

## **Przewodnik dobrych praktyk w procesie rekrutacji i zatrudniania**

1. Komisja konkursowa w swoich działaniach powinna:
  - a. kierować się prawdą, sprawiedliwością i obiektywizmem;
  - b. zapewniać jawność i przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów;
  - c. odrzucać wszelką dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, status społeczny bądź materialny.
2. Komisja konkursowa dokonując doboru kandydatów powinna reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż.
3. Komisja konkursowa, dokonując doboru kandydatów, powinna:
  - a. analizować ogólny potencjał danego kandydata, jako naukowca lub dydaktyka, w tym uwzględniać jego kreatywność oraz poziom niezależności;
  - b. uwzględniać cały zakres doświadczenia kandydata, a przerwy w przebiegu kariery zawodowej postrzegać jako ewolucję kariery i traktować je jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy i podążanie wielowymiarową ścieżką kariery;
  - c. postrzegać mobilność kandydata, tzn. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), jak również zmianę dyscypliny lub sektora, jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca;
  - d. skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż na jego uwarunkowaniach lub reputacji; z uwagi na to, że niektóre kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.
4. Komisja konkursowa nie może zadawać żadnych pytań, które ingerowałyby w sferę prywatności kandydata oraz w jakikolwiek sposób go dyskryminowały.