**Jak stworzyć ogłoszenie o pracę i nikogo przy tym nie dyskryminować?**

**Dyskryminację pracowników konotujemy zazwyczaj z tą, z której problemem spotkać można się w miejscu pracy.**

Często jednak zapominamy, że zjawisko to występować może już w początkowych etapach rekrutacji, a konkretniej w momencie tworzenia przez pracodawcę lub rekrutera ogłoszenia.

Z pozoru wydaje się, że nie jest to zadanie specjalnie skomplikowane. Pracodawca wie przecież doskonale, na jakie stanowisko poszukuje pracownika. Zna profil pożądanego kandydata – jego cechy charakteru, wykształcenie, doświadczenie i niezbędne umiejętności, które powinien posiadać. Stworzenie ogłoszenia o pracę powinno być więc proste i właśnie to przeświadczenie o „prostocie” owego zadania okazuje się dla wielu pracodawców zgubne. Szukając pracownika „idealnego”, często zupełnie nieświadomie umieszczają oni w propozycji zatrudnienia treści, które wykluczają jakąś grupę osób nawet, jeśli potencjalnie byliby dobrymi kandydatami na dane stanowisko. **Jak więc ustrzec się przed posądzeniem o dyskryminację i stworzyć ogłoszenie, które nikogo nie urazi?**

Choć zapis o równym traktowaniu pracowników (bez względu na płeć, wyznanie, wiek, rasę, narodowość, orientację seksualną), zarówno w miejscu zatrudnienia, jak i już na wczesnych etapach rekrutacji, widnieje w kodeksie pracy od ponad dziesięciu lat, nierzadko w propozycjach pracy spotykamy się ze sformułowaniami, które przekreślają szanse niektórych osób. Według raportu sporządzonego kilka lat temu przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego (PTPA) polscy pracodawcy posiadają niestety nadal niewystarczającą wiedzę dotyczącą umiejętnego budowania ogłoszenia o pracę.

Sytuacja ta oczywiście z roku na rok znacznie się poprawia, a świadomość osób zatrudniających pracowników wzrasta, jednak dane badań przeprowadzonych przez PTPA są dość niepokojące. Z ponad 60 tysięcy przeanalizowanych ogłoszeń o pracę zamieszczonych w różnych czasopismach oraz portalach internetowych prawie połowa z nich (mniej więcej 24 tysiące) niezgodna była z kodeksem pracy i w związku z tym budziła wyraźne zastrzeżenia. W większości przypadków (86 procent) dyskryminacja dotyczyła płci, natomiast aż 10 procent dyskwalifikowało kandydatów ze względu na wiek. Zdarzały się również sporadyczne przypadki wykluczenia osób w związku z ich wyglądem, narodowością, czy też stopniem niepełnosprawności.

Jak wynika z raportu PTPA, stworzenie idealnego ogłoszenia jest wiec zadaniem dość skomplikowanym, które wielu pracodawcom przysparza kłopotów. Jednak istnieje kilka podstawowych zasad, które w łatwy sposób pozwolą ustrzec się przed, zazwyczaj nieświadomie umieszczanymi, treściami dyskryminującymi.

**Poszukuję kobiety, poszukuję mężczyzny**

Największy problem przy tworzeniu ogłoszenia pojawia się w momencie, gdy pracodawca ma określić, do kogo konkretnie skierowana ma być jego treść i jakiego pracownika szuka.

*Dla wielu osób naturalnym jest, że do opieki nad dzieckiem poszukuje się opiekunki, natomiast do kierowania samochodem ciężarowym potrzebny jest kierowca płci męskiej. Nic bardziej mylnego. Choć oczywiście każda z płci posiada pewne cechy predysponujące ją bardziej do niektórych zawodów, nie należy wykluczać możliwości, że osoba z pozoru nienadająca się na dane stanowisko, świetnie sprawdzi się w pracy* - podpowiada Weronika Sierant, HR Manager w firmie Smart MBC.

Dlatego też pracodawcy powinni wystrzegać się w swoich ogłoszeniach zwrotów, które w wyraźny sposób faworyzują kobiety lub mężczyzn. Aby uniknąć tego typu sytuacji najlepiej tworzyć ogłoszenia, które zachowują maksymalnie neutralny charakter. Zamiast „poszukuję kobiety na stanowisko asystentki” lepiej użyć sformułowania „poszukuję osoby do asystowania w biurze”, a zakres obowiązków wyszczególnić w kolejnych punktach.

**Młodzi, dynamiczni, pełni energii**

Niedopuszczalne jest również dyskryminowanie osób ze względu na wiek. Wielu pracodawców szuka do swoich zespołów pracowników młodych, będących świeżo upieczonymi absolwentami studiów. Niejednokrotnie też potrzebują oni doświadczonych specjalistów, czyli naturalnie takich, którzy w danym zawodzie przepracowali kilka lat. **Niezależnie jednak o tego, jakiego kandydata chcieliby zatrudnić, nie powinni zamieszczać bezpośrednio w ogłoszeniu informacji o preferowanym wieku.** Najbardziej nagannym zachowaniem jest przede wszystkim stosowanie „widełek”, które w najbardziej rażący sposób przyczyniają się do dyskryminacji i są zwyczajnie nielogiczną metodą weryfikacji pracowników, gdyż wiek w nie zawsze świadczy o doświadczeniu i umiejętnościach. Coraz częściej pracodawcy w swoich ogłoszeniach zamieszczają informację, że szukają kandydatów do „młodego, dynamicznego zespołu”. Choć taki zwrot początkowo może nie budzić zastrzeżeń, jest to sformułowanie ewidentnie pokazujące kandydatowi, że jako osoba starsza najprawdopodobniej nie zostanie zatrudniona w tej firmie.

Pewne zastrzeżenia budzi również umieszczanie w ogłoszeniu o pracę informacji dotyczących preferowanego doświadczenia. Wielu pracodawców zaznacza, iż chcieliby, aby pracownik wcześniej już pracował w danym zawodzie przez określoną ilość lat i wykazywał się udokumentowanym stażem pracy. Z jednej strony jest to działanie jak najbardziej uzasadnione, gdyż kandydat posiadający pewne umiejętności nie będzie potrzebował dodatkowego przyuczenia oraz szkoleń. Z drugiej jednak pracodawcy powinni pozostawać w tym względzie dość elastyczni, gdyż brak doświadczenia na danym stanowisku nie powinien automatycznie dyskwalifikować aplikanta. Otwierając drzwi przed niedoświadczonymi osobami, można zyskać naprawdę dobrego pracownika, o ile zapewni się mu odpowiedni pakiet szkoleń i pomoc pozostałych członków zespołu.

**Ze zdjęciem, czy też bez**

Umieszczanie w CV swojej fotografii staje się coraz popularniejsze i dzięki temu aplikacja wygląda bardziej schludnie. Czy ta praktyka jest jednak na pewno właściwa? Dołączanie zdjęcia w odpowiedzi na ogłoszenie o pracę na pewno nie jest czymś złym, jednak i w tym przypadku należy uważać. Jeśli to kandydat zamieszcza w swoim CV fotografię i nie jest to podyktowane wymaganiami pracodawcy, wtedy jak najbardziej nie budzi to żadnych zastrzeżeń. Problem pojawia się w momencie, w którym to informacja o konieczności dołączenia zdjęcia znajduje się w samym ogłoszeniu. Choć zazwyczaj służy to jedynie temu, by lepiej poznać kandydata, może również być uważane za czynnik, który doprowadzi do dyskryminacji. **Pracodawcy powinni pamiętać o tym, że fotografia umieszczona w CV nigdy nie może mieć bezpośredniego wpływu na wybór pracownika, ani też nie powinno się automatycznie dyskwalifikować tych aplikacji, które zdjęcia nie posiadają.**

Stworzenie idealnego ogłoszenia, które nie wzbudzi zastrzeżeń kandydata i nikogo nie będzie dyskryminować nie jest niestety takie proste, jak początkowo może się wydawać. Zachowując jednak pewną neutralność i stosując się do umieszczonych w kodeksie pracy zasad można w łatwy sposób sformułować taką propozycję zatrudnienia, która nie tylko będzie poprawna, ale i pozwoli pracodawcy znaleźć idealnego pracownika na dane stanowisko.

*Źródła:*

*http://www.ptpa.org.pl/public/files/publikacje/publikacje%2C%20raporty/17.Raport\_rowne\_traktowanie\_w\_zatrudnieniu.pdf*