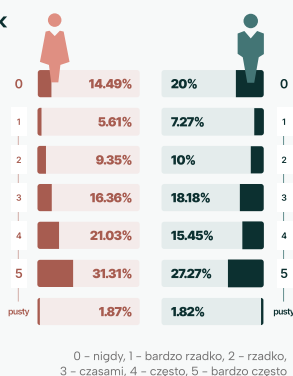


Połowa Polaków doświadcza dyskryminacji w pracy – raport Staffly 2025

Badanie przeprowadzone przez Staffly wśród 810 szeregowych pracowników, przedstawicieli działów HR i zarządów w okresie od maja do lipca 2025 roku pokazuje, że równość szans w polskich przedsiębiorstwach to wciąż tylko teoria. Wyniki badania Staffly ujawniają, że polityki równości w wielu firmach nie przekładają się na codzienną praktykę.

Dyskryminacja ze względu na wiek

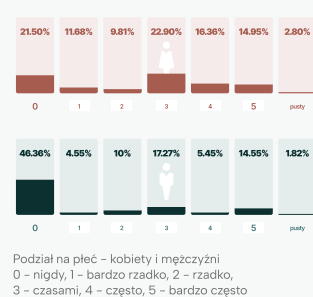
- Kobiety w większym stopniu doświadczają dyskryminacji związanej z wiekiem (68% kobiet), podczas gdy w grupie **mężczyzn** odsetek ten wynosi 60%.
- Kobiety częściej wskazują na bardzo częste doświadczanie dyskryminacji związanej z wiekiem (31,31% odpowiedzi 5), w porównaniu do **mężczyzn** (27,27% odpowiedzi 5).
- Kobiety mogą być bardziej narażone na dyskryminację wiekową, szczególnie w kontekście częstotliwości tego problemu.



Źródło: Raport Staffly 2025, „Równość szans na polskim rynku pracy”

Dyskryminacja ze względu na płeć

- Kobiety w zdecydowanej większości (około 54%) doświadczają dyskryminacji związanej z płcią w różnych stopniach (odpowiedzi 3–5), podczas gdy **mężczyźni** w większości (46,36%) nie napotkali takich trudności.
- Choć mężczyźni częściej deklarują brak doświadczeń z dyskryminacją ze względu na płeć, około 33% z nich wciąż spotyka się z tym problemem w jakimś stopniu.
- Wnioski te sugerują, że kobiety są bardziej narażone na dyskryminację związaną z płcią w porównaniu do mężczyzn.



Źródło: Raport Staffly 2025, „Równość szans na polskim rynku pracy”

Dyskryminacja ze względu na miejsce zamieszkania

Podział na grupę zawodową	HR Rekrutacja	Kandydaci Pracownicy	Zarząd Właściele firm
Nigdy	0 56.94%	65.68%	52.38%
Bardzo rzadko	1 5.56%	3.81%	19.05%
Rzadko	2 11.11%	7.63%	-
Czasami	3 12.50%	7.20%	19.05%
Często	4 5.56%	5.51%	-
Bardzo często	5 4.17%	7.20%	-
Puste	- 4.17%	2.97%	9.52%

- Większość osób w każdej z grup nie spotkała się z dyskryminacją związaną z miejscem zamieszkania (HR: 56,94%, Kandydaci / Pracownicy: 65,68%, Zarząd / Właściele Firm: 52,38%).
- W grupach **Kandydatów / Pracowników** oraz **Zarządu / Właścicieli Firm**, dyskryminacja związana z miejscem zamieszkania jest **bardziej odczuwalna**, zwłaszcza w kontekście odpowiedzi „czasami” i „bardzo często” (łącznie 20% w grupie Kandydatów / Pracowników, 40% w grupie Zarządu / Właścicieli Firm).
- Dyskryminacja związana z **miejscem zamieszkania** jest zauważalnym problemem w niektórych grupach, zwłaszcza w kontekście różnic w dostępności zasobów i możliwości zawodowych w zależności od lokalizacji, zwłaszcza w miastach małych i średniej wielkości w porównaniu do dużych miast.

Źródło: Raport Staffly 2025, „Równość szans na polskim rynku pracy”

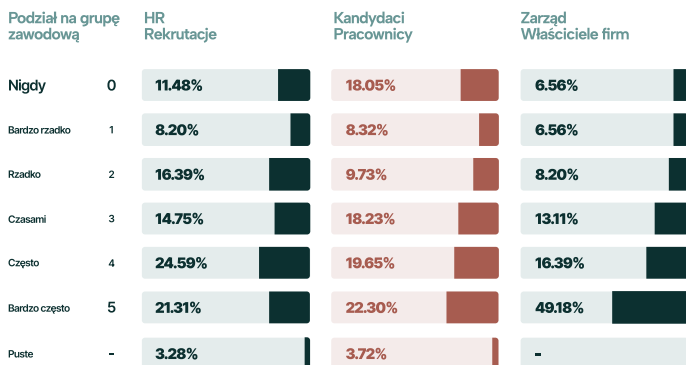
Czy organizacja ceni mój wkład?

Podział na grupę zawodową	HR Rekrutacja	Kandydaci Pracownicy	Zarząd Właściele firm
Nigdy	0 7.10%	15.75%	4.92%
Bardzo rzadko	1 10.38%	8.14%	1.64%
Rzadko	2 11.48%	10.27%	4.92%
Czasami	3 24.59%	20.00%	19.67%
Często	4 24.04%	20.88%	24.59%
Bardzo często	5 20.77%	23.01%	44.26%
Puste	- 1.64%	1.95%	-

- HR / Rekrutacja i Kandydaci / Pracownicy:** Chociaż większość respondentów uważa, że ich wkład **jest doceniany**, nadal w obu grupach istnieje **znaczna część osób (około 30%)** wskazujących na **niskie uznanie lub brak docenienia** ich wkładu. Może to wskazywać na potrzebę **wzmocnienia programów uznania** w tych grupach.
- Zarząd / Właściciel Firmy:** W tej grupie wyniki są zdecydowanie bardziej pozytywne, z **68,85% osób** uważających, że ich wkład w dobrobyt organizacji jest **bardzo często doceniany**. To wskazuje na **wysoki poziom uznania** w tej grupie, ale może również sugerować, że pracownicy na niższych poziomach mogą mieć **inne potrzeby** w zakresie uznania.

Źródło: Raport Staffly 2025, „Równość szans na polskim rynku pracy”

Czy organizacja jest dumna z moich osiągnięć?



Większość respondentów we wszystkich grupach uważa, że organizacja jest dumna z ich osiągnięć, ale odsetek osób, które **nie czują się wystarczająco doceniane lub czują, że organizacja nie dostrzega ich sukcesów**, wynosi **około 35%** w grupach HR i Kandydatów / Pracowników oraz **41%** w grupie Zarządu / Właścicieli Firm.

Zarząd / Właściele Firm wykazali najwyższy poziom docenienia osiągnięć (58%), co sugeruje, że ta grupa może mieć silniejszy system uznawania sukcesów.

W pozostałych grupach, wciąż istnieje potrzeba poprawy w zakresie doceniania osiągnięć i motywowania pracowników do dalszego rozwoju. Organizacje powinny rozważyć wprowadzenie formalnych systemów uznania oraz regularnych ocen wyników, aby zwiększyć satysfakcję i zaangażowanie pracowników.

Źródło: Raport Staffly 2025, „Równość szans na polskim rynku pracy”

„Równość szans? Tylko w teorii”

Płeć, wiek i miejsce zamieszkania to nadal realne filtry rekrutacji – mimo deklaracji o inkluzywności.

„Zarząd widzi uznanie. Pracownicy widzą jego brak”

58% liderów czuje się docenionych, ale tylko 45% pracowników mówi to samo. To klasyczny leadership blind spot.

„Co trzecia osoba w organizacji czuje się niezauważona”

Uznanie to nie benefit – to podstawa kultury pracy. A dziś zbyt często jej brakuje.



Na polskim rynku pracy to nie Twoje kompetencje, ale wiek, płeć i kod pocztowy decydują, czy w ogóle dostaniesz szansę.

Wiek

- aż 54,1% badanych wskazuje go jako główną przeszkodę w równości szans

Płeć

- 39,1% badanych, w tym 54% kobiet, doświadcza dyskryminacji

Miejsce zamieszkania

- 30,6% badanych uważa, że pochodzenie z mniejszej miejscowości zamyka im drzwi