



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII
СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ
ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL FOR PREVENTING AND ELIMINATING
DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY



Практическое руководство для работодателей по предупреждению проявлений дискриминации в рамках собеседований по трудоустройству



Empowered lives.
Resilient nations.

EMBASSY OF DENMARK

DANIDA

INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION



Кишинэу, 2018

*«Настоящая публикация была разработана Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства при поддержке Программы финансирования инициатив/проектов по внедрению изменений в области прав человека. Настоящая программа реализуется при участии Института Уголовных Реформ в рамках Проекта **«Консолидация технического потенциала национальных учреждений по защите и продвижению прав человека»**, финансируемого Министерством иностранных дел Дании и внедряемого Программой Развития Организации Объединенных Наций. Мнения, представленные в настоящей публикации, принадлежат авторам и не обязательно выражают точку зрения или политику Программы Развития Организации Объединенных Наций или Министерства иностранных дел Дании».*

Авторы - сотрудницы Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства:

**Каролина Багрин,
Ольга Бульмага,
Родика Жереги,
Лилиана Паладий,
Парасковия Лепэдату,
Татьяна Берладян.**

© Все права на данную публикацию принадлежат Совету по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, Программе Развития Организации Объединенных Наций и Институту Уголовных Реформ. Ни публикация, ни ее фрагменты не могут быть использованы без указания источника. Мнения, выраженные в настоящем руководстве, принадлежат авторам, которые несут ответственность за них, и, не обязательно, отражают мнения Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, Программы Развития Организации Объединенных Наций или Института Уголовных Реформ.



ВСТУПЛЕНИЕ

Одна из проблем, с которой сталкиваются лица, находящиеся в поисках места работы и при трудоустройстве, относится к вопросам, которые им задают работодатели в рамках собеседований по приему на работу. Зачастую эти вопросы считаются неприятными и слишком личными. Очень часто такие вопросы задаются незаконно и ставят в невыгодное положение определенные категории лиц.

Настоящее руководство было разработано в целях оказания содействия работодателям по предупреждению проявления дискриминации в процессе проведения собеседования. Руководство содержит короткую презентацию общих аспектов, относящихся к проведению собеседования, а также серию вопросов, обладающих дискриминационным потенциалом, которых следует избегать. Стратегии, представленные в настоящем руководстве, содействуют предупреждению случаев дискриминации в процессе приема на работу.

При разработке руководства принимались во внимание рекомендации, данные в рамках Исследования дискриминационных тенденций, содержащихся в объявлениях о трудоустройстве в частном секторе. Рекомендуем использование данного руководства совместно с Практическим руководством для работодателей частного сектора по составлению объявлений о трудоустройстве.

Собеседования по приему на работу, по определению, являются этапом в процессе трудоустройства, где рекрутер задает вопросы соискателю в целях оценки его соответствия существенным и определяющим требованиям к предлагаемой должности. Собеседования являются важным этапом процесса приема на работу. Неправильно поставленный вопрос может привести к созданию дискриминационной ситуации. Таким образом, вопросы в рамках собеседования, должны относиться лишь к профессиональной сфере. Информация, получаемая в рамках собеседования, должна обладать прямой и необходимой связью со специфической сущностью деятельности или условиями ее осуществления.

Законодательство Республики Молдова запрещает любые формы дискриминации, а также проявление дискриминационного поведения, основанного на реальных или предполагаемых критериях. Необоснованный отказ в приеме на работу по причине того, что лицо не соответствует определенным требованиям, не относящимся к искомым профессиональным навыкам для предлагаемой должности, либо любым другим незаконным требованиям, влечет за собой административную ответственность.

Работодатель, естественно, в рамках собеседования желает получить как можно больше информации о лице, претендующем на вакантную должность. Одновременно с этим, существует серия вопросов, которые работодатель не вправе задавать в рамках собеседования, вопросов, не имеющих значения для отбора кандидатов. Так, вопросы, относящиеся к возрасту, месту рождения, национальности/этническому происхождению, религиозным убеждениям, семейному положению, сексуальной ориентации, социальному происхождению/статусу, месту прописки или проживания, являются лишь несколькими темами, которые, будучи затронутыми в рамках собеседования, считаются сублимацией обеспечения равенства шансов и отношения к лицам в рамках собеседования, потому как не относятся к их профессиональным навыкам. Необходимость вопросов, относящихся к этим деталям, в рамках собеседований не может быть оправдана, потому как ответы на них могут быть, с легкостью, найдены в CV, поданных кандидатами.

Продвижение разнообразия в сфере труда является гарантией эффективности и привлекательности работодателя. Отдаление от стереотипов позволит сконцентрироваться на профессиональных навыках и получить следующие выгоды:

- » расширение сферы для рекрутирования персонала
- » получение репутации «работодателя-примера»
- » покорение новых рынков/возможностей

Ниже представлены некоторые примеры вопросов, которые не должны присутствовать в рамках собеседования, а также сформулированные альтернативы, способные упростить процесс оценки кандидатов и их соответствия навыкам, специфических должности, которые соблюдают принцип недискриминации.

1. Возраст

Сам по себе возраст не является существенным и определяющим требованием к занятию должности. Работодатели не должны принимать решения по приему на работу, основываясь, исключительно, на возрасте кандидата. Профессиональные навыки лица в возрасте 50 лет могут быть схожими с навыками 35-летнего кандидата.

Запрещенные вопросы:

- *Сколько вам лет?*
- *В каком году вы родились?*
- *Вам не слишком много лет для данной должности?*
- *Сколько времени вы намереваетесь работать до выхода на пенсию?*

Альтернативные формулировки:

- *Насколько большой был ваш опыт работы на похожей должности?*
- *Какие навыки, которые вы получили на предыдущих местах работы, будут полезными для данной должности?*
- *Какие ваши задачи в долгосрочной перспективе?*

2. Семейное положение

Беременность, роды, кормление грудью, уход за малолетним ребенком, зачастую, являются скрытыми основаниями для отказа в трудоустройстве. Гендерные стереотипы, согласно которым материнство негативно влияет на профессиональные показатели, а также предубеждения о том, что женщины менее продуктивны, снижает их шансы на интеграцию на рынке труда.

Семейные обязанности, способные привести к необходимости более гибкого рабочего расписания, по причине разделения времени между профессиональной и семейной жизнью, существенно снижают шансы интеграции на рынке труда. Запрещаются любые вопросы, относящийся к семейному положению или семейно-правовой ответственности.

Запрещенные вопросы:

- *Вы женаты/замужем или разведен/а?*
- *Это ваша девичья фамилия?*
- *Какие у вас семейные планы?*
- *У вас есть дети?*
- *Вы беременны ?*
- *Вы намереваетесь завести ребенка?*
- *Когда вы планируете зачать ребенка?*
- *Сколько у вас детей?*
- *Какого возраста ваши дети?*
- *Как вы относитесь к сверхурочной работе?*
- *Как долго вы не работали?*

Альтернативные формулировки:

- *Вы работали или получили диплом под другой фамилией?*
- *Вы сможете, иногда, работать сверхурочно?*
- *Данная должность подразумевает работу в выходные дни, вы на это согласны?*
- *Возможно, что часы вашей работы немного затянутся. Это будет проблемой для вас?*
- *Вы готовы к частым командировкам в другие районы или страны?*

3. Пол

Как только вы дошли до этапа собеседования, пол кандидата уже ясен. В то же время нужно удостовериться в том, что вы не основываете свои предпочтения на качествах определенного лица, обладая данной информацией.

Запрещенные вопросы:

- *На этой должности у нас всегда работала женщина/работал мужчина. Вы думаете, что справитесь?*
- *Как вы себя чувствуете, если в качестве вашего руководителя будет женщина/мужчина?*
- *Что вы думаете об отношениях на работе?*

Альтернативные формулировки:

- *Какими навыками, интересующими наше предприятие, вы обладаете?*
- *Вы справитесь с требованиями должности, на которую претендуете?*
- *Расскажите нам о вашем опыте работы в команде на предыдущем месте работы?*

4. Состояние здоровья/ограниченные возможности

Интеграция лиц с ограниченными возможностями в сфере труда является очень деликатной проблемой для Республики Молдова. Большинство работодателей относятся очень сдержанно к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями. За проблемами, связанными с состоянием здоровья или ограниченными возможностями кандидата, зачастую скрывается необходимость для работодателя защититься от частых медицинских отпусков данных лиц. Естественно, такое состояние вещей является незаконным и дискриминационным.

Запрещенные вопросы:

- *У вас есть какие-то проблемы со здоровьем?*
- *У вас есть группа инвалидности?*
- *На протяжении прошлого года, сколько раз, вы находились на больничном?*
- *Вы состоите на учете у врача из-за какой-то болезни?*
- *Сколько вы весите?*
- *Вы курите?*

Альтернативные формулировки:

- *Нет ли у вас медицинского запрета заниматься определенной деятельностью?*
- *Сможете ли вы исполнять обязанности, специфичные данной должности?*

- Будет ли вам необходима адаптация рабочего распорядка?
- Какими нуждами вы обладаете, на которые мы должны обратить внимание для создания надлежащих условий?
- Стоячая работа/работа у компьютера/на открытом воздухе/на высоте и др. будет создавать для вас неудобства ?
- Применялись ли к вам, в прошлом, дисциплинарные взыскания за нарушение внутренних правил, запрещающих потребление алкогольной или табачной продукции на рабочем месте?
- Вы способны поднимать тяжести весом до х кг?
- Сколько рабочих дней вы отсутствовали на работе в прошлом году?

5. Этническое/национальное происхождение

Поднятие проблемы этнического/национального происхождения кандидата в рамках собеседования строго запрещено. Работодатель должен дистанцироваться от стереотипов, связанных с этническим/национальным происхождением. Любое соответствующее замечание может быть неправильно истолковано, и способно создать предпосылки для дискриминационной ситуации при приеме на работу.

Запрещенные вопросы:

- Из какой вы страны?
- Откуда ваши родители?
- Какой ваш родной язык?
- Сколько времени вы проживаете в стране?
- У вас нет проблем с представителями других национальностей в нашей стране?

Альтернативные формулировки:

- У вас есть разрешение на временное проживание в целях трудоустройства?
- На каком языке вы читаете, пишете или свободно говорите?
- С каким типом клиентов вы работали в прошлом?
- Есть ли у вас профессиональный или непрофессиональный опыт работы за рубежом?

6. Религиозные убеждения

Естественно, кандидата не должны спрашивать о его вероисповедание и религиозных убеждениях во время собеседования. Данный факт относится к его личной жизни и не имеет ничего общего с его профессиональными навыками.

Запрещенные вопросы:

- К какой религии вы относитесь ?
- Вы верите в Бога?
- Вы христианин / мусульманин/ иеговист, др.?
- Вы не являетесь адвентистом седьмого дня?
- Какие религиозные праздники вы празднуете, и каким образом данный факт может повлиять на ваше рабочее время?

- *В какой день недели вам запрещено работать, согласно вашим религиозным убеждениям?*

! Вопросы о религиозных убеждениях оправданы лишь тогда, когда лицо нанимается на работу в рамках религиозных культов или их составных частей.

Альтернативные формулировки:

- *Вы сможете работать согласно установленному рабочему распорядку?*

7. Сексуальная ориентация

Вопросы сексуальной ориентации, несомненно, относятся к частной жизни и не имеют отношения к навыкам, необходимым для места работы. Необходимо отметить, что любая дискриминация в том, касающаяся трудоустройства, основанная на сексуальной ориентации кандидата, строго запрещена. Работодатели не вправе интересоваться о сексуальных предпочтениях определенного лица, потому как эти не имеют никакого отношения к способу исполнения их трудовых обязанностей.

Запрещенные вопросы:

- *Какая у вас сексуальная ориентация?*
- *Как вы относитесь к однополым парам?*
- *Вы гей/лесбиянка?*

8. Членство в профессиональных союзах

Членство в профессиональных союзах не обладает никакой связью со способностями кандидата исполнять свои профессиональные обязанности. Так, кандидату, в рамках собеседования, не должны задаваться вопросы о его текущем членстве в профессиональных союзах, либо о соответствующих планах на будущее.

Запрещенные вопросы:

- *Являетесь ли вы членом профессионального союза?*
- *Намереваетесь ли вы стать членом профессионального союза?*
- *Как часто вы принимаете участие в заседаниях профессиональных союзов?*
- *В нашей организации запрещены забастовки, что вы об этом думаете?*

Альтернативные формулировки:

- *Являетесь ли вы членом профессиональной группы, имеющей отношение к сфере деятельности нашего предприятия?*

9. Политические убеждения

Знание о политических убеждениях кандидатов не помогают работодателю оценить их профессиональные навыки. Даже если кандидаты состоят в какой-либо политической партии, темы о их политических предпочтениях не должны затрагиваться работодателями во время собеседования.

Затрагивание тем о политических предпочтениях кандидатов собеседования, даже если кандидат состоит в какой-либо политической партии.

Запрещенные вопросы:

- *Что вы думаете о текущей политике Правительства?*
- *Какие ваши политические предпочтения?*
- *Вы состоите в какой-либо партии?*

10. Социальный статус/происхождение

Вопросы об условиях жизни кандидата могут быть истолкованы, как предлог для получения информации о его социальном статусе, создавая, таким образом, предпосылки для дискриминационных ситуаций. Несмотря на то, что информация о семейной среде определенного кандидата может многое рассказать о его личности и ценностях, таких вопросов следует избегать, потому как они не имеют никакого отношения к профессиональным навыкам кандидата.

Запрещенные вопросы:

- *Где работает ваша жена/муж?*
- *Чем занимаются ваши родители?*
- *Какое образование о ваших родителей/жены/мужа?*
- *Где вы родились?*

11. Место жительства/прописка

Вопросы о дистанции, которую будет преодолевать работник ежедневно к и от места работы, могут обескуражить кандидата к занятию данной должности и создать предпосылки к дискриминационным ситуациям. Место жительства, прописка не являются факторами, оказывающими влияние на профессиональные качества соискателя.

Запрещенные вопросы:

- *Сколько времени у вас занимает дорога до места работы?*
- *Где вы живете?*

Альтернативные формулировки:

- *Вы знакомы с рабочим распорядком нашего предприятия?*

Вопросы о профессиональной квалификации:

- Какое у вас образование?
- В какой сфере вы получили образование?
- Когда в последний раз вы принимали участие в курсах для повышения квалификации?
- В каких курсах профессионального обучения/рабочих ателье/семинарах вы принимали участие в последнее время?
- Вы считаете, что необходимо учиться на протяжении всей жизни? Почему?

Вопросы о навыках, связанных с должностью:

- Какими навыками вы обладаете, способствующие достижению ваших целей? ?
- Какие личные качества способны снизить эффективность вашей деятельности?

Вопросы о профессиональном опыте:

- Чем вы занимались в последние два года /пять лет?
- Расскажите об одном случае успеха и одном случае неудачи в вашей профессиональной карьере. Укажите, какие уроки вы извлекли из данного опыта?
- Какой у вас опыт работы в(название должности)?

Вопросы о желании работать в коллективе:

- Кто были /входили в вашу команду на текущем/предыдущем месте работы? Какие отношения сложились у вас с каждым из них?
- Расскажите нам о вызовах, с которыми вы сталкивались, работая в коллективе?
- В скольких коллективах вы работали на протяжении последних двух лет? Какие сильные и слабые стороны вы наблюдали у членов вашей команды?

Вопросы об увлечении работой или компанией:

- Какие задачи и цели компании, в которой вы работаете? Вы знакомы с миссией (целями) и задачами нашей компании?
- Сколько времени вы находитесь в поиске работы? Сколько вы работали на предыдущем месте работы?

Вопросы о целостности:

- Какими тремя прилагательными вы можете себя описать?
- Что для вас означает целостность?
- Что вы сделаете, если узнаете, что ваш сослуживец пользуется служебным телефоном для звонков за рубеж?

Вопросы об управлении кризисными ситуациями и лидерстве:

- Если один из ваших подчиненных отказывается сотрудничать и получать от вас указания, что вы сделаете?
- Расскажите нам о нарушении, совершенном вашим подчиненным. Что вы сделали? Какой был результат?
- Что вы предпринимали на протяжении последних 12 месяцев для повышения ваших знаний и навыков?

Вопросы об управлении эмоциями:

- Приведите пример кризисной ситуации, в которую вы попали. Что вы сделали?
- Расскажите нам о периоде, когда вы чувствовали обиду на рабочем месте? Что вы сделали?
- Как вы отреагировали на кого-то, кто был зол на вас?

Вопросы о приспособляемости:

- Как вы достигаете хороших рабочих взаимоотношений в коллективе?
- Если вы займете данную должность, какими вы представляете себе первые две недели работы?
- Расскажите нам о самой сложной задаче, с которой вы сталкивались на работе?

Вопросы о межличностных взаимоотношениях:

- Как вы будете доводить до сведения ваших подчиненных негативные отзывы об их деятельности?
- Каково было значение общения и взаимоотношений с другими на вашем предыдущем месте работы? Что вы сделали для того, чтобы быть эффективным?
- Были ли вы когда-либо лидером определенной команды, с профессиональной точки зрения? Как вы справились с данной ролью?

**Совет по предупреждению и ликвидации
дискриминации и обеспечению равенства**
бд. Штефана чел Маре ши Сфынт, 180, оф. 405
MD-2004, мун. Кишинэу
Тел.: (022) 212-817
Горячая линия: 0800 333 88
www.egalitate.md



CARTEA JURIDICĂ