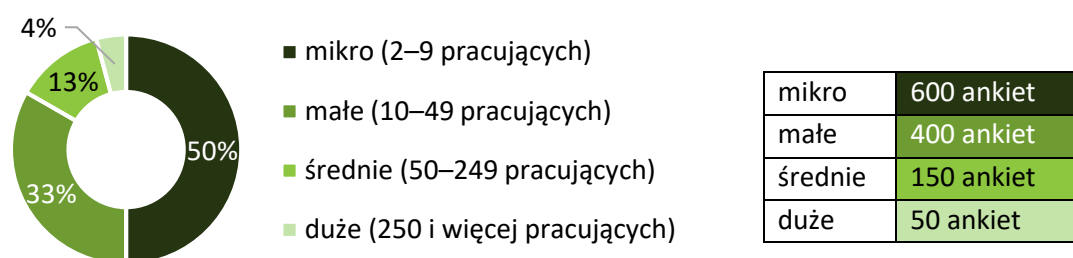
Kategoria wielkości

Połowę ankietowanych przedsiębiorstw stanowiły podmioty *mikro* (od 2 do 9 pracowników, tj. bez osób samozatrudnionych). Co trzecie badane przedsiębiorstwo zalicza się do podmiotów *małych* (od 10 do 49 pracowników).

⁵ IDI - indywidualny wywiad pogłębiony

⁶ TDI - telefoniczny wywiad pogłębiony



Wykres 1. Struktura próby w przekroju na wielkość przedsiębiorstwa (n=1200)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Sekcja działania PKD

W przekroju na sekcje PKD największy odsetek stanowiły podmioty działające w sekcji G (*handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle*) – 16%. W czołówce znalazły się też przedsiębiorstwa z sekcji: C – *przetwórstwo przemysłowe*, F – *budownictwo* oraz P – *edukacja* (każde z nich po 12%).

Tabela 1. Struktura próby w przekroju na sekcje PKD (n=1200)

SEKCJA PKD ⁷	LICZBA ANKIET	ODSETEK
A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	9	1%
B – górnictwo i wydobywanie	4	0,3%
C – przetwórstwo przemysłowe	149	12%
D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	0,3%
E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	10	1%
F – budownictwo	144	12%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	190	16%
H – transport i gospodarka magazynowa	50	4%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	50	4%
J – informacja i komunikacja	57	5%
K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19	2%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	48	4%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	75	6%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	51	4%
O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	25	2%
P – edukacja	144	12%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	77	6%
R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	26	2%
S – pozostała działalność usługowa	68	6%
Suma	1200	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

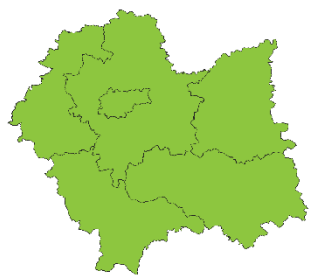
⁷ Analiza w dalszej części opracowania dotyczyła tylko tych sekcji, z których liczba badanych firm wyniosła co najmniej 45.



Lokalizacja przestrzenna siedziby firmy

W przekroju terytorialnym, najczęściej, tj. **1/3 ankiet przeprowadzono wśród przedsiębiorstw mających siedzibę na terenie Krakowa**. Szczegółowy rozkład przestrzenny pozostałych firm został zaprezentowany w poniższej tabeli.

Rycina 1. Struktura próby w przekroju na siedzibę przedsiębiorstwa (n=1200)



SIEDZIBA FIRMY	ŁĄCZNA LICZBA ANKIET
1) Kraków	400 (33%)
2) podregiony: • krakowski • oświęcimski • nowotarski	400 (33%)
3) podregiony: • tarnowski • nowosądecki	400 (33%)
Suma	1200

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Okres funkcjonowania na rynku

Tabela 2. Długość prowadzenia działalności przez badane podmioty (n=1200)

OKRES FUNKCJONOWANIA NA RYNKU	ODSETEK FIRM
poniżej 5 lat	2%
5–10 lat	10%
11–20 lat	22%
21–30 lat	29%
31–40 lat	17%
41–50 lat	4%
51–75 lat	5%
76–100 lat	4%
powyżej 100 lat	3%
nie wiem / odmowa odpowiedzi	5%
Suma	100%

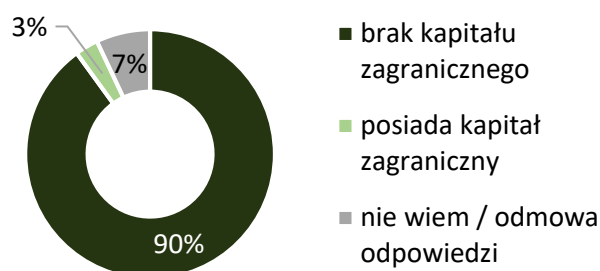
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Największy odsetek wśród badanych przedsiębiorstw stanowiły te **działające na rynku od 21–30 lat (29%)**. Ponad 1/5 ankietowanych prowadzi działalność od 11–20 lat. Firmy najkrócej działające na rynku (tj. poniżej 5 lat) stanowiły najmniejszy odsetek badanych, zaledwie 2%.

Udział kapitału zagranicznego

Aż 9 na 10 badanych przedsiębiorstw posiada wyłącznie polski kapitał. Zaledwie 3% podmiotów biorących udział w badaniu (tj. 34 firmy) zadeklarowało, że posiada kapitał zagraniczny.

Wykres 2. Udział kapitału zagranicznego w badanych przedsiębiorstwach
(n=1200 – wykres, n=34 – tabela)



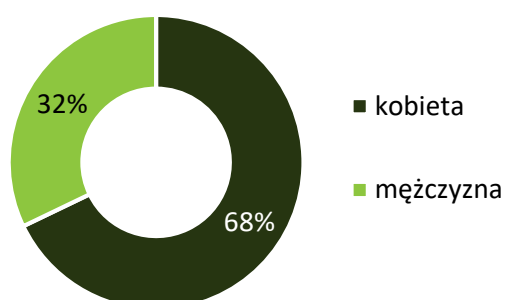
ODSETEK KAPITAŁU ZAGRANICZNEGO	LICZBA FIRM
poniżej 25%	11
26%–50%	9
powyżej 50%	14
Suma	34

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Płeć ankietowanych

Mając na uwadze specyfikę badanego tematu, w celach porównawczych i analitycznych postanowiono dopytać także o płeć badanych rozmówców.

Wykres 3. Płeć badanych przedstawicieli małopolskich podmiotów (n=1200)



Odnotowano przewagę kobiet, które zgodziły się wziąć udział w badaniu. Należy przy tym zaznaczyć, że płeć nie była przedmiotem doboru próby, a informację taką notowano na etapie pytań metryczkowych. W związku z tym w dalszej części opracowania nie prowadzono analiz w przekroju na płeć. Warto podkreślić, że z uwagi na kwestie merytoryczne, w ankiecie brali udział zarówno właściciele firm / członkowie zarządu, jak też osoby z działu kadr / zasobów ludzkich.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

GRUPY PODLEGAJĄCE STEREOTYPOM NA REGIONALNYM RYNKU PRACY

Na wstępie przedstawiciele badanych firm zostali zapytani, czy w ich opinii na regionalnym bądź lokalnym rynku pracy ogółem występują aktualnie jakieś formy dyskryminacji z uwagi na określone cechy. Najwięcej, tj. **1/3 ankietowanych wskazała na wiek pracowników jako czynnik determinujący postawy dyskryminacyjne i podejście stereotypowe.**



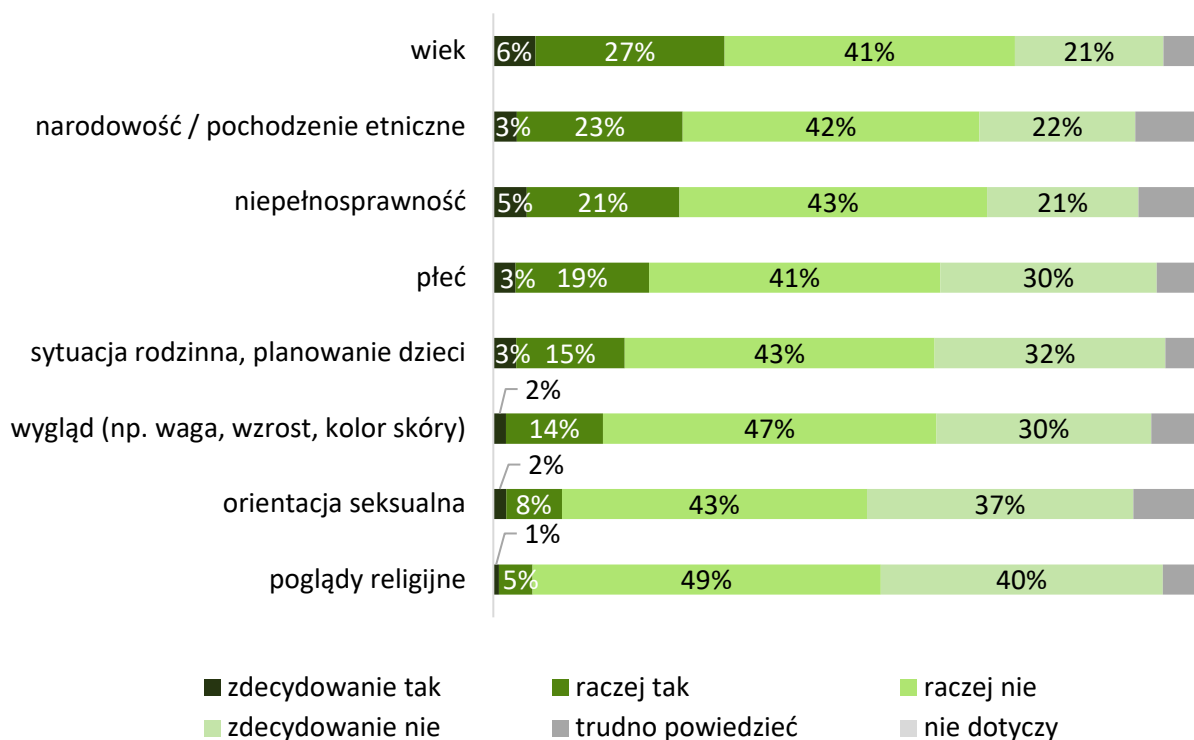
W czołowej trójce najczęściej wskazywanych determinant dyskryminacji na rynku pracy ogółem znalazły się:

- ➔ **33%** – dyskryminacja ze względu na **wiek**,
- ➔ **27%** – dyskryminacja ze względu na **narodowość / pochodzenie etniczne**,
- ➔ **26%** – dyskryminacja ze względu na **niepełnosprawność**.

Około 1/5 ankietowanych wskazała na płeć oraz sytuację rodzinną i planowanie dzieci.

Za czynniki mniej narażające na dyskryminację na rynku pracy pracodawcy uznali natomiast orientację seksualną – co dziesiąty badany, oraz poglądy religijne – zaledwie 6% badanych.

Wykres 4. Czy Pana(i) zdaniem na regionalnym/lokalnym rynku pracy występują aktualnie jakieś formy dyskryminacji ze względu na wskazane czynniki? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Badane duże przedsiębiorstwa częściej niż pozostałe typy przedsiębiorstw mają świadomość funkcjonowania na regionalnym rynku pracy stereotypów z uwagi na wiek (48%), płeć (46%), niepełnosprawność (38%) czy wygląd (20%). Przedsiębiorstwa mikro nieco częściej niż pozostałe wskazywały z kolei na czynniki związane z sytuacją rodzinną czy planowaniem dzieci (20%).



Tabela 3. Występowanie form dyskryminacji ze względu na wskazane czynniki na regionalnym/ lokalnym rynku pracy a wielkość firmy – odsetek wskazań twierdzących (n=1200)

	MIKRO	MAŁE	ŚREDNIE	DUŻE
wiek	33%	29%	35%	48%
narodowość / pochodzenie etniczne	26%	24%	35%	26%
niepełnosprawność	26%	25%	25%	38%
płeć	20%	21%	23%	46%
sytuacja rodzinna, planowanie dzieci	20%	17%	15%	16%
wygląd (np. waga, wzrost, kolor skóry)	15%	15%	15%	20%
orientacja seksualna	10%	10%	8%	10%
poglądy religijne	7%	4%	5%	8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Warto podkreślić bardzo istotną kwestię, którą poruszyło *gros* uczestników wywiadów jakościowych – **kluczową barierą jest mentalność ludzka. Stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie mają przełożenie na te pojawiające się na rynku pracy:**

Myślę, że problemem jest mentalność i kompetencje społeczne, to jest po prostu taka luka, która dotyczy i pracodawców – stereotypy, które w przestrzeni społecznej funkcjonują, one wchodzi potem do zakładu pracy.

[uczestnik wywiadu fokusowego]

Nadal są te uprzedzenia lub jakieś naleciałości, które wynikają z tego, jak coś było skonstruowane historycznie. U nas to jest największa bariera, czyli to konserwatywne podejście do wielu różnych rzeczy, że ktoś powiedzmy nadaje się do tego, bo kiedyś tak było. Ktoś nie będzie w stanie czegoś robić, bo kiedyś nie. Tego typu podejście mają ludzie. (...) Po prostu nie potrafią się zmieniać, nie potrafią się dostosowywać (...).

[małopolski pracodawca]

My jesteśmy społeczeństwem pełnym stereotypów, ciężko weryfikującym te stereotypy.

[przedstawiciel związków zawodowych]

Z tego co zauważyłam, to rekruterzy już starają się na to nie zwracać uwagi, ale mimo wszystko dalej te uprzedzenia gdzieś tam w nas są, bo to jest natura ludzka.

[małopolski pracodawca]

Często w grę wchodzi **zasady tzw. teorii kontaktu**⁸, gdzie dopiero **bezpośredni kontakt między członkami różnych grup prowadzi do zmniejszenia uprzedzeń, stereotypów i lęków**, a dopóki brak tego typu doświadczeń, ludzie – w tym pracodawcy – często pozostają nieufni i negatywnie nastawieni:

Stereotypy rodzą się wtedy, kiedy człowiek czegoś się obawia, bo nie zna zjawiska.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

⁸ O. Czeranowska, *Postawy wobec migrantów o innym pochodzeniu rasowym lub etnicznym (...)*, Ośrodek Badań nad Migracjami, CMR Working Papers, nr 109(167), źródło:

<https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2018/07/WP109167.pdf> [dostęp: czerwiec 2026 r.].



[Pracodawcy] najczęściej po prostu nawet z takimi osobami nie mają styczności, bo mają te stereotypy i po prostu nie zatrudnią nikogo takiego i nawet się nie dowiedzą, że ktoś taki może efektywnie działać.

[małopolski pracodawca]

*Najważniejszą rzeczą jest zawsze **edukacja i po prostu poznanie tej drugiej strony**. No bo te stereotypy zawsze wynikają z jakichś półśłówek, niedopowiedzianych tekstów, więc myślę, że samorząd mógłby po prostu tworzyć jakieś programy szkoleniowe czy programy uświadamiające, że dane **grupy społeczne są tak samo wartościowe jak inne**. **Nie mniej, nie bardziej. Po prostu są równe**”.*

[małopolski pracodawca]

*(...) oni po prostu muszą sami się przekonać. Muszą przyjść, zobaczyć tę osobę, **porozmawiać, zobaczyć, że ona mimo tego, że tam według nich jest „inna”, to naprawdę jest takim samym człowiekiem** i też może być bardzo sympatyczną, wartościową osobą.*

[małopolski pracodawca]

Szerzej aspekty związane z barierami mentalnościowymi oraz umacnianiem stereotypów w przekazach medialnych omówione zostały w podrozdziale *Stereotypy na rynku pracy – cudzoziemcy*.

W wywiadach jakościowych bardzo często wskazywano opinie, że **wielkość firmy ma przełożenie na otwartość oraz działania inkluzywne** – zdaniem wielu liderem w tym zakresie są korporacje oraz firmy o rozbudowanych strukturach w przeciwieństwie do mniejszych, często rodzinnych firm.

*Na pewno w tych **większych korporacjach**, gdzie jest jednak ten ład korporacyjny i już taka oficjalnie wypracowana struktura, **specjalne narzędzia do przeciwdziałania stereotypom i tego typu działaniom, będzie tego mniej**. (...) w mniejszych firmach jest mniej osób, więc siłą rzeczy, jeśli trafi się jedna osoba, która ulega stereotypom, no to w efekcie procentowo jest więcej wpływów tej osoby (...).*

[małopolski pracodawca]

***Słabnie, przy czym bardzo nierówno (...)** w korporacjach raczej na pewno słabnie. To już zupełnie jest inny poziom zarządzania, zupełnie inne podejście do ludzi, trochę inne kryteria wyboru. (...) one mają zupełnie inne systemy zarządzania.*

[małopolski pracodawca]

***W dużych firmach oczywiście buduje się bardzo mocno politykę różnorodności. Bardzo mocno.** Nawet neuroróżnorodność mocno zaczęła istnieć w organizacjach (...).*

[uczestnik wywiadu fokusowego]

***W małych firmach, w firmach bardziej rodzinnych to podejście stereotypowe jest większe** i myślę, że w takich miejscach zdecydowanie bardziej skłonni są ludzie uwierzyć w różne [negatywne] opinie podawane np. za pomocą mediów.*

[małopolskie pracodawca]

Czy **branża** na znaczenie? Uczestnicy rozmów indywidualnych bardziej skłaniali się w kierunku tezy, że branże i zawody związane z pracą umysłową, co po części wiąże się również z poziomem wykształcenia, wykazują mniejszą skłonność do stereotypizacji oraz dyskryminacji pewnych grup społecznych bądź osób. Wyniki badań ilościowych zaprezentowane w dalszej części opracowania również w większości



potwierdzają tę tezę, zwłaszcza w zakresie nastawienia do migrantów na rynku pracy (patrz szerzej rozdział *Stereotypy na rynku pracy – cudzoziemcy*).

(...) w branżach najbardziej umysłowych i w części technicznych ten problem jest coraz mniejszy.

[małopolski pracodawca]

Przynajmniej w branży life science i w naszej firmie czy w firmach, z którymi współpracujemy, jakby nie stanowi to problemu i zatrudniamy osoby zewsząd, że tak powiem.

[małopolski pracodawca]

W mojej branży nie jest jakoś szczególnie widoczne, bo to jest branża marketingowa, więc tutaj różne osoby pracują i to też z różnych płci, różnych narodowości. Tutaj nie ma jakiegoś takiego większego problemu.

[małopolski pracodawca]

Dla uczestników wywiadów jakościowych nie bez znaczenia jest również **lokalizacja firm**:

Kraków rządzi się swoimi prawami, takiego dużego miasta, które też aspiruje do tego, żeby być miastem, w którym właśnie stereotypy nie mają zastosowania, że niezależnie od różnych kwestii każdy może czuć się dobrze. Więc to jest taka polityka (...).

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Im mniejsza miejscowość, z mniejszą ilością przemysłu, większych firm, to myślę, że te stereotypy i uprzedzenia są większe, mniejsze społeczności są bardziej takie zamknięte w swoim kręgu. Nie wiem, może teraz mówię stereotypem, ale to się wyczuwa nawet na tych spotkaniach i w rozmowach, które się toczą i argumentach.

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Powiem tak, Małopolska na pewno nie wypada najgorzej. Na pewno nie wypada najlepiej. Myślę, że wypada średnio. Jest regionem, powiem tradycyjnym społecznie, co utrudnia przełamywanie pewnych uprzedzeń. Natomiast myślę, że silny rynek pracy Krakowa sprzyja tutaj większej otwartości na różnorodność.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Styl zarządzania oraz umiejętności społeczne i psychologiczne kadry kierowniczej firm mają w opinii uczestników wywiadów jakościowych duży wpływ na walkę ze stereotypizacją oraz przeciwdziałanie zachowaniom dyskryminacyjnym:

Uważam, że dywersyfikacja jest dużo lepsza (...) różne grupy wiekowe, różne społeczności czy też narodowości. Ale najważniejsze to taka osoba, która nimi zarządza, która potrafi z nimi rozmawiać i potrafi ich nauczyć wspólnej rozmowy dalszej między sobą.

[małopolski pracodawca]

Można zauważyć takie braki właśnie kompetencyjności przekazywania informacji. To po pierwsze, moim zdaniem wynika z tego, że [w opinii części firm] po co rozmawiać o psychologii. Po co rozmawiać o uwarunkowaniach, to tylko „zajmuje czas” i tracimy możliwość pracy w danym momencie, bo zajmujemy tych ludzi. Z drugiej strony też się tego boimy.

[małopolski pracodawca]



STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – WIEK

Ageizm odnosi się do stereotypów i uprzedzeń wobec jednostek i grup społecznych ze względu na wiek. Może przejawiać się zarówno w postawach i przekonaniach, jak i zachowaniach prowadzących do **nierównego traktowania osób – jak podkreśla literatura przedmiotu – zarówno starszych, jak i młodszych**⁹. W praktyce odzwierciedlać może się to m.in. poprzez odrzucanie kandydatów podczas rekrutacji z uwagi na wiek, lekceważące i pogardliwe traktowanie w ramach kontaktów między współpracownikami czy na linii pracodawca–współpracownik, pomijanie przy awansach, niechęć wysyłanie na szkolenia, zapewnianie ograniczonej ścieżki rozwoju czy zmuszanie do przechodzenia na emeryturę.

Jako punkt wyjścia do dalszych analiz jakościowych warto przytoczyć wyniki badań ilościowych, przeprowadzonych w 2025 roku przez MORR¹⁰. Ankietowani pracodawcy z terenu regionu zostali poproszeni o wyrażenie swojej opinii na temat postrzegania pracowników najmłodszych, do 30. roku życia, względem pracowników po 50. roku życia, mając na uwadze wybrane aspekty. Wyniki przedstawiono na poniższym wykresie¹¹.

Jak wspomniano, zjawisko ageizmu dotyczyć może co prawda zarówno młodszych, jak i starszych grup społecznych, jednak cytując wyniki analiz ekspertów z Polskiego Instytutu Ekonomicznego¹²: (...) *pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby starsze, jeśli mają do wyboru młodszych kandydatów o podobnych kompetencjach. Innymi słowy, dyskryminują starszych kandydatów do pracy bądź (...) pracowników ze względu na ich wiek.*

⁹ J. Chądzyska, J. Jakubowska, *Sytuacja zawodowa osób w różnym wieku. Przykłady polskiego rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych” 27/2023, Koszalin 2024.

¹⁰ Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego.

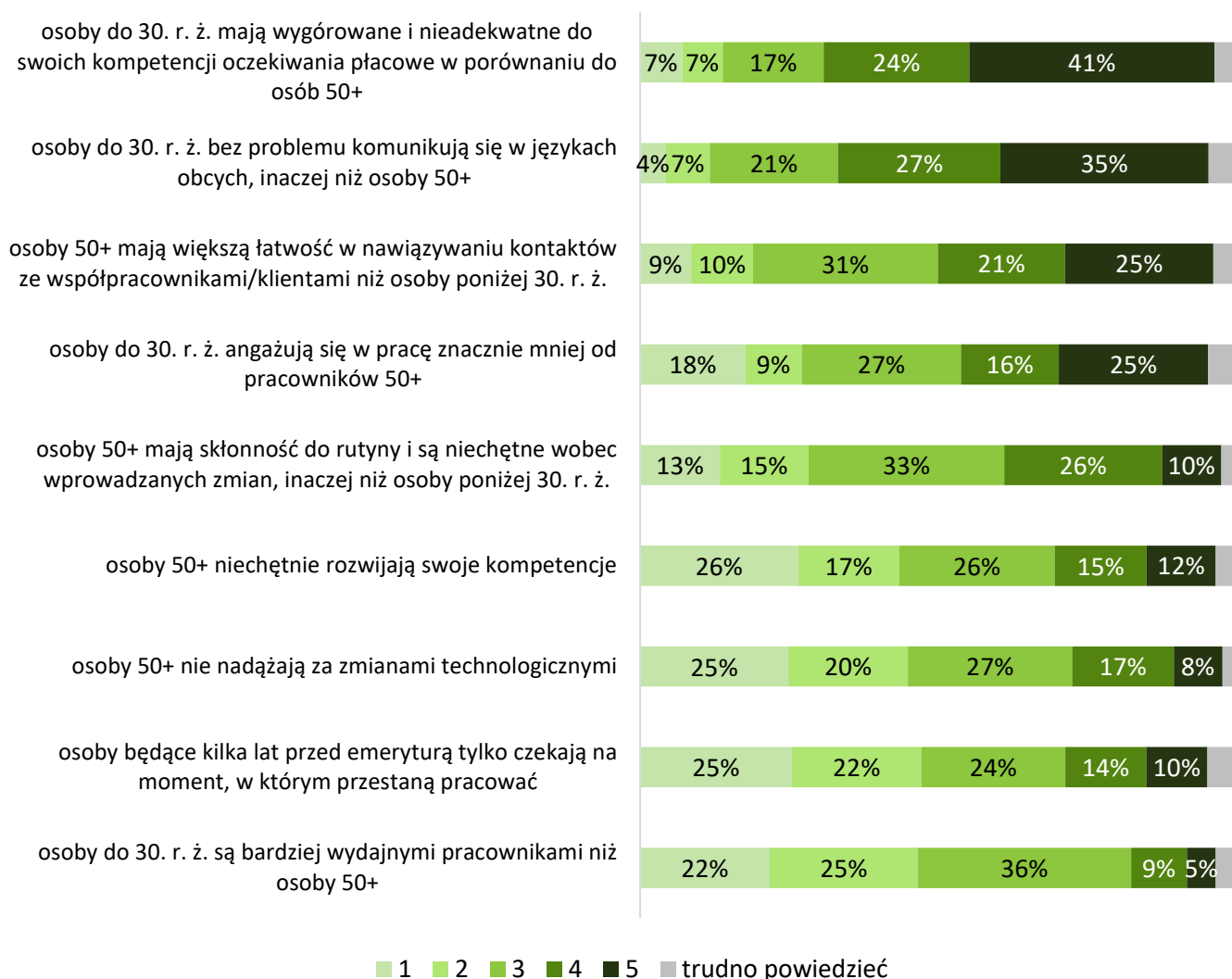
¹¹ Kompleksowe **badanie ilościowe wśród małopolskich pracodawców odnośnie sytuacji pracowników 50+** na regionalnym rynku pracy zawiera publikacja MORR z 2025 roku pn. *Małopolskie przedsiębiorstwa w obliczu wydłużania aktywności zawodowej pracowników*, źródło:

<https://www.obserwatorium.malopolska.pl/publikacje/malopolskie-przedsiębiorstwa-w-obliczu-wydłużania-aktywnosci-zawodowej-pracownikow> [dostęp: czerwiec 2026 r.].

¹² PIE, *Dyskryminacja ze względu na wiek na polskim rynku pracy – diagnoza*, Warszawa 2021.



Wykres 5. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców
[gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam]
– na podstawie wyników badania MORR z 2025 roku (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W przeprowadzonych wywiadach jakościowych często podkreślano, że **część małopolskich pracodawców wciąż ma opory przed zatrudnianiem osób 50+**. Co stanowi kluczowe determinanty tego typu obaw?

Wie pan co, obserwując to, to ten stereotyp, jeżeli mówimy o osobach powyżej 50. roku życia, to cały czas jest gdzieś w głowach pracodawców i cały czas się to pojawia. Próbuje to odczarować jako urząd, ale cały czas osoby nadal przychodzą z takimi problemami.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Chodzi o to, że będą za duże wymagania, na koniec dużo zwolnień, leczenie się, tego typu rzeczy. (...) Tak, zdrowotne i wymagania, że jak ktoś już bardzo długo pracuje, jak ktoś ma jakąkolwiek wiedzę, to będzie chciał większą pensję dostawać. Choć tutaj akurat to jest czasem złudne, bo młodzi chcą teraz bardzo wysokie pensje na start, jeszcze nie umiając niczego.

[małopolski pracodawca]



*A co do osób starszych, to jest tendencja do niezatrudniania takich osób,
bo zaraz pójdzie na emeryturę.*

[małopolski pracodawca]

W wypowiedziach badanych często przejawiał się też **stereotyp mówiący o barierach osób starszych w podnoszeniu kompetencji cyfrowych, językowych**, a nawet generalizowanie, że osoby z tego pokolenia cechuje niższy poziom wykształcenia:

Po 50.–60. roku życia to jednak są osoby, na które się patrzy w taki sposób, że no jednak nie są zbyt kompetentne w takich elektronicznych umiejętnościach.

[małopolski pracodawca]

Dla mnie takim stereotypem, który funkcjonuje, jest (...), że starsi 50+ to oni w technologiach to już w ogóle nie odnajdą się, nie da rady. Tymczasem jest to nieprawdą.

[uczestnik wywiadu fokusowego]

(...) wymaga się osób młodych, które będą chciały to wprowadzać, będą chciały się tego uczyć, bo osoby starsze czasami się wycofują, boją się i różnie to działa.

[małopolski pracodawca]

(...) że duży procent osób starszych to są osoby, powiedzmy, bez studiów i mogą mieć na przykład praktykę w jakiejś tam konkretnej dziedzinie.

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Uprzedzenia te często **pojawiają się na pierwszych etapach rekrutacji**, jednak – jak trafnie zauważyła część uczestników wywiadów jakościowych – jeśli uda się takiej osobie przekonać swoimi umiejętnościami rekrutera i wykazać się, to bardzo często zyskują uznanie w oczach pracodawców:

Problem, który zaobserwowałam po rozmowach właśnie z osobami 50+ jest taki, że one się jakby nie potrafią przebić przez to pierwsze sito rekrutacyjne, bo potem, jak już są dopuszczani do rozmów kwalifikacyjnych, to bronią się doświadczeniem i umiejętnościami. Czyli problem tej stereotypizacji jest do momentu, aż ta osoba pokaże, co potrafi.

[uczestnik wywiadu fokusowego]

[w przypadku] starszych osób to myślę, że większe problemy rekrutacyjne przy zmianie pracy, bo (...) jeśli już są na stanowiskach pracy, zwłaszcza jeśli ten staż pracy jest dłuższy, jako stabilni i jako taki trzon zakładu pracy.

[przedstawiciel związków zawodowych]

Z drugiej strony **znaczna grupa badanych pracodawców wręcz narzekała, że tak mało osób po 50. roku życia aplikuje do ich firmy**, gdyż z uwagi na doświadczenie i kompetencje byliby mile widziani:

Natomiast jeżeli chodzi o pracowników biurowych, powiem pani, że jak mamy ogłoszenie o pracę, to najgorsze jest to, że nie mam dużo aplikacji pracowników starszego wieku, takiego wieku dojrzałego, bardziej młodszy, więc nie wiem, z czego to tak do końca wynika. A wolałabym jednak czasami właśnie takie osoby z doświadczeniem, z umiejętnością, z wiedzą nabytą z branży.

[małopolski pracodawca]



Spora część małopolskich pracodawców **traktuje pracowników 50+ jako cenny kapitał dla firmy bądź instytucji, nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego:**

*Naprawdę warto w firmie zostawić starszego pracownika nawet, który już przejdzie na emeryturę, ale będzie u nas. Czasami będzie u nas pracował czy też na etacie, czy też ewentualnie na umowie zlecenia. Z prostej przyczyny – **on zna firmę od lat**, wie jak to wygląda i umie tę wiedzę przekazać (...). **Osoba starsza wcale nie powinna być traktowana po macoszemu. Ona wnosi do firmy dużo więcej kompetencji i dużo więcej informacji, które możemy wykorzystać i podzielić się z młodszymi.***

[małopolski pracodawca]

Tak, mamy kilka takich osób, które są na emeryturze, ale jeszcze pracują u nas.

Powiem szczerze, że te osoby same chcą przychodzić na 8 godzin.

[małopolski pracodawca]

*Powiedzmy sobie szczerze, że z roku na rok jednak mamy coraz mniej tych młodszych osób, prawda? Jednak mniej dzieci się rodzi w Polsce, więc **ważne jest też to, żeby (...) nie wykluczać osób dojrzałych**, czyli na przykład po pięćdziesiątce, bo **oni są bardzo wartościowymi osobami dla firmy.***

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

*Jeżeli ktoś osiąga wiek emerytalny, a ma ochotę jeszcze zostać z nami, to jak najbardziej **może pracować i ma stworzone warunki do tego.***

[małopolski pracodawca]

Oprócz doświadczenia zawodowego często podkreślano także lojalność pracowników ze starszego pokolenia jako **atut sprzyjający stabilności firmy:**

To jest chyba bardziej to pokolenie, które jak już gdzieś pracuje, to tam zostaje (...).

[małopolski pracodawca]

Mając na uwadze współpracę osób z różnych pokoleń w ramach jednego zespołu, więcej badanych dostrzegało zalety sytuacji, polegające na **wymianie doświadczeń i wzajemnym uzupełnianiu się:**

*Czy teraz w większości miejsc podkreśla się taką **współpracę międzypokoleniową**? Czyli mówi się o tym, jeśli firma jest oczywiście odpowiednio dobrze zarządzana, że **ci młodszy od starszych mogą wiele się nauczyć, a ci starsi zyskać tę energię, którą ci młodzi mogą przekazać. A więc tutaj raczej te różnice pokoleniowe są traktowane jako plus. (...) Różnorodność tworzy pewną jakość.***

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Z drugiej strony jeśli chodzi o tzw. **współpracę międzypokoleniową w firmie**, pojawiały się głosy bardziej pesymistyczne, podkreślające potencjalne swoiste „konflikty” pomiędzy seniorami a pracownikami z młodszego pokolenia, wynikające z **różnic mentalnościowych oraz podeścia do wykonywania zadań:**

*Obawa też **konfliktów w pracy, bo czasami trzeba wyższe stanowisko powierzyć osobie młodszej, biegłej w nowych technologiach, co generuje problemy (...).***

[przedstawiciel związków zawodowych]



Mając na uwadze **pracowników z najmłodszej grupy wiekowej, tj. do 30. roku życia**, określanej często mianem tzw. „**pokolenia Z**”, opinie wśród uczestników wywiadów jakościowych były **mocno podzielone, niestety z pewną przewagą tych negatywnie nacechowanych**:

*(...) u młodszych **brak lojalności. Łatwe porzucenie pracy. Mniejsza dyspozycyjność. Większe roszczenia, większa zmienność.***

[przedstawiciel związków zawodowych]

*Jest bardzo **mała otwartość na różnorodność zadań do wykonywania, czyli młode pokolenie targetuje się na określony typ pracy.** Jeżeli ktoś ma w umowie, to tylko to i jest bardzo mało elastyczny, otwarty na to, że na przykład nauczy się tego, pomoże tutaj zespołowi i to zrobimy.*

[małopolski pracodawca]

*(...) w tym momencie to jesteśmy [wspomagani] bardzo różnymi rodzajami badań ogólnoeuropejskich, że preferuje się wspieranie osób do 30. roku życia (...) z moich obserwacji **trzeba ich mocno motywacyjnie wzmocnić, bo oni tutaj z tą motywacją mają dosyć duże problemy.***

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Roszczeniowość na starcie w pracy jest bardzo duża, ja wiem, że należy się cenić i cieszyć się, że ludzie młodzi się cenią. Tylko problem polega na tym, że czasami nie znają specyfiki pracy.

[małopolski pracodawca]

*(...) to też jest trochę inne pokolenie, które inaczej patrzy na świat, więc tam jest ten dobrostan **pracownika dosyć ważny dla nich. Natomiast praca to jest jak gdyby drugie miejsce.***

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Powyższe postrzeganie pracowników z najmłodszego pokolenia **przekłada się często na brak zaufania** względem nich na rynku pracy:

*Jest prowadzony projekt, jest ciśnienie, powiedzmy, związane z realizacją. **I w pewnym momencie taki pracownik wstaje i mówi, że on nie będzie tego robił i się zwalnia i zostaje pracodawca z tematem i cała reszta zespołu musi nadganiać temat, żeby ten projekt wydać na czas.***

[małopolski pracodawca]

Z drugiej strony pojawiają się głosy broniące predyspozycji najmłodszego pokolenia na rynku pracy, **podkreślające ich potencjał, indywidualizm** oraz wskazujące, że należy podchodzić do tej kwestii w sposób jednostkowy, a nie uogólniający i krzywdzący. Dość często pojawiają się głosy, że studenci lub osoby jeszcze nawet nie rozpoczynające swojej ścieżki zawodowej już spotykają się z opiniami na swój temat, że nie sprawdzą się na rynku pracy, co z pewnością ma charakter wysoce demotywujący.

*Spotyka się takie narzekania, że młodym się nic nie chce (...) Nieprawda. Są [ludzie młodzi], którzy **pracują bardzo intensywnie. Mają pasję, mają wiedzę.***

[przedstawiciel związków zawodowych]

*Bardzo często pracodawcy o nich czytają, słyszą i te osoby nam mówią, że nawet później pracodawca w trakcie rozmowy mówi, że **nie wiedział nawet, że przyjdą osoby tak zmotywowane, tak chętne do pracy i z takim doświadczeniem nawet w trakcie szkoły.***

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]



Jest więcej tekstów na temat tego, jaka jest generacja Z, niż faktycznie generacja Z o sobie kiedyś pomyślała (...). Zauważam taki schemat, że osoby, powiedzmy rok–dwa ode mnie młodsze jeszcze nigdy nie podejmowały takiej poważnej pracy zawodowej, a już w tym momencie wiedzą, że są roszczeniowi, już usłyszeli, że będą co chwila zmieniać pracę (...). Mimo że oni jeszcze nawet nie weszli w rynek pracy.

[małopolski pracodawca]

Warto podkreślić, że wśród uczestników wywiadów jakościowych pojawiały się też spostrzeżenia wskazujące na fakt, że w programach i przedsięwzięciach skierowanych na niwelowanie dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek cała **uwaga koncentruje się na dwóch wymienionych wcześniej grupach, a zbyt mało wsparcia dedykowanego jest pracownikom z tzw. pośrednich grup wiekowych**, którzy często też zmagają się ze specyficznymi problemami na rynku pracy:

Bardzo często się też słyszy głosy takie w różnych miejscach, że ta grupa pośrodku, między 30 a 50 lat to się czuje taka niedowartościowana, bo programy są albo do 30., albo po 50. roku życia. Natomiast oni uważają, że są tutaj dyskryminowani, bo niby są najbardziej zmotywowani w takiej swojej masie, a najmniej dla nich jest adresowane.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – CUDZOZIEMCY

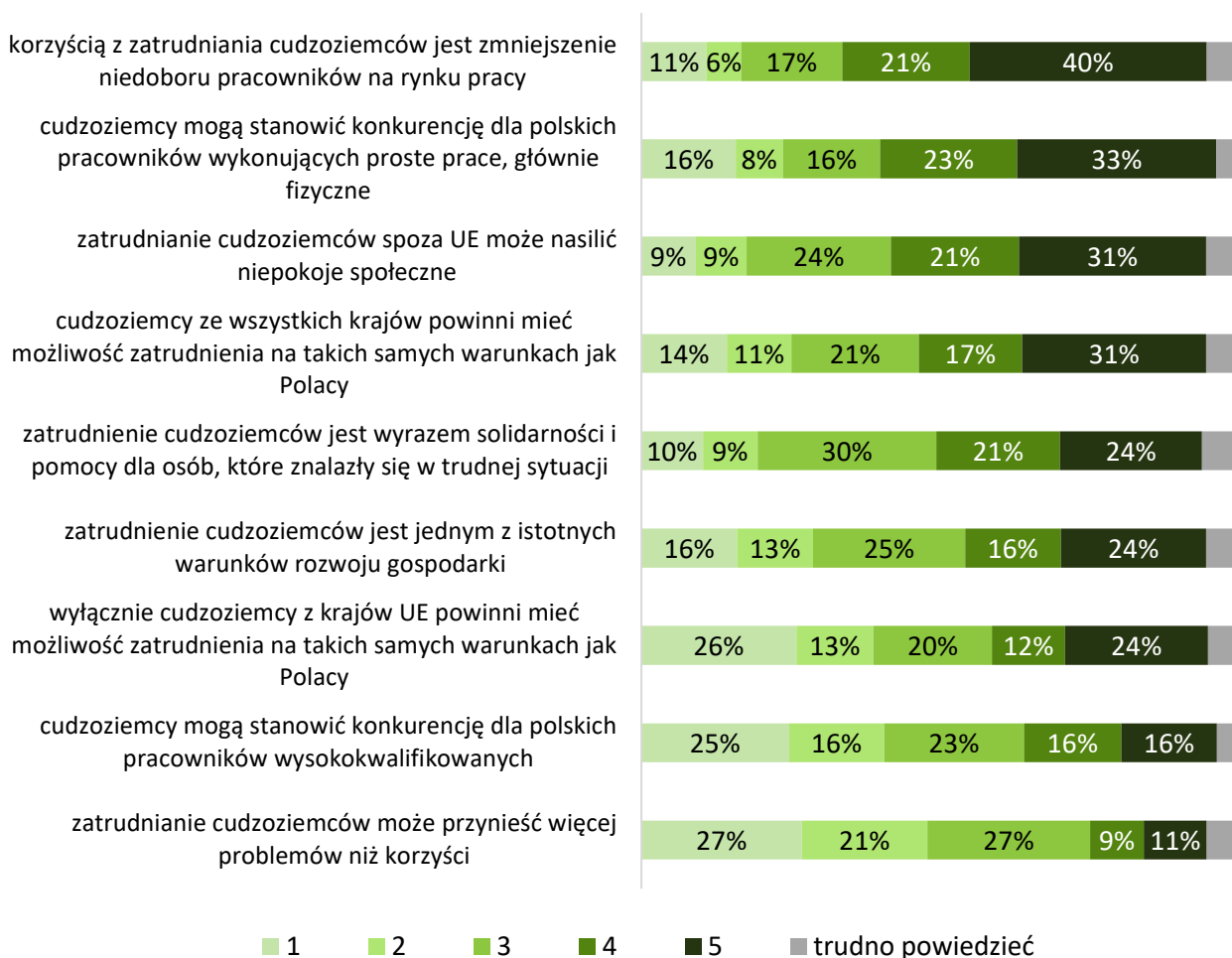
Opinie o cudzoziemcach na rynku pracy

Jak przedstawia się postrzeganie cudzoziemców na rynku pracy przez małopolskich pracodawców? W czołowej trójce najczęściej podzielanych przez badane firmy opinii znalazły się:

- **61%** przedsiębiorstw zgadza się, że korzyścią z zatrudniania cudzoziemców jest zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy,
- **56%** przedsiębiorstw zgadza się, że cudzoziemcy mogą stanowić konkurencję dla polskich pracowników wykonujących proste prace, głównie fizyczne,
- **52%** przedsiębiorstw zgadza się, że zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne.



Wykres 6. 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=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Pozytywny jest fakt, że **niemal połowa badanych pracodawców zadeklarowała, że cudzoziemcy ze wszystkich krajów powinni mieć możliwość zatrudnienia na takich samych warunkach jak Polacy** – łącznie 48% wskazań – vs. 36% wskazań dla odpowiedzi, że wyłącznie cudzoziemcy z krajów UE powinni mieć możliwość zatrudnienia na takich samych warunkach jak Polacy.

Okolo 4 na 10 ankietowanych jest zdania, że zatrudnienie cudzoziemców jest jednym z istotnych warunków rozwoju gospodarki. Z kolei co piąty badany małopolski pracodawca stwierdził, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści.

Niemal 6 na 10 przedstawicieli firm mikro obawia się, że cudzoziemcy mogą stanowić konkurencję dla polskich pracowników wykonujących proste prace, głównie fizyczne – vs. 4 na 10 przedstawicieli firm dużych.

Firmy duże częściej deklarują z kolei, że cudzoziemcy ze wszystkich krajów powinni mieć możliwość zatrudnienia na takich samych warunkach jak Polacy (54%).



Tabela 4. Czołowa piątka najczęściej wyrażanych opinii nt. cudzoziemców na rynku pracy a wielkość firmy (n=1200)

	MIKRO	MAŁE	ŚREDNIE	DUŻE
korzyścią z zatrudniania cudzoziemców jest zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy	62%	60%	63%	52%
cudzoziemcy mogą stanowić konkurencję dla polskich pracowników wykonujących proste prace, głównie fizyczne	59%	55%	54%	42%
zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne	53%	55%	55%	30%
cudzoziemcy ze wszystkich krajów powinni mieć możliwość zatrudnienia na takich samych warunkach jak Polacy	48%	47%	51%	54%
zatrudnienie cudzoziemców jest wyrazem solidarności i pomocy dla osób, które znalazły się w trudnej sytuacji	43%	43%	50%	58%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najczęściej podzielana opinia o tym, że *korzyścią z zatrudniania cudzoziemców jest zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy*, wybrzmiewała dość często także w wywiadach jakościowych jako **teza mówiąca o tym, że cudzoziemcy stanowią wypełnienie luki w zasobach pracy, często tam, gdzie brakuje Polaków do pracy:**

Jeżeli jest na rynku brak pracowników, no to kierujemy się w stronę cudzoziemców.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Jeśli mamy deficyt pracowników, no to wtedy o wiele łatwiej przychodzi nam jako pracodawcom ignorowanie stereotypów. Wszystkie ręce na pokład w pewnym momencie (...).

[przedstawiciel związków zawodowych]

Takie stereotypy i uprzedzenia są i generalnie nasilają się im większy jest rynek pracodawcy, bo wtedy [pracodawcy] mogą sobie przebierać.

[małopolski pracodawca]

Mając na uwadze fakt, że spora część pracodawców postrzega cudzoziemców w kategorii pracowników wykonujących głównie prace proste, fizyczne, warto podkreślić, że w rozmowach jakościowych wielokrotnie powtarzał się wątek mówiący o tym, że migranci traktowani są na polskim rynku pracy jako tzw. tańsza siła robocza i w opiniach wielu pracodawców często ich rolą jest praca na stanowiskach i za wynagrodzenie, którego polscy pracownicy nie akceptują.

Kwestie, bym powiedział, ekonomiczne, decydują (...) nawet chętniej zatrudniamy w tym momencie (...) bo oni są tańsi w niektórych obszarach. (...) nasi pracownicy mają oczekiwania dużo, dużo większe niż na przykład pracownicy z Indii, którzy tutaj pojawiają się, są widoczni na rynku, bo są tańsi po prostu.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Pracodawcy szukając [obniżek] kosztów, no to wolą przez agencje zatrudnienia na umowach czasowych zatrudniać cudzoziemców, którzy są tutaj bardziej elastyczni i zdeterminowani, żeby tę pracę mieć, więcej czasu w pracy spędzać, za niższe stawki są gotowi pracować.

[przedstawiciel związków zawodowych]



*Takim stereotypem jest to, że ci **pracownicy ze Wschodu** myślę, że nadal są odbierani trochę jako taka **tania siła robocza**, mimo że oni tutaj mają wszystko zgodnie z przepisami (...).*

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Takich uprzedzeń jak na początku były, że ci Ukraińcy czy te osoby z zagranicy, które przyjeżdżają do nas do pracy, że oni odbierają tę pracę Polakom, to przekonanie się zmieniło z czasem, kiedy Polacy dostrzegli (...), że oni nie odbierają im zatrudnienia, tylko wskazują w te miejsca, gdzie po prostu jest potrzeba niezaspokojona przez pracowników z Polski albo za takie wynagrodzenie, za które Polacy już nie chcą pracować w danej branży.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

W wywiadach jakościowych często **wybrzmiewa również, że zajmowanie stanowisk fizycznych przez obcokrajowców często spotyka się z większą akceptacją** niż jeśli osoba innej narodowości miałaby np. zostać szefem bądź **osobą wyżej w hierarchii firmy**:

Mamy pracowników będących obcokrajowcami i to nie wzbudza już jakichś niezdrowych emocji. Jest to zupełnie normalne, czy to w sklepie, czy (...) jako kurierzy, czy jako pracownicy budowlani.

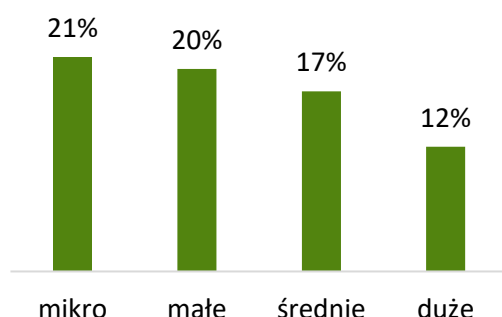
[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Z drugiej strony podkreśla się, że w **branżach specjalistycznych, nastawionych na wysoko wykwalifikowanych pracowników, tych uprzedzeń jest zdecydowanie mniej**, a na pierwszą pozycję wybijają się kompetencje:

My pracujemy w branży life science, to jest wysoko wyspecjalizowana branża, więc tutaj, tutaj te kwestie narodowościowe w sumie nie mają większego znaczenia.

[małopolski pracodawca]

Wykres 7. Zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści a wielkość firmy (n=1200)



Wielkość firmy ma znaczenie w zakresie postrzegania pracowników innych narodowości. Podczas gdy około **1/5 przedstawicieli badanych firm mikro i małych jest zdania, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści**, wśród firm dużych jedynie 12% badanych podziela tego typu pogląd.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Otwartość firm dużych i korporacji względem zatrudniania obcokrajowców z różnych narodowości i kręgów kulturowych podkreślano także często w trakcie wywiadów jakościowych:

Z punktu widzenia korporacji jest tak, że one tę multikulturowość przynoszą w idei, prawda, i jakby z definicji zazwyczaj (...).

[uczestnik wywiadu fokusowego]



Znaczenie ma również branża – **im bardziej wyspecjalizowana, tym skłonność do ulegania stereotypizacji z uwagi na narodowość i pochodzenie kulturowe jest mniejsza**, co potwierdziło zarówno badanie ilościowe, jak i jakościowe.

Mając na uwadze przekrój na sekcje PKD:

- Zdanie na temat tego, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści podzieli około 1/4 przedstawicieli sektora *budownictwo czy przetwórstwo przemysłowe* i zaledwie 9% firm zajmujących się *działalnością profesjonalną, naukową i techniczną*.
- **Przedstawiciele sektora M zajmującego się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną najrzadziej ze wszystkich sektorów podzielali również opinię na temat tego, że zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne – 40% vs. niemal 60% wśród firm z sekcji G zajmujących się handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów samochodowych.**

Byliśmy środowiskiem jednonarodowym, teraz jesteśmy w procesie przestawiania się na inne środowisko, to bardziej wielokulturowe, wieloetniczne i to po prostu nas czeka.

[małopolski pracodawca]

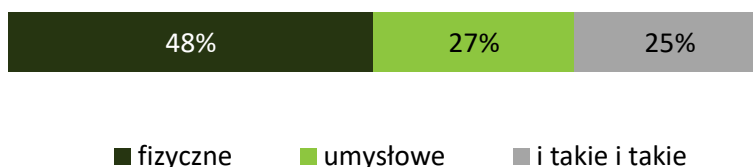
Zatrudnianie cudzoziemców w firmie



Tylko nieco ponad 1/4 badanych małopolskich firm wskazała, że zatrudnia obecnie cudzoziemców.

Niemal połowa pracodawców deklarujących zatrudnianie cudzoziemców zatrudnia ich wyłącznie na stanowiskach fizycznych.

Wykres 8. Na jakich stanowiskach pracują w Państwa firmie zatrudnieni cudzoziemcy? (n=308)

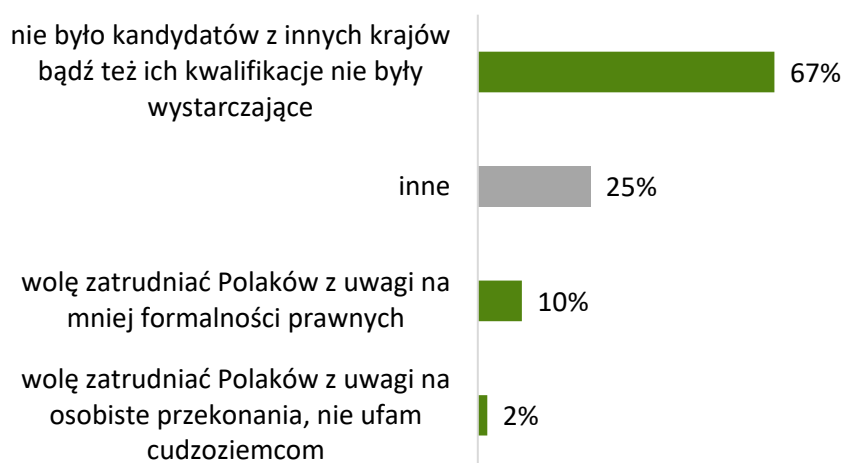


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Badani pracodawcy, którzy nie zatrudniają osób z innych krajów, zostali dopytani o kluczowe powody – **niemal 7 na 10 z nich wskazała, że nie było kandydatów z innych krajów bądź też ich kwalifikacje nie były wystarczające.**



Wykres 9. Dlaczego nie zatrudniają Państwo w swojej firmie cudzoziemców? (n=892)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wśród dość często wskazywanych czynników o charakterze „inne” (25%) znalazły się takie kwestie, jak:

- brak potrzeby zatrudniania nowych osób / stabilna kadra / brak rotacji pracowników,
- bariera językowa – brak znajomości języka polskiego,
- specyfika działalności firmy bądź branży,
- kwestie prawne / przepisy / wymogi formalne / obywatelstwo.

Pozytywny jest fakt, że zaledwie 2% badanych małopolskich pracodawców wskazało, że woli zatrudniać Polaków z uwagi na osobiste przekonania i brak zaufania do cudzoziemców.

Niezmiennie największą **barierą w zatrudnianiu oraz integracji cudzoziemców na rynku pracy pozostaje kwestia znajomości języka polskiego**. O ile w korporacjach międzynarodowych, działających w środowisku anglojęzycznym kwestia ta nie stanowi dużego problemu, o tyle w przypadku firm z innych kategorii, aspekt ten jest kluczowy.

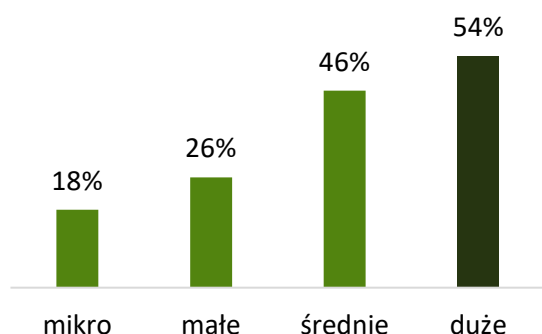
(...) bardzo mocno przykładali wagę do tego, żeby wszyscy w biurze byli polskojęzyczni i wszyscy na produkcji byli polskojęzyczni, więc obcokrajowcy w ogóle nie byli przyjmowani z racji tego, że ciężko się dogadać, a nie wszyscy znają angielski, na przykład branża produkcyjna to jest jak jest, to ludzie nie do końca się uczą tego języka.

[małopolski pracodawca]

(...) znajomość języka. Im lepsza, tym łatwiej się te osoby wkomponowują w cały system.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]



Wykres 10. Czy w Państwa firmie są zatrudnieni cudzoziemcy a wielkość firmy (n=1200)

W zatrudnianiu cudzoziemców dominują wyraźnie badane firmy duże i średnie – około połowa z nich deklaruje posiadanie wśród swoich zasobów ludzkich obywateli innych krajów vs. około 1/4 w przypadku firm małych oraz niespełna 1/5 wśród firm mikro.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 5. Czy w Państwa firmie są zatrudnieni cudzoziemcy a sekcja PKD (n=1200)

SEKCJA PKD	TAK
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	80%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	42%
F – budownictwo	32%
C – przetwórstwo przemysłowe	28%
H – transport i gospodarka magazynowa	26%
S – pozostała działalność usługowa	22%
J – informacja i komunikacja	21%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	19%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	18%
P – edukacja	14%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	13%

Istnieje duże zróżnicowanie w zakresie zatrudniania cudzoziemców w przekroju na sekcje PKD – zdecydowanym liderem są badane przedsiębiorstwa zajmujące się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – aż 8 na 10 z nich zadeklarowało zatrudnianie cudzoziemców. Na przeciwnym biegunie są firmy z branży obsługi rynku nieruchomości czy edukacji – zaledwie 13%–14%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Stosunek pracodawców do cudzoziemców z różnych narodowości i kręgów kulturowych

Czy narodowość i pochodzenie kulturowe pracowników ma znaczenie dla małopolskich pracodawców? Okazuje się, że tak. O ile **odsetek wskazań „neutralny” oscylował na podobnym poziomie** w przypadku większości narodowości (tj. około 45%), o tyle **odnotowano dość znaczne różnice w zakresie ocen pozytywnych oraz negatywnych**.

W czołowej trójce narodowości, względem których badani małopolscy pracodawcy wyrażają **pozytywny stosunek** do zatrudniania w ich firmie znalazły się:



- ☑ **44%** – pracownicy pochodzący z krajów **Unii Europejskiej, krajów Europy Zachodniej i USA**,
- ☑ **37%** – pracownicy pochodzący z krajów **Europy Wschodniej (np. Ukrainy, Białorusi)**,
- ☑ **22%** – pracownicy pochodzący z krajów **azjatyckich (np. Indii, Chin, Wietnamu)**.

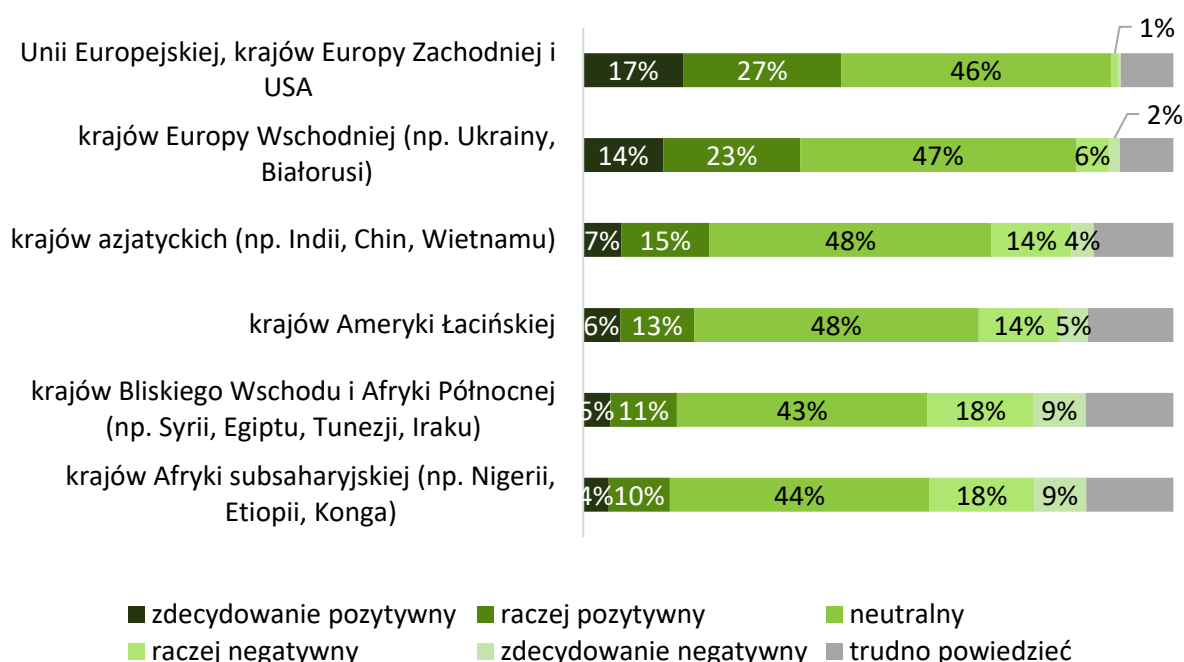
Najmniej wskazań pozytywnych badani pracodawcy wyrazili, mając na uwadze perspektywę zatrudnienia pracowników z krajów Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej (np. Syrii, Egiptu, Tunezji, Iraku) oraz krajów Afryki subsaharyjskiej (np. Nigerii, Etiopii, Konga) – w obu przypadkach zaledwie po około 15%.

Dużą rozbieżność widać zwłaszcza w przypadku ocen negatywnych. W czołowej trójce narodowości, względem których badani małopolscy pracodawcy wyrażają **negatywny stosunek** do zatrudniania w ich firmie znalazły się:

- ☒ **27%** pracownicy pochodzący z krajów **Afryki subsaharyjskiej (np. Nigerii, Etiopii, Konga)**,
- ☒ **27%** pracownicy pochodzący z krajów **Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej (np. Syrii, Egiptu, Tunezji)**,
- ☒ **19%** pracownicy pochodzący z krajów **Ameryki Łacińskiej**.

Dla porównania odsetek wskazań negatywnych dla pracowników pochodzących z krajów Unii Europejskiej, krajów Europy Zachodniej i USA wyniósł niespełna 2%.

Wykres 11. Proszę ocenić, jaki ma Pan(i) stosunek do zatrudniania w Państwa firmie cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Uczestnicy wywiadów jakościowych wskazywali, że co do zasady zarówno w samym społeczeństwie, jak i z perspektywy rynku pracy, **nie ma większego problemu z przyjmowaniem bądź wymianą pracowników w obrębie UE**. Jakie argumenty wskazywano najczęściej?

Myślę, że jeśli chodzi o osoby stricte z Unii Europejskiej, to nie ma aż takiego problemu (...), ponieważ jest takie podejście, że to jest taki trochę „swój człowiek” bez względu na to, czy jest z bardziej wschodniej, czy zachodniej części.

[małopolski pracodawca]

(...) nie ma problemu, bo to najczęściej jest właśnie wymiana. Polacy jeżdżą na Zachód do pracy, ludzie z Zachodu przyjeżdżają do nas do pracy już nie tylko na przykład na delegacje, ale po prostu firma sobie przerzuca pracowników. Oni nawet często sobie proszą na przykład o przeniesienie gdzieś do innego kraju (...). Więc tutaj raczej z Unii Europejskiej problemów nie ma.

[małopolski pracodawca]

Tych z Unii jest dużo mniej, bym powiedział. No bo Polska nie jest takim krajem, gdzie by było to bardzo atrakcyjne finansowo (...). Więc to też nie jest taki obszar, który by rodził jakieś takie właśnie stereotypy, że raczej to jest pozytywnie postrzegane, że na przykład nie wiem, ktoś w Hiszpanii przyjechał z Włoch i chce tutaj pracować.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Na kwestię problemu silnych nieraz **uprzedzeń względem pracowników pochodzących z innych kręgów kulturowych**, charakteryzujących się innym kolorem skóry czy wyznaniem, bardzo często wskazywano również w trakcie wywiadów jakościowych.

Na pewno te osoby z krajów muzułmańskich czy afrykańskich, gdzie jest inna wiara, inna kultura, no to tutaj jest kłopot, zwłaszcza z takimi pracownikami gdzieś na produkcji fizycznych, bo jednak tam jakieś przyzwyczajenia czy jakieś modlitwy (...), to też często się z tym spotykałam, że właśnie klienci mówili, dobra, no to pracownicy z Ukrainy OK, ale już z innych krajów to już nieakceptowalne dla nich, bo nie są w stanie się jakby też do nich przystosować.

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

W trakcie wywiadów pojawiały się także głosy pozytywne, podkreślające zalety wielokulturowości w miejscu pracy:

(...) zawsze inna kultura wnosi coś nowego. Czasem to jest powiew świeżości, którego nam brakuje, bo my w swoich schematach funkcjonujemy, więc ja myślę, że właśnie taka zamknięta postawa nas blokuje. I pewnie takie możliwości rozwijania się, przemodelowania pewnych procesów, spojrzenia trochę z innej perspektywy, bo my mamy swoje wydeptane tory, przejeżdżone, bezpieczne, one niekoniecznie są najlepsze.

[małopolski pracodawca]

Tabela 6. Stosunek do zatrudniania w firmie cudzoziemców w wybranych grupach narodowości a wielkość firmy (n=1200)

	POZYTYWNY	NEUTRALNY	NEGATYWNY
	z krajów Europy Wschodniej		
mikro	35%	49%	7%
małe	37%	44%	10%
średnie	43%	45%	3%
duże	36%	50%	6%



	POZYTYWNY	NEUTRALNY	NEGATYWNY
<i>z krajów Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej</i>			
mikro	15%	45%	27%
małe	16%	39%	28%
średnie	18%	39%	25%
duże	20%	50%	16%
<i>z krajów azjatyckich</i>			
mikro	20%	49%	19%
małe	22%	46%	18%
średnie	24%	48%	13%
duże	22%	52%	14%
<i>z krajów Afryki Subsaharyjskiej</i>			
mikro	13%	44%	28%
małe	16%	43%	26%
średnie	15%	45%	23%
duże	16%	52%	18%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Negatywny stosunek do pracowników z kręgów odrębnych kulturowo częściej przejawiają przedstawiciele firm mikro i małych:

- ➔ największe zróżnicowanie widać w przypadku pracowników z **Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej** – około 28% negatywnych ocen wśród firm mikro i małych vs. 16% wśród firm dużych. W przypadku pracowników pochodzących krajów Afryki Subsaharyjskiej proporcja ta wynosi 28% vs. 18%.

Tabela 7. Negatywny stosunek do pracowników z krajów Afryki subsaharyjskiej (n=1200)

SEKCJA PKD	NEGATYWNY
F – budownictwo	34%
S – pozostała działalność usługowa	31%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	30%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	29%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	28%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	27%
J – informacja i komunikacja	26%
C – przetwórstwo przemysłowe	26%
H – transport i gospodarka magazynowa	22%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	21%
P – edukacja	18%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	16%

Badani przedstawiciele sektora budownictwa cechują się największym poziomem uprzedzenia do pracowników z krajów Afryki subsaharyjskiej – ponad 1/3 ma do nich stosunek negatywny. W czołowej trójce także ankietowani z obszaru opieki zdrowotnej i opieki społecznej (31%).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Tabela 8. Negatywny stosunek do pracowników z krajów Bliskiego Wschodu (n=1200)

SEKCJA PKD	NEGATYWNY
F – budownictwo	35%
J – informacja i komunikacja	30%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	28%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	28%
S – pozostała działalność usługowa	28%
C – przetwórstwo przemysłowe	28%
H – transport i gospodarka magazynowa	26%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	26%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	25%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	21%
P – edukacja	19%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	18%

Ankietowani z sektora budownictwa przodują również, jeśli chodzi o negatywny stosunek do pracowników z terenu Bliskiego Wschodu – 35% vs. około 20% wśród przedstawicieli sektora edukacji czy działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. W czołówce negatywnych opinii także sekcja informacja i komunikacja, handel czy usługi zakwaterowania i gastronomii (po około 30%).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Warto wskazać, że uczestnicy wywiadów z **podregionu nowotarskiego** przyznają, że **teoria kontaktu sprawdza się u nich w praktyce i im większa styczność z różnorodnością** chociażby w turystyce na co dzień, tym maleją uprzedzenia ze strony przedsiębiorców:

W związku z tym masowym napływem turystów arabskich (...) to ten stereotyp wydaje się gasnąć. To znaczy wiele tych legend i obrosłych jakimiś takimi bajkopisarskimi opowieści, nie tylko niepoprawnych, ale niezasadnych, nie mających żadnego zastosowania wskazań dotyczących muzułmanów, zostało obalonych i równocześnie obalali je turyści.

[przedstawiciel związków zawodowych]

Co wpływa na negatywne postawy części pracodawców względem pracowników z krajów odmiennych kulturowo? *Gros* uczestników wywiadów jakościowych wskazywała na **znaczący wpływ przekazu medialnego oraz politycznego**:

Ja mam wrażenie, że to się przenosi na pracodawców, całe działania polityczne, bo my cały czas jesteśmy przez sytuację geopolityczną napięci i wszystko się podnosi jako problem.

[uczestnik wywiadu fokusowego]

(...) podejście społeczeństwa do tego, że sobie sytuację gospodarczą, powiedzmy, przerzucają na migracyjną (...), coraz bardziej te stereotypy uderzają. Im ludziom jest gorzej, tym bardziej chcą, powiedzmy kogoś znaleźć, jakiegoś winnego tej sytuacji. W pierwszej kolejności idzie na migrantów.

[małopolski pracodawca]

To robią media, które podkreślają (...), że to jest źródło właśnie jakichś niepokojów, niebezpieczeństw i tak dalej. Jakby było jedyne.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]



Teraz powiedzmy, **nagonka na obcokrajowców rozwijająca się wśród pewnych środowisk**, no to też nie wpływa pozytywnie na tego typu rzeczy i to bardzo krzywdzi ludzi w tym momencie.

[małopolski pracodawca]

W ostatnich latach (...) nasiliło się właśnie takie [negatywne] nastawienie. Ale **to jest nastawianie polityczne, ono idzie z góry** (...). Ukraińcy tutaj mają jakby nawet lepszą pozycję. Dotyczy raczej obawy o cudzoziemców, takich afrykańskich, bym powiedział (...), **tu nie ma zaufania**.

[małopolski pracodawca]

Warto podkreślić, że ze sporej części wywiadów jakościowych wynika, iż utrudnieniem w zatrudnianiu cudzoziemców są **aspekty formalno-prawne** związane z wciąż dużym poziomem biurokracji oraz czasochłonnymi procedurami związanymi z zatrudnianiem osób z zagranicy.

Jeśli chodzi o **pozwolenia dla osób innych narodowości, czy to pozwolenia o pracę na pobyt i tak dalej**. Więc to wszystko się tutaj gdzieś też łączy od strony formalnej, Więc chociażby takie wsparcie i ułatwienie i **zminimalizowanie oczekiwania. Zmniejszenie tej biurokracji to jak najbardziej**.

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Uczestnicy wywiadów jakościowych podkreślali, że aby zmienić postrzeganie cudzoziemców na rynku pracy, zwłaszcza z perspektywy firm mniejszych czy branż mniej specjalistycznych, trzeba najpierw popracować nad zmianą mentalności w tym względzie społeczeństwa ogółem.

W myśl wspomnianej wcześniej tzw. *teorii kontaktu*, oprócz działań promocyjnych i edukacyjnych wzmacniających świadomość, wskazane są przedsięwzięcia integracyjne mające na celu **stworzenie przestrzeni do poznania w praktyce przedstawicieli osób innych narodowości, innej kultury**, innego wyzwania i innego koloru skóry, aby dopiero po kontakcie i poznaniu takiej osoby móc **wyrobić sobie obiektywną opinię, zamiast budować ją wyłącznie na przekazach osób trzecich, komunikatach medialnych czy narracjach politycznych**:

Wszelkiego rodzaju **warsztaty międzykulturowe**, na przykład w Krakowie funkcjonuje Centrum Integracji Międzykulturowej, które uważam, że jest **świetną przestrzenią właśnie, żeby troszkę odczarować te stereotypy**. Więc wszelkiego rodzaju warsztaty, eventy, pikniki, które gdzieś tam **pozwalają zintegrować Polaków z obcokrajowcami**.

[małopolski pracodawca]

(...) **jeżeli ktoś dla nas przestaje być zagadką, jeżeli kogoś akceptujemy jako uczestnika warsztatów i przekonujemy się, że to są fantastyczne osoby, z którymi można naprawdę na wszystkich płaszczyznach się doskonale porozumieć, to też nie będzie takich barier na rynku pracy. No bo my też nie oddzielamy przecież tego, jak ktoś funkcjonuje na rynku pracy, jak ktoś funkcjonuje normalnie we wszystkich innych aktywnościach społecznych**. Więc na pewno właśnie tworzenie takich międzykulturowych centrów integracyjnych, gdzie te różne **grupy mogą się poznać, zasymilować, zintegrować i też nas, Polaków, tutaj bardzo, bardzo przekonać, że my jesteśmy wszyscy z tej samej gliny ulepieni**.

[małopolski pracodawca]

(...) nawet jak, powiedzmy moi pracownicy z Polski mają jakieś stereotypy (...), ale jak poznają tę osobę i pracują z nią, to **tę osobę, którą poznają, traktują już inaczej. Ona jakby wychodzi poza nawias tych stereotypów**.

[małopolski pracodawca]



STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami

Niemal co druga badana małopolska firma zatrudnia aktualnie bądź też zatrudniała w przeszłości osoby z niepełnosprawnością.

Przy czym aż **co trzecia posiada obecnie wśród swoich pracowników** osobę z niepełnosprawnością.

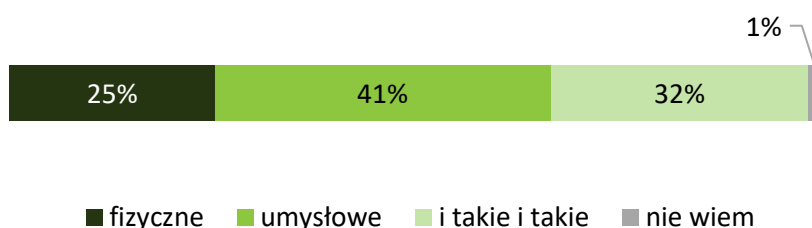
Wykres 12. Czy Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała w trakcie ostatnich 2 lat osoby z posiadanym orzeczeniem o niepełnosprawności? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Pracodawcy, którzy zadeklarowali zatrudnianie u siebie osób z niepełnosprawnością – zarówno aktualnie, jak i w przeszłości – zostali dopytani o to, na jakiego typu stanowiskach pracują te osoby. **Stanowiska umysłowe zdecydowanie przeważały – 41% vs. 25% w przypadku stanowisk fizycznych.**

Wykres 13. Na jakich stanowiskach zatrudnia się u Państwa osoby z niepełnosprawnością? (n=572)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Zdaniem wielu uczestników wywiadów jakościowych, sytuacja osób niepełnosprawnych zdecydowanie się poprawiła, mając na uwadze zwłaszcza niepełnosprawność ruchową, fizyczną:

(...) na pewno w lepszej sytuacji są osoby niepełnosprawne. Teraz mają dużo mniej barier i dużo, dużo więcej instrumentów, które pomagają im zachować tę aktywność na rynku pracy. Więc jakby to widać, tę inkluzywność, która jest albo taka naturalna, albo wymuszona, ale na pewno to widać i dużo instytucji się otwiera na osoby niepełnosprawne.

[małopolski pracodawca]



Nie będą zatrudniane osoby, których stopień niepełnosprawności lub rodzaj niepełnosprawności uniemożliwia realizację zadań dla konkretnego typu pracy. To jest oczywiste. Natomiast jeżeli są to te typy niepełnosprawności, które nie wpływają na jakość wykonywanej pracy, to myślę, że tutaj nie ma problemu.

[małopolski pracodawca]

Natomiast jeśli chodzi o niepełnosprawność ruchową, to tutaj, jeśli tylko czynności na stanowisku pracy pozwalają tej osobie, że ona jest w stanie wykonywać, tych uprzedzeń nie ma (...).

[przedstawiciel związków zawodowych]

Osoby po prostu pracują zdalnie z uwagi, na przykład, na trudność w przemieszczaniu się i wcale nie stanowi to jakby elementu wykluczenia, że już nie może pracować. Tak, może pracować. Jeżeli to, powiedzmy, nie wpływa to na jakość zrealizowanej pracy.

[małopolski pracodawca]

Jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne, to wydaje mi się, że jest dużo większa otwartość firm w zatrudnianiu, chociażby z uwagi na możliwość pracy zdalnej.

[małopolski pracodawca]

Mając na uwadze kluczowy czynnik motywujący znaczną część przedsiębiorców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, często wskazywano jednak uwagę na swoistą interesowność pracodawców w tej kwestii – tj. zatrudnianie z uwagi na korzyści o charakterze finansowym. Niestety nie zawsze zatem kompetencje danej osoby odgrywają tutaj wiodącą rolę.

(...) jeżeli [pracodawcy] nie biorą dofinansowań albo dotacji na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego, gdzie sobie przeliczają, że to im się w jakiś sposób opłaci, no to wolą kogoś, kto ma pełną sprawność, mniejsze ryzyko, że będzie na zwolnieniu, będzie mógł wziąć samochód, pojechać coś załatwić (...). No i im bardziej fizyczna praca, tym bardziej jest to widoczne.

[małopolski pracodawca]

Wiadomo, tutaj na pewno istotne jest to, że za tym idą dofinansowania.

[przedstawiciel związków zawodowych]

W przypadku osób niepełnosprawnych to tam nie ma jakiegoś stygmatyzowania, że ktoś będzie gorzej pracował. No firmy mają też w tym interes, żeby zatrudniać osoby niepełnosprawne.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

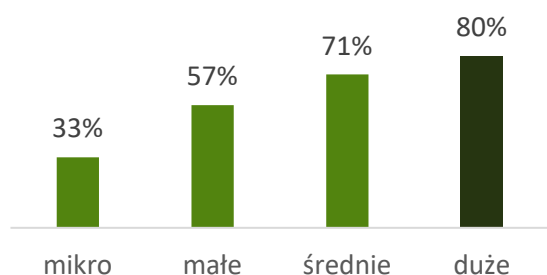
Pojawiały się jednak też głosy podkreślające, że zarówno w społeczeństwie ogółem, jak i na rynku pracy, osoby z niepełnosprawnościami nadal podlegają swoistym wykluczeniom:

Nadal funkcjonują te stereotypy. Osoby z niepełnosprawnościami na pewno uważane są za mniej wydajne. Na pewno wymagają dużej liczby dostosowań. Są bardziej absencyjne. Często uważane jest, że osoby takie bez stałego nadzoru nie poradzą sobie. Że zawsze ktoś musi być pod ręką.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]



Wykres 14. Czy Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała w trakcie ostatnich 2 lat osoby z posiadanym orzeczeniem o niepełnosprawności – wskazania twierdzące a wielkość firmy (n=1200)



Naturalną rzeczą jest, że **odsetek firm deklarujących zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami rośnie wraz z liczbą pracowników firmy – aż 8 na 10 badanych firm dużych zadeklarowało obecność tego typu pracowników wśród swoich zasobów ludzkich vs. 1/3 podmiotów mikro.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

W wywiadach jakościowych również zwracano uwagę na fakt, że w korporacjach i większych firmach osoby z niepełnosprawnościami mają zapewnionych więcej możliwości:

W moim środowisku pracy takie niepełnosprawności ruchowe nie są tak bardzo negatywną kwestią, no bo jednak właśnie w środowisku korporacyjnym zawsze jest możliwość dostosowania, powiedzmy wysokości biurka, czy zawsze są windy, podjazdy.

[małopolski pracodawca]

Tabela 9. Czy Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała w trakcie ostatnich 2 lat osoby z posiadanym orzeczeniem o niepełnosprawności – wskazania twierdzące a sekcja PKD (n=1200)

SEKCJA PKD	TAK
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	73%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	57%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	52%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	50%
P – edukacja	50%
C – przetwórstwo przemysłowe	50%
F – budownictwo	43%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	43%
S – pozostała działalność usługowa	41%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	41%
J – informacja i komunikacja	32%
H – transport i gospodarka magazynowa	30%

W świetle danych, **w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami dominuje sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej** – niemal 3/4 badanych firm miało tego typu doświadczenie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Szczególnie **duży problem w opinii uczestników wywiadów stanowią niepełnosprawności na tle umysłowym**, a także coraz częściej notowane w społeczeństwie **schorzenia na tle psychicznym**, na które większość pracodawców nie jest przygotowana:



Te, które się wiążą z niepełnosprawnościami na tle psychicznym, to te osoby są gorzej postrzegane. (...) to też wynika z tego, że pracodawcy, oni nie mają wiedzy, jak taki proces chorobowy wygląda i jak się go leczy.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Jeśli chodzi o kategorię niepełnosprawności, to tutaj można podkreślić sytuację osób chorujących psychicznie, w kryzysie zdrowia psychicznego.

[przedstawiciel związków zawodowych]

Na koniec wątku związanego z osobami z niepełnosprawnościami warto wspomnieć, że pojawiały się wśród uczestników wywiadów jakościowych głosy traktujące temat również od innej strony, tj. wskazujące na obawę przed dyskryminacją pracowników w pełni sprawnych fizycznie i umysłowo, których kompetencje w przypadku interesowności pracodawcy i chęci otrzymania dofinansowania mogą być potraktowane drugorzędnie, bądź też potencjalnego nadużywania swoistych przywilejów przez same osoby z niepełnosprawnościami:

Ułatwienia i benefity dla pracodawców związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością tu trochę pewnie też to wyeliminowały, ale może to być też drugą w stronę – że pracodawca po prostu potrzebuje osoby niepełnosprawnej i w związku z tym jest zdyskwalifikowany ktoś, kto mógłby tę pracę wykonywać, a nie ma tej grupy inwalidzkiej.

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Jest też takie zjawisko, że niektórzy niepełnosprawni też (...) nie chcą być równi, tylko chcą być traktowani w specjalny [sposób]. W drugą stronę, uważają, że ze względu na swoją przypadłość mają być traktowani lepiej.

[przedstawiciel związków zawodowych]

Bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami

Dlaczego niemal połowa badanych małopolskich firm nie praktykuje zatrudniania osób z niepełnosprawnościami? Kluczowym powodem okazał się brak dostosowanych stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością – 45% wskazań.

Niemal co czwarta firma z danej grupy nie praktykuje tego z uwagi na brak doświadczeń w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i związaną z tym niepewność, a dla co piątej barierą są wysokie oczekiwania dotyczące wydajności i sprawności fizycznej na stanowisku pracy.

Kwestie takie jak potencjalne bariery w komunikacji personalnej czy opór organizacyjny przed zatrudnianiem osób uprzywilejowanych jeśli chodzi o dłuższe urlopy i krótszy czas pracy stanowiły marginalne odsetki wskazań – poniżej 5%.

Ankietowani dość często wskazywali w tym przypadku także na „inne” czynniki (19%), wśród których dominowały dwie kwestie, a mianowicie:

- brak tego typu kandydatów / brak zgłoszeń / brak chętnych,
- brak potrzeby zatrudnienia ogółem / brak procesów rekrutacji.



Pojawiały się też pojedyncze wskazania dotyczące barier architektonicznych i lokalowych czy też przepisów prawnych i regulacji branżowych.

Wykres 15. Jakie bariery mają wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Państwa firmie? (n=591)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Zgłaszanie przypadków dyskryminacji przez pracowników



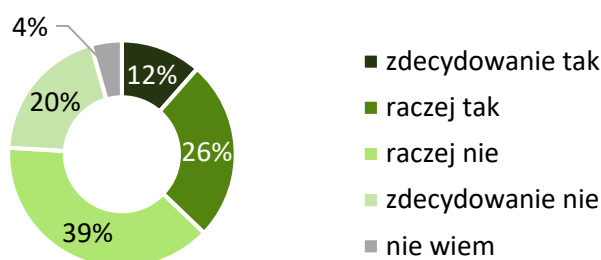
Ani jedna badana małopolska firma zatrudniająca u siebie osoby z niepełnosprawnością **nie zadeklarowała w trakcie ostatnich 2 lat zgłoszeń przejawów nierównego traktowania osób z niepełnosprawnością** przez któregoś z pracowników. Aż 99% wskazało odpowiedź przeczącą, a 1% badanych wahało się co do odpowiedzi.

Otwartość na szkolenia z zakresu współpracy z osobami z niepełnosprawnościami

Na zakończenie wszystkim badanym małopolskim pracodawcom zadano pytanie o to, **czy są zainteresowani pogłębieniem wiedzy w zakresie możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami** oraz metod dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tego typu osób – niemal 6 na 10 ankietowanych **wyraziło brak zainteresowania, z czego co piąty w sposób zdecydowany**.

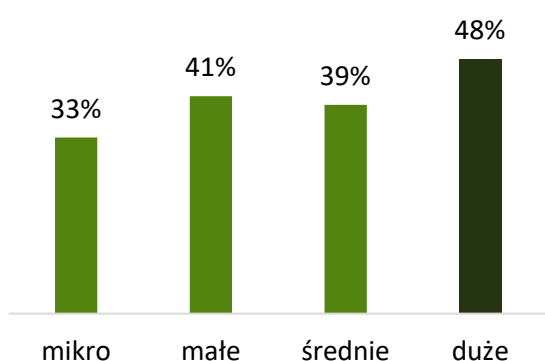


Wykres 16. Czy jest Pan(i) zainteresowany(a) pogłębieniem wiedzy w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz metod dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 17. Poziom zainteresowania pogłębieniem wiedzy w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych a wielkość firmy (n=1200)



Firmy duże częściej niż pozostałe typy przedsiębiorstw wyrażały zainteresowanie pogłębieniem wiedzy w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych – niemal połowa z nich vs. 1/3 podmiotów mikro.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – PŁEĆ

Sytuacja kobiet na rynku pracy

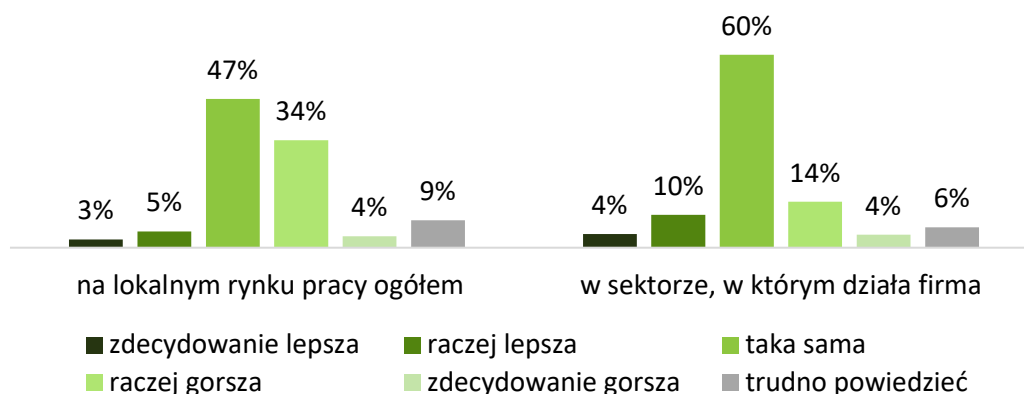
Badani przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie, jak na lokalnym rynku pracy ogółem przedstawia się sytuacja kobiet względem mężczyzn – niemal połowa wskazała, że nie występują w tym względzie żadne różnice związane z płcią (47%).

Warto jednak zwrócić uwagę, że łączny odsetek wskazań „gorsza sytuacja” ponad 4,5-krotnie przewyższył łączny odsetek wskazań „lepsza sytuacja” – tj. 38% vs. zaledwie 8%. Niemal co dziesiąta ankietowana firma nie potrafiła odnieść się jednoznacznie do zadanego pytania.



Bardziej wyrównane wyniki otrzymano natomiast przy ocenie sytuacji kobiet względem mężczyzn *stricto* w sektorze bądź branży, w której działa badana firma – aż **6 na 10** respondentów stwierdziła, że **nie ma tutaj różnic** pomiędzy płcią, a **odsetek wskazań nt. tego, że sytuacja kobiet jest „gorsza” jedynie nieznacznie przewyższał odsetek wskazań „lepszą” – tj. 18% vs. 14%.**

Wykres 18. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn – na lokalnym rynku pracy [wykres lewy] oraz w sektorze, w którym działa firma [wykres prawy]? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 10. Opinie na temat sytuacji kobiet względem mężczyzn – na lokalnym rynku pracy oraz w sektorze, w którym działa firma a wielkość firmy (n=1200)

	LEPSZA	TAKA SAMA	GORSTA
na lokalnym rynku pracy ogółem			
mikro	8%	47%	37%
małe	8%	44%	39%
średnie	5%	51%	35%
duże	8%	52%	36%
w sektorze, w którym działa firma			
mikro	15%	59%	20%
małe	13%	63%	18%
średnie	19%	58%	15%
duże	10%	72%	12%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najwięcej wskazań „lepszą” odnotowano w przypadku badanych firm działających w obszarze edukacji oraz opieki i pomocy społecznej – aż 1/4. Natomiast zaledwie 5% przedstawicieli sekcji *budownictwo* stwierdziła, że w ich sektorze sytuacja kobiet jest lepsza (vs. niemal 30% stwierdzeń „gorsza”).

Oprócz *budownictwa*, najwięcej stwierdzeń, że sytuacja kobiet jest gorsza w odniesieniu do sytuacji w branży ogółem, odnotowano także wśród firm zajmujących się *przetwórstwem przemysłowym* (31%) oraz *transportem i gospodarce magazynowej* (30%).



Tabela 11. Opinie na temat sytuacji kobiet względem mężczyzn – w sektorze, w którym działa firma a sekcja PKD (n=1200)

SEKCJA PKD	LEPSZA	TAKA SAMA	GORSZA
C – przetwórstwo przemysłowe	15%	47%	31%
F – budownictwo	5%	55%	29%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10%	61%	23%
H – transport i gospodarka magazynowa	12%	52%	30%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	18%	66%	10%
J – informacja i komunikacja	5%	72%	14%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	17%	56%	23%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20%	55%	17%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	8%	71%	10%
P – edukacja	25%	72%	3%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25%	68%	6%
S – pozostała działalność usługowa	18%	57%	16%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Uczestnicy wywiadów jakościowych są zgodni, że sytuacja kobiet na rynku pracy **w ujęciu ogólnym sukcesywnie się poprawia, aczkolwiek w pewnych aspektach – mających podłoże bardziej społeczne** – stereotypowe postrzeganie kobiet może przekładać się także świadomie bądź podświadomie na ich sytuację w pracy.

Kobiety odczarowują niektóre stanowiska i są również podobnie zatrudniane jak mężczyźni. Jeżeli chodzi o kierowców autobusów czy aut ciężarowych, czy też na przykład branża mundurowa, to widzimy, że już nie ma tylu stereotypów.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

*Kobiet akurat na rynku pracy jest coraz więcej i **w coraz większej ilości zawodów, które były wcześniej za męskie uznawane.** Więc tutaj jest coraz lepiej, ale to też nie we wszystkich branżach.*

[małopolski pracodawca]

*Generalnie Małopolska i mówimy tutaj o branży IT, bo o tym się mogę wypowiedzieć, wypada na pewno dobrze, nawet robiliśmy kiedyś w firmie, w której pracuję taki raport (...) **odnośnie kobiet właśnie w świecie IT, że firmy, duże korporacje jakby dążą, żeby liczba kobiet właśnie w takich firmach wzrastała i z roku na rok to systematycznie widać.***

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

*To jest branża produkcyjna (...). Tam **w ciągu ostatnich kilku lat coraz więcej kobiet było zatrudnionych na produkcji, a wcześniej nie było to możliwe i w ogóle nie było to robione tam z różnych powodów. Jest ta poprawa tutaj.***

[małopolski pracodawca]

Bardzo często poruszaną kwestią, mającą nie tyle znamiona stereotypu, co faktu, było częste **zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń** kobiet i mężczyzn. Dane statystyki publicznej potwierdzają



występowanie nadal **znacznych dysproporcji w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn niezależnie od posiadanego wykształcenia (zarówno w skali kraju, jak i w skali województwa małopolskiego)**¹³. Poglądowe dane dla regionu małopolskiego w przekroju na płeć oraz poziom wykształcenia zawiera poniższa tabela.

Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według płci i poziomu wykształcenia – dane statystyki publicznej dla województwa małopolskiego

	2022 R.		2024 R.	
	MĘŻCZYŹNI [zł]	KOBIETY [zł]	MĘŻCZYŹNI [zł]	KOBIETY [zł]
podstawowe i niepełne podstawowe	5 264	4 344	6 703	5 717
gimnazjalne	4 705	5 379	6 888	6 441
zasadnicze zawodowe	5 175	3 996	6 666	5 352
średnie ogólnokształcące	5 849	4 603	7 906	6 224
średnie zawodowe	6 071	5 082	7 434	6 553
policealne	6 692	5 817	7 494	7 180
wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym	9 499	7 120	12 159	8 814
wyższe z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	11 481	7 905	14 634	10 327
wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora	10 001	7 796	13 401	10 964

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Aspekt ten był wielokrotnie przytaczany przez uczestników wywiadów jakościowych:

Problem nadal jest. Widzimy też to po statystykach, że mężczyzna na tym samym stanowisku zarabia więcej niż kobieta.

[małopolski pracodawca]

Jeśli te same stanowiska obserwujemy, to wynagrodzenie jest mocniejszą stroną z punktu widzenia mężczyzn, lepiej są wynagradzani. Nie zawsze są to jakieś takie duże różnice, ale zawsze trochę więcej.

[przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy]

Na obserwację rozbieżności wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami w obrębie ich własnej firmy wskazała także część pracodawców w ramach badania ilościowego (patrz szerzej w rozdziale kolejnym *Sytuacja kobiet w badanej firmie*).

Po drugie, nawet jeśli formalnie w danej firmie nie ma zróżnicowania jeśli chodzi o traktowanie kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach, udział w szkoleniach, przydzielanie zadań czy nawet

¹³ GUS, *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2020–2024*, Warszawa 2026, źródło:

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/inne-opracowania-zbiorcze/kapital-ludzki-w-polsce-w-latach-2020-2024,8,10.html> [dostęp: czerwiec 2026].



możliwości awansu, to **w wymiarze nieformalnym, kobiety nadal narażone są na podważanie ich kompetencji i umiejętności częściej niż mężczyźni:**

*Wie Pani co, myślę, że to mimo wszystko nadal występuje. Nie jest to już takie oficjalne, ale właśnie **w praktyce objawia to się w taki sposób, że słowa mężczyzny są gdzieś tam brane pod uwagę i powiedzmy, jeśli występuje jakaś dyskusja ogólna, to słowo kobiety będzie miało słabszą pozycję niż słowo mężczyzny.***

[małopolski pracodawca]

Generalnie bardzo często mężczyźni nie traktują nas po prostu poważnie. Kiedy prowadzimy negocjacje biznesowe albo mamy jakieś tematy. Często mi się zdarzało, że komentowali mnie po prostu tak, jakby myśleli, że się w ogóle na niczym nie znam, pomimo że ja prowadzę prawie 20 lat ten biznes. No i tak to wygląda. Nawet jeżeli ktoś prowadzi swój własny biznes, to cały czas są stereotypy.

[małopolski pracodawca]

Ciekawy wątek pojawił się w trakcie badań jakościowych – część respondentów obserwuje, że nieraz same kobiety ulegają zjawisku stereotypizacji względem siebie, co przejawia się m.in. w umniejszaniu swoich kwalifikacji i zasług czy mniejszych oczekiwaniach finansowych wskazywanych na rozmowach kwalifikacyjnych czy tzw. mniejszej siły przebicia względem mężczyzn:

*Jeżeli mówimy o stereotypach, to już nie mówimy tylko pod względem stereotypów wybierania pracownika przez pracodawcę, ale **bardziej tego, jak traktują się same kobiety w stosunku do ogłoszeń o pracę (...).** To właśnie też mogę stwierdzić, że przychodząc na rozmowę, kobiety były bardziej skromne i bardziej wycofane. Natomiast mężczyźni zawsze przedstawiali się „przecież ja sobie poradzę, dam radę”. No i później konsekwencje ostatniego podejścia i przyjęcia pracownika.*

[małopolski pracodawca]

*To jest częsty komentarz, że na tym stanowisku takim samym **kobieta ma wyższe kwalifikacje, a chce mniej zarabiać, czy oczekiwania płacowe ma niższe od mężczyzn.***

[przedstawiciel związków zawodowych]

Sytuacja kobiet w badanej firmie

W dalszej kolejności postanowiono odnieść się do sytuacji panującej *stricte* w badanym przedsiębiorstwie i zapytać o to, czy w ostatnich 2 latach w firmie względem kobiet miały miejsce wybrane zachowania o charakterze dyskryminacyjnym. W czołówce sytuacji najczęściej wskazywanych przez badane firmy znalazły się:

- **9%** przedsiębiorstw identyfikuje u siebie niemiłe komentarze lub żarty w odniesieniu do płci żeńskiej,
- **8%** przedsiębiorstw identyfikuje u siebie odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach,
- **8%** przedsiębiorstw identyfikuje u siebie sytuacje, w których kobiety mają trudniejszą drogę do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni,



- **8%** przedsiębiorstw identyfikuje u siebie sytuacje, w których mężczyźni otrzymywali wyższe wynagrodzenie w porównaniu z kobietami na podobnym stanowisku.

Z kolei **czynnikiem, z którym zdecydowanie najrzadziej utożsamiały się badane firmy był mobbing, nękanie psychiczne przez przełożonego lub współpracowników, mające na celu poniżenie lub wykluczenie kobiet** – niespełna 2% wskazań. Szczegółowe dane w tym względzie zawiera tabela 13.

Tabela 13. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach w Państwa firmie spotkał(a) się Pan(i) z którymś z poniższych zachowań względem kobiet? (n=1200)

	TAK – CZĘSTO	TAK – SPORADYCZNIE	NIE	NIE PAMIĘTAM / NIE DOTYCZY	ŁĄCZNY ODSETEK WSKAZAŃ TAK
niemiłe komentarze lub żarty w odniesieniu do płci żeńskiej	1%	8%	81%	11%	8,9%
odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach	2%	6%	80%	12%	8,3%
kobiety miały trudniejszą drogę do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni	3%	5%	79%	13%	8,2%
mężczyźni otrzymywali wyższe wynagrodzenie w porównaniu z kobietami na podobnym stanowisku	3%	5%	79%	13%	8,1%
stosowanie nierównych kryteriów oceny w stosunku do kobiet i mężczyzn	2%	4%	83%	11%	6,4%
nieakceptowane zachowania fizyczne, słowne lub pozawerbalne o charakterze lub podtekście seksualnym względem kobiet	1%	5%	84%	10%	5,6%
przydzielanie mniejszej ilości zadań / zadań mniej ambitnych kobietom	1%	5%	84%	11%	5,5%
pomijanie kobiet przy awansach	2%	3%	83%	12%	4,8%
pomijanie kobiet przy przydzielaniu premii	2%	3%	84%	12%	4,0%
uporczywe przerywanie kobietom lub brak możliwości dojścia do głosu	1%	3%	86%	11%	3,8%
mobbing, nękanie psychiczne przez przełożonego lub współpracowników, mające na celu poniżenie lub wykluczenie kobiet	0%	2%	88%	11%	1,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Nie dziwi fakt, że odsetek zidentyfikowanych przypadków rośnie wraz z liczbą pracowników firmy. Na tle badanych przedsiębiorstw firmy duże częściej przyznawały się zatem do występowania tego typu sytuacji – z uwagi na zdecydowanie większą liczbę pracowników zwiększa się prawdopodobieństwo



wystąpienia powyżej wskazanych czynników. Trzeba zaznaczyć również, że z uwagi na politykę i struktury działania, firmy duże cechuje często nieco większa transparentność, a co za tym idzie, mniejsze opory przed mówieniem o sytuacjach mogących w mniejszych firmach przybierać niekiedy wymiar kontrowersyjny.

Wykres 19. Czołowa piątka najczęściej wskazywanych zachowań dyskryminacyjnych w firmach z uwagi na płeć a wielkość firmy – odsetek wskazań „TAK” (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Najwięcej, tj. niemal **1/5** ankietowanych z firm zajmujących się **działalnością profesjonalną, naukową i techniczną** wskazała na odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach. W czołowej trójce także *transport i gospodarka magazynowa oraz budownictwo*.

Warto podkreślić, że **badani z sekcji M (działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) przodowali także w takich opiniach** jak:

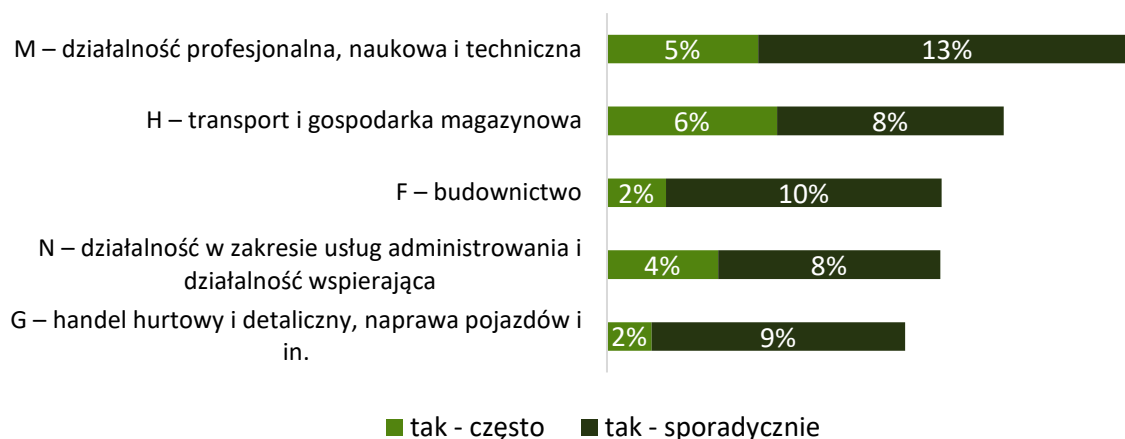
- stosowanie nierównych kryteriów oceny w stosunku do kobiet i mężczyzn (15%) razem z firmami z sekcji *transport i gospodarka magazynowa*,
- pomijanie kobiet przy awansach (11%),
- przydzielanie mniejszej ilości zadań / zadań mniej ambitnych kobietom (8%).

Z kolei w przypadku wskazań na niemiłe komentarze lub żarty w odniesieniu do płci żeńskiej przodowały firmy zajmujące się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, budownictwem czy transportem i gospodarką magazynową (wszystkie po około 12% wskazań).

Mając na uwadze najczęściej wskazywane w badanych firmach sytuacje związane z dyskryminacją z uwagi na płeć, występuje przewaga wskazań badanych kobiet – np. aż dwukrotnie częściej w przypadku stwierdzenia, że *kobiety miały trudniejszą drogę do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni* oraz że *mężczyźni otrzymywali wyższe wynagrodzenie w porównaniu z kobietami na podobnym stanowisku*.



Wykres 20. Odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach – wskazania twierdzące a sekcja PKD (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

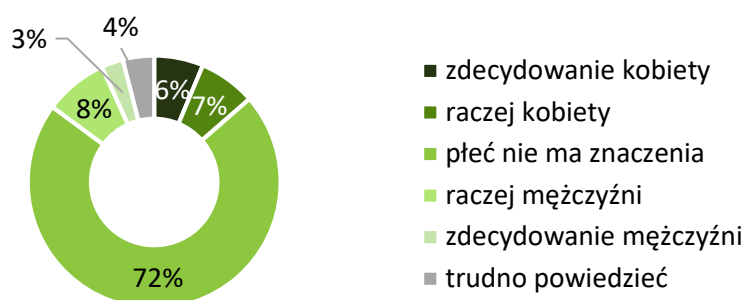
Kobiety na stanowiskach kierowniczych

Predyspozycje z uwagi na płeć w opinii pracodawców

Niemal 3/4 badanych małopolskich przedsiębiorstw jest zdania, że płeć nie ma znaczenia jeśli chodzi o to, kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych, biorąc pod uwagę specyfikę firmy.

Pozostałe odpowiedzi były wyrównane, co ciekawe z lekką przewagą kobiet jako lepiej sprawdzających się na stanowiskach kierowniczych – tj. 13% vs. 11%.

Wykres 21. Mając na uwadze specyfikę Państwa firmy, kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

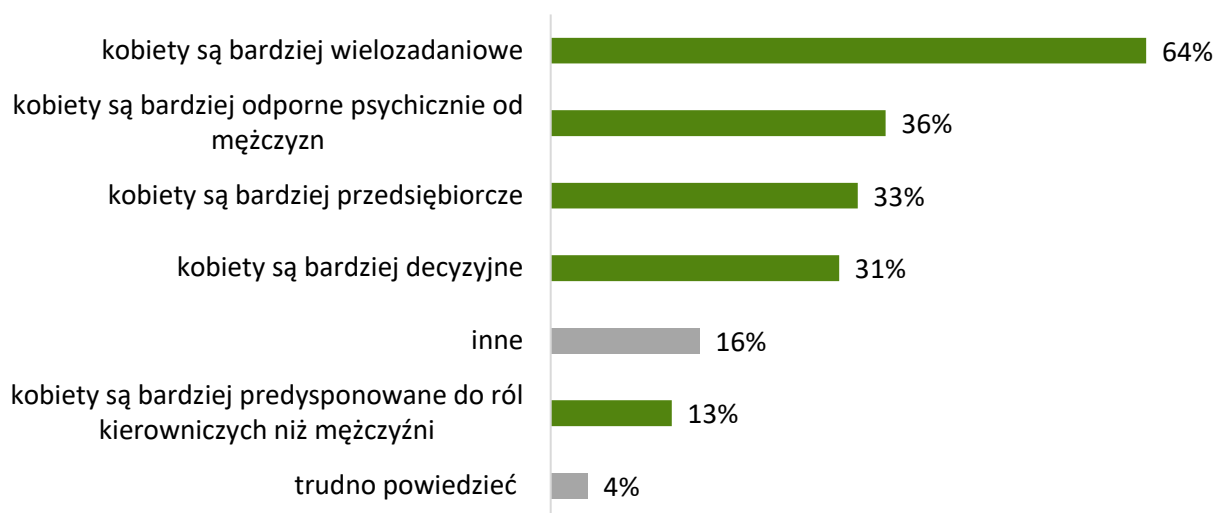
Respondentów, którzy wskazali na większe predyspozycje kobiet (163 ankietowanych) bądź mężczyzn (130 ankietowanych) do pełnienia funkcji kierowniczych, dopytano o determinanty tego typu opinii.



W przypadku wskazań na kobiety – zdecydowanie przeważała opinia o tym, że kobiety są bardziej wielozadaniowe (64%). Na drugiej, pozycji ze znacznie mniejszym wynikiem, znalazło się stanowisko, że kobiety są bardziej odporne psychicznie od mężczyzn (36%). Co trzeci badany z danej grupy wskazał, że kobiety są bardziej przedsiębiorcze.

W przypadku wskazań na mężczyzn – na pozycji lidera uplasowała się opinia, że mężczyznom łatwiej jest podejmować ryzyko (34%). Analogiczny odsetek uzyskała odpowiedź „inne” – wśród których ankietowane firmy najczęściej wskazywały na specyfikę branży, pracy i tzw. „męskie zawody”, a także powiązaną z nią fizyczność (siła, wytrzymałość, ograniczenia fizyczne). **Co trzeci ankietowany z tej grupy stwierdził też, że kobiety nawet w pracy reagują emocjonalnie i są mniej odporne na stres.**

Wykres 22. Dlaczego kobiety sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych? (n=163)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 23. Dlaczego mężczyźni sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych? (n=130)

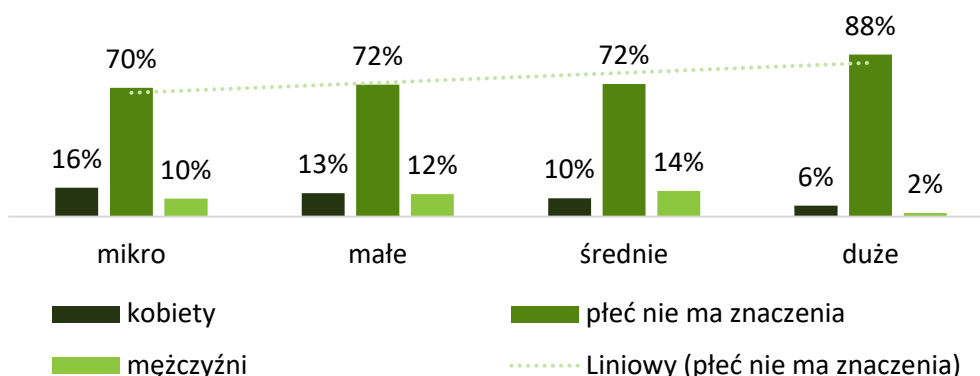


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Aż 88% przedstawicieli badanych dużych firm jest zdania, że płeć nie ma znaczenia, jeśli chodzi o predyspozycje do zajmowania stanowisk kierowniczych, mając na uwadze specyfikę firmy vs. średnio 70%–72% wśród pozostałych typów przedsiębiorstw.

Wykres 24. Mając na uwadze specyfikę Państwa firmy, kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a wielkość firmy (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Tabela 14. Mając na uwadze specyfikę Państwa firmy, kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a sekcja PKD (n=1200)

SEKCJA PKD	KOBIETY	PŁEĆ NIE MA ZNACZENIA	MĘŻCZYŹNI
C – przetwórstwo przemysłowe	15%	63%	17%
F – budownictwo	6%	71%	17%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12%	70%	15%
H – transport i gospodarka magazynowa	18%	68%	10%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	18%	68%	12%
J – informacja i komunikacja	19%	74%	4%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10%	71%	15%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	17%	76%	4%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14%	78%	4%
P – edukacja	15%	77%	4%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	20%	70%	7%
S – pozostała działalność usługowa	16%	68%	9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Niemal 8 na 10 badanych przedstawicieli sektora *działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca* oraz sektora *edukacja* wskazało, że płeć nie ma znaczenia, jeśli chodzi o predyspozycje kierownicze.

Najwięcej, tj. 1/5 badanych firm z sektora *opieka zdrowotna i pomoc społeczna* oraz *informacja i komunikacja* wskazała, że to kobiety lepiej sprawdzają się na stanowiskach kierowniczych. Wysoki



odsetek także wśród firm zajmujących się *działalnością profesjonalną, naukową i techniczną* (17%). Dla porównania odsetek wskazań wśród firm z sekcji *budownictwo* wyniósł w tym względzie zaledwie 6%.

Z kolei najwięcej wskazań lepszych predyspozycji u mężczyzn na stanowiska kierownicze odnotowano w przypadku firm z sekcji *budownictwo* oraz *przetwórstwo przemysłowe* (po 17%).

W wywiadach indywidualnych zdania były mocno podzielone. Często pojawiały się głosy, że nawet jeśli kobieta i mężczyzna w danej organizacji ma w teorii takie same szanse na awans, to z uwagi na różne czynniki **proces ten przebiega znacznie wolniej niż w przypadku mężczyzn**:

Ja tutaj widzę coś takiego, że kobiety rzekomo mają niższą dyspozycyjność. Taką mamy jakby pułapkę. [Mówią, że] jesteśmy też bardziej emocjonalne i mamy taką mniejszą gotowość do podejmowania ról. (...) to widzi się tak stereotypowo i przekłada się potem na naszą sytuację zawodową. Po prostu najczęściej skutkuje to tym, że się pomija kobiety w rekrutacji na stanowiska kierownicze. Jest wolniejszy awans (...).

[uczestnik wywiadu fokusowego]

W dalszym ciągu, jeśli chodzi o zarządy firm, jest ten procent kobiet no znacznie mniejszy (...) i to jest widoczne. Firmy ustalają swoje parytety, ale jeszcze nam tutaj trochę brakuje. Nawet powiedziałabym dużo do tego, żeby osiągnąć taką większą równowagę w porównaniu do innych krajów europejskich.

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Odnosnie ścieżki awansu nie jest obdarzona takim zaufaniem, no bo za chwilę może urodzić dziecko. Jak urodzi dziecko, dziecko zacznie chorować, ona znowu będzie w domu, będzie opiekowała się tym dzieckiem (...).

[małopolski pracodawca]

Ciekawy wątek odnośnie awansowania kobiet i podejmowania przez nie funkcji kierowniczych, za którymi idzie większa odpowiedzialność, poruszony został przez respondentów na badaniu fokusowym – **nie zawsze tzw. „szklany sufit” rodzi się w środowisku zawodowym, ale często w środowisku prywatnym i rodzinnym kobiet**:

(...) zwłaszcza w mniejszych miejscowościach. Rzeczywiście jest to próba takiego zepchnięcia tej kobiety, która pracuje, żeby ona nie próbowała awansować, ale to niekoniecznie dla pracodawcy będzie problem. Często będzie dla tej rodziny problemem czy dla tego męża, że on będzie musiał wziąć więcej obowiązków. I często to już nie jest problem pracodawców, ale rodzin.

[uczestnik wywiadu fokusowego]

Pozytywny jest fakt, że padło też wiele przykładów ze strony badanych pracodawców odnośnie **wspierania kobiet w procesie zarówno kształcenia, rozwoju, jak i awansu w hierarchii firmy**:

Na pewno ogromnym plusem mojej firmy jest to, że nawet na najwyższych stanowiskach zarządczych czy tam na poziomie dyrekcji, to w zasadzie przeważają kobiety, więc u nas kobiet jest naprawdę bardzo dużo. Jest bardzo dużo kobiet z tytułami doktorów, kobiet, które doktoraty robiły pracując u nas i jakby wszyscy też brali to pod uwagę, że się chcą kształcić i rozwijać.

[małopolski pracodawca]



Kobiety jako część kadry kierowniczej małopolskich firm

Czy w małopolskich przedsiębiorstwach kobiety stanowią część kadry kierowniczej i jak wygląda parytet? W świetle wyników, sytuacja przedstawia się wyjątkowo pozytywnie. **Niemal co trzecia badana firma wskazała, że udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest na poziomie 50%–74%, przy czym zdecydowanie najwięcej badanych wśród tej grupy – tj. 232 na 362 firm wskazało na równą proporcję 50:50.**

Tabela 15. Jaki odsetek kadry kierowniczej w Państwa firmie stanowią kobiety? (n=1200)

	LICZBA FIRM	[%]
poniżej 25%	293	24%
25%–49%	119	10%
50%–74%	362	30%
• w tym 50%	232	19%
co najmniej 75%	347	29%
• w tym 100%	243	20%
trudno powiedzieć	79	7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Badane firmy mikro cechują największe skrajności, z jednej strony niemal 1/3 z nich deklaruje udział kobiet w kadrze kierowniczej na poziomie poniżej 25%, z drugiej strony niemal tyle samo identyfikuje, że w kadrze zarządczej udział kobiet jest większy niż 75%. Należy mieć przy tym na uwadze, że mamy tutaj do czynienia z firmami kilkusobowymi, gdzie nawet lekka przewaga jednej z płci może procentowo mieć znaczące przełożenie na proporcje ogółem. **W świetle danych firmy duże zachowują największą równość w rozkładzie płci na stanowiskach kierowniczych – niemal 6 na 10 z nich notuje udział kobiet na optymalnym poziomie 50%–74%.**

Tabela 16. Jaki odsetek kadry kierowniczej w Państwa firmie stanowią kobiety a wielkość firmy (n=1200)

	MIKRO	MAŁE	ŚREDNIE	DUŻE
poniżej 25%	32%	24%	17%	9%
25%–49%	5%	13%	21%	20%
50%–74%	30%	32%	33%	57%
• w tym 50%	21%	20%	20%	28%
co najmniej 75%	33%	31%	29%	15%
• w tym 100%	25%	22%	13%	7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

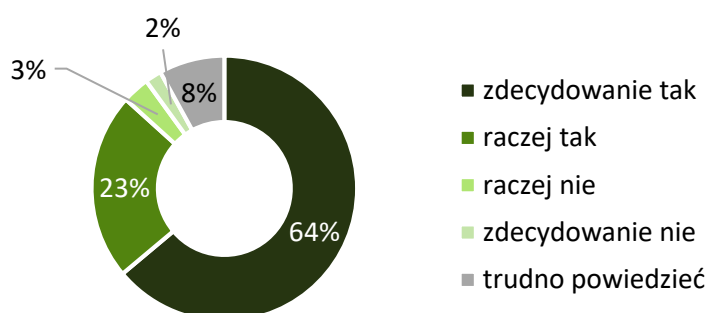


Szanse na rozwój i awans a płeć

Aż 87% badanych małopolskich pracodawców jest zdania, że kobiety i mężczyźni otrzymują w ich firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku.

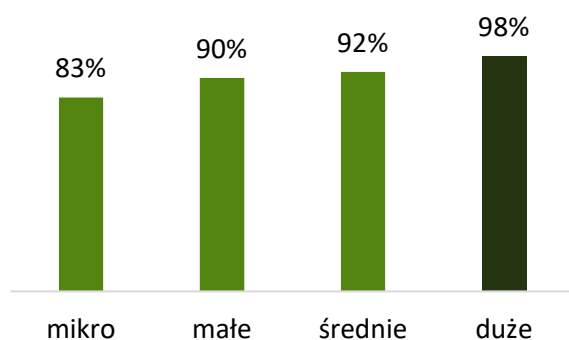
Odpowiedzi negatywne stanowiły marginalny odsetek, a 8% osób nie potrafiło się do tego pytania jednoznacznie ustosunkować.

Wykres 25. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują w Pana(i) firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 26. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują w Pana(i) firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku a wielkość firmy? (n=1200)



Aż 98% badanych firm dużych zadeklarowało, że kobiety i mężczyźni otrzymują w ich firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku – w przypadku firm mikro odsetek deklaracji pozytywnych wyniósł aż o 15 p.p. mniej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ankietowani z sektora *edukacja* oraz *działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* przodowali we wskazaniach, że kobiety i mężczyźni otrzymują w ich firmie takie same szanse na rozwój i awans (po 94%). Wysoki wynik uzyskały także firmy zajmujące się *obsługą rynku nieruchomości* (92%). Z kolei *co dziesiąty przedstawiciel sekcji budownictwo* wskazał, że szanse te nie są wyrównane, a co piąty nie potrafił jednoznacznie wskazać.



Tabela 17. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują w Pana(i) firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku a sekcja PKD? (n=1200)

SEKCJA PKD	TAK	NIE	TRUDNO POWIEDZIEĆ
C – przetwórstwo przemysłowe	86%	8%	6%
F – budownictwo	68%	11%	21%
G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	88%	5%	7%
H – transport i gospodarka magazynowa	90%	6%	4%
I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	94%	2%	4%
J – informacja i komunikacja	86%	5%	9%
L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	92%	2%	6%
M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	85%	1%	13%
N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	90%	0%	10%
P – edukacja	94%	2%	3%
Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	87%	9%	4%
S – pozostała działalność usługowa	85%	7%	7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

No ścieżka awansu co do zasady jest taka sama. Natomiast czas dojścia jest dłuższy właśnie w przypadku kobiet. Przynajmniej tak z moich obserwacji dłużej to trwa niż u mężczyzny.

[małopolski pracodawca]

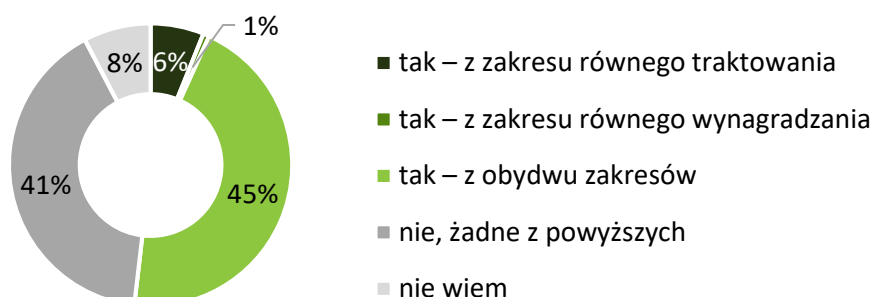
Polityka równego traktowania i wynagradzania

Ponad połowa ankietowanych pracodawców wskazała, że ich firma ma strategię lub podejmuje działania mające na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn, lub że zasady te zostały zawarte w strategii zasobów ludzkich i polityki firmy.

Okolo 4 na 10 badanych firm przyznaje się do braku podejmowania tego typu działań.

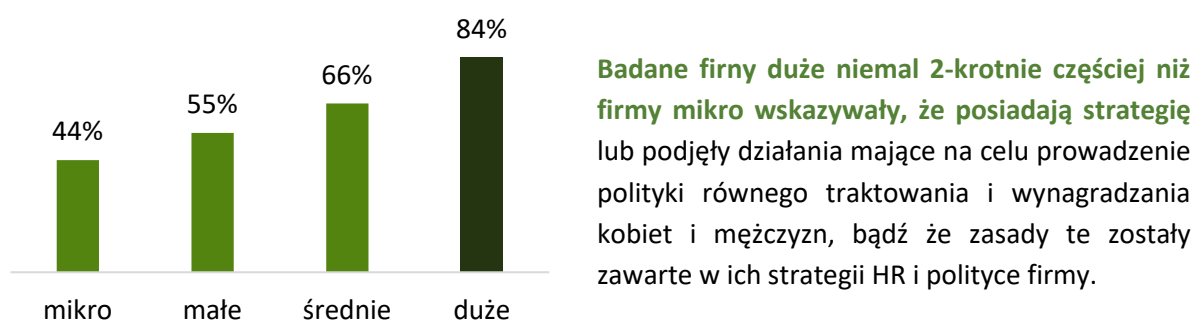


Wykres 27. Czy Państwa firma ma strategię lub podjęła działania mające na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn lub czy zasady te zostały zawarte w strategii HR i polityki firmy? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Wykres 28. Czy Państwa firma ma strategię lub podjęła działania mające na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn lub czy zasady te zostały zawarte w strategii HR i polityki firmy a wielkość firmy (n=1200)

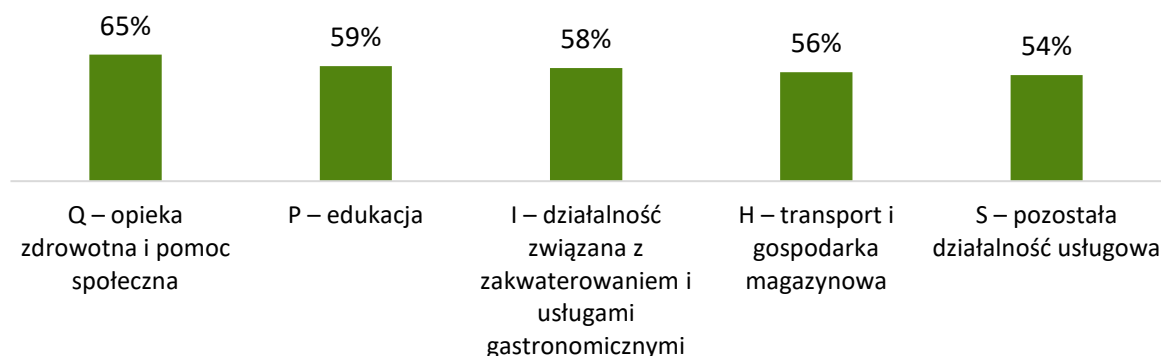


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

*Mamy tego typu szkolenia, nawet choćby w tym tygodniu.
Mamy szereg szkoleń antymobbingowych (...). Więc tak, takie rzeczy się dzieją. Szkolimy się.*

[małopolski pracodawca]

Wykres 29. Czołowa piątka sekcji deklarujących posiadanie strategii lub podjęcie działań mających na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.



Podczas gdy niemal 7 na 10 badanych firm z sekcji *opieka zdrowotna i pomoc społeczna* włączyła formalnie kwestie równościowe w strategię i politykę rozwoju firmy, dla porównania **najmniejszy odsetek wskazań dotyczył badanych firm z sekcji budownictwa (38%)**.

(...) myślę, że prawnie to wszystko jest jak najbardziej uregulowane - pytanie tylko o egzekwowalność tego prawa i jakąś gotowość społeczną w tym zakresie.

[przedstawiciel związków zawodowych]

Zgłaszanie przypadków dyskryminacji przez pracowników



Aż 99% badanych małopolskich firm nie zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy były zgłoszone u nich przypadki dyskryminacji w związku z płcią.

Jedynie 5 na 1200 badanych firm przyznało się do tego typu incydentów.

Warto w tym miejscu zestawzić zatem dane odnośnie samej obserwacji zachowań dyskryminacyjnych z poprzednich pytań (gdzie przykładowo 9% podmiotów dostrzega u siebie niemiłe komentarze lub żarty w odniesieniu do płci żeńskiej, a 8% identyfikuje sytuacje, w których kobiety mają trudniejszą drogę do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni) a formalnymi zgłoszeniami tego typu przejawów dyskryminacji, które docierają ostatecznie oficjalną ścieżką do zarządu firmy czy kadr w celu wszczęcia procedury.

STEREOTYPY NA RYNKU PRACY

– MŁODE MATKI I KOBIETY W CIĄŻY

Opinie o kobietach–matkach na rynku pracy

Mając na uwadze tematykę stereotypizacji kobiet ze względu na planowanie bądź posiadanie dzieci, małopolscy pracodawcy zostali poproszeni o wyrażenie zdania na ich temat. W czołowej trójce najczęściej podzielanych przez badane firmy opinii nt. sytuacji kobiet–matek na rynku pracy znalazły się:

- **81%** przedsiębiorstw zgadza się, że pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami, co pozostali zatrudnieni,



- **74%** przedsiębiorstw zgadza się, że pracujące matki są dobrze zorganizowane, co przekłada się na dobre wyniki pracy,
- **51%** przedsiębiorstw zgadza się, że pracodawcy obawiają się zatrudniać kobiety w wieku rozrodczym w obawie, że zajdą w ciążę i będą długo nieobecne.

Niemal połowa ankietowanych pracodawców wyraziła również opinię, że kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy. Opinię o tym, że **młode matki są mniej dyspozycyjne i zaangażowane** w życie zawodowe **podzieliło najmniej, tj. niespełna 4 na 10 badanych respondentów.**

Wykres 30. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie sytuacji kobiet-matek na rynku pracy w skali od 1 do 5 (gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam)? (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Badane duże firmy częściej niż pozostałe wskazywały, że pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami, co pozostali zatrudnieni (88% vs. 79% wśród firm mikro). Z kolei firmy mikro i małe częściej podzielały opinię, że pracodawcy boją się zatrudniać kobiety w wieku rozrodczym w obawie, że zajdą w ciążę i będą długo nieobecne (ponad 50% vs. 36% wśród firm dużych).

Tabela 18. Wybrane opinie odnośnie sytuacji kobiet-matek na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a wielkość firmy (n=1200)

	MIKRO	MAŁE	ŚREDNIE	DUŻE
pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami, jak pozostali zatrudnieni	79%	83%	80%	88%
pracujące matki są dobrze zorganizowane, co przekłada się na dobre wyniki pracy	72%	77%	74%	78%

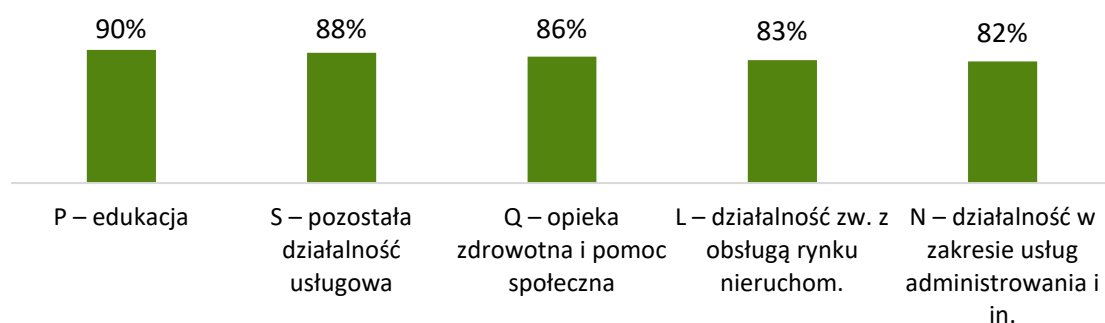


	MIKRO	MAŁE	ŚREDNIE	DUŻE
pracodawcy obawiają się zatrudniać kobiety w wieku rozrodczym w obawie, że zajądą w ciążę i będą długo nieobecne	54%	51%	46%	36%
kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy	48%	47%	45%	44%
młode matki są mniej dyspozycyjne i zaangażowane w życie zawodowe	36%	38%	45%	40%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Ankietowani z sekcji **edukacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna** przodują w zakresie opinii o tym, że **pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami**, co pozostali zatrudnieni – niemal 9 na 10. Dla porównania odsetek wskazań wśród przedstawicieli **handlu oraz informacji i komunikacji** nie przekroczył 75%.

Wykres 31. Czołowa piątka sekcji PKD deklarujących, że *pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami, co pozostali zatrudnieni* (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Mając na uwadze stwierdzenie, że *pracujące matki są dobrze zorganizowane, co przekłada się na dobre wyniki pracy*, częściej zgadzali się przedstawiciele sekcji:

- **P – edukacja – 85%,**
- **L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 79%,**
- **M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 79%.**

Dla porównania wśród firm działających w obszarze *budownictwa oraz przetwórstwa przemysłowego* odsetek ten wyniósł 69%.

O tym, że *kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy*, częściej zgadzali się przedstawiciele sekcji:

- **H – transport i gospodarka magazynowa – 64%,**
- **L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 56%,**
- **J – informacja i komunikacja – 51%.**

Dla porównania wśród firm działających w obszarze *edukacji* odsetek ten wyniósł 38%.



Niemal **połowa badanych z firm zajmujących się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi** jest zdania, że młode matki są mniej dyspozycyjne i zaangażowane w życie zawodowe.

Mamy dobre doświadczenia z młodymi kobietami, których w pewnym momencie było naprawdę sporo w firmie. I to były absolwentki studiów, młode kobiety, które pracując u nas przez kilka lat zdążyły urodzić dwójkę dzieci i nie bardzo im to zakłócało pracę zawodową, bo przechodziły albo na umowę zlecenie, albo nawet pracowały wręcz na tych urloпах, bo miały taką potrzebę, bo miały taką możliwość, bo miały bardzo elastyczny, zadaniowy tryb pracy.

[małopolski pracodawca]

Udogodnienia wprowadzane na rzecz *work-life balance*

W kolejnym pytaniu, odnosząc się *stricte* do sytuacji w danej firmie, zapytano pracodawców o udogodnienia oferowane pracownikom w związku z planami macierzyńskimi bądź sytuacją rodzinną.

Okolo 6 na 10 badanych małopolskich firm oferuje możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy / elastyczny czas pracy dla matek z małymi dziećmi, jak również możliwości zmniejszenia wymiaru czasu pracy w związku z ciążą / elastyczny czas pracy dla kobiet w ciąży.

Zdecydowanie słabszy wynik otrzymała kwestia dodatkowych dni wolnych od pracy na opiekę nad dziećmi (poza wynikającym z obowiązujących przepisów) – niespełna 1/4 ankietowanych firm oferuje takie rozwiązania.

Tabela 19. Proszę wskazać czy Państwa firma oferuje pracownikom udogodnienia i elastyczne rozwiązania związane z macierzyństwem? (n=1200)

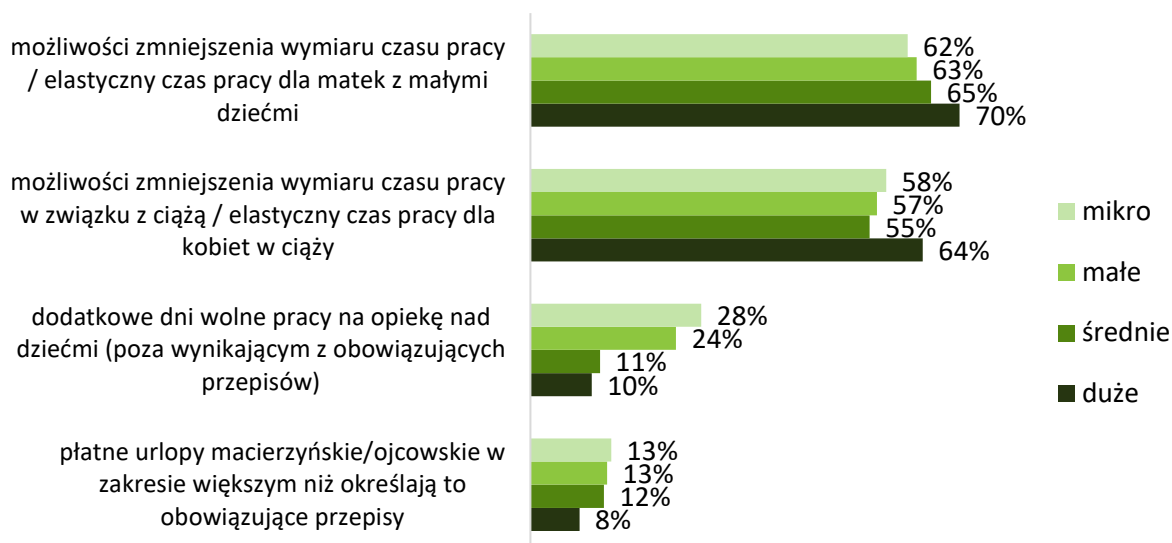
	TAK	NIE	NIE WIEM	NIE DOTYCZY
możliwości zmniejszenia wymiaru czasu pracy / elastyczny czas pracy dla matek z małymi dziećmi	63%	21%	4%	12%
możliwości zmniejszenia wymiaru czasu pracy w związku z ciążą / elastyczny czas pracy dla kobiet w ciąży	57%	26%	5%	12%
dodatkowe dni wolne pracy na opiekę nad dziećmi (poza wynikającym z obowiązujących przepisów)	24%	65%	4%	8%
płatne urlopy macierzyńskie / ojcowskie w zakresie większym niż określają to obowiązujące przepisy	13%	74%	6%	7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

A jak przedstawiają się udogodnienia w przekroju na wielkość przedsiębiorstwa? Występuje tutaj duże zróżnicowanie w zależności od typu udogodnień. O ile **możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy** bądź **wprowadzenia elastycznego czasu pracy** zarówno dla matek małych dzieci, jak i kobiet w ciąży **częściej deklarują badane firmy duże** (odpowiednio 70% oraz 64%), o tyle chociażby **w oferowaniu dodatkowych dni wolnych od pracy na opiekę nad dziećmi przodują firmy mikro** – aż 28% vs. 10%–11% wśród firm dużych i średnich.



Wykres 32. Proszę wskazać, czy Państwa firma oferuje pracownikom udogodnienia i elastyczne rozwiązania związane z macierzyństwem a wielkość firmy (n=1200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Zdania uczestników wywiadów jakościowych w kwestii sytuacji kobiet-matek na rynku pracy były podzielone. **Duża część małopolskich pracodawców wskazywała na pozytywne doświadczenia związane ze współpracą z kobietami godzącymi macierzyństwo z obowiązkami zawodowymi**, deklarując przy tym zapewnianie im warunków niezbędnych do pogodzenia macierzyństwa z pracą zawodową:

Mamy bardzo dobre doświadczenie z młodymi mamami, które prawie że bezkolizyjnie przechodziły przez te urlopy i były w stanie wywiązywać się ze swoich obowiązków.

[małopolski pracodawca]

*My właśnie wychodzimy naprzeciw, nie mamy problemu z tym, że ona może zająć w ciążę jedną, w drugą. **My dajemy im możliwość powrotu do pracy (...) nie dyskryminujemy ani młodych kobiet, które mają małe dzieci, ani kobiet, które mogą mieć te dzieci w przyszłości. (...) proponujemy pracę zdalną albo hybrydową, jak już jest faktycznie taka sytuacja. No i idą na zwolnienie. Po tym okresie wychowawczym i wszystkim po prostu wracają do nas i pracują.***

[małopolski pracodawca]

*Jest dużo takich inicjatyw skierowanych właśnie tutaj, w Krakowie. Mamy chociażby Diversity Hub, który promuje różnorodność. **Mamy fundację Mamo Pracuj, która wspiera kobiety w wejściu na rynek (...), więc myślę, że ta świadomość rośnie, jeśli chodzi o rynek Małopolski, aczkolwiek, no nie ukrywajmy, to w dalszym ciągu jest [problem].***

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Jednocześnie jednak sporo ankietowanych wskazywało, że nadal na rynku pracy **mają miejsce obawy przed zatrudnianiem młodych kobiet z uwagi na ich potencjalne zajście w ciążę**, a także występowanie sytuacji niesprzyjających godzeniu życia prywatnego z gotowością do pracy i wywiązywaniu się z obowiązków i **pełnej dyzpozycyjności**:

*Ja współpracowałam z fundacją, która właśnie wspiera kobiety do powrotu na rynek pracy. Czyli po takich dłuższych okresach urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. **I wiem, ponieważ byłam też***



mentorką w takich programach, że tym kobietom w dalszym ciągu jest trudno wrócić na rynek i przekonać pracodawców do swoich kompetencji, do swoich możliwości pracy, bo gdzieś tam są właśnie oceniane przez to, że są – źle zabrzmi – „tylko mamami” (...). Były z bardzo różnych branż.

[przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy]

Jeżeli osoba wybierająca kandydata, oceniająca kandydata ma, założymy, do wyboru kobietę w wieku produkcyjnym i mężczyznę w podobnym wieku, no to raczej zdecyduję się na mężczyznę niż kobietę, bo z tyłu głowy zawsze będzie miała, że ona może za chwilę odejść na urlop rodzicielski, macierzyński, zająć w ciążę. Więc to tak wygląda.

[małopolski pracodawca]

Poza korporacjami to raczej dużo się nie zmieniło. To jest podejście, że pójdą na zwolnienie, nie będzie miał kto pracować (...). Matka nie będzie dostępna na zawołanie, więc ograniczony zakres zadań, które możemy jej dać. W małych firmach tym bardziej jest to widoczne (...). I nadal jest stereotyp, że mężczyzna będzie mocniej pracował. I że będzie na zawołanie.

[małopolski pracodawca]

Problem wskazany powyżej **nabiera szczególnego znaczenia w przypadku firm mikro i mniejszych podmiotów**, gdzie niedobór pracownika, zwłaszcza gdy brak osoby na zastępstwo, jest szczególnie odczuwany:

(...) no, jest problem z zapewnieniem płynności na danym stanowisku, szczególnie w mniejszych podmiotach, gdzie każdy pracownik jednak dużą odpowiedzialność na siebie bierze i zatrudnianie osoby, która miałaby za rok zniknąć na trzy lata, zachowując prawo do powrotu na swoje stanowisko w myśl polskiego prawa, które chroni młode matki (...) z punktu widzenia ekonomiki małego podmiotu, no jest nie do zniesienia.

[przedstawiciel związków zawodowych]

Warto w tym miejscu poruszyć też drugą stronę medalu, do której dość często w wywiadach nawiązywali badani pracodawcy – pojawiały się bowiem głosy podkreślające, że stereotyp ten i obawy pracodawców z nim związane nie wzięły się bezpodstawnie:

Młode kobiety, jakby podświadomie chyba same zapracowały sobie na ten stereotyp. (...) nie zawsze są uczciwe. Tak, w tym sensie, że zapewniają, że tam powiedzmy będą w jakimś okresie pracować, a zmieniają zdanie, życie zmienia, nie wiem. Tak, no dużo jest też tych zwolnień chorobowych.

[małopolski pracodawca]

Inna kwestia (...) jak niektóre osoby podchodzą do uprawnień, bo założymy kobieta zachodzi w ciążę i od razu po pierwszych dwóch, trzech tygodniach jest na zwolnieniu lekarskim (...).

[małopolski pracodawca]



STEREOTYPY NA RYNKU PRACY – OSOBY NEURORÓŻNORODNE

Warto poruszyć na zakończenie również wątek tzw. **neuroróżnorodności** oraz dyskryminacji pracowników, którzy **merytorycznie są przygotowani** do wykonywania pracy oraz często odznaczają się wysoką jakością wykonywanych zadań, jednak z uwagi na **predyspozycje osobowościowe oraz słabiej rozwinięte kompetencje społeczne** mogą mieć problem w nawiązywaniu kontaktów ze współpracownikami czy klientami.

Na przykład jest taki stereotyp osoby z branży IT – to są mało komunikatywne, mało empatyczne, nastawione na zadania. Czyli taka mocna zadaniowość. Osoby, które nie budują więzi. Nie budują relacji i źle się czują w większych zespołach. Są oczywiście pewne rzeczy, które podtrzymują ten stereotyp, bo jednak dużo jest takich osób (...).

[uczestnik wywiadu fokusowego]

(...) osoby neuroróżnorodne, bo od razu mamy taką wklejkę, że to są osoby trudne w komunikacji, bardzo sfokusowane na zadaniach, wybitne w niektórych zadaniach, bo na przykład mają jakiś rodzaj spektrum autyzmu albo ADHD, albo jakiś inny rodzaj zdiagnozowanego problemu. I tak naprawdę firmy współpracujące bezpośrednio z [tymi] osobami muszą się do tego przygotować i równocześnie przygotować stanowisko pod taką osobę, czyli też zadania komunikacji.

[uczestnik wywiadu fokusowego]

KLUCZOWE WNIOSKI Z BADAŃ

- ➔ Najwięcej, tj. 1/3 ankietowanych wskazała na **wiek** pracowników jako czynnik determinujący postawy dyskryminacyjne na regionalnym rynku pracy. W czołowej trójce najczęściej wskazywanych determinant znalazły się także: 27% – **narodowość / pochodzenie etniczne** oraz 26% – **niepełnosprawność**.
- ➔ Kluczową barierę w procesach stereotypizacji i dyskryminacji stanowi mentalność ludzka. Stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie mają przełożenie na te pojawiające się na rynku pracy. Również styl zarządzania, umiejętności społeczne i psychologiczne kadry kierowniczej firm mają duży wpływ na walkę ze stereotypizacją oraz przeciwdziałanie zachowaniom dyskryminacyjnym. Gros uczestników wywiadów jakościowych wskazywała na znaczący wpływ przekazu medialnego oraz politycznego.

Osoby 50+ i poniżej 30 r. ż. na rynku pracy:

- ➔ W wywiadach jakościowych często podkreślano, że część pracodawców wciąż ma opory przed zatrudnianiem osób 50+. W wypowiedziach badanych często przejawiał się stereotyp mówiący o barierach osób starszych w podnoszeniu kompetencji cyfrowych, językowych czy nastawieniu do współpracy międzypokoleniowej w zespole.
- ➔ Z drugiej strony, znaczna grupa badanych pracodawców traktuje pracowników 50+ jako cenny kapitał dla firmy bądź instytucji, nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego, i wręcz narzeka, że tak mało osób po 50. roku życia aplikuje do ich firmy, gdyż z uwagi na doświadczenie i kompetencje byłoby mile widziani.



- ➔ Oprócz doświadczenia zawodowego często podkreślano także lojalność pracowników ze starszego pokolenia, jako atut sprzyjający stabilności firmy.
- ➔ Mając na uwadze pracowników z najmłodszej grupy wiekowej, tj. do 30. roku życia, określanej często mianem tzw. „pokolenia Z”, opinie wśród uczestników wywiadów jakościowych były mocno podzielone – zarzuca się im niską lojalność, postawy roszczeniowe, a jednocześnie docenia ich indywidualizm i chęć rozwoju.

Cudzoziemcy na rynku pracy:

- ➔ 61% przedsiębiorstw zgadza się, że korzyścią z zatrudniania cudzoziemców jest zmniejszenie niedoboru pracowników na rynku pracy.
- ➔ 56% przedsiębiorstw zgadza się, że cudzoziemcy mogą stanowić konkurencję dla polskich pracowników wykonujących proste prace, głównie fizyczne.
- ➔ 52% przedsiębiorstw zgadza się, że zatrudnianie cudzoziemców spoza UE może nasilić niepokoje społeczne.
- ➔ Niemal połowa badanych pracodawców zadeklarowała, że cudzoziemcy ze wszystkich krajów powinni mieć możliwość zatrudnienia na takich samych warunkach jak Polacy – łącznie 48% wskazań – vs. 36% wskazań dla odpowiedzi, że wyłącznie cudzoziemcy z krajów UE.
- ➔ Co piąty badany małopolski pracodawca stwierdził, że zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści.
- ➔ Tylko nieco ponad 1/4 badanych małopolskich firm wskazała, że zatrudnia obecnie cudzoziemców. Niemal połowa pracodawców deklarujących zatrudnianie cudzoziemców, zatrudnia ich wyłącznie na stanowiskach fizycznych.
- ➔ Narodowość i pochodzenie kulturowe pracowników ma znaczenie dla małopolskich pracodawców. O ile odsetek wskazań „neutralny” oscylował na podobnym poziomie w przypadku większości narodowości (tj. około 45%), o tyle odnotowano znaczne różnice w zakresie ocen pozytywnych oraz negatywnych.
- ➔ W czołowej trójce narodowości, względem których badani małopolscy pracodawcy wyrażają pozytywny stosunek do zatrudniania w ich firmie znalazły się: 44% – pracownicy pochodzący z krajów Unii Europejskiej, krajów Europy Zachodniej i USA, 37% – pracownicy pochodzący z krajów Europy Wschodniej, 22% – pracownicy pochodzący z krajów azjatyckich.
- ➔ W czołowej trójce narodowości, względem których badani małopolscy pracodawcy wyrażają negatywny stosunek do zatrudniania w ich firmie znalazły się: 27% pracownicy pochodzący z krajów Afryki subsaharyjskiej, 27% pracownicy pochodzący z krajów Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej, 19% pracownicy pochodzący z krajów Ameryki Łacińskiej.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy:

- ➔ Niemal co druga badana małopolska firma zatrudnia aktualnie bądź też zatrudniała w przeszłości osoby z niepełnosprawnością.
- ➔ Kluczową barierą w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami okazał się brak dostosowanych stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością – 45% wskazań.



- ➔ Mając na uwadze kluczowy czynnik motywujący część przedsiębiorców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, często wskazywano uwagę na swoistą interesowność pracodawców w tej kwestii – tj. zatrudnianie z uwagi na korzyści o charakterze finansowym.
- ➔ Szczególnie duży problem w opinii uczestników wywiadów stanowią niepełnosprawności na tle umysłowym, a także coraz częściej notowane w społeczeństwie schorzenia na tle psychicznym, na które większość pracodawców nie jest przygotowana.
- ➔ Niemal 6 na 10 ankietowanych firm wyraziło brak zainteresowania pogłębieniem wiedzy w zakresie możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz metod dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tego typu osób.

Kobiety na rynku pracy:

- ➔ Badani przedsiębiorcy poproszeni o wskazanie, jak na lokalnym rynku pracy przedstawia się sytuacja kobiet względem mężczyzn, najczęściej wskazywali, że nie występują w tym względzie różnice związane z płcią (47%). Łączny odsetek wskazań „gorsza” ponad 4,5-krotnie przewyższył jednak łączny odsetek wskazań „lepsz” – tj. 38% vs. zaledwie 8%.
- ➔ Bardziej wyrównane wyniki otrzymano przy ocenie sytuacji kobiet względem mężczyzn w sektorze bądź branży, w której działa badana firma – aż 6 na 10 respondentów stwierdziło, że nie ma tutaj różnic pomiędzy płcią, a odsetek wskazań nt. tego, że sytuacja kobiet jest „gorsza” jedynie nieznacznie przewyższał odsetek wskazań „lepsz” – tj. 18% vs. 14%.
- ➔ Niespełna 1 na 10 badanych firm zadeklarowała, że w ostatnich 2 latach odnotowano takie zachowania dyskryminacyjne względem kobiet, jak: niemiłe komentarze lub żarty w odniesieniu do płci żeńskiej, trudniejsza droga do osiągnięcia stanowisk menedżerskich niż mężczyźni, otrzymywanie przez mężczyzn wyższego wynagrodzenia na podobnym stanowisku.
- ➔ Niemal 3/4 badanych małopolskich przedsiębiorstw jest zdania, że płeć nie ma znaczenia, jeśli chodzi o to, kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych, mając na uwadze specyfikę firmy.
- ➔ W przypadku wskazań na większe predyspozycje kobiet – przeważała opinia o tym, że kobiety są bardziej wielozadaniowe (64%). W przypadku wskazań na większe predyspozycje mężczyzn – opinia, że mężczyznom łatwiej jest podejmować ryzyko (34%). Co trzeci ankietowany z tej grupy stwierdził też, że kobiety nawet w pracy reagują emocjonalnie i są mniej odporne na stres.
- ➔ Aż 87% badanych małopolskich pracodawców jest zdania, że kobiety i mężczyźni otrzymują w ich firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku.
- ➔ Ponad połowa ankietowanych pracodawców wskazała, że ich firma ma strategię lub podejmuje działania mające na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn lub, że zasady te zostały zawarte w strategii zasobów ludzkich i polityki firmy.

Młode matki na rynku pracy:

- ➔ 81% przedsiębiorstw zgadza się, że pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami, co pozostali zatrudnieni.
- ➔ 74% przedsiębiorstw zgadza się, że pracujące matki są dobrze zorganizowane, co przekłada się na dobre wyniki pracy.
- ➔ 51% przedsiębiorstw zgadza się, że pracodawcy boją się zatrudniać kobiety w wieku rozrodczym w obawie, że zajdą w ciążę i będą długo nieobecne.



- ➔ Niemal połowa ankietowanych pracodawców wyraziła również opinię, że kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim mają większe trudności ze znalezieniem pracy.
- ➔ Około 6 na 10 badanych firm oferuje możliwość zmniejszenia wymiaru czasu pracy / elastyczny czas pracy dla matek z małymi dziećmi, jak również możliwości zmniejszenia wymiaru czasu pracy w związku z ciążą / elastyczny czas pracy dla kobiet w ciąży. Zdecydowanie słabszy wynik otrzymała kwestia dodatkowych dni wolnych od pracy na opiekę nad dziećmi.



SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura próby w przekroju na sekcje PKD (n=1200)	7
Tabela 2. Długość prowadzenia działalności przez badane podmioty (n=1200).....	8
Tabela 3. Występowanie form dyskryminacji ze względu na wskazane czynniki na regionalnym/ lokalnym rynku pracy a wielkość firmy – odsetek wskazań twierdzących (n=1200)	11
Tabela 4. Czołowa piątka najczęściej wyrażanych opinii nt. cudzoziemców na rynku pracy a wielkość firmy (n=1200)	21
Tabela 5. Czy w Państwa firmie są zatrudnieni cudzoziemcy a sekcja PKD (n=1200)	25
Tabela 6. Stosunek do zatrudniania w firmie cudzoziemców w wybranych grupach narodowości a wielkość firmy (n=1200)	27
Tabela 7. Negatywny stosunek do pracowników z krajów Afryki subsaharyjskiej (n=1200)	28
Tabela 8. Negatywny stosunek do pracowników z krajów Bliskiego Wschodu (n=1200).....	29
Tabela 9. Czy Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała w trakcie ostatnich 2 lat osoby z posiadaniem orzeczeniem o niepełnosprawności – wskazania twierdzące a sekcja PKD (n=1200)....	33
Tabela 10. Opinie na temat sytuacji kobiet względem mężczyzn – na lokalnym rynku pracy oraz w sektorze, w którym działa firma a wielkość firmy (n=1200)	37
Tabela 11. Opinie na temat sytuacji kobiet względem mężczyzn – w sektorze, w którym działa firma a sekcja PKD (n=1200)	38
Tabela 12. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto według płci i poziomu wykształcenia – dane statystyki publicznej dla województwa małopolskiego.....	39
Tabela 13. Proszę wskazać, czy w ostatnich 2 latach w Państwa firmie spotkał(a) się Pan(i) z którymś z poniższych zachowań względem kobiet? (n=1200)	41
Tabela 14. Mając na uwadze specyfikę Państwa firmy, kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a sekcja PKD (n=1200).....	45
Tabela 15. Jaki odsetek kadry kierowniczej w Państwa firmie stanowią kobiety? (n=1200).....	47
Tabela 16. Jaki odsetek kadry kierowniczej w Państwa firmie stanowią kobiety a wielkość firmy (n=1200)	47
Tabela 17. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują w Pana(i) firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku a sekcja PKD? (n=1200).....	49
Tabela 18. Wybrane opinie odnośnie sytuacji kobiet–matek na rynku pracy – odsetek wskazań twierdzących a wielkość firmy (n=1200).....	52
Tabela 19. Proszę wskazać czy Państwa firma oferuje pracownikom udogodnienia i elastyczne rozwiązania związane z macierzyństwem? (n=1200).....	54



SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Struktura próby w przekroju na wielkość przedsiębiorstwa (n=1200).....	7
Wykres 2. Udział kapitału zagranicznego w badanych przedsiębiorstwach (n=1200 – wykres, n=34 – tabela).....	9
Wykres 3. Płeć badanych przedstawicieli małopolskich podmiotów (n=1200)	9
Wykres 4. Czy Pana(i) zdaniem na regionalnym/lokalnym rynku pracy występują aktualnie jakieś formy dyskryminacji ze względu na wskazane czynniki? (n=1200).....	10
Wykres 5. Pracownicy do 30. r. ż. vs. pracownicy 50+ w oczach małopolskich pracodawców [gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam] – na podstawie wyników badania MORR z 2025 roku (n=1200).....	15
Wykres 6. 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=1200).....	20
Wykres 7. Zatrudnianie cudzoziemców może przynieść więcej problemów niż korzyści a wielkość firmy (n=1200)	22
Wykres 8. Na jakich stanowiskach pracują w Państwa firmie zatrudnieni cudzoziemcy? (n=308)	23
Wykres 9. Dlaczego nie zatrudniają Państwo w swojej firmie cudzoziemców? (n=892)	24
Wykres 10. Czy w Państwa firmie są zatrudnieni cudzoziemcy a wielkość firmy (n=1200).....	25
Wykres 11. Proszę ocenić, jaki ma Pan(i) stosunek do zatrudniania w Państwa firmie cudzoziemców ze wskazanych poniżej narodowości (n=1200)	26
Wykres 12. Czy Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała w trakcie ostatnich 2 lat osoby z posiadanym orzeczeniem o niepełnosprawności? (n=1200).....	31
Wykres 13. Na jakich stanowiskach zatrudnia się u Państwa osoby z niepełnosprawnością? (n=572)	31
Wykres 14. Czy Państwa firma zatrudnia lub zatrudniała w trakcie ostatnich 2 lat osoby z posiadanym orzeczeniem o niepełnosprawności – wskazania twierdzące a wielkość firmy (n=1200).....	33
Wykres 15. Jakie bariery mają wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Państwa firmie? (n=591)	35
Wykres 16. Czy jest Pan(i) zainteresowany(a) pogłębieniem wiedzy w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz metod dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami? (n=1200).....	36
Wykres 17. Poziom zainteresowania pogłębieniem wiedzy w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych a wielkość firmy (n=1200).....	36
Wykres 18. Jaka według Pana(i) jest sytuacja kobiet względem mężczyzn – na lokalnym rynku pracy [wykres lewy] oraz w sektorze, w którym działa firma [wykres prawy]? (n=1200)	37
Wykres 19. Czołowa piątka najczęściej wskazywanych zachowań dyskryminacyjnych w firmach z uwagi na płeć a wielkość firmy – odsetek wskazań „TAK” (n=1200).....	42



Wykres 20. <i>Odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn na równorzędnych stanowiskach</i> – wskazania twierdzące a sekcja PKD (n=1200)	43
Wykres 21. Mając na uwadze specyfikę Państwa firmy, kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych? (n=1200)	43
Wykres 22. Dlaczego kobiety sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych? (n=163)	44
Wykres 23. Dlaczego mężczyźni sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych? (n=130)	44
Wykres 24. Mając na uwadze specyfikę Państwa firmy, kto Pana(i) zdaniem lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych a wielkość firmy (n=1200)	45
Wykres 25. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują w Pana(i) firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku? (n=1200)	48
Wykres 26. Czy Pana(i) zdaniem kobiety i mężczyźni otrzymują w Pana(i) firmie takie same szanse na rozwój i awans na tym samym stanowisku a wielkość firmy? (n=1200)	48
Wykres 27. Czy Państwa firma ma strategię lub podjęła działania mające na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn lub czy zasady te zostały zawarte w strategii HR i polityki firmy? (n=1200)	50
Wykres 28. Czy Państwa firma ma strategię lub podjęła działania mające na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn lub czy zasady te zostały zawarte w strategii HR i polityki firmy a wielkość firmy (n=1200)	50
Wykres 29. Czołowa piątka sekcji deklarujących posiadanie strategii lub podjęcie działań mających na celu prowadzenie polityki równego traktowania i wynagradzania kobiet i mężczyzn (n=1200)	50
Wykres 30. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami odnośnie sytuacji kobiet–matek na rynku pracy w skali od 1 do 5 (<i>gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam,</i> <i>5 – zdecydowanie się zgadzam</i>)? (n=1200)	52
Wykres 31. Czołowa piątka sekcji PKD deklarujących, że <i>pracujące młode matki są równie dobrymi pracownikami, co pozostali zatrudnieni</i> (n=1200)	53
Wykres 32. Proszę wskazać, czy Państwa firma oferuje pracownikom udogodnienia i elastyczne rozwiązania związane z macierzyństwem a wielkość firmy (n=1200)	55



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: 978-83-68801-09-5



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