Warszawa, 9 października 2025 r.

**Równość szans to teoria - raport Staffly 2025 pokazuje wyzwania dla firm**

**Ponad połowa polskich pracowników doświadcza dyskryminacji ze względu na wiek lub płeć, co trzeci czuje się niedoceniony, a miejsce zamieszkania wciąż jest przeszkodą na drodze do kariery - wynika z najnowszego raportu\* firmy Staffly o równości, inkluzywności, uznaniu i sprawiedliwości w polskich organizacjach. Mimo licznych deklaracji o polityce równych szans, codzienna praktyka odbiega od ideałów, co rodzi poważne konsekwencje dla biznesu.**

Na polskim rynku pracy nie Twoje kompetencje, ale wiek, płeć i kod pocztowy mogą zdecydować o tym, czy w ogóle dostaniesz szansę - to wniosek płynący z raportu „Równość szans na polskim rynku pracy 2025” autorstwa Staffly. Badanie objęło trzy kluczowe grupy respondentów: działy HR, kandydatów i pracowników a także kadrę zarządzającą oraz właścicieli firm. Wyniki malują niepokojący obraz: cechy takie jak wiek, płeć czy miejsce pochodzenia nadal realnie wpływają na decyzje rekrutacyjne, a kultura doceniania i wsparcia w organizacjach pozostawia wiele do życzenia.

**Wiek, płeć i adres -realne bariery w rekrutacji**

Choć wiele firm publicznie deklaruje politykę równych szans, dane pokazują coś innego. Aż 54,1% badanych wskazuje wiek jako główną przeszkodę w równości szans, a 39,1% przyznaje, że doświadcza dyskryminacji ze względu na płeć (wśród kobiet dotyczy to 54% respondentek). Również miejsce zamieszkania stanowi barierę - 30,6% uczestników badania uważa, że pochodzenie z mniejszej miejscowości zamyka im zawodowe drzwi.

Jak zwraca uwagę **Natalia Bogdan, prezeska firmy rekrutacyjnej Jobhouse,** pracodawcy powinni to potraktować jako ostrzeżenie - „deklaracje, a nawet procedury mogą być poprawne, ale jeśli kandydaci nie czują się traktowani równo, zaufanie do marki pracodawcy cierpi”. Stwierdza też, że „jeśli chcemy budować dojrzały rynek pracy, musimy mówić otwarcie o patologiach w rekrutacji i systematycznie wdrażać narzędzia, które zamienią dobre intencje w konkretne działania”. **Łukasz Połubianko, Chief of Consulting and Trainings w WiseGroup** dodaje, że „budowanie równości w zespole to konsekwentna praca - od treści ogłoszeń, przez sposób prowadzenia rozmów rekrutacyjnych, po codzienne interakcje w projekcie. Lider, który traktuje równość jako element swojego stylu pracy, wysyła jasny sygnał: w tej organizacji liczy się to, co potrafisz zrobić, a nie jakie „etykiety” nosisz. I właśnie to przekłada się na trwałe zaufanie, wyższą motywację oraz realną przewagę konkurencyjną na rynku pracy”. **Mateusz Tałpasz**, **CEO SmartLunch**, zauważa iż równość szans zaczyna się nie od polityk, tylko od odwagi. Wiele zależy od otwartości liderów na usłyszenie nawet niewygodnej prawdy. Mówi on, że „warto przyjrzeć się procesom rekrutacyjnym i decyzyjnym. Kto awansuje, kto prowadzi rozmowy, kto odpada na etapie CV i dlaczego? Czasem wystarczy raz przejrzeć shortlisty, aby zobaczyć powtarzający się wzór. Jeśli 9 na 10 zatrudnionych liderów to mężczyźni po trzydziestce, warto zapytać – czy to naprawdę jedyny profil kompetencji, jakiego szukamy?”

**Zarząd widzi uznanie, pracownicy widzą jego brak**

Badanie ujawnia także poważną „lukę percepcyjną” w docenianiu pracowników. 58% osób na stanowiskach kierowniczych czuje się docenionych. Gorzej jest na niższych szczeblach struktury organizacyjnej - taką opinię podziela już tylko 45% pytanych. Co trzecia osoba czuje się w swojej organizacji niezauważona i niedoceniona. To klasyczny przykład tzw. leadership blind spot - kierownictwo sądzi, że wszystko jest w porządku i nie dostrzega poważnego problemu.

„Uznanie jest bardzo ważnym aspektem motywacji. Poziom zaangażowania i dobrostanu pracowników zależy od równowagi między wymaganiami (obciążeniem, presją, stresem) a zasobami (np. uznaniem, wsparciem, autonomią), które pomagają te wymagania zrównoważyć i motywują do działania” - stwierdza **prof. ALK dr hab. Paweł Korzyński - Prorektor ds. Badań i Rozwoju Kadry oraz Kierownik Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Akademii Leona Koźmińskiego.** „Gdy ludzie w Twojej organizacji nie czują się doceniani, płacisz za to konkretną cenę: wyższą rotację, niższą produktywność, słabsze wyniki finansowe. W dzisiejszym konkurencyjnym rynku talentów, pracownicy mają wybór. A wybierają firmy, w których czują się doceniani. Inwestycja w równomierne wsparcie wszystkich poziomów organizacyjnych nie jest kosztem - to strategiczna przewaga konkurencyjna” - dodaje **Damian Wójcikiewicz, Co-Founder, Wiceprezes Staffly.**

**Współpraca w cieniu sabotażu i błędu**

Na klimat pracy wpływa również wzajemne zaufanie i podejście do błędów. Większość badanych deklaruje co prawda, że w ich zespołach nikt celowo nie podważa cudzych działań, jednak nadal około 30% respondentów z działów HR oraz zarządów i aż 50% pracowników wskazuje na jakiś stopień „sabotażu” lub podważania wysiłków w zespole.

Równie niepokojące są wyniki dotyczące kultury uczenia się na błędach. 30 – 35% ankietowanych (HR oraz pracowników) ma wątpliwości, czy organizacja wybacza uczciwe pomyłki, podobnie jak 32% osób na stanowiskach kierowniczych. Choć ponad 67% menedżerów uważa, że firma bardzo często wybacza błędy, to najwyraźniej nie wszyscy pracownicy podzielają ten optymizm. Eksperci wskazują, że kultura wybaczania błędów wymaga wzmocnienia, tak by każdy - niezależnie od stanowiska - czuł, że może uczyć się na pomyłkach bez strachu o konsekwencje.

„Podważanie wysiłków niszczy poczucie bezpieczeństwa - fundamentu innowacyjności i motywacji - prowadząc do wypalenia, utraty produktywności oraz utrwalenia cyklu braku zaangażowania” - ostrzega **Michał Bruczkowski**, **Dyrektor HR w Wealthon**. Jego zdaniem kluczem do sukcesu jest budowanie w zespołach poczucia bezpieczeństwa i docenienia. Liderzy muszą aktywnie wspierać otwartość, przyznawać się do błędów i zachęcać do zadawania pytań. Doceniać małe i duże sukcesy pracowników. - „Inwestowanie w godność i dobrostan człowieka nie jest „miłym dodatkiem", ale fundamentalnym czynnikiem napędzającym rozwój i sukces organizacji we współczesnym świecie”.

**Dostęp do wsparcia i inkluzji - rozbieżne odczucia różnych grup**

Raport Staffly sygnalizuje także, że pracownicy różnie postrzegają dostępność wsparcia ze strony organizacji. W grupie HR 52% ankietowanych deklaruje, że pomoc jest dostępna często, ale jednocześnie 24% wskazuje, że zdarza się bardzo rzadko. Wśród szeregowych pracowników tylko 45,8% czuje, że może często liczyć na wsparcie, a aż 33,5% ocenia je jako słabo dostępne. Dla porównania, menedżerowie postrzegają sytuację znacznie lepiej - 65% z nich twierdzi, że pomoc jest zazwyczaj dostępna, a jedynie 10% odczuwa jej brak.

Jak zaznacza **Justyna Sławik, VP Equity, Diversity & Inclusion (Northern Europe) w Randstad** każda organizacja, bez względu na wielkość, ma szanse wdrażać programy na rzecz równych szans i równego traktowania bez względu na płeć, orientację seksualną, wiek i inne czynniki tożsamości. Różnorodność i inkluzywność nie są pojęciami zarezerwowanymi tylko dla korporacji. Duże przedsiębiorstwa często mogą wyznaczać trendy i dawać najlepsze przykłady, a tym samym inspirować inne firmy.

**Rekomendacje: od deklaracji do działania**

Wnioski z raportu Staffly 2025 stanowią czytelny apel do pracodawców. Nie wystarczy posiadać politykę równości - trzeba ją egzekwować, mierzyć efekty i otwarcie komunikować wyniki. Konieczne są konkretne działania na wielu polach: od audytu procesów rekrutacyjnych, przez szkolenia z różnorodności i inkluzji dla rekruterów i menedżerów, po anonimowe kanały zgłaszania problemów i pełną transparentność awansów oraz wynagrodzeń. **Katarzyna Cioczek-Dziewulska**, **CE Talent Acquisition CoE Lead** **w Deloitte**, zaznacza, że równe traktowanie to nie tylko obowiązek prawny, ale i realna przewaga konkurencyjna. „Inwestowanie w szkolenia z procesu selekcji i zatrudniania uwzględniającego przeciwdziałanie uprzedzeniom, wprowadzanie elastycznych form pracy to sygnał, że firma wspiera wszystkich pracowników, niezależnie od ich sytuacji rodzinnej. Organizacje, które tworzą inkluzywne środowisko, nie tylko minimalizują ryzyko dyskryminacji, lecz także przyciągają i zatrzymują najlepsze talenty”.

„Firmy, które zignorują sygnały opisane w naszym raporcie, będą tracić najzdolniejszych pracowników. Te zaś, które potraktują je poważnie i zadziałają proaktywnie, zyskają przewagę konkurencyjną. W końcu najlepsze zespoły to te różnorodne – od lat potwierdzają to badania bzinesowe. I nie chodzi o poprawność polityczną, tylko o rezultaty” -podsumowuje **Filip Sobel CEO & Founder Staffly, współautor raportu**.

Pełen raport „Równość szans na polskim rynku pracy 2025” można pobrać ze strony <https://staffly.pl/baza-wiedzy/raport-badanie-rownosc-szans-na-polskim-rynku-pracy>

**O Staffly**

Staffly to polska spółka HR Tech, która przy pomocy technologii dopasowuje kandydatów do stanowiska pracy. To krótkie i personalizowane testy w rekrutacji, badające osobowość, kompetencje i culture-fit. Testy trwają 5-7 minut, wypełnia je 80% osób i gwarantują feedback dla kandydatów. Staffly obsługuje ponad 200 klientów na polskim rynku (w tym Biedronka, inPost czy T-Mobile), a kandydaci w sierpniu 2025 roku wygenerowali 50 tysięcy unikalnych testów.

**Kontakt dla mediów**

Filip Sobel

e-mail: filip@staffly.pl

tel: 48 505 965 482

\*Raport opracowano na podstawie badania on-line przeprowadzonego w okresie od 29 maja do 28 lipca 2025 roku na grupie 810 osób uwzględniającej odpowiedzi m.in. pracowników, działów HR i zarządów.