



PRZEDSIĘBIORCZE
krakowianki



RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

BADANIE O SYTUACJI
ZAWODOWEJ KOBIET

Kraków, październik 2022

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	3
O badaniu	4
Podsumowanie i wnioski	5
Rekomendacje.....	11
Szczegółowe wyniki ankiety	14
Zakończenie.....	37

WPROWADZENIE

Kryzys wywołany pandemią i lockdownem dotknął w zdecydowanie większym stopniu kobiety niż mężczyzn. Sektory, w których zatrudniane są kobiety, jako pierwsze najmocniej odczuły skutki kryzysu, co spowodowało masowe zwolnienia oraz obniżki wynagrodzeń¹. Edukacja zdalna i konieczność objęcia całodobową opieką dzieci w zdecydowanie większym stopniu spadła na barki matek, a wiele z nich, zrezygnowało z dalszej pracy zawodowej. Badania przeprowadzane w tamtym okresie, a także po zakończeniu lockdownu, jasno pokazują konsekwencje kryzysu dla kobiet, a przyczyn dopatrują się nie tylko w samej pandemii. Przyczyny tkwią w różnicach pomiędzy płciami z całym ich społeczno – kulturowym bagażem, który podczas pandemicznego załamania okazał się ciężki i trudny do udźwignięcia. Następstwem może stać się cofnięcie postępów w zakresie niwelowania nierówności płci na rynku pracy oraz trudne do odwrócenia zmiany w aktywności zawodowej kobiet.

Patrząc lokalnie na skutki pandemii w Krakowie, widać, że 2020 rok przyniósł gwałtowny spadek w obszarze aktywności zawodowej i inicjatyw podejmowanych na rzecz rozwoju zawodowego przez mieszkańców i mieszkanki Krakowa. Według danych Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie², w 2020 roku znacznie zwiększyła się liczba bezrobotnych, przy jednoczesnym spadku liczby osób korzystających z pomocy w postaci dofinansowania na założenie bądź rozwój własnego biznesu oraz staży i szkoleń. Sytuacja uległa poprawie w 2021 roku – widać postęp jeśli chodzi o podejmowanie aktywności zawodowej i dwukrotny wzrost zainteresowania oferowanymi formami wsparcia, które wciąż jest potrzebne i poszukiwane.

Dostrzegając zapotrzebowanie na działania skierowane do kobiet, Urząd Miasta Krakowa wspólnie z Fundacją Mamo Pracuj podjął kwestię zbadania sytuacji zawodowej kobiet w Krakowie, by uważnie wstąpić się w głos kobiet i trafnie odpowiedzieć na ich potrzeby.

Badanie przygotowane przez Fundację Mamo Pracuj było skierowane do wszystkich kobiet, które mieszkają i/lub pracują na terenie miasta Krakowa lub planują mieszkać i/lub pracować na terenie miasta Krakowa.

Badanie zostało przeprowadzone w ramach programu “Przedsiębiorcze Krakowianki” Urzędu Miasta Krakowa, realizowanego przez Wydział ds. Przedsiębiorczości i Innowacji, którego celem jest **wzmacnianie na rynku pracy pozycji kobiet oraz zbudowanie kompetencji wśród Krakowianek w zakresie zakładania i prowadzenia własnego biznesu.**

W raporcie przedstawiono charakterystykę oraz podstawowe założenia przeprowadzonego badania (1.), podsumowanie uzyskanych wyników wraz z wnioskami (2.), rekomendacje dotyczące wykorzystania uzyskanych danych w kontekście organizacji programu wsparcia szkoleniowego dla kobiet z Krakowa (3.), szczegółowe wyniki ankiety (4.) oraz zakończenie (5.).

¹ Raport Deloitte 2021: *Wpływ pandemii na perspektywy rozwoju zawodowego kobiet w biznesie*

² Grodzki Urząd Pracy w Krakowie w korespondencji do UMK, 13.07.2022 , OW.0700.2.12.2022.MK

O BADANIU

Niniejszy raport został stworzony w oparciu o wyniki badania ilościowego „Badanie o sytuacji zawodowej kobiet” zrealizowanego metodą CAWI za pośrednictwem kreatora ankiet Webankieta. Odpowiedzi były zbierane terminie od 11 sierpnia do 21 sierpnia 2022 roku.

Grupę badaną stanowiły wszystkie kobiety, które mieszkają i/lub pracują na terenie miasta Krakowa lub planują mieszkać i/lub pracować na terenie miasta Krakowa.

Link do ankiety promowano i udostępniano w kanałach social media (grupach, profilach) skupiających mieszkanki Krakowa, w social mediach Fundacji Mamo Pracuj, na portalu www.mamopracuj.pl, w kanałach social media Urzędu Miasta Krakowa oraz innych.

Analizie poddano **876 poprawnie wypełnionych formularzy**. Link do wypełnienia ankiety był dostępny dla wszystkich chętnych i zawierał pytania filtrujące, pozwalające uzyskać odpowiedzi jedynie od osób spełniających kryteria grupy badanej.

W ramach realizacji projektu wyodrębniono następujące cele badania:

- Uzyskanie wiedzy na temat sytuacji zawodowej mieszkanek Krakowa i czynników, które na nią wpływają.
- Uzyskanie wiedzy na temat potrzeb mieszkanek Krakowa, których zaspokojenie wpłynie na poprawę ich sytuacji zawodowej.
- Uzyskanie wiedzy na temat opinii mieszkanek Krakowa dotyczącej wpływu płci (oraz wypełniania ról płciowych) na różne aspekty ich życia.

Dla realizacji celów sformułowano pytania badawcze:

- W jakim stopniu mieszkanki Krakowa są przedsiębiorcze³?
- Czy mieszkanki Krakowa wykorzystują swój potencjał zawodowy?
- Jakie są główne przeszkody w realizacji ich potencjału zawodowego?
- Co pomogłoby im rozwinąć własną aktywność zawodową?
- W jakim stopniu płeć i role płciowe mają znaczenie dla aktywności zawodowej kobiet?

Poniższy raport stanowi merytoryczne podsumowanie uzyskanych rezultatów.

³ Przedsiębiorczość - to przede wszystkim zachowanie przedsiębiorcze oznaczające umiejętność korzystania z pojawiających się sposobności i podejmowania inicjatywy, obejmuje także kwestie rozwojowe i samorealizacji.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Od momentu rozpoczęcia badania, obserwowaliśmy zainteresowanie oraz zaangażowanie ze strony krakowianek, które chętnie włączały się w inicjatywę. Ankietowane dzieliły się informacjami na temat swoich doświadczeń i sytuacji zawodowej, a także opiniami na poruszane w kwestionariuszu tematy.

86 proc. biorących udział w badaniu uczestniczek mieszka obecnie w Krakowie, pozostałe 14 proc. pracuje lub planuje pracować/mieszkać w Krakowie.

Najwięcej osób biorących udział w ankiecie deklaruje **wykształcenie wyższe (91 proc.)**, następnie średnie (8 proc.) i zasadnicze zawodowe (1 proc.).

Wszystkie osoby biorące udział w badaniu miały powyżej 18 lat. **Największą grupę stanowiły kobiety w przedziale wiekowym 25-34 lata (41 proc.) oraz 35-44 lata (39 proc.)**.

70 proc. badanych deklaruje, że posiada dzieci lub inne osoby zależne na utrzymaniu, 28 proc. nie posiada dzieci ani innych osób zależnych na utrzymaniu, a 2% spodziewa się dziecka.

SYTUACJA ZAWODOWA ANKIETOWANYCH

Wśród ankietowanych kobiet, najwięcej zadeklarowało zatrudnienie na umowę o pracę/dzielo/zlecenie – 74 proc., 15 proc. obecnie nie pracuje, a 11 proc. prowadzi własną działalność gospodarczą. Ze względu na udzieloną odpowiedź, biorące udział w badaniu były **przekierowane na ścieżkę pytań dopasowanych do ich aktualnej sytuacji zawodowej**.

Poniżej przedstawione zostały najważniejsze wyniki uzyskane w badaniu wraz z wnioskami.

KRAKOWIANKI PROWADZĄCE WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ

Krakowianki są zadowolone z decyzji o prowadzeniu własnej działalności, szukają nowych możliwości rozwoju i nie biorą pod uwagę zamknięcia firmy.

Jednocześnie aż połowa z nich uważa, że ich zarobki nie są adekwatne do ich kompetencji i włożonego wkładu pracy.

Badane, które prowadzą własną działalność gospodarczą, są zadowolone z podjęcia decyzji o założeniu i prowadzeniu własnej firmy (82 proc.). Mimo to, aż **50 proc. badanych prowadzących własną działalność deklaruje, że ich obecne zarobki zdecydowanie nie są lub raczej nie są adekwatne do ich kompetencji i włożonego wkładu pracy.**

Na pytanie o aktywne poszukiwanie **nowych możliwości rozwoju dla swojej firmy, 69 proc.** badanych odpowiedziało, że **aktywnie ich poszukuje.**

68 proc. badanych deklaruje, że **nie bierze pod uwagę zamknięcia firmy** i podjęcia pracy etatowej.

Wsparcie finansowe na rozwój działalności oraz warsztaty i kursy odpowiadające indywidualnym potrzebom – te działania najlepiej wesprą krakowianki prowadzące własną firmę.

Biorące udział w badaniu osoby odpowiedziały na pytanie, jaka forma wsparcia mogłaby pomóc im w rozwoju zawodowym. Ankietowane mogły wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi.

Najwięcej wskazań uzyskały odpowiedzi:

- **wsparcie finansowe na rozwój działalności (62 proc.),**
- **warsztaty i kursy odpowiadające potrzebom (54 proc.),**
- wsparcie mentora lub coacha (32 proc.),
- zapewnienie opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (28 proc.).

Badane, które odpowiedziały, że wartościową formą wsparcia są warsztaty i kursy, miały możliwość wskazania na **konkretne warsztaty i kursy interesujące dla nich.** Najwięcej wskazań uzyskały:

- **kursy podnoszące kwalifikacje, związane z obecnym zawodem (56 proc.),**
- **odkrywanie swojego potencjału / kompetencji / mocnych stron (42 proc.),**
- **szkolenia z zakresu pozyskiwania klientów, sprzedaży (także w Internecie) i wyceny usług i produktów w firmie (40 proc.).**

KRAKOWIANKI ZATRUDNIONE NA UMOWĘ O PRACĘ / DZIEŁO / ZLECENIE

Zatrudnione krakowianki są zadowolone z pracy, ale ponad połowa ankietowanych uważa, że ich zarobki są nieadekwatne do ich kompetencji.

Niemal połowa z nich bierze pod uwagę zmianę ścieżki zawodowej i przebranżowienie.

Spośród ankietowanych kobiet, które w obecnie pracują w oparciu o umowę o pracę/zlecenie/dzieło, **68 proc. deklaruje zadowolenie ze swojej obecnej pracy** (26 proc. nie jest zadowolona ze swojej obecnej pracy).

Ponad połowa badanych (55 proc.) uważa, że ich zarobki są nieadekwatne do ich kompetencji.

49 proc. ankietowanych kobiet bierze pod uwagę zmianę ścieżki zawodowej i przebranżowienie.

25 proc. badanych rozważa rezygnację z pracy na etacie i założenie własnej działalności gospodarczej (70 proc. nie bierze pod uwagę takiej możliwości).

ROZMOWY O PODWYŻCIE I AWANSIE – INICJATYWA PO STRONIE KOBIET

W badaniu zapytaliśmy mieszkanki Krakowa o kwestię podwyżki lub awansu podejmowaną z własnej inicjatywy.

69 proc. zadeklarowało, że rozmawiało z własnej inicjatywy o podwyżce lub awansie natomiast 25 proc. nigdy tego nie robiło.

Jako główne powody, które zdecydowały o tym, że badane **nigdy z własnej inicjatywy nie rozmawiały o podwyżce** znalazły się:

- **brak pewności siebie,**
- **strach przed odmową, zwolnieniem** i pogorszeniem swojej sytuacji w pracy,
- a także – co ciekawe - **zaufanie do przełożonego i otrzymywanie podwyżki** gdy było to możliwe z jego inicjatywy.

Najlepsze wsparcie dla pracujących krakowianek: warsztaty i kursy odpowiadające indywidualnym potrzebom oraz zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi.

Badane pracujące obecnie na etacie, zadeklarowały, że forma wsparcia, która najlepiej mogłaby wesprzeć je w rozwoju zawodowym to:

- **warsztaty i kursy odpowiadające potrzebom (71 proc.),**
- **zapewnienie opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (47 proc.),**
- **wsparcie mentora lub coacha (41 proc.).**

Badane, które odpowiedziały, że **pomocną formą wsparcia są warsztaty i kursy**, miały możliwość wskazania na konkretne warsztaty i kursy interesujące dla nich. Najwięcej wskazań uzyskały:

- **kursy podnoszące kwalifikacje, związane z obecnym zawodem (66 proc.),**
- **kursy językowe (66 proc.),**
- **odkrywanie swojego potencjału / kompetencji / mocnych stron (48 proc.).**

KRAKOWIANKI NIEAKTYWNE ZAWODOWO

Krakowianki nie pracują, bo wychowują dzieci i mają zbyt dużo obowiązków związanych z prowadzeniem domu i opieką na członkami rodziny.

Ponad 90 proc. niepracujących uczestniczek badania rozważa powrót na rynek pracy.

Ankietowane, które zadeklarowały, że nie pracują, zapytano o **główny powód, który sprawia, że obecnie nie są aktywne zawodowo.**

Najwięcej badanych odpowiedziało, że **czasowo przebywa na urlopie związanym z wychowywaniem dziecka i ma zamiar wrócić do aktywności zawodowej (35 proc.).**

Druga najczęstsza odpowiedź to **zbyt dużo obowiązków związanych z prowadzeniem domu i opieką nad członkami rodziny (26 proc.).**

Kolejna: **poczucie braku kompetencji i niska ocena własnych możliwości na rynku pracy (12 proc.).**

Spośród kobiet, które zadeklarowały, że obecnie nie pracują, **91% bierze pod uwagę podjęcie pracy/ powrót na rynek pracy w ciągu najbliższych dwóch lat.** Widać gotowość nieaktywnych zawodowo krakowianek biorących udział w ankiecie, do myślenia i przygotowywania się do powrotu do pracy.

Preferowaną formą podjęcia aktywności zawodowej dla 73 proc. jest zatrudnienie na etat bądź część etatu, natomiast założenie działalności gospodarczej bierze pod uwagę 25 proc. badanych kobiet.

ROZWIJANIE KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Aż ¾ wszystkich biorących udział w badaniu krakowianek rozwijało swoje kompetencje zawodowe w ciągu ostatnich dwóch lat. Jeszcze więcej, bo 85% zamierza rozwijać swoje kompetencje zawodowe w ciągu kolejnych dwóch lat.

W badaniu zapytaliśmy kobiety o rozwijanie własnych kompetencji zawodowych.

Aż 73 proc. biorących udział w ankiecie rozwijało swoje kompetencje zawodowe w ciągu ostatnich dwóch lat, a kolejno 85% deklaruje, że zamierza rozwijać swoje kompetencje zawodowe w ciągu kolejnych dwóch lat.

Rysuje się zatem wyraźny i optymistyczny trend pokazujący gotowość krakowianek do podejmowania aktywności i inwestowania wysiłku we własny rozwój.

PODZIAŁ PRAC I OBOWIĄZKÓW DOMOWYCH

Według krakowianek partnerski podział prac i obowiązków domowych sprzyja większej aktywności zawodowej kobiet.

Tymczasem ponad 40 proc. badanych sądzi, że ich obowiązki domowe ograniczają możliwości ich rozwoju zawodowego.

W badaniu poruszono kwestie związane z rolami płciowymi i partnerskim podziałem obowiązków domowych.

95 proc. wszystkich uczestniczek zgodziło się ze stwierdzeniem, że partnerski podział prac i obowiązków domowych sprzyja większej aktywności zawodowej kobiet.

90 proc. zgodziło się ze stwierdzeniem, że współcześnie więcej obowiązków domowych nadal wykonują kobiety.

43 proc. badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że ich obowiązki domowe ograniczają możliwości ich rozwoju zawodowego.

Opieka nad dziećmi i osobami zależnymi została oceniona jako mającą największy wpływ na sytuację zawodową kobiet.

DYSKRYMINACJA I NIERÓWNE TRAKTOWANIE W PRACY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

2/3 krakowianek zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety doświadczają dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy, ze względu na płeć.

Ponad 40 proc. osobiście doświadczyło dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy.

W trakcie badania uczestniczki zapytano o kwestie dotyczące dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy ze względu na płeć.

64 proc. badanych krakowianek zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety doświadczają dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy, ze względu na płeć.

44 proc. ankietowanych przyznało, że zdarzyło im się doświadczyć dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy ze względu na płeć.

59 proc. pytanym zgadza się ze stwierdzeniem, że zachowanie dyskryminujące i nierówne traktowanie kobiet w pracy to istotny czynnik, który wpływa na aktywność zawodową kobiet.

CO MOGŁOBY POPRAWIĆ SYTUACJĘ ZAWODOWĄ Kobiet W KRAKOWIE?

Bardziej dostępne żłobki i przedszkola, wyrównywanie szans oraz pensji kobiet i mężczyzn a także wsparcie w tworzeniu miejsc i inicjatyw networkingowych – to propozycje krakowianek na poprawę ich sytuacji zawodowej.

Wśród wielu odpowiedzi w pytaniu otwartym dotyczącym poprawy sytuacji zawodowej kobiet w Krakowie, zdecydowanie **najwięcej głosów** było związanych ze **zwiększeniem liczby i dostępności żłobków i przedszkoli**, a także **wydłużeniem godzin pracy tych placówek**.

Propozycje obejmowały także **udostępnienie w Krakowie biur coworkingowych dla kobiet i wsparcie w organizacji sieci networkingowych kobiet**.

Częstą odpowiedzią była również **propozycja działań w kierunku zrównywania pensji kobiet i mężczyzn oraz eliminowania innych nierówności na rynku pracy**.

REKOMENDACJE

Dzięki uzyskanym w badaniach ankietowych wynikom, możemy sformułować rekomendacje do zaplanowania i realizacji programów wspierających kobiety w ich rozwoju zawodowym. **Wyniki badania wyraźnie pokazały, że krakowianki rozwijają swoje kompetencje zawodowe i są gotowe na to, by inwestować czas i energię we własny rozwój.**

Co ważne – nawet kobiety obecnie nieaktywne zawodowo w zdecydowanej większości biorą pod uwagę wejście lub powrót na rynek pracy. Wyraźnie widać także otwartość kobiet na zmianę ścieżki zawodowej i przebranżowienie.

Ankietowane krakowianki wskazały, że jednym z najbardziej pożądanym form wsparcia są kursy i szkolenia podnoszące i rozwijające kompetencje zawodowe. Wśród kobiet pracujących na etacie na *warsztaty i kursy odpowiadające potrzebom* wskazało aż 71 proc. pytanym, natomiast w grupie prowadzących własną działalność gospodarczą było to 54 proc. Tylko 9 proc. kobiet wskazało, że nie potrzebuje wsparcia w rozwoju zawodowym.

1. UNIWERSALNY PROGRAM SZKOLENIOWY

Spoglądając uważnie na udzielone odpowiedzi, **rekomendujemy stworzenie programu szkoleniowego o uniwersalnym charakterze, skierowanego do kobiet niezależnie od obecnej sytuacji zawodowej.**

Program ten powinien obejmować szkolenia z zakresu m.in. budowania i wzmacniania pewności siebie, odkrywania swojego potencjału, mocnych stron i talentów. Budowania ścieżki kariery w oparciu o potencjał i predyspozycje.

Przydatne będą też szkolenia z zakresu efektywnego uczenia się, budowania kariery od nowa, ale z wykorzystaniem dotychczasowego doświadczenia. Rekomendujemy również warsztaty z zakresu work-life balance, asertywności oraz szeroko rozumianych kompetencji cyfrowych.

Tego typu program z pewnością odpowie na potrzeby krakowianek, m.in.:

- Wzmocni poczucie wartości i pewności siebie umożliwiając m.in. podejmowanie wyzwań zawodowych, świadome projektowanie kariery zawodowej w poczuciu sprawczości i w oparciu o swoje mocne strony.
- Pozwoli spojrzeć na siebie i swoje kompetencje w nowy sposób, w kontekście roli zawodowej i odkrytego potencjału.
- Wpłynie na samopoczucie i dobrostan uczestniczek.
- Rozbudzi motywację do dalszego rozwoju i podejmowania wyzwań zarówno w życiu zawodowym jak i osobistym.

Wszystkie rezultaty, których oczekujemy po przeprowadzeniu programu, są oparte o nasze wcześniejsze doświadczenia pracy z kobietami. Dużym wyzwaniem, z którym mierzą się kobiety, jest niedocenywanie własnego potencjału i brak śmiałości do głośnego mówienia o swoich oczekiwaniach i potrzebach. Wzmacniając kobiety poprzez program rozwojowy, sprawiamy, że zaczynają inaczej spoglądać na siebie i na to co mogą osiągnąć.

2. INDYWIDUALNE DOFINANSOWANIA DO SZKOLEŃ ZAWODOWYCH I JĘZYKOWYCH

Ankietowane (zarówno pracujące na etacie lub prowadzące firmę) pytane o rodzaj wsparcia najczęściej wskazywały na szkolenia podnoszące kompetencje związane z ich obecnie wykonywaną pracą oraz szkolenia językowe.

Rekomendujemy stworzenie programu dofinansowania do szkoleń zawodowych i językowych wybranych indywidualnie przez zainteresowane, łatwego w obsłudze (brak konieczności skomplikowanych rejestracji do programu), z przejrzystymi kryteriami uczestnictwa i dużą dowolnością wyboru firmy szkoleniowej. Przykładowo dofinansowanie dla osób np. rozliczających PIT w Krakowie, mam dzieci do lat 10, zatrudnionych w Krakowie itp.

3. WIĘKSZA DOSTĘPNOŚĆ PLACÓWEK OPIEKUŃCZYCH

Na podstawie uzyskanych wyników, z całą pewnością rekomendujemy skupienie się na **zwiększeniu ilości i dostępności żłobków oraz przedszkoli**. Warto także rozważyć wydłużenie godzin pracy tych placówek. Spoglądając uważnie na odpowiedzi krakowianek, można założyć, że jest to główny czynnik, który powinien zostać wzięty pod uwagę podczas planowania inwestycji miejskich, najbardziej potrzebnych mieszkankom naszego miasta w łączeniu życia i pracy w Krakowie.

4. MIEJSCA DO WSPÓLNEJ PRACY – BIURA COWORKINGOWE Z FUNKCJĄ OPIEKI DLA DZIECI BĘDĄCE TAKŻE MIEJSCEM NETWORKINGU KOBIEC

Na uwagę z pewnością zasługuje często powtarzany postulat, by **udostępnić w Krakowie miejsca (biura coworkingowe dla kobiet), dające możliwość przyciągnięcia z sobą dziecka i zapewnienie opieki nad nim**, podczas gdy mama mogłaby wykonywać pracę. Istotnym elementem są propozycje wsparcia w nawiązywaniu współpracy pomiędzy kobietami (networking).

5. POZOSTAŁE REKOMENDACJE

Spółeczna kampania miejska dotycząca **równości / wyrównywania płac** kobiet i mężczyzn oraz eliminowania innych nierówności na rynku pracy.

Organizacja **programów mentoringowych dla kobiet** we współpracy z firmami działającymi na rynku krakowskim.

Umożliwienie kobietom **skorzystania z coachingu** (dofinansowanie indywidualne) lub miejski program we współpracy z coachami.

Organizacja **szkoleń z zakresu rozwijania kompetencji cyfrowych, work-life balance** itp.

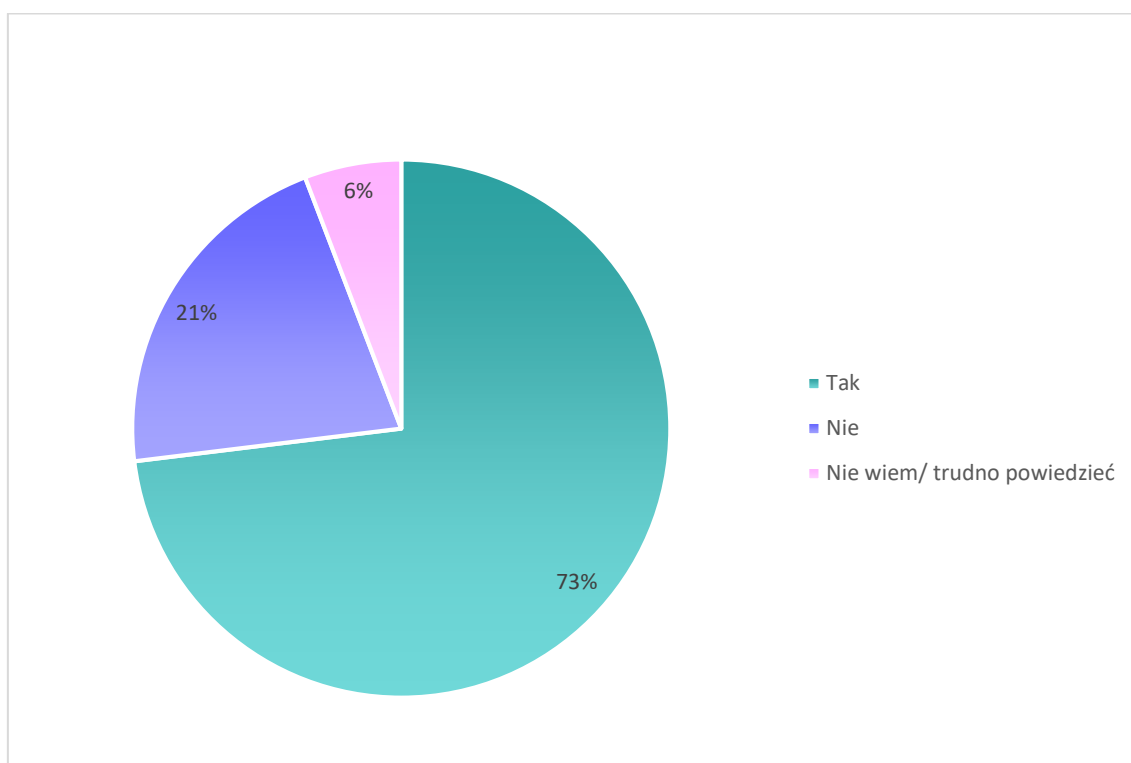
SZCZEGÓŁOWE WYNIKI ANKIETY

ROZWIJANIE KOMPETENCJI

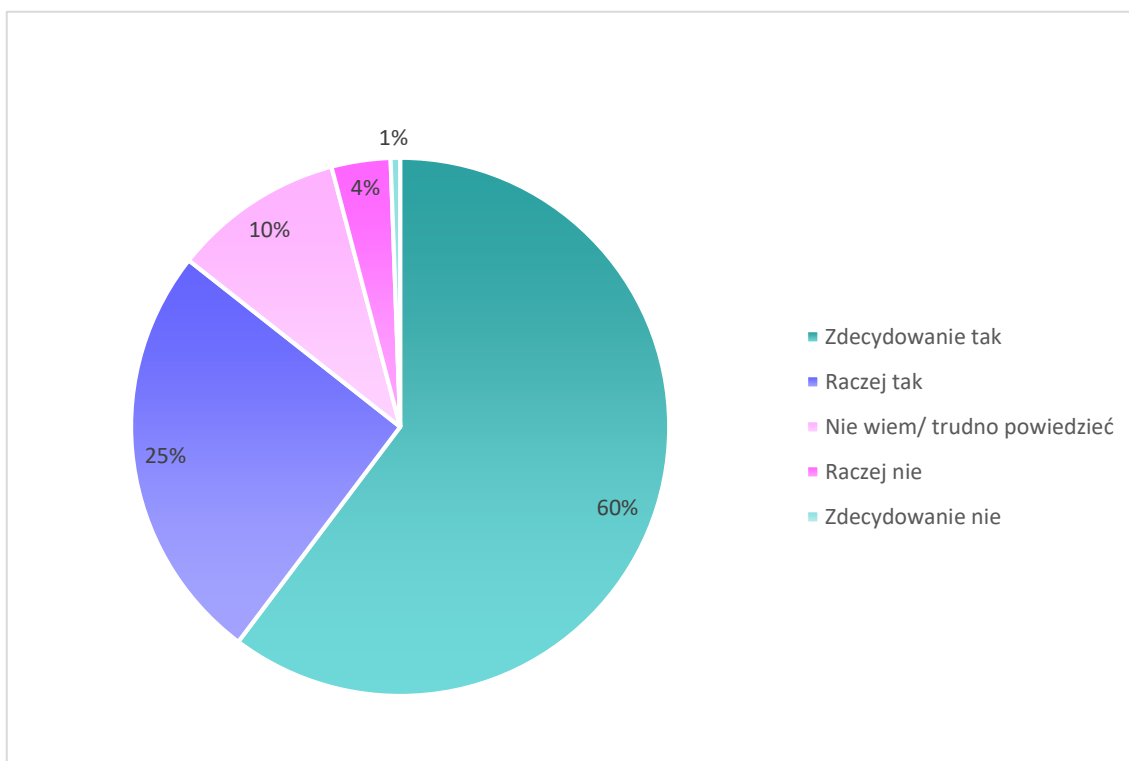
73 proc. biorących udział w ankiecie krakowianek rozwijało swoje kompetencje zawodowe w ciągu ostatnich dwóch lat, a 85 proc. z nich deklaruje, że zamierza rozwijać swoje kompetencje zawodowe w ciągu dwóch kolejnych lat.

Niespełna 5 proc. kobiet, które rozwijały swoje kompetencje deklaruje, że nie zamierza rozwijać swoich kompetencji zawodowych w ciągu dwóch kolejnych lat.

Wykres 1. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat rozwijałaś swoje kompetencje zawodowe? (np. poprzez uczestnictwo w kursach, mentoringu lub samodzielną naukę) (N=876)



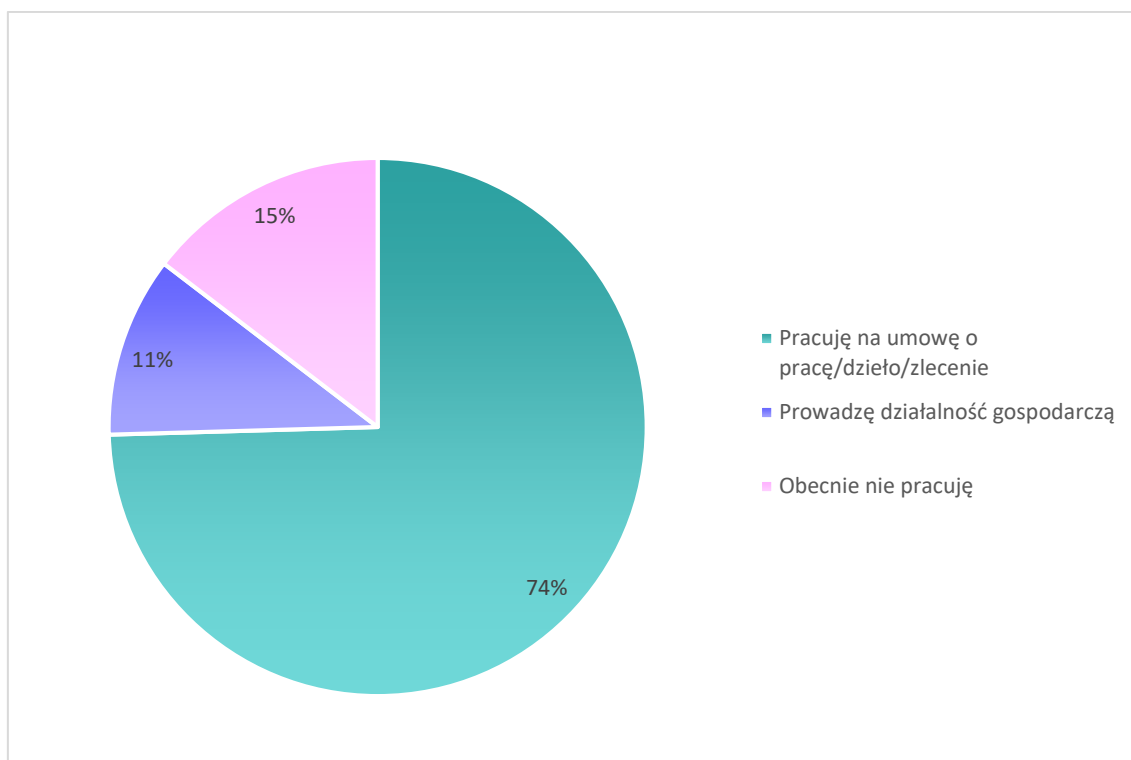
Wykres 2. Czy w perspektywie najbliższych dwóch lat planujesz rozwijać swoje kompetencje zawodowe? (np. poprzez uczestnictwo w kursach, mentoringu lub samodzielną naukę) (N=876)



OBCENA SYTUACJA ZAWODOWA ANKIETOWANYCH

Wśród ankietowanych kobiet, najczęściej zadeklarowało zatrudnienie na umowę o pracę/dzielo/zlecenie – 74 proc., z kolei 15 proc. obecnie nie pracuje, a 11 proc. prowadzi własną działalność gospodarczą.

Wykres 3. Jak obecnie wygląda Twoja sytuacja zawodowa? (N=876)



ODPOWIEDZI W GRUPIE OSÓB, KTÓRE OBECNIE NIE PRACUJĄ

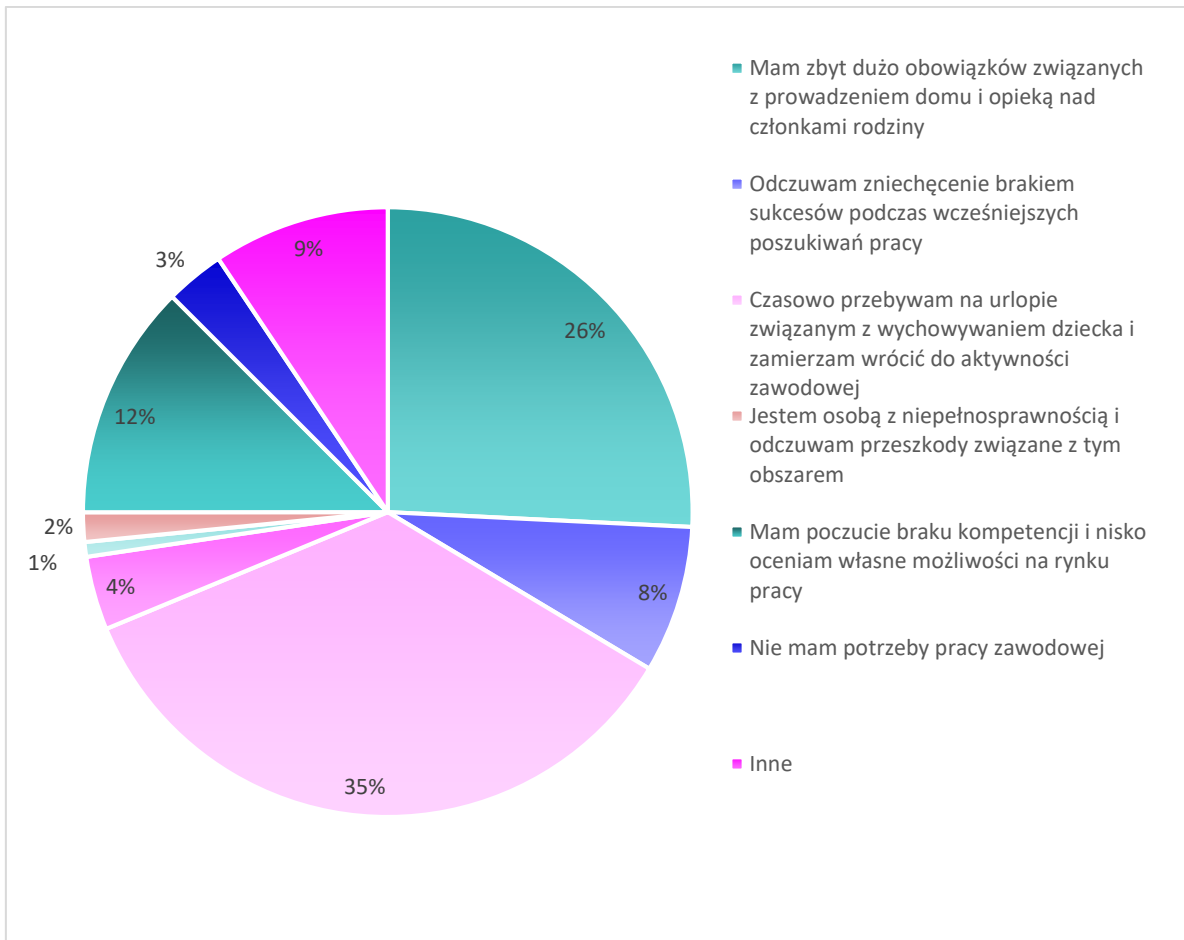
Kobiety, które odpowiedziały, że obecnie nie pracują, zapytano o to co jest głównym powodem ich nieaktywności zawodowej. Najwięcej badanych zadeklarowało, że czasowo przebywa na urlopie związanym z wychowywaniem dziecka i ma zamiar wrócić do aktywności zawodowej (35 proc.).

Druga najczęstsza odpowiedź to zbyt dużo obowiązków związanych z prowadzeniem domu i opieką nad członkami rodziny (26 proc.), a kolejno poczucie braku kompetencji i niska ocena własnych możliwości na rynku pracy (12 proc.).

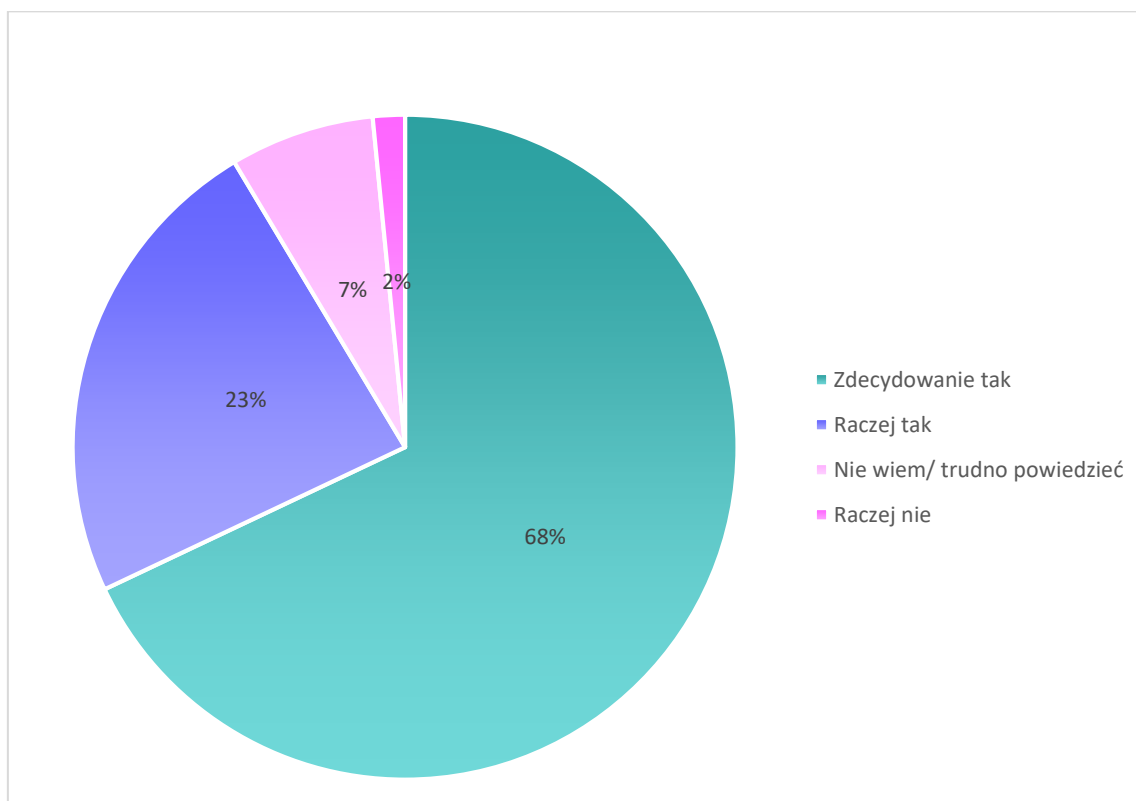
Spośród kobiet, które zadeklarowały, że obecnie nie pracują, ponad 91% bierze pod uwagę podjęcie pracy w ciągu najbliższych dwóch lat.

Preferowaną formą podjęcia aktywności zawodowej dla biorących pod uwagę podjęcie pracy jest zatrudnienie na etat bądź część etatu (73 proc.), założenie działalności gospodarczej (25 proc.), lub inna forma (np. freelance) (2 proc.).

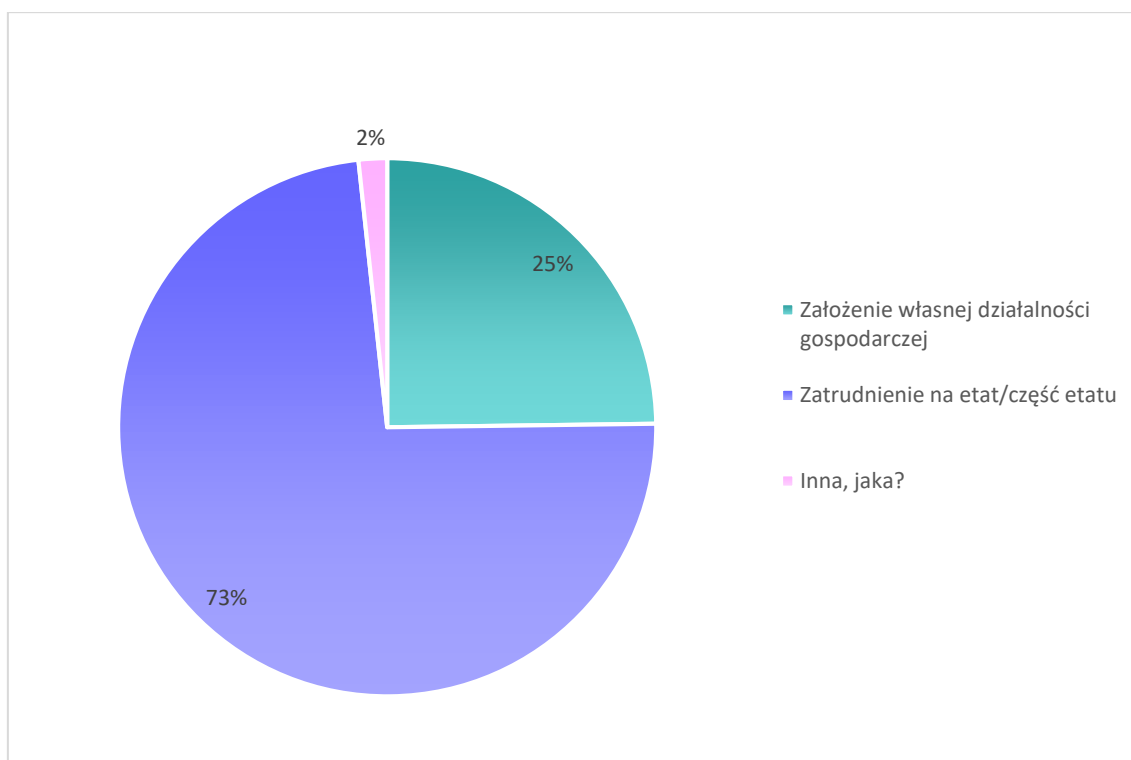
Wykres 4. Co jest głównym powodem, który sprawia, że obecnie nie pracujesz? (N=128)



Wykres 5. Czy bierzesz pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej/ powrót na rynek pracy w ciągu dwóch najbliższych lat? (N=128)



Wykres 6. Jaka forma aktywności zawodowej byłaby dla Ciebie najbardziej interesująca? (N=117)



ODPOWIEDZI W GRUPIE OSÓB, KTÓRE PROWADZĄ WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

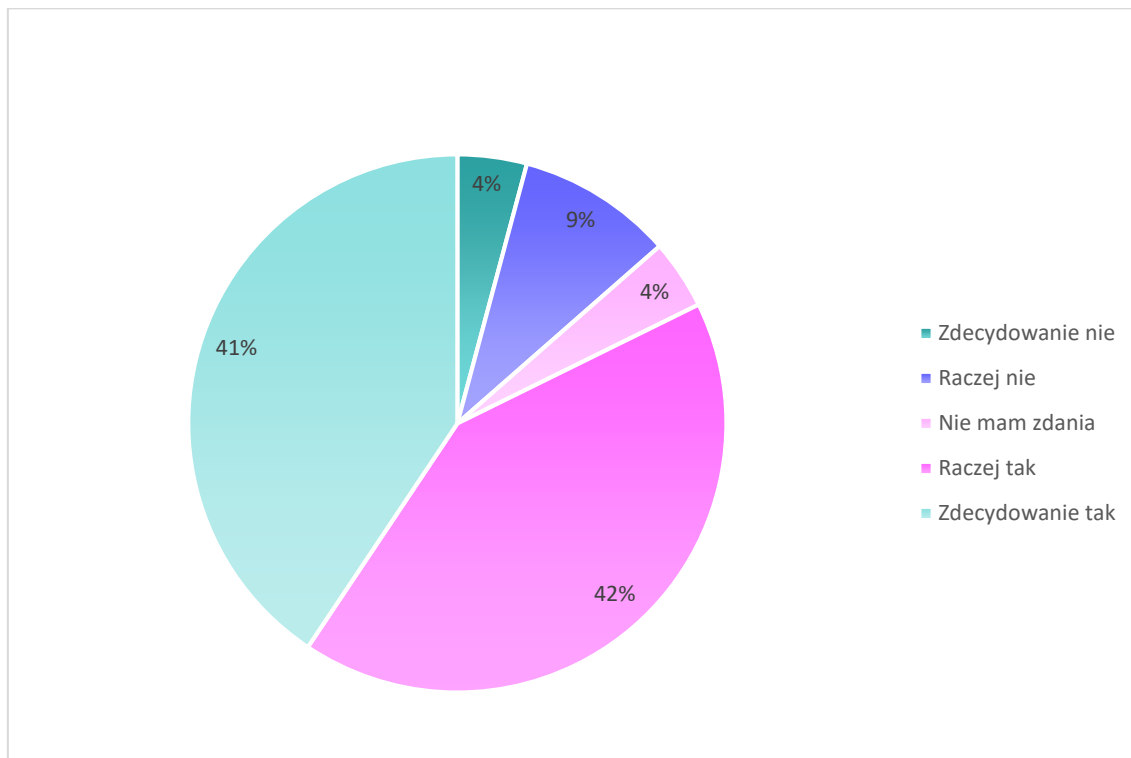
Badane, które prowadzą własną działalność gospodarczą deklarują, że są zadowolone z podjęcia decyzji o założeniu i prowadzeniu własnej działalności - tak lub raczej tak odpowiedziało 82 proc.

13 proc. zdecydowanie nie lub raczej nie jest zadowolona z decyzji o założeniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. 4 proc. nie ma zdania na ten temat.

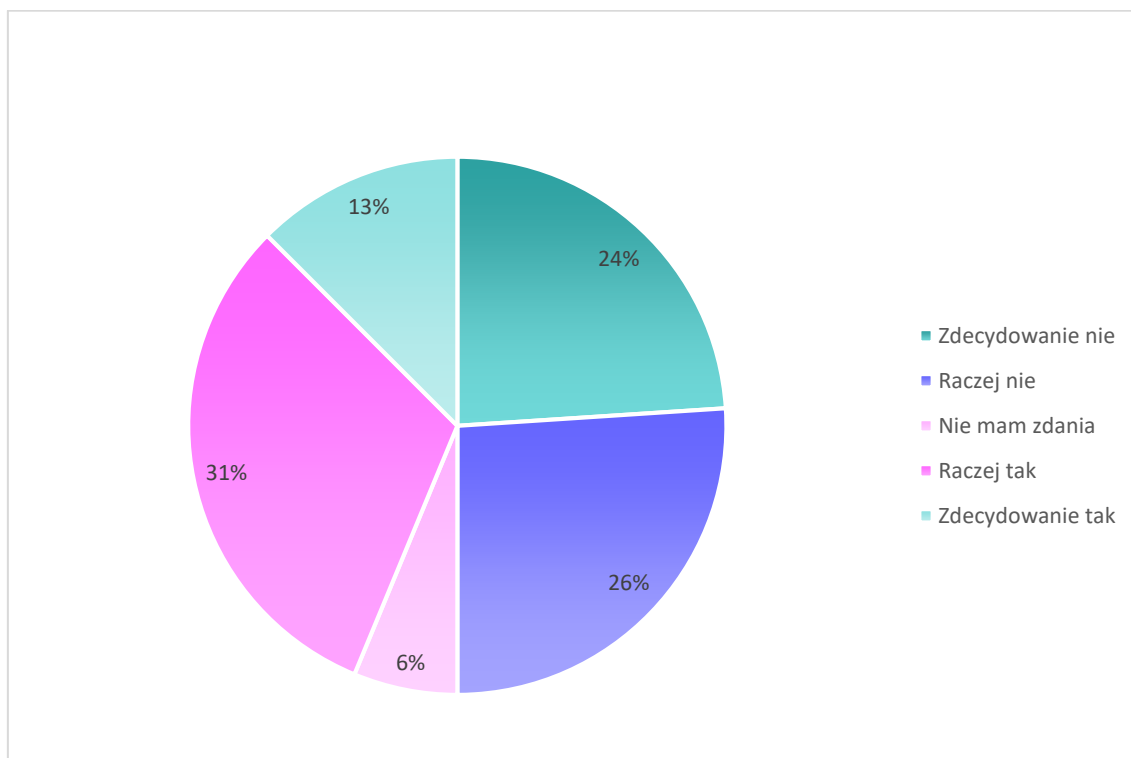
Połowa badanych (50 proc.) deklaruje, że ich obecne zarobki nie są lub raczej nie są adekwatne do ich kompetencji i włożonego wkładu pracy.

Na pytanie o aktywne poszukiwanie nowych możliwości rozwoju dla swojej firmy 69 proc. badanych odpowiedziało, że poszukuje ich, z kolei 22 proc. zdecydowanie nie lub raczej nie poszukuje aktywnie nowych możliwości rozwoju, 9 proc. nie ma zdania na ten temat.

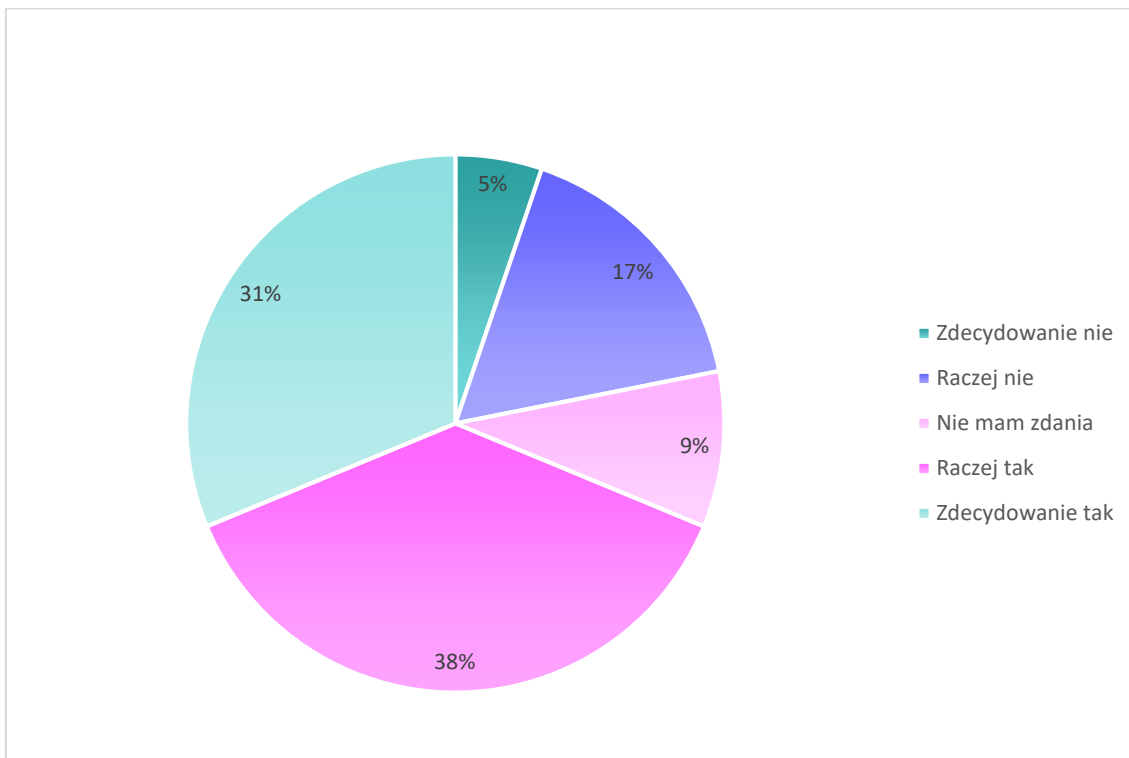
Wykres 7. Czy jesteś zadowolona z decyzji o założeniu i prowadzeniu własnej działalności?
(N= 96)



Wykres 8. Czy uważasz, że Twoje obecne zarobki są adekwatne do Twoich kompetencji i włożonego wkładu pracy? (N=96)



Wykres 9. Czy aktywnie szukasz nowych możliwości rozwoju dla swojej firmy (np. poprzez zwiększanie zasięgu działania, wprowadzanie nowych produktów, itp.)? (N= 96)

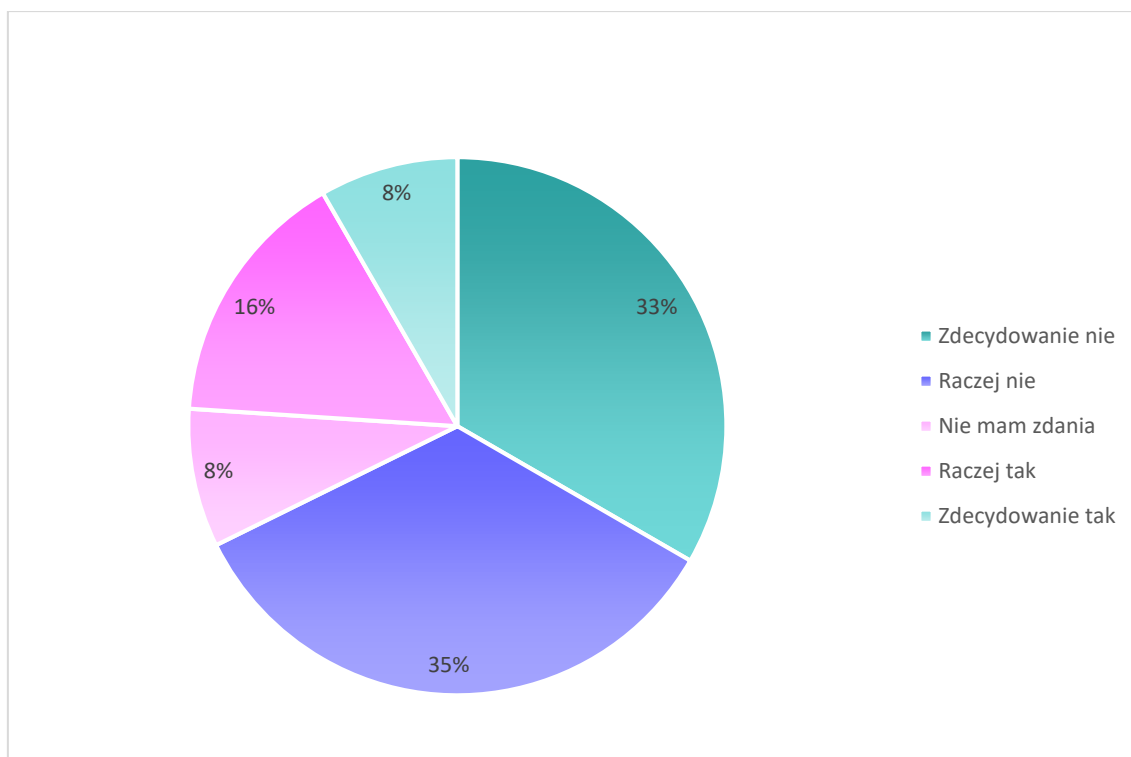


68 proc. badanych nie bierze pod uwagę zamknięcia firmy i podjęcia pracy etatowej. Możliwość zamknięcia firmy i podjęcia pracy etatowej rozważa 24 proc. badanych, a 8 proc. nie ma zdania na ten temat.

W badaniu zapytano kobiety, które prowadzą własną działalność o Punkt Obsługi Przedsiębiorcy – 67 proc. zadeklarowało że nie wie, że taki punkt działa na terenie Krakowa, natomiast 28 proc. wie o takim Punkcie.

Spośród ankietowanych wiedzących o Punkcie Obsługi Przedsiębiorcy 28% skorzystało z jego usług.

Wykres 10. Czy bierzesz pod uwagę zamknięcie firmy i podjęcie pracy na etacie? (N=96)

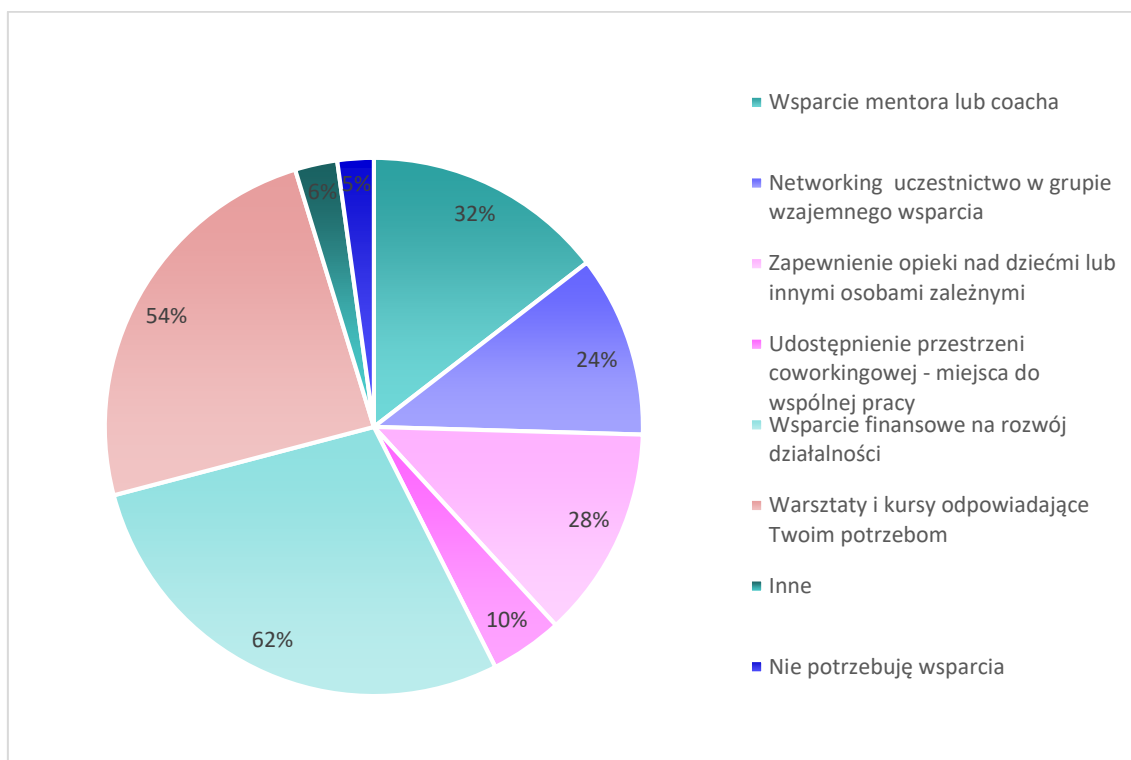


Zapytaliśmy kobiety prowadzące własne firmy jaka forma wsparcia mogłaby pomóc im w rozwoju zawodowym. Ankietowane mogły wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi.

Najwięcej wskazań uzyskała odpowiedź: Wsparcie finansowe na rozwój działalności (62 proc.) oraz warsztaty i kursy odpowiadające potrzebom (54 proc.).

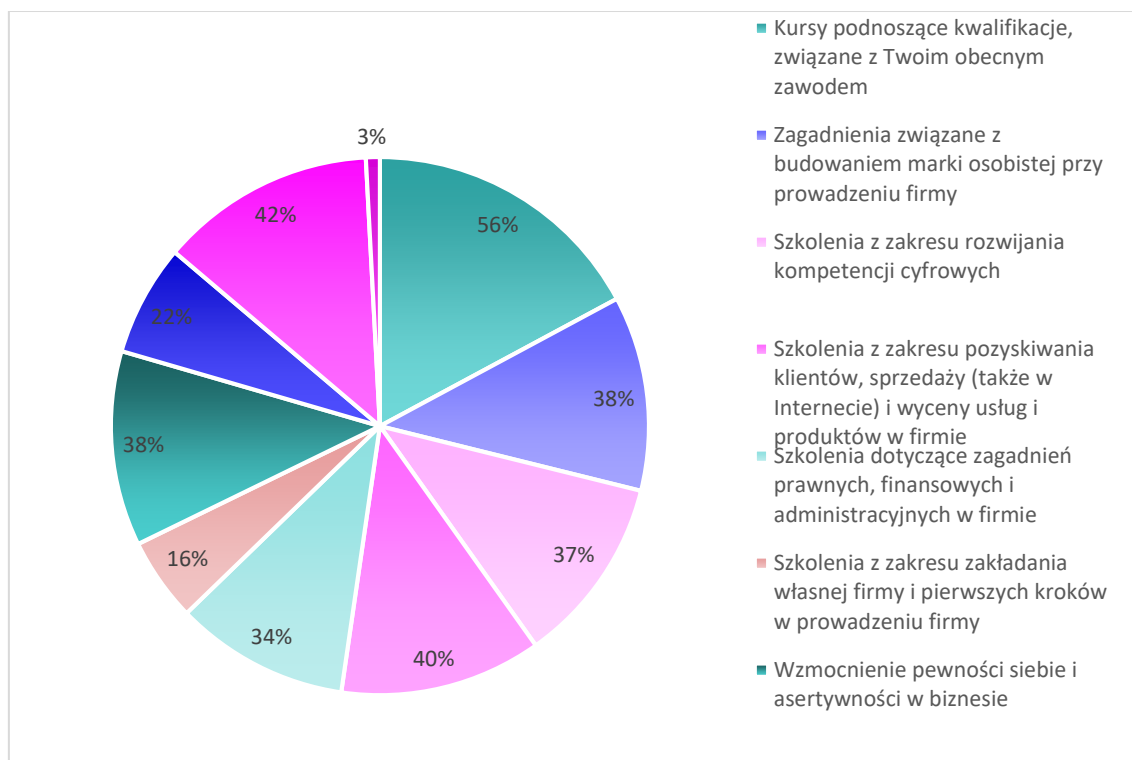
Na kolejnych miejscach: wsparcie mentora lub coacha (32 proc.) i zapewnienie opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (28 proc.). Poniżej znajduje się szczegółowy rozkład odpowiedzi.

Wykres 11. Jaka forma wsparcia mogłaby pomóc Ci w rozwoju zawodowym? Zaznacz maksymalnie 3 odpowiedzi (N=125)



Właścielki firm, które odpowiedziały, że kursy i warsztaty mogą im pomóc w rozwoju zawodowym, miały możliwość wskazania na konkretne warsztaty i kursy interesujące dla nich. Najwięcej odpowiedzi uzyskały odpowiedzi: kursy podnoszące kwalifikacje, związane z obecnym zawodem (56 proc.), odkrywanie swojego potencjału / kompetencji / mocnych stron (42 proc.) oraz szkolenia z zakresu pozyskiwania klientów, sprzedaży (także w Internecie) i wyceny usług i produktów w firmie (40 proc.).

Wykres 12. Jakie tematy warsztatów i kursów byłyby dla Ciebie najbardziej interesujące? (N=73)



ODPOWIEDZI W GRUPIE OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ/ DZIEŁO/ ZLECENIE

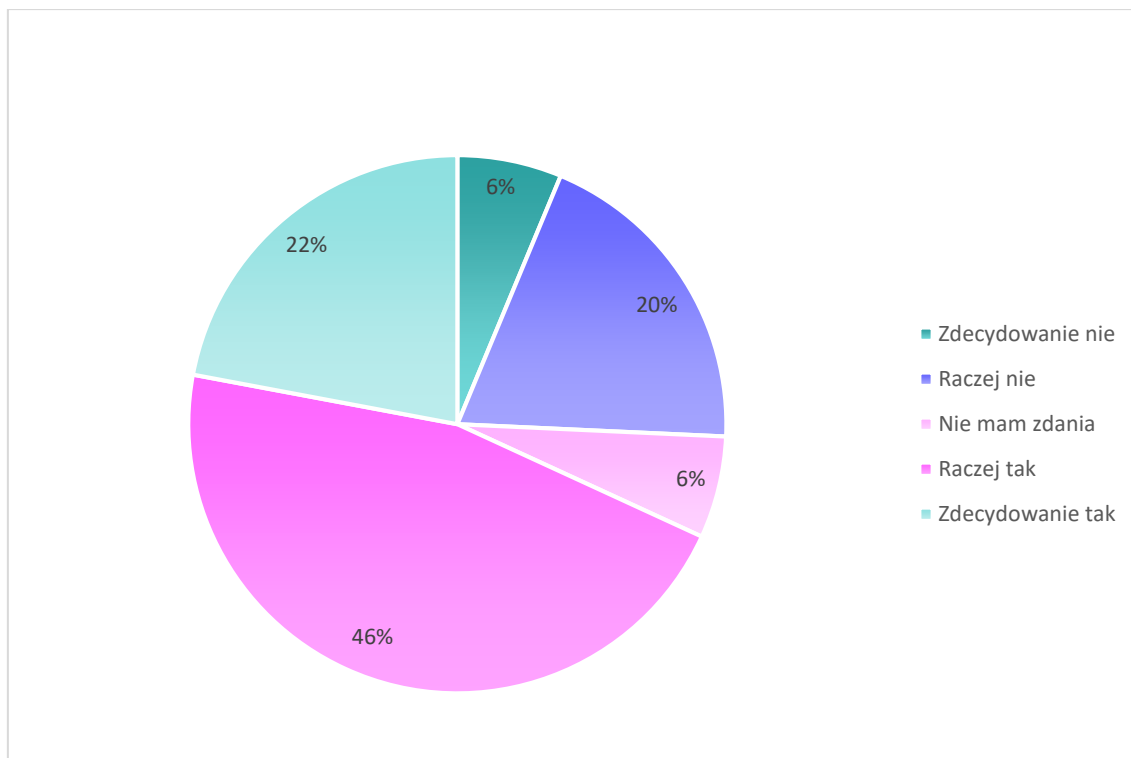
Spośród ankietowanych kobiet, które w obecnie pracują na umowę o pracę/dzieło/zlecenie, 68 proc. deklaruje zadowolenie ze swojej obecnej pracy, natomiast 26 proc. odpowiedziało, że nie jest zadowolona ze swojej obecnej pracy, 6 proc. nie ma zdania.

Ponad połowa badanych (55 proc.) uważa, że ich zarobki są nieadekwatne do ich kompetencji, a 40 proc. jest odmiennego zdania.

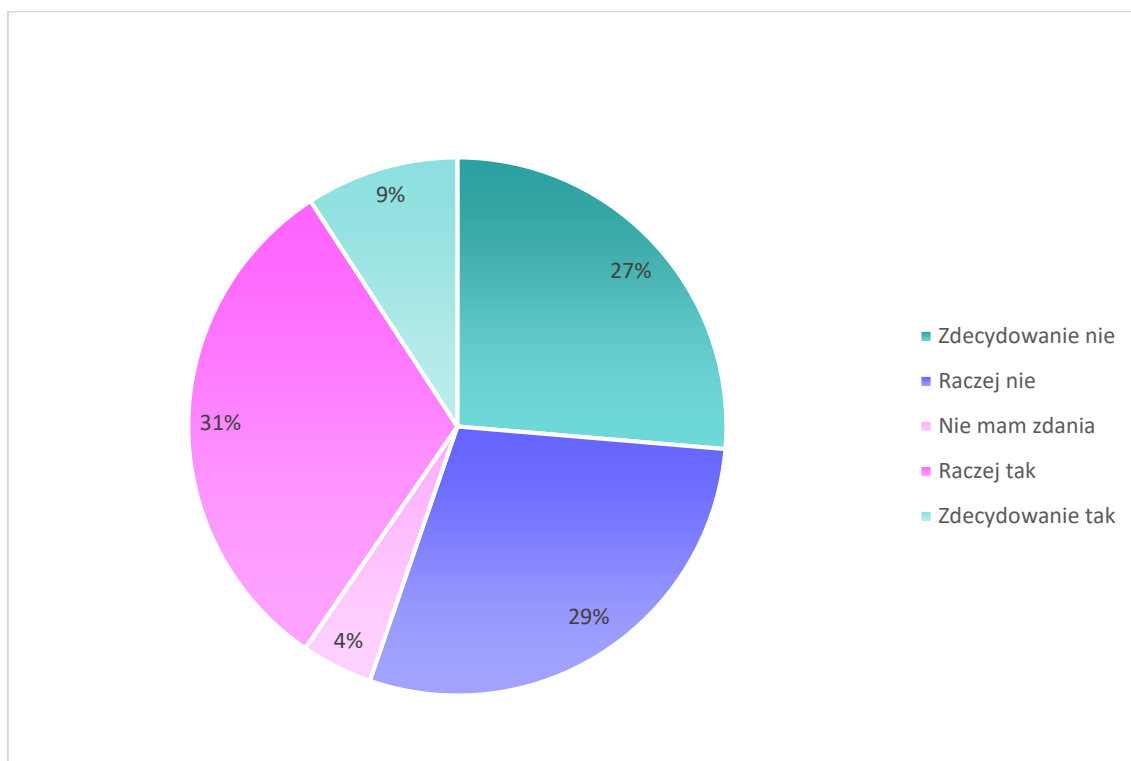
49 proc. ankietowanych kobiet bierze pod uwagę zmianę ścieżki zawodowej i przebranżowienie.

70 proc. nie bierze pod uwagę rezygnacji z pracy etatowej i założenia własnej firmy, z kolei 25 proc. badanych rozważa rezygnację z pracy na etacie i założenie własnej działalności gospodarczej.

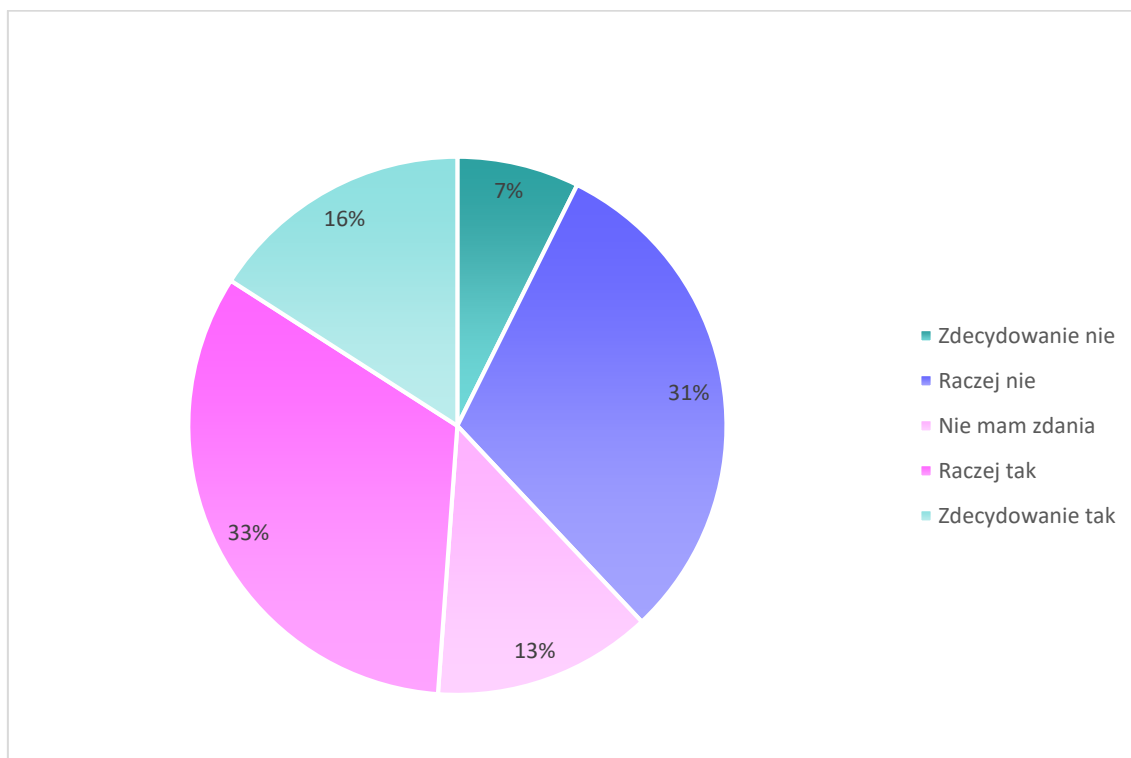
Wykres 12. Czy jesteś zadowolona ze swojej obecnej pracy? (N= 653)



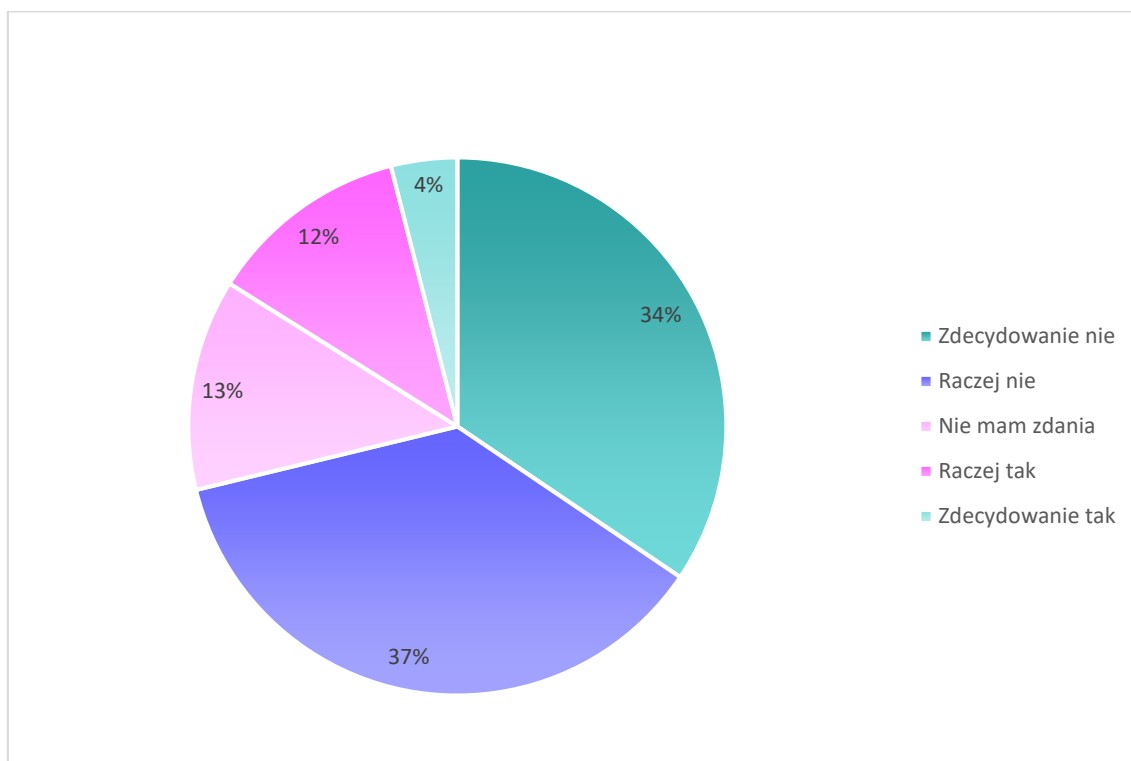
Wykres 13. Czy uważasz, że Twoje obecne zarobki są adekwatne do Twoich kompetencji?
(N= 653)



Wykres 14. Czy bierzesz pod uwagę możliwość przebranżowienia się i zmianę swojej ścieżki zawodowej?
(N= 653)



Wykres 15. Czy rozważasz rezygnację z pracy na etacie i założenie własnej działalności gospodarczej?
(N=653)



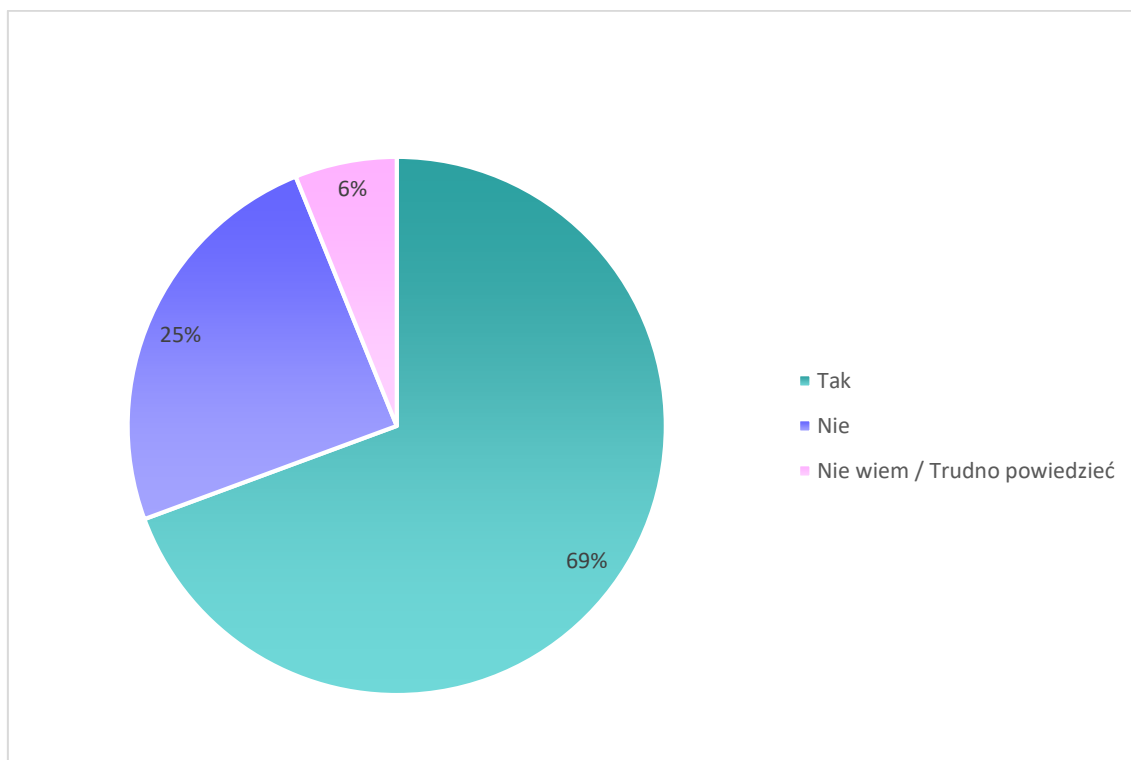
Na pytanie czy **kiedykolwiek**, z własnej inicjatywy, rozmawiałś z przełożonym o podwyżce lub awansie, 69 proc. zadeklarowało, że rozmawiało z własnej inicjatywy o podwyżce lub awansie natomiast 25 proc. nigdy tego nie robiło.

Jako główne powody, które zdecydowały o tym, że badane nigdy z własnej inicjatywy nie rozmawiały o podwyżce znalazły się: (nieobowiązkowe pytanie otwarte, N= 138)

- **brak pewności siebie,**
- **strach przed odmową,**
- **strach przed zwolnieniem i pogorszeniem swojej sytuacji w pracy,**
- **zaufanie do przełożonego i otrzymywanie podwyżki gdy było to możliwe z jego inicjatywy,**
- strach przed wyśmianiem,
- poczucie braku kompetencji do przeprowadzenia takiej rozmowy,
- brak wiedzy o tym jak wycenić własne kompetencje,
- brak wiary we własne kompetencje,
- negatywna ocena własnej pracy,
- wstyd i nieśmiałość,
- wychowanie i brak nawyków by upominać się o więcej,
- przekonanie o braku możliwości uzyskania podwyżki (np. inni nie dostali),
- świadomość braku możliwości negocjacji (projekty ue, szkolnictwo),
- struktury podwyżkowe (np. w korporacji co 6 miesięcy jest rozmowa),

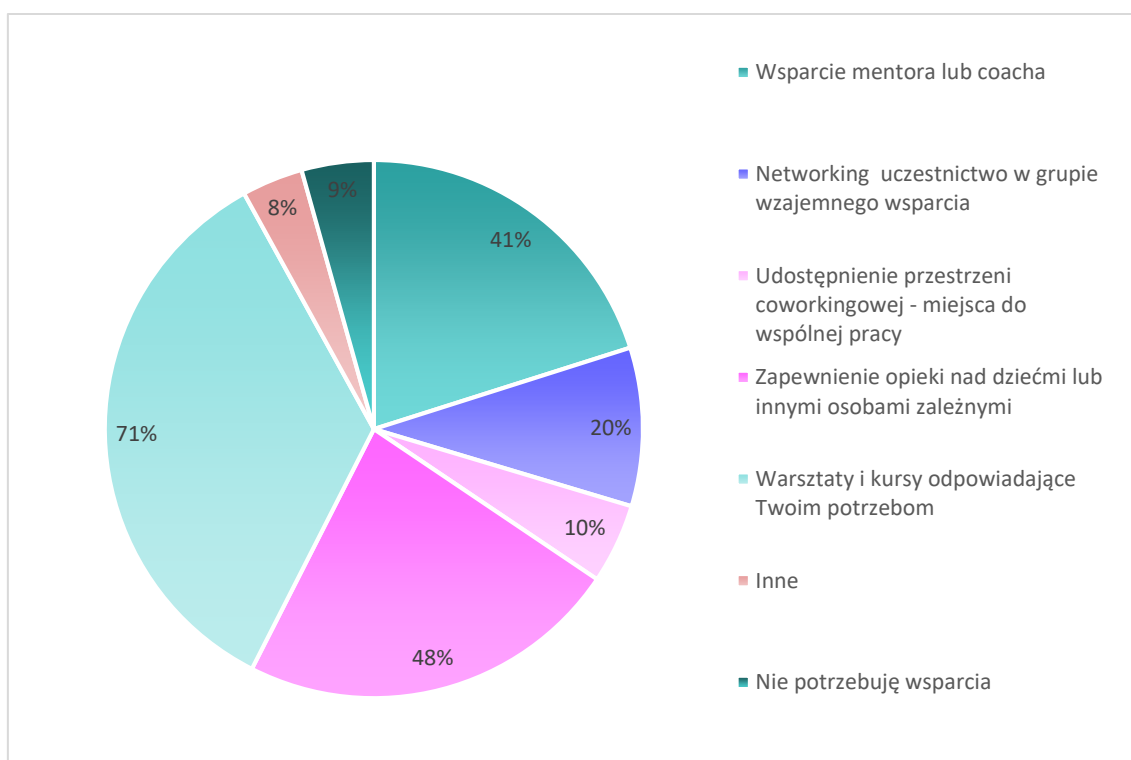
- zadowolenie z pensji,
- zbyt krótki staż pracy lub powrót po dłuższej przerwie,
- kultura organizacyjna firmy na to nie pozwalała (pracownicy nie wychodzą z inicjatywą).

Wykres 17. Czy kiedykolwiek, z własnej inicjatywy, rozmawiałeś z przełożonym o podwyżce lub awansie? (N=653)



Pracujące kobiety zadeklarowały, że forma wsparcia, która najlepiej mogłaby wesprzeć je w rozwoju zawodowym to przede wszystkim warsztaty i kursy odpowiadające ich potrzebom (71 proc.), zapewnienie opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (47 proc.), wsparcie mentora lub coacha (41 proc.). Tylko 9 proc. kobiet wskazało, że nie potrzebuje wsparcia w rozwoju zawodowym.

Wykres 18. Jaka forma wsparcia mogłaby pomóc Ci w rozwoju zawodowym? Zaznacz maksymalnie 3 odpowiedzi. (N= 739)



W pytaniu pozostawiono możliwość dodania własnej odpowiedzi, a kobiety biorące udział w ankiecie podały propozycje innych form wsparcia, wśród których znalazły się poniższe:

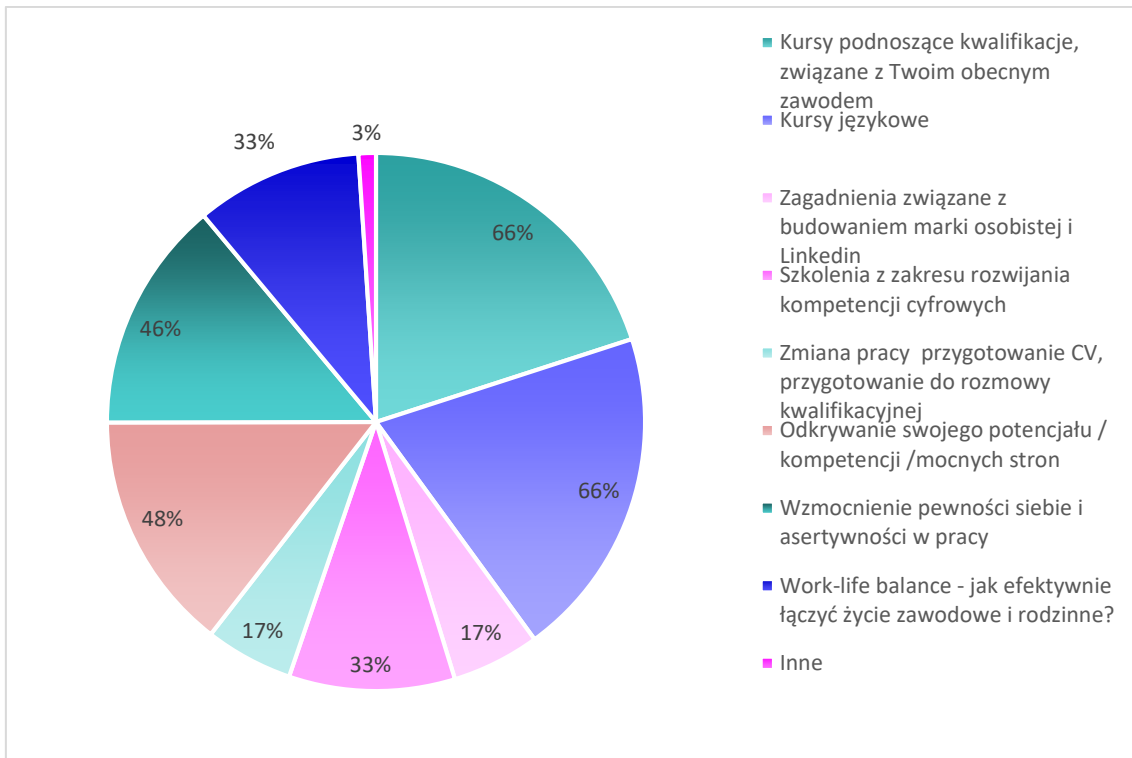
Jaka inna forma wsparcia mogłaby pomóc Ci w rozwoju zawodowym? (N=42)

- możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin,
- zapewnienie elastyczności i możliwość pracy zdalnej,
- organizacja wydarzeń typu giełda pracy,
- promowanie zatrudnienia kobiet 50+,
- umożliwienie zdobywania doświadczenia w nowych branżach oraz wsparcie osób bez doświadczenia zawodowego,
- uświadamianie trudu pracy w zawodach takich jak pielęgniarka czy nauczyciel,
- szkolenia psychoedukacyjne dla osób na stanowiskach kierowniczych,
- poprawa zarządzania w publicznych instytucjach,
- zwrot kosztów dojazdu do miejsca pracy,
- wsparcie finansowe pozwalające na własny rozwój lub opłacenie pomocy (opieka do dziecka, sprzątaczką),
- szkolenia i kursy dla osób długotrwale bezrobotnych,
- organizacja wydarzeń i przedsięwzięć społecznych – integrujących lokalne społeczności,
- ograniczenie biurokracji oraz jasne przepisy podatkowe,
- tzw. koncept miasta 15-minutowego,
- sprawnie działające placówki.

Badane, które odpowiedziały, że warsztaty i kursy mogą im pomóc w rozwoju zawodowym, miały możliwość wskazania na konkretne warsztaty i interesujące je kursy.

Najwięcej wskazań uzyskały: Kursy podnoszące kwalifikacje, związane z obecnym zawodem (66 proc.), kursy językowe (66 proc.), odkrywanie swojego potencjału / kompetencji / mocnych stron (48 proc.), wzmocnienie pewności siebie i asertywności w pracy (46 proc.), szkolenia z zakresu rozwijania kompetencji cyfrowych (33 proc.), Work-life balance - jak efektywnie łączyć życie rodzinne i zawodowe (33 proc.).

Wykres 19. Jakie tematy warsztatów i kursów byłby dla Ciebie najbardziej interesujące? (N=550)



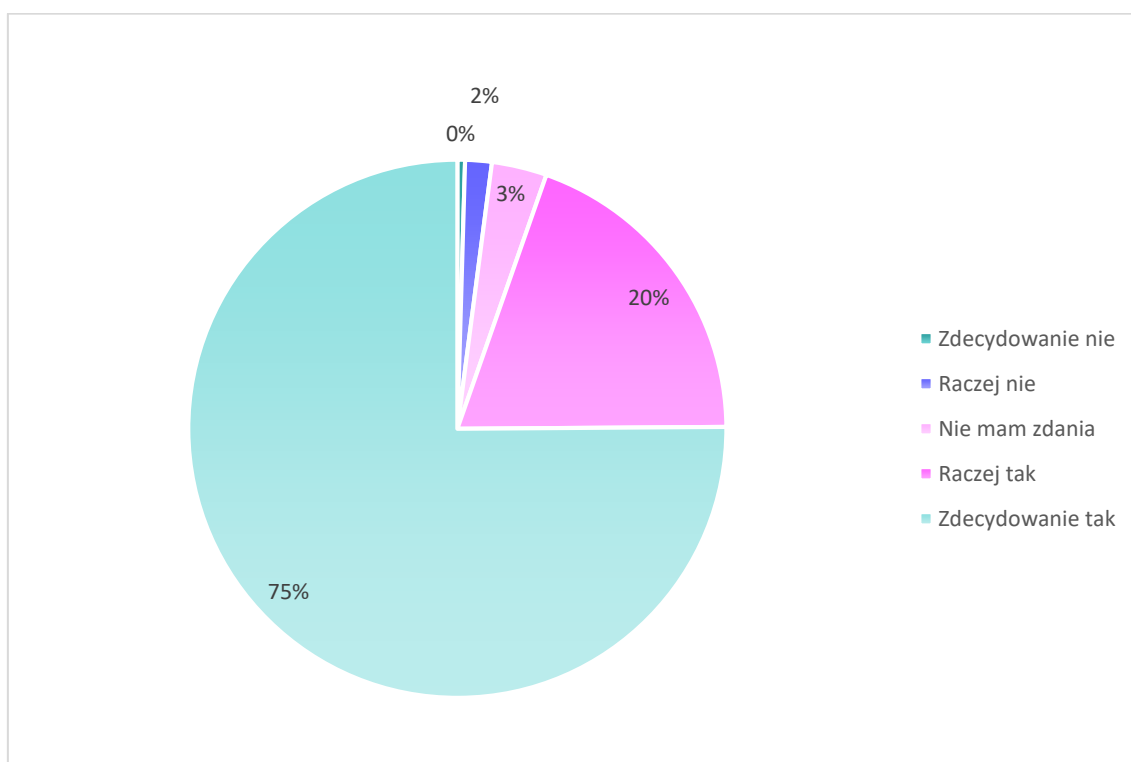
ROLE PŁCIOWE

W badaniu poruszono kwestie związane z rolami płciowymi i partnerskim podziałem obowiązków.

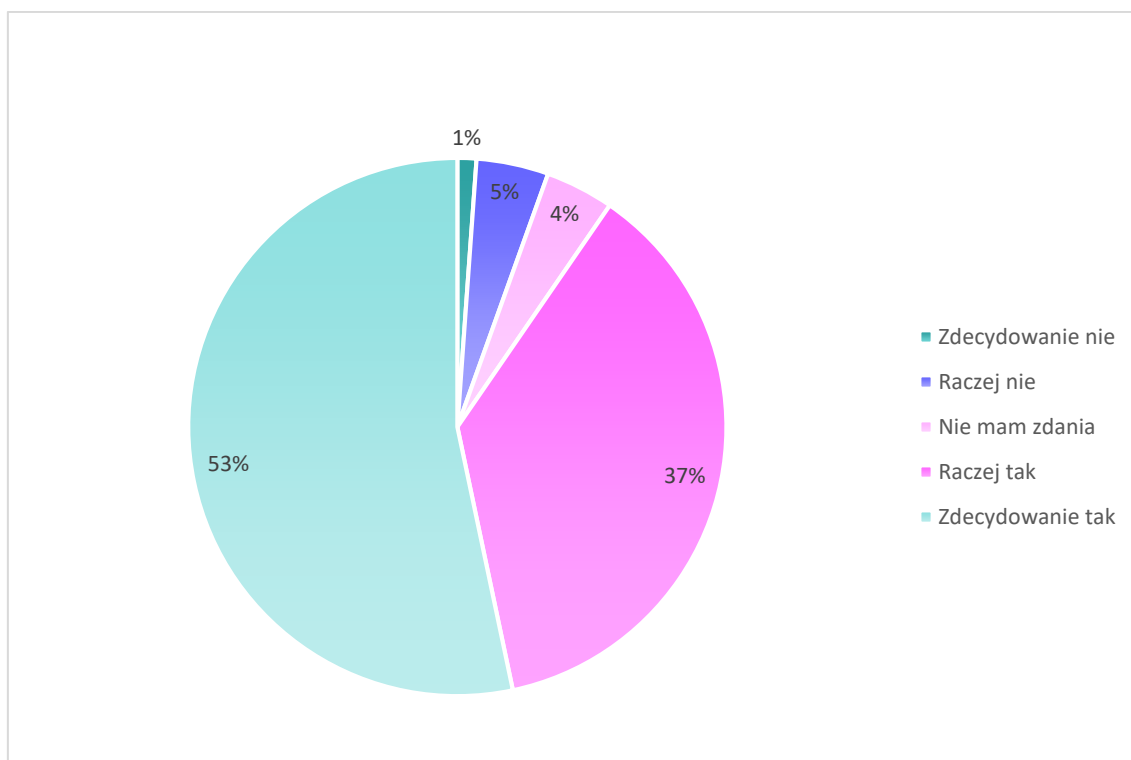
95 proc. uczestniczek zgodziło się ze stwierdzeniem, że partnerski podział prac i obowiązków domowych sprzyja większej aktywności zawodowej kobiet.

90 proc. zgodziło się ze stwierdzeniem, że współcześnie więcej obowiązków domowych nadal wykonują kobiety i jednocześnie 43 proc. zgodziło się ze stwierdzeniem „Moje obowiązki domowe ograniczają możliwości mojego rozwoju zawodowego.”.

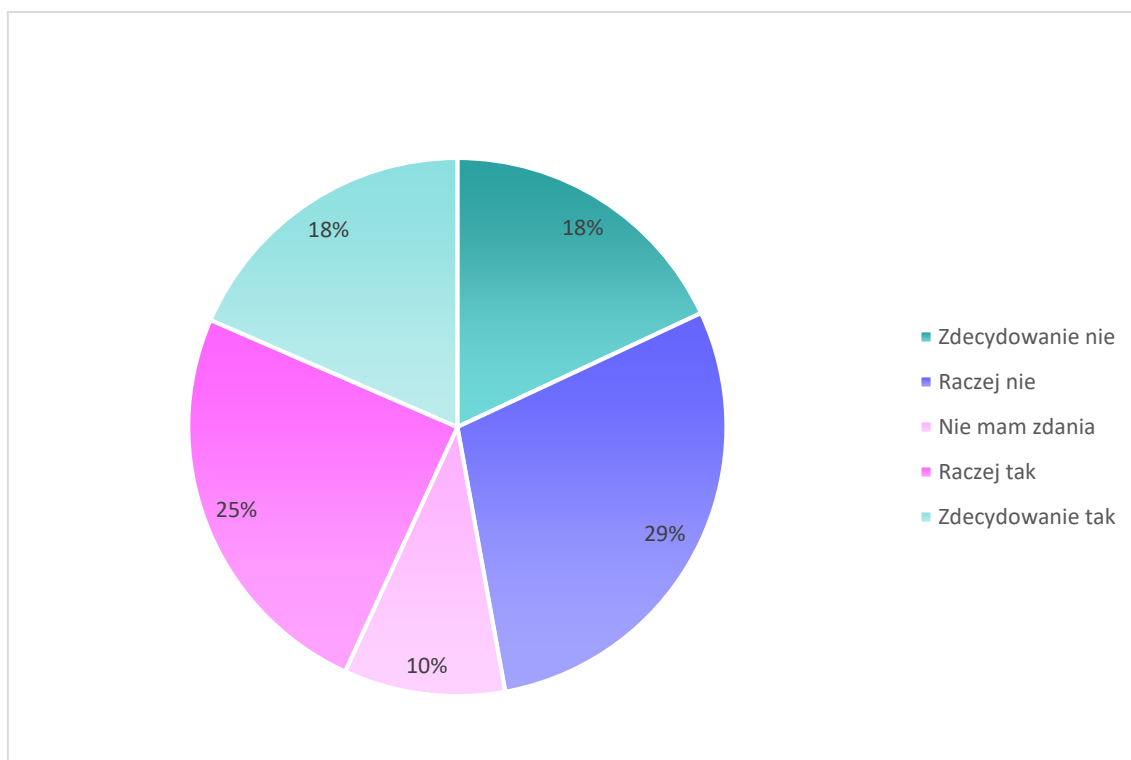
Wykres 20. Partnerski podział prac i obowiązków domowych sprzyja większej aktywności zawodowej kobiet. (N= 876)



Wykres 21. Współcześnie więcej obowiązków domowych nadal wykonują kobiety. (N= 876)



Wykres 22. Moje obowiązki domowe ograniczają możliwości mojego rozwoju zawodowego. (N= 876)



CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ KOBIEC

W badaniu poproszono uczestniczki o ocenę na pięciostopniowej skali, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że wymienione czynniki wpływają na sytuację zawodową kobiet.

Czynnikami, które zostały ocenione jako wpływające na sytuację zawodową kobiety w największym stopniu są:

- opieka nad dziećmi i osobami zależnymi,
- znajomość języków obcych,
- pewność siebie i wiara we własne możliwości.

Badane wskazywały wagę czynników z grupy: poziom wykształcenia, płeć, znajomość języków obcych, ukończone kursy i szkolenia zawodowe, posiadane kompetencje cyfrowe, długość doświadczenia zawodowego, pewność siebie i wiara we własne możliwości, miejsce zamieszkania, łatwość dojazdu do pracy/praca zdalna, opieka nad dziećmi i osobami zależnymi, status ekonomiczny gospodarstwa domowego, znajomości i kontakty.

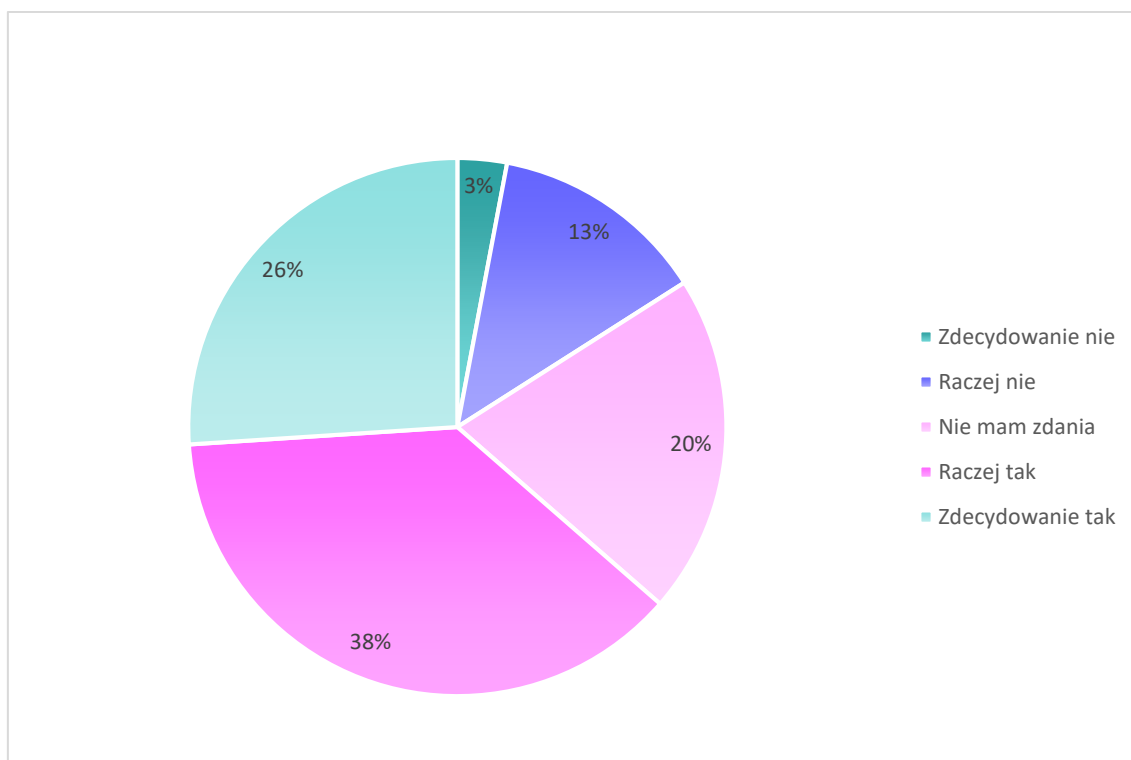
DYSKRYMINACJA I NIERÓWNE TRAKTOWANIE W PRACY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

64% badanych krakowianek zgadza się ze stwierdzeniem, że kobiety doświadczają dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy ze względu na płeć, 20% nie ma zdania na ten temat, a 16% nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

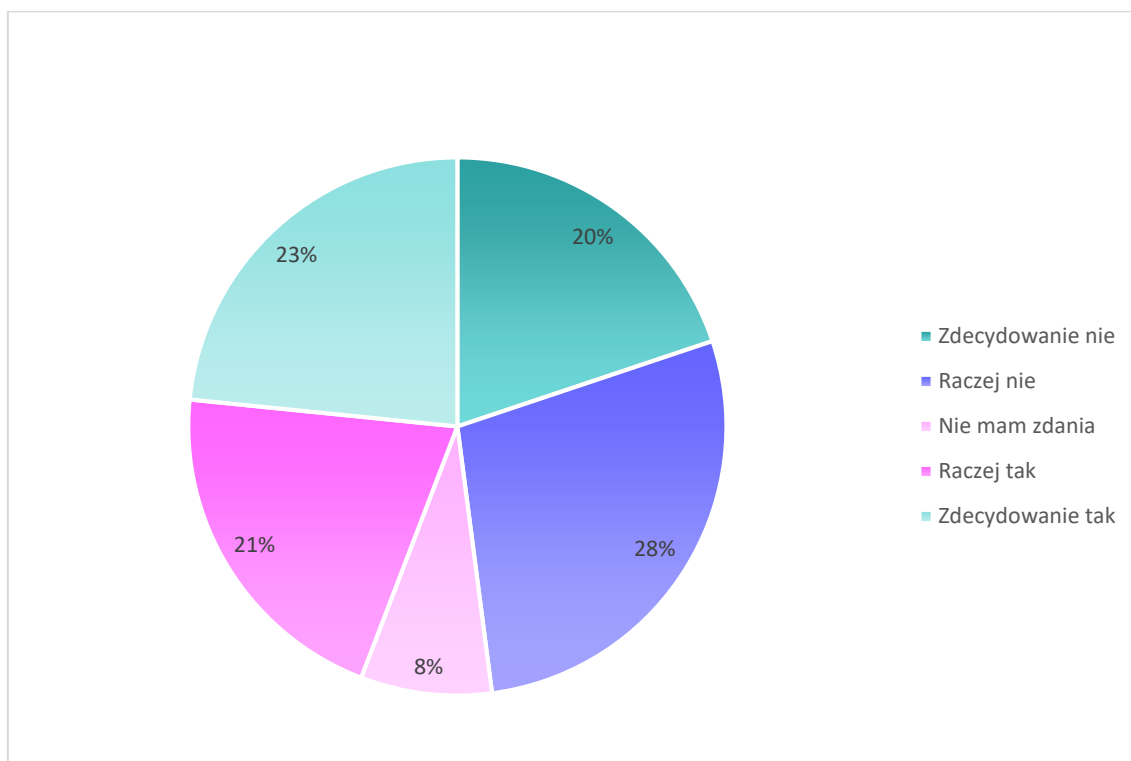
48% zadeklarowało, że nie zdarzyło im się doświadczyć dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy ze względu na płeć, 44% ankietowanych przyznało, że zdarzyło im się doświadczyć dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy ze względu na płeć, 8% nie ma zdania na ten temat.

Z kolei 59% pytanych zgadza się ze stwierdzeniem, że zachowanie dyskryminujące i nierówne traktowanie kobiet w pracy to istotny czynnik, który wpływa na aktywność zawodową kobiet, 17% nie zgadza się z tym stwierdzeniem, a 24% nie ma zdania na ten temat.

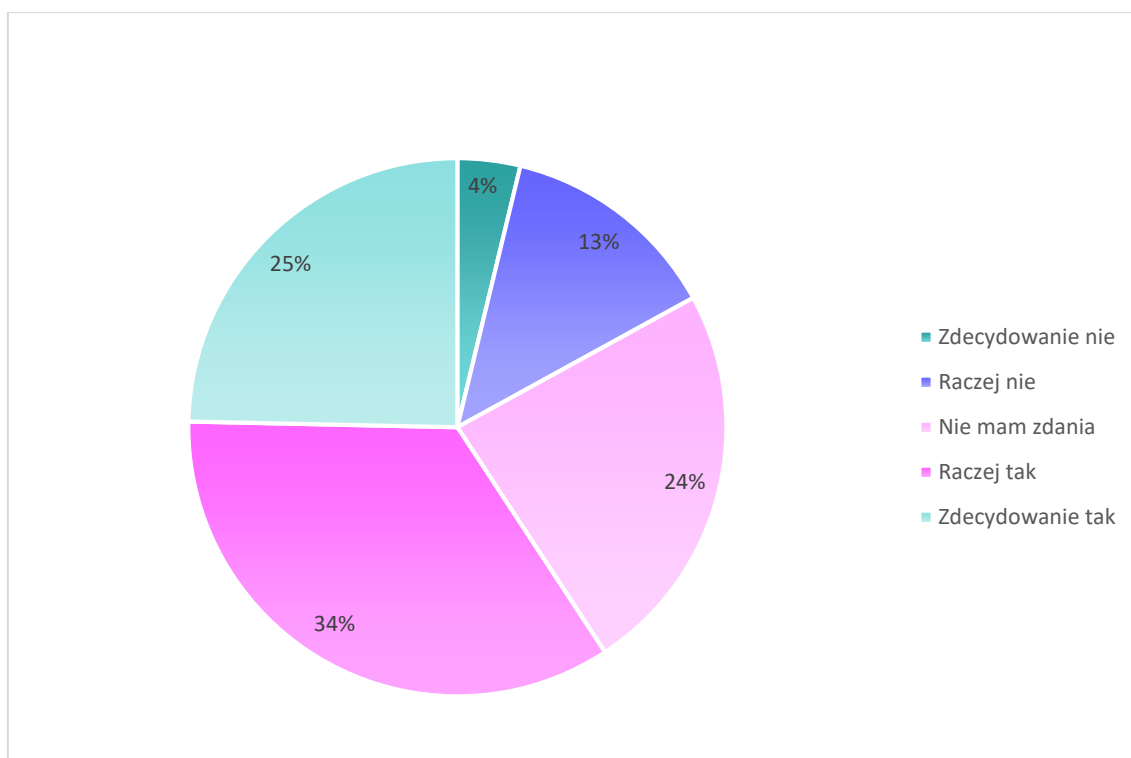
Wykres 23. Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że kobiety doświadczają dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy, ze względu na płeć. (N= 876)



Wykres 24. Zdarzyło mi się doświadczyć dyskryminacji i nierównego traktowania w pracy, ze względu na płeć. (N= 876)



Wykres 25. Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że zachowanie dyskryminujące i nierówne traktowanie kobiet w pracy to istotny czynnik, który wpływa na aktywność zawodową kobiet (N= 876)



CO MOGŁOBY POPRAWIĆ SYTUACJĘ ZAWODOWĄ Kobiet W KRAKOWIE I JAK DZIAŁA W TYM KIERUNKU MIASTO?

W badaniu zaproszono wszystkie uczestniczki do odpowiedzi na pytanie otwarte dotyczące poprawy sytuacji zawodowej kobiet. Pytanie to było nieobowiązkowe i odpowiedziało na nie 568 osób.

Zdecydowanie najpopularniejszym wskazaniem było zwiększenie liczby i dostępności żłobków i przedszkoli, a także wydłużenie pracy tych placówek. Częstą odpowiedzią była także propozycja działań w kierunku zrównywania pensji kobiet i mężczyzn oraz eliminowania innych nierówności na rynku pracy.

Nie **wszystkie odpowiedzi wymienione należą do kompetencji władz samorządowych.** Część z nich to także propozycje zmian systemowych, na poziomie centralnym, czy też „praktyczne pomysły” do wdrożenia w małej skali (biznes, organizacje pozarządowe, zmiana postaw i zachowania jednostek, itp.). Z pewnością współpraca między instytucjami i organizacjami na różnych szczeblach, nastawiona na poszukiwanie - także niestandardowych - rozwiązań da najlepsze rozwiązania.

JAK KRAKÓW ODPOWIADA NA POTRZEBY KRAKOWIANEK ZASYGNALIZOWANE W ANKIECIE?

➤ w zakresie budowania polityk równościowych

Krakowianki jasno komunikują, że pragnąc skutecznie wspierać kobiety na rynku pracy należy podejmować w pierwszej kolejności działania na rzecz równości płci. Projekt „Krakowianki” w ramach którego odbywało się badanie, to właśnie interdyscyplinarny projekt Urzędu Miasta Krakowa, który ma na celu zwrócenie uwagi na niezwykle rolę kobiet w procesie kształtowania się naszego miasta i budowanie długofalowej polityki równościowej.

W badaniu podkreślana mocno jest potrzeba stworzenia oferty kursów, szkoleń, m.in z zakresu budowania marki osobistej, wzmacniających pewność siebie, pozwalających wzmacniać kompetencje. To bardzo ważny głos, który pozwala nam projekt „Przedsiębiorcze Krakowianki” rozwijać, wsłuchując się w głos mieszkanek naszego miasta. W ramach realizacji tego postulatu jeszcze w roku 2022 rozpocznie się **cykl webinarów tematycznych.** *(więcej informacji na krakowianki.krakow.pl)*

W drodze wspierania kobiecej przedsiębiorczości wiele ankietowanych wskazało potrzebę networkingu, dlatego też program Przedsiębiorcze Krakowianki obejmuje **plan spotkań** w gronie kobiecym, który może pozwolić na taką wymianę doświadczeń, co więcej powstała już **grupa na Facebooku** na profilu „Krakowianki”, do której można dołączyć i wspólnie rozmawiać o możliwościach rozwoju z innymi Krakowiankami!

Wiemy, że Krakowianki są siłą naszego miasta, dlatego pragniemy tworzyć platformy, które pozwalają na promowanie „lokalnych liderek”, które mogą być źródłem inspiracji dla innych.

Stąd pomysł na powołaną w 2021 roku **Nagrodę im. Kazimierzy Bujwidowej** dla wyjątkowych Krakowianek, które zmieniają nasze miasto.

Wśród głosów krakowianek znalazło się także wezwanie do działania w kierunku zrównywania pensji kobiet i mężczyzn oraz eliminowania innych nierówności na rynku pracy. Urząd Miasta Krakowa gorąco wierzy w realizację tego postulatu, dlatego jako pracodawca przyjął **Plan Równości Płci**, zawierający dogłębną diagnozę sytuacji w zakresie równości płac i stanowisk i podejmuje działania strategiczne, by systemowo temu przeciwdziałać. Wierzymy, że będzie to stanowić dobry przykład dla innych przedsiębiorstw. Kraków jest także sygnatariuszem Karty Różnorodności.

W ankietach podnoszona była kwestia języka włączającego, bo to właśnie język kształtuje naszą rzeczywistość i ma szansę zmieniania świata. Z początkiem września 2022 Prezydent Miasta Krakowa Jacek Majchrowski na drodze zarządzenia wprowadził **możliwość korzystania z feminatywów** w komunikacji wewnętrznej UMK, ale także pojawiła się rekomendacja korzystania z języka neutralnego, inkluzywnego, kiedy dana osoba sobie tego życzy.

Kwestie dyskryminacji i seksizmu w miejscu pracy, ale też w przestrzeni publicznej podnoszone w ankietach, wybrzmiały bardzo mocno. Seksizm jest elementem kobiecej codzienności, dlatego tak ważne są kampanie świadomościowe w tym obszarze. Kraków w ramach projektu Krakowianki podejmuje ten temat, ale przede wszystkim wspiera organizacje pozarządowe, które działają w tym obszarze, za pomocą **specjalnych równościowych grantów**.

➤ w zakresie wspierania przedsiębiorczości

Badanie przyniosło także wiele obserwacji krakowianek w obszarze wspierania przedsiębiorczości, jak na przykład postulat kształtowania postaw przedsiębiorczości wśród licealistek i studentek. Nie ma nic ważniejszego, jak edukacja! Już w tym momencie działa kilka projektów, które odpowiadają na to wyzwanie, takie jak konkurs „**Mój Pierwszy Biznes**” dla **uczniów i uczennic** szkół ponadpodstawowych organizowany przez Izbę Przemysłowo-Handlową w Krakowie we współpracy z Gminą Miejską Kraków.

Pojawiła się także potrzeba stworzenia punktów dla osób zainteresowanych rozwojem zawodowym, „gdzie będzie można otrzymać maksymalnie dużo informacji na interesujące tematy”. Ta rolę spełnia **Punkt Obsługi Przedsiębiorcy i Przedsiębiorczyni**, w którym można liczyć na wsparcie i poradę prawną, podatkową, proceduralną. Tutaj dowiedzieć się można m.in. jak zarejestrować biznes, jak wyglądają obowiązki administracyjne i podatkowe dla przedsiębiorców/czyń, jak pozyskać dodatkowe finansowanie? **Krakowski POP to także szkolenia dla studentów i uczniów szkół ponadpodstawowych**. Na mocy podpisanych porozumień przez Prezydenta Miasta Krakowa z władzami krakowskich uczelni, od 2007 roku prowadzona jest szeroka akcja informacyjno-promocyjna dla młodych ludzi w zakresie możliwości zakładania działalności gospodarczej w Krakowie. Działania te przyczyniają się do stworzenia unikatowej szansy na połączenie edukacji akademickiej z praktycznym wykorzystaniem zdobytej wiedzy w ramach własnego biznesu. Efektem współpracy jest zrealizowanych blisko **600 prezentacji**, w których uczestniczyło ponad **14 000 osób!**

Także Grodzki Urząd Pracy oferuje szeroki wachlarz możliwości, takich jak :

Finansowanie kosztów egzaminów i uzyskania licencji:

Na wniosek osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy urząd może sfinansować ze środków Funduszu Pracy, do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Dofinansowanie studiów podyplomowych:

Na wniosek osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy urząd może sfinansować z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych należne organizatorowi studiów, do wysokości 100%, jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Bezrobotnej osobie, której starosta przyznał dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, za okres uczestnictwa w tych studiach zgodnie z ich programem przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku. Uczestniczące studiów podyplomowych, która w trakcie ich odbywania podjęła zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, nie zawiesza się wypłaty stypendium do planowanego terminu ukończenia tych studiów.

Refundacja dla pracodawcy kosztów doposażenia/ wyposażenia stanowiska pracy

Zatrudnienie natomiast wspierają oferty zatrudnienia subsydiowanego – najbardziej popularne formy wsparcia przedsiębiorców i przedsiębiorczyń to doposażenie stanowiska pracy oraz refundacja części kosztów zatrudnienia w ramach organizowania prac interwencyjnych. Zatrudnienie subsydiowane zapewnia korzyści zarówno bezrobotnym, jak i samozatrudnionym mieszkańcom Krakowa. Możliwość uzyskania refundacji kosztów utworzenia nowego stanowiska pracy oraz częściowego zwrotu kosztów wynagrodzenia wypłacanego pracownikom zachęca przedsiębiorczynie do zatrudniania nowych pracowników. Profitem dla przedsiębiorców i przedsiębiorczyń z gminy miejskiej Kraków może być odpowiednio 30 000 zł lub ponad 9000 zł. Bezrobotne krakowianki objęte tymi formami uzyskują stałe zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na okres odpowiednio co najmniej 24 lub 9 miesięcy. Dla krakowianek w grupach wiekowych do 30 r.ż. oraz powyżej 50 r.ż. dostępne są ponadto: bon zatrudnieniowy i refundacja kosztów zatrudnienia osoby po 50 r.ż. i podobnie jak prace interwencyjne wsparcie wypłacane jest pracodawczyni w formie miesięcznej refundacji przez 12 miesięcy.

Wsparcie pracodawców w uruchamianiu programów stażowych:

Pozostające bez pracy mieszkanki Krakowa mają możliwość skorzystania z wielu instrumentów rynku pracy realizowanych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, których głównym celem jest pomoc w wejściu z bezrobocia oraz powrocie do aktywności zawodowej. Szeroki wachlarz wsparcia oferowanego przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie umożliwia nabywanie i uzupełnianie pożądaných na rynku pracy kwalifikacji, kompetencji a także budowanie doświadczenia zawodowego - kluczowych dziś atutów kandydata czy kandydatki ubiegającej się o stanowisko pracy. W swojej ofercie GUP ma m.in. staże, w ramach

których uczestniczki mają możliwość przyuczenia się do praktycznego wykonywania zawodu, a w przypadku owocnej współpracy z organizatorem, uzyskania zatrudnienia po zakończeniu stażu. Każdego roku Urząd realizuje kilkaset ofert stażowych, z których w większości korzystają kobiety. Staże w wymiarze 3-6, a w przypadku kandydatek do 30 r.ż. maksymalnie 12 miesięcy nadal cieszą się znacznym zainteresowaniem zarówno bezrobotnych, jak i przedsiębiorców. Organizatorzy i organizatorki stażu przed zatrudnieniem mają możliwość zapoznania się z potencjałem kandydata. W 2022 r. na staż skierowano 621 uczestników, z których 72% stanowiły kobiety.

Poradnictwo zawodowe

Kobiety będące klientkami urzędu pracy mogą skorzystać również z pomocy doradców/doradczyń zawodowych. W ramach tej usługi udzielane im są porady ułatwiające podjęcie pracy, wybór zawodu, czy też zmianę kwalifikacji. Porady te często prowadzone są z wykorzystaniem psychologicznych metod i narzędzi ułatwiających badanie stopnia posiadanych kompetencji oraz predyspozycji i zainteresowań zawodowych. Pomoc udzielana w ramach poradnictwa zawodowego prowadzona jest również w obszarze udzielania informacji o rynku pracy i możliwościach kształcenia i szkolenia. Tylko w 2021 r. z tej formy pomocy, tj. porad i informacji indywidualnych, skorzystało 4423 pań.

Wsparcie finansowe

Wsparcie finansowe jest dostępne dla krakowianek w ramach środków Funduszu Pracy oraz projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Pozostające bez zatrudnienia krakowianki i krakowianie mogą skorzystać także z dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej w kwocie do 30 000 zł. Wsparcie na rozpoczęcie nowej działalności jest jednorazowe, a pozostaje bezzwrotne w przypadku nieprzerwanego prowadzenia firmy przez 12 miesięcy. Przy udziale GUP każdego roku tworzonych jest kilkaset nowych podmiotów gospodarczych, z czego połowa zakładana jest przez przedsiębiorcze mieszkanki Krakowa. W 2022 r. wypłacono dotąd 292 dotacje, z których 55% udzielonych zostało kobietom. Do końca 2022 roku planowana jest wypłata co najmniej 490 dotacji.

➤ w zakresie wsparcia matek małych dzieci

Niezmiennie kluczowe w procesie wspierania kobiet na rynku pracy jest zapewnienie powszechnej dostępności do opieki nad dziećmi poprzez rozwój systemu opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3, a więc żłobków, klubów dziecięcych i dziennych opiekunów, a także przedszkoli. Krakowianki w badaniu podkreślają także potrzebę rozważenia wydłużenia godzin pracy placówek opiekuńczych i rozszerzenie ich działalności w wakacje.

Od roku 2011 w mieście Krakowie nieprzerwanie wzrasta liczba placówek świadczących opiekę nad dziećmi do lat 3, tym samym wzrasta również liczba miejsc opieki.

Określony w celach Barcelońskich 33% wskaźnik „użłobkowania” rozumiany jako stosunek liczby miejsc w podmiotach świadczących instytucjonalną opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 do liczby

dzieci w wieku poniżej 3 lat - w mieście Krakowie osiągnięty został w pierwszej połowie 2019 roku. Aktualny wskaźnik „użłobkowania” wynosi 43,4% (dane na dzień 2 września 2022 roku). Dane dotyczące liczby miejsc na podstawie Rejestru żłobków i klubów dziecięcych i wykazu dziennych opiekunów, dane dotyczące liczby dzieci do lat 3 na podstawie danych GUS).

W mieście działają:

- żłobki gminne – 22 żłobki na łącznie 2353 miejsca;
- żłobki prowadzone na zlecenie i finansowane przez Gminę Miejską Kraków, w lokalu zapewnianym przez Miasto Kraków (opłaty w tych żłobkach są takie same jak w samorządowych placówkach) – 10 żłobków na łącznie 726 miejsc;
- prywatne żłobki, kluby dziecięce – 256 żłobki i kluby dziecięce na łącznie 8262 miejsca;
- dzienni opiekunowie – 58 dziennych opiekunów na łącznie 305 miejsc.

Łącznie w Krakowie funkcjonuje 346 instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (żłobki, kluby dziecięce i dzienni opiekunowie) dysponujących łącznie 11 646 miejscami, z czego finansowanych lub dofinansowywanych przez Gminę jest - 321 instytucji. Miejskie żłobki oraz niepubliczne placówki zapewniają opieką w maksymalnie możliwym wymiarze (10 godzin dziennie) oraz w wakacje, przy czym w miejskich żłobkach realizowana jest miesięczna wakacyjna przerwa w działalności, wykorzystywana na przeprowadzenie niezbędnych prac remontowych (połowa żłobków ma przerwę w lipcu, druga w sierpniu). W Krakowie w systemie opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3 wolnych jest ok. 2000 miejsc.

System opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3 w Krakowie oparty jest na placówkach Miasta oraz placówkach niepublicznych, które otrzymują od Miasta Krakowa dotację do opieki nad dziećmi. Dzięki udzielanej miejskiej dotacji, opłaty ponoszone przez rodzica w niepublicznych instytucjach opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3 są pomniejszane.

Miasto Kraków jako jedyne polskie miasto metropolitalne nieprzerwanie od 2012 roku udziela prywatnym podmiotom **dotacji do opieki nad dziećmi w wieku do lat 3**. Jest to program powszechny tzn. dotacje otrzymuje każdy podmiot prowadzący żłobek, klub dziecięcy lub zatrudniający dziennego opiekuna, który złoży wniosek o jej udzielenie.

Od 2023 roku wysokość podstawowej dotacji udzielanej do godziny opieki nad dzieckiem w niepublicznym żłobku, klubie dziecięcym lub u dziennego opiekuna zdecydowanie wzrośnie - do kwoty 3,50 zł (w roku 2022 r. dotacja ta wynosi 1,70 zł), a wysokość dodatkowej dotacji na dzieci posiadające orzeczenie o niepełnosprawności wzrośnie do 6,00 zł (aktualnie to 2,40 zł). Zmiany te spowodują ponad 2 – krotny wzrost kwot dofinansowania. Zakładając, że dziecko będzie objęte opieką instytucji przez 10 godzin dziennie (standardowy wymiar opieki), przez 21 dni w miesiącu, **miesięczna miejska dotacja do opieki nad każdym dzieckiem wynosić będzie 735 zł** (wzrost o 378 zł w stosunku do 2022 r. czyli o 106 proc.). Z kolei dodatkowa dotacja na dziecko posiadające orzeczenie o niepełnosprawności wyniesie 1260 zł (wzrost o 756 zł, czyli o 150 proc.).

Wprowadzone zmiany spowodują, że w Krakowie łączne dofinansowanie do pobytu dziecka w niepublicznym żłobku, klubie dziecięcym albo u dziennego opiekuna (dotacja Miasta oraz świadczenia rządowe) wynosić będzie ponad 1100 zł albo ponad 1200 zł miesięcznie, w zależności od rodzaju otrzymywanych świadczeń. Będzie to bardzo znaczące wsparcie krakowskich rodzin w zapewnianiu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Jednocześnie zwiększanie dopłaty Gminy do pobytu dzieci w niepublicznych placówkach jest bardzo istotne dla całego systemu opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3, gdyż oprócz wymiernych korzyści dla

rodzin, powoduje także rozwój instytucji opieki, w tym wzrost liczby miejsc opieki. Wydatki Miasta Krakowa w tym zakresie, od 2023 r. wzrosną ponad 2 krotnie.

Warto wskazać, że w Małopolsce działa też program „Małopolska niania 2.0”, w ramach którego w wyznaczonych terminach można złożyć **wniosek o dofinansowanie do zatrudnienia niani**. Pomoc przewidziana jest dla osób zamieszkałych w Małopolsce, które mają pod opieką dziecko w wieku do trzech lat i chciałyby wrócić do pracy.

Także Grodzki Urząd Pracy oferuje **zwrot części kosztów poniesionych w związku z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną**:

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie wspiera również aktywizację zawodową i powrót na rynek pracy matek sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat 6. Refundacja taka przyznawana jest na wniosek, przysługuje w przypadku podjęcia aktywizacji zawodowej (odbywania stażu, szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych) lub podjęcia zatrudnienia. Miesięczna kwota refundacji to maksymalnie 652,10 zł, natomiast uzależniona jest od rzeczywiście poniesionych opłat za pobyt dziecka w przedszkolu, czy żłobku. Maksymalny okres refundacji wynosi do 6 miesięcy. W 2022 r. Urząd zawarł 16 umów, natomiast nabór wniosków o tę formę prowadzony jest w trybie ciągłym.

Formy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych są finansowane ze środków Funduszu Pracy oraz w ramach projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego – Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego. **Z uwagi na trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy, w obydwu projektach z EFS GUP uwzględnili szczególną potrzebę objęcia wsparciem kobiet – na etapie planowania założono większościowy udział płci żeńskiej, na poziomie nie niższym niż 51%.**

W badaniach pojawia się też postulat zapewnienia **opieki dla dzieci z niepełnosprawnościami i osób zależnych**, by wesprzeć i aktywować zawodowo ich mamy, opiekunki. Jest to jedno z niezwykle istotnych zadań, na które gmina Kraków musi szukać odpowiedzi.

W tym momencie działa m.in. Program Kraków dla Rodziny "N", którego celem jest wspieranie rodzin z dziećmi z niepełnosprawnościami i zwiększanie ich udziału w życiu społecznym poprzez ułatwianie dostępu do dóbr publicznych i usług. Karta „N” wydawana osobom objętych programem daje możliwość m.in. przyjęcia poza kolejnością do krakowskich żłobków i zwolnienia z opłat za pobyt dziecka w żłobku, daje 50% zniżki za każdą dodatkową godzinę korzystania przez dziecko w wieku do lat 6 z nauczania, wychowania i opieki w krakowskich przedszkolach, uprawnia do bezpłatnego korzystania z Komunikacji Miejskiej czy 50% zniżki w opłatach za bilety wstępu do miejskich muzeów, teatrów oraz na miejskie baseny.

W Krakowie działa też program "**Opieka wytchnieniowa**", w ramach której można otrzymać nieodpłatne wsparcie w codziennej opiece nad osobami przewlekle chorymi i z niepełnosprawnościami, wsparcie w przejazdach osób na wózkach inwalidzkich oraz pomoc w uzyskaniu informacji na temat przysługujących świadczeń.

Działają w Krakowie także kluby rodziców z dziećmi do lat trzech. Kluby są miejscami spotkań i integracji rodziców z dziećmi, w szczególności w wieku do lat 3 oraz osób oczekujących na potomstwo. To tutaj można się podzielić swoimi doświadczeniami, dobrymi praktykami, problemami związanymi z posiadaniem i wychowaniem dzieci oraz stworzyć nieformalne grupy wsparcia. Na dzień dzisiejszy na mapie Krakowa funkcjonuje ich już 45.

➤ **W badaniu pojawiło się także wiele głosów na rzecz zmian bardziej systemowych, które powinny zadziać się na poziomie władz centralnych, wśród nich:**

- wprowadzenie jawności wynagrodzeń,
- rozszerzenie urlopów ojcowskich,
- wprowadzenie regulacji work-life balance,
- uproszczenie procesu zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej,
- 4-dniowy tydzień pracy,
- wprowadzenie urlopu menstruacyjnego.

ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzone badanie wyraźnie pokazało, że krakowianki inwestują swój czas i wysiłek we własny rozwój i są gotowe nadal to robić. Są zainteresowane szkoleniami wzmacniającymi ich obecne kompetencje, a także są gotowe na zmianę ścieżki kariery i przebranżowienie.

Nieaktywne zawodowo mieszkanki Krakowa planują powrót na rynek pracy, a brak aktywności wynika najczęściej ze sprawowania opieki nad dziećmi oraz nadmiernego obciążenia obowiązkami domowymi.

Aby krakowianki mogły pełniej realizować swój potencjał potrzebują przede wszystkim większego wsparcia w zapewnieniu opieki dzieciom i osobom zależnym. Chętnie skorzystają również ze szkoleń wzmacniających ich pewność siebie i dopasowanych do ich indywidualnych potrzeb oraz wsparcia finansowego na rozwój firmy.

AUTORKI RAPORTU

Badanie i raport przygotował Zespół Fundacji Mamo Pracuj:

Klaudia Urban i Joanna Gotfryd

oraz Agnieszka Czmyr-Kaczanowska,

Anna Łabno-Kucharska.

Rozdział „Jak Kraków odpowiada na potrzeby krakowianek zasygnalizowane w ankiecie?”
przygotowały zespoły Urzędu Miasta Krakowa i Grodzkiego Urzędu Pracy

Dziękujemy dr hab. Jackowi Gądeckiemu, prof. AGH za cenne rady w trakcie prac nad
kwestionariuszem ankiety i raportem.



krakowianki

KRAKÓW, PAŹDZIERNIK 2022