



CZAS NA KOBIETY!

Jak stawiać i szanować granice
podczas rozmowy rekrutacyjnej?

ELŻBIETA NIEZGÓDKA



Wyszukiwanie kandydatów/tek w sieci

„wrzucanie CV na bęben”

TAK

Linkedin
video u innych pracodawców

NIE

Facebook
Instagram
TikTok
Twitter
Tinder

TO ZALEŻY

opinie w google
portalach podróżniczych
podcasty

**A co nie powinno wpłynąć
na zatrudnienie?**





art. 18 kodeksu pracy

- płeć
- wiek
- niepełnosprawność
- rasa
- religia
- narodowość
- przekonania polityczne
- związki zawodowe
- pochodzenie etniczne
- wyznanie
- orientacja seksualna



O jakie treści można (a nawet trzeba) zapytać kandydata/tkę?

Poglądy, na których zależy przyszłemu pracodawcy
np. równość kobiet i mężczyzn, szacunek osób LGBTQ+,
szacunek dla środowiska.



STEREOTYPY wobec kobiet i mężczyzn



kobieta = macierzyństwo, częste zwolnienia lekarskie, nie nadaje się do pracy fizycznej



mężczyzna = maszynka do robienia pieniędzy, nadaje się do podnoszenia ciężarów

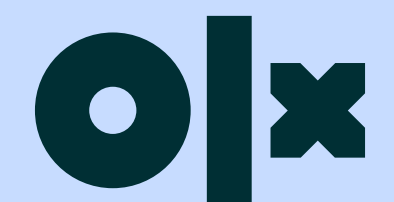
Nie fair pytania (red flags):

- Byłaś sama na wakacjach czy z kimś?
- Mieszkasz w dużym domu czy mieszkaniu?
- Zależy Ci na umowie o pracę, dlaczego?
- Dużo miałaś nieobecności w poprzedniej pracy?

Nie fair pytania (red flags):

- Jakie jest Twoje minimum finansowe na miesiąc?
- Mieszkasz w Warszawie czy poza nią?

Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę



modelka 90/60/90

stewardessa

pielęgniarka

asystentka prezesa
z miłą aparycją

zatrudnimy kobiety
z Ukrainy

praca w młodym zespole

pielęgniarka do opieki
w domu spokojnej starości

ochroniarz - wymagane
miejsce zamieszkania:
okolice Krakowa



Blind hiring

To rekrutacja, w której ukrywa się informacje o kandydacie/tce, które mogą wpłynąć na stronniczość wobec niego/niej np. zainteresowania, adres zamieszkania, zdjęcie, płeć.

Pracodawca może przetwarzać te dane osobowe, ale nie ma obowiązku.

Czy można pytać kandydatów/tki o życie prywatne, żeby wyeliminować konflikt interesów?

Przykłady

małżeństwo ekspertów
z tej samej branży

małżonek w firmie
konkurencyjnej

bardzo bliscy
przyjaciele

Rozwiązania potencjalnego konfliktu interesów:

- umowa o zachowaniu poufności
- umowa o zakazie konkurencji

A co można zrobić, jeśli po powiedzeniu „OK” nie możemy jednak zatrudnić kandydata/teki?

- w przypadku listu intencyjnego pracownik/czka może dochodzić odszkodowania za utratę pracy w poprzedniej firmie
- firma nie powinna prowadzić negocjacji z przyszłym kandydatem/tką w złej wierze - wiedząc, że go/jej nie zatrudni, bo np. likwiduje część biznesu
- jeśli jest podpisana już umowa o pracę i firma ją wypowie to kandydatowi/tce należy się odprawa (1 miesiąc) oraz ewentualnie odszkodowanie



Co możesz zrobić, gdy rekrutacja okazała się nie być fair?

- naruszenie dóbr osobistych
- odszkodowanie, gdy ktoś stracił pracę
- przeprosiny
- zadośćuczynienie za rozsiewanie plotek na rynku pracy

Q&A

**DZIĘKUJĘ
ZA UWAGĘ**

o/x