


INSTYTUT PSYCHOLOGII POLSKIEJ AKADEMII NAUK

**Instrukcja dla prowadzących postępowanie rekrutacyjne
Polityka przyciągania niedostatecznie reprezentowanych grup**

1. W procesie rekrutacyjnym należy wziąć pod uwagę następujące zasady:
 - a. Uważaj na słowa nacechowane stereotypami płci.
 - b. Wymień tylko podstawowe wymagania, które są naprawdę niezbędne.
 - c. Jeśli to możliwe, podkreślaj potencjalne korzyści takie jak np. elastyczny czas pracy, urlopy rodzicielskie.
 - d. Jeśli stanowisko wymaga stopnia naukowego, unikaj wymagań dodatkowych, dotyczących np. konkretnych uczelni, które ten stopień nadają.
 - e. Unikaj wymagań dotyczących ojczyztego języka kandydatów i kandydatek. Odnos się raczej do płynności posługiwania się językiem.
 - f. Unikaj żargonu i niepotrzebnie złożonego języka.
 - g. Wyraźnie zaznacz, że cenimy różnorodność i integrację.
2. Zasięgnij opinii przeszkolonego pracownika administracji ws treści ogłoszenia rekrutacyjnego.
3. Zadbaj o maksymalną inkluzywność treści ogłoszenia oraz procesu selekcji: wymagania i proces oceny kandydata powinny być oparte wyłącznie o kryteria merytoryczne związane z umiejętnościami i kompetencjami potencjalnych kandydatów.
4. Na etapie rozmowy kwalifikacyjnej zadbaj o wymagane ułatwienia. Dotyczy to nie tylko osób z niepełnosprawnościami. W łatwy sposób można to zrobić, pytając, czy wymagają ułatwień, aby proces rozmowy kwalifikacyjnej był dostępny.
5. Ogłoszenia rekrutacyjne umieszczaj w wielu różnych serwisach. Nie ograniczaj się tylko do strony psych.pan.pl i stron NCN, NCBIR czy EURAXESS.

Dyrektor
Instytutu Psychologii PAN

dr hab. Robert Balas