



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Różnorodność, Inkluzja i Równość w Procesie Rekrutacyjnym

– wytyczne (dr. J. Szydło)

Numer wniosku	BPI/WUE/2025/1/00022
Tytuł projektu	<i>Wspólnie ku doskonałości – Politechnika Białostocka w działaniach sojuszu Across_PBAcross</i>
Termin realizacji projektu	2025/10/01 – 2027/05/31

Zasady ogólne

Proces rekrutacyjny powinien zapewnić równy dostęp do uczestnictwa w projekcie wszystkim osobom, niezależnie od ich indywidualnych cech. Należy dążyć do stworzenia sprawiedliwego i pełnego szacunku procesu rekrutacji, który uwzględniać będzie osoby o mniejszych szansach oraz przeciwdziałać będzie wszelkim formom dyskryminacji.

Równość szans

Proces rekrutacyjny ma być zaprojektowany z myślą o różnorodności i inkluzji, co oznacza, że powinien być otwarty dla wszystkich, bez względu na:

- a) płeć;
- b) rasę;
- c) kolor skóry;
- d) pochodzenie etniczne lub społeczne;
- e) cechy genetyczne;
- f) język;
- g) religijne lub polityczne przekonania;
- h) poglądy ogólne;
- i) przynależność do mniejszości narodowych;
- j) majątek;
- k) urodzenie;
- l) niepełnosprawność;
- m) wiek;
- n) orientację seksualną.

Różnorodność i inkluzja

Należy dążyć do budowania zespołów różnorodnych, złożonych z osób o różnych doświadczeniach i umiejętnościach. Podejście takie ułatwi rozwijanie innowacyjności oraz efektywność. W tym celu należy:



- a) Zwracać szczególną uwagę na różnorodność osób aplikujących oraz wspierać osoby z różnych środowisk społecznych i kulturowych.

np. podczas publikowania ogłoszeń rekrutacyjnych rozważyć możliwość korzystania z platform dostępnych dla różnych grup społecznych (np. portale dedykowane osobom z niepełnosprawnościami lub studentom zagranicznym).

- b) Unikać uprzedzeń, które mogą wynikać z subiektywnych ocen.

np. stosowanie arkusza oceny kandydatów skupiających się wyłącznie na merytorycznych kryteriach, tj. doświadczenie zawodowe, umiejętności techniczne czy wykształcenie.

Zapobieganie dyskryminacji

Każda forma dyskryminacji, świadoma lub nieświadoma, jest niezgodna z wartościami projektu oraz uczelni. Podczas procesu rekrutacyjnego należy:

- a) Skupiać się wyłącznie na umiejętnościach, kwalifikacjach czy doświadczeniu kandydata;
np. podczas rozmowy z kandydatem należy pytać wyłącznie o konkretne doświadczenia i umiejętności.
- b) Unikać zadawania pytań, mogących sugerować uprzedzenia (np. pytań o stan cywilny i życie rodzinne, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznawaną religię, wiek).

Aspekty społeczne i kulturowe

Należy uwzględniać specyfikę kulturową i językową każdego kandydata, dbając o to, aby proces rekrutacji był zrozumiały i dostosowany do różnych potrzeb. W miarę możliwości należy eliminować:

- a) bariery techniczne, np. umożliwienie przeprowadzenia rozmowy z kandydatem w formie online;
- b) bariery językowe, np. umożliwienie kandydatowi przeprowadzenia rozmowy w języku, w którym kandydat czuje się komfortowo;
- c) bariery komunikacyjne, np. zapewnienie tłumacza języka migowego podczas rozmowy z osobą z niepełnosprawnością słuchu.

Dostępność procesu rekrutacyjnego

Należy zapewnić, aby proces rekrutacyjny był dostępny dla wszystkich osób:

- a) Kandydatom z niepełnosprawnościami należy umożliwić dostosowanie etapów rekrutacji do ich potrzeb.
np. w formie wideorozmowy, zapewnienia tłumacza języka migowego, materiałów w dostępnych innych formatach lub zapewnienie dostępu do budynku dla osób poruszających się na wózku inwalidzkim.
- b) Powinna istnieć możliwość zgłaszania indywidualnych potrzeb związanych z uczestnictwem w procesie rekrutacyjnym.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



np. w ogłoszeniu rekrutacyjnym można umieścić zapis: „Jeżeli potrzebujesz dodatkowego wsparcia lub dostosowania procesu rekrutacyjnego, prosimy o indywidualny kontakt”.

Obowiązki osób prowadzących rekrutację

- a) Należy przestrzegać zasad etyki, zachowując pełną poufność i profesjonalizm na każdym etapie rekrutacji.

np. dane osobowe kandydatów powinny być chronione, a ich aplikacje dostępne wyłącznie dla osób bezpośrednio zaangażowanych w proces rekrutacyjny.

- b) Należy zwracać uwagę na własne uprzedzenia i eliminować je w procesie oceny kandydatów.

np. korzystanie z ocen anonimowych (np. ocena bez informacji o płci, wieku czy narodowości kandydata).

- c) W przypadku wątpliwości dotyczących zgodności działań z polityką różnorodności i inkluzji, należy skonsultować się z przełożonym i/lub Doradcą ds. polityk horyzontalnych w projekcie.

np. w razie problemów z oceną zgłoszeń można skonsultować się z Doradcą ds. polityk horyzontalnych w projektach NAWA, który pomoże zweryfikować, czy proces jest zgodny z zasadami.

Dążymy do minimalizacji wszelkich barier, które mogą utrudniać równy dostęp do możliwości uczestnictwa w projekcie, poprzez stałe monitorowanie i usprawnianie procesu rekrutacyjnego.

Jesteśmy przekonani, że różnorodność jest naszą siłą, a inkluzyjność jest fundamentem, na którym budujemy przyszłość projektów NAWY. Wszyscy kandydaci, bez względu na swoje tło społeczne, kulturowe czy osobiste, mają równą szansę na udział w projekcie i realizację swoich celów edukacyjnych.