

Zasady stosowania nazw stanowisk w ofertach pracy

W związku z wejściem w życie 24 grudnia 2025 r. nowelizacji ustawy Kodeks pracy – KP (Dz.U. 2025 poz. 807), która odpowiada art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dotyczącemu przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem i neutralności płciowej w procesie rekrutacji, nakładającej na pracodawców m.in. obowiązek zapewnienia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci i w świetle art. 183ca § 3 znowelizowanego KP, Powiatowy Urząd Pracy w Radzynie Podlaskim przypomina, że: *„Pracodawca zapewnia, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.”* Oznacza to, że oferty pracy nie mogą sugerować, że ogłaszane stanowisko jest przeznaczone dla osoby konkretnej płci. Celem tego zapisu jest promowanie równego dostępu do oferty pracy dla wszystkich kandydatów. Zatem, aby zachować wymóg neutralności płciowej w przypadku ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy, pracodawca w formularzu zgłoszenia oferty pracy w opisie stanowiska pracy ma obowiązek zawrzeć informacje zgodne z tą zasadą. Ustawodawca nie wskazuje jednego modelu językowego. Pracodawca może zastosować formę, która w sposób neutralny opisuje stanowisko, nie sugerując płci (np. osoba odpowiedzialna za obsługę klienta), albo zastosować jednocześnie dwie formy, jedną wskazującą na płć męską, a drugą na płć żeńską (np. księgowa/księgowy).