

**POLÍTICA
OPEN, TRANSPARENT
AND MERIT-BASED
RECRUITMENT (OTM-R)
DE LA UVIC-UCC**

Aprovada pel Consell de Govern de la UVic-UCC el 6 de març del 2024



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

La Comissió Europea (CE) posa en marxa una eina, HRS4R, per donar suport a les universitats i institucions de recerca, així com a les organitzacions que financen la recerca, en l'aplicació de la Carta Europea de l'Investigador i del Codi de conducta per a la contractació de personal investigador. Aquestes institucions tenen com a objectiu contribuir al desenvolupament d'un mercat laboral europeu atractiu per al personal investigador.

Amb la finalitat d'atraure el millor talent a través de polítiques de contractació obertes i transparents, el 24 de març de 2014 la UVic-UCC es va adherir a la Carta Europea de l'Investigador i al Codi de conducta per a la contractació d'investigadors. Dos anys després, el 2016, va iniciar el procés per obtenir el segell HRS4R. L'octubre de 2018, la UVic-UCC va obtenir el segell "HR Excellence in Research Award" per la implementació d'una estratègia de recursos humans per a investigadors (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R).

D'acord amb l'enfocament HRS4R, la UVic-UCC utilitza una estratègia d'autoavaluació i desenvolupament que té en compte els principis i recomanacions del OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment), per a la contractació d'investigadors mitjançant processos basats en la transparència, l'equitat i el mèrit.

El present document constata el compromís de la Universitat amb l'aplicació de la política OTM-R i conté les principals directrius orientades a millorar els processos de selecció i contractació i les condicions laborals del personal investigador i a donar suport a la carrera investigadora.

Consideracions generals

Durant el 2020 es va crear el grup de treball específic per analitzar el conjunt de processos relacionats amb l'estratègia HRS4R. Aquest grup de treball està conformat pel Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement, el Vicerectorat de Professorat, el Vicerectorat de Relacions Internacionals, l'Oficina Tècnica de Recerca i Transferència de Coneixement (OTRI), l'Àrea de Polítiques del Talent (APT) i l'Àrea de Qualitat (AdQ).

Pel que fa a la transparència dels processos de selecció actuals, la política OTM-R de la UVic-UCC inclou mesures per garantir que els processos de selecció siguin justos i transparents. Per exemple, la Universitat publica anuncis de vacants de recerca en llocs web especialitzats i altres mitjans de comunicació, i descriu clarament els requisits i les responsabilitats de cada lloc. A més, s'estableixen procediments clars i transparents per a l'avaluació de sol·licituds i es garanteix que els criteris de selecció es basen en mèrits i habilitats rellevants per al lloc de treball.

També es promou la transparència en la selecció de projectes de recerca, i s'assegura la publicació dels criteris de selecció i dels resultats de les convocatòries de projectes.

La política OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) de la UVic-UCC contempla les etapes següents:

- Planificació de la selecció

- Publicació de l'oferta de feina
- Avaluació i selecció de candidatures
- Contractació, integració i seguiment

El termini aproximat de resolució d'una plaça, des del moment de publicació fins a la resolució, és de un mes i mig, seguint un circuit i política de selecció publicats al web institucional.

Planificació de la selecció

Davant de la planificació d'un determinat projecte o necessitat, es defineixen les necessitats econòmiques i els recursos humans necessaris per dur-lo a terme. En cas que calgui una nova contractació, s'estableixen els requisits i competències necessàries per al lloc, s'identifiquen les fonts d'atracció de talent i s'estableixen els terminis i procediments per al procés de selecció. Per dur a terme aquesta etapa, es compta amb una comissió de persones expertes representada per la direcció del departament, la direcció de l'OTRI, el Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement, l'Àrea de Gestió Econòmica i de Personal, la Gerència (AGEP) i l'Àrea de Polítiques del Talent, i, si escau, per representants de vicerectorats, càrrecs i serveis equivalents a qui afecti la nova contractació i que siguin rellevants per a la presa de decisions.

Publicació de l'oferta de feina

Es publica l'oferta de feina, en la qual s'inclou informació detallada sobre el lloc:

- Facultat, servei o institut / grup de recerca que ofereix el contracte
- Títol de la plaça que s'ofereix
- Data de publicació
- Descripció de la plaça, en què es detallen les funcions i les tasques específiques
- Requisits i competències necessaris (inclosos, si escau, els requisits lingüístics)
- Criteris de selecció
- Termini de presentació de sol·licituds i procediment de sol·licitud i selecció
- Durada del contracte (i si és a temps parcial o complet, etc.)
- Modalitat del contracte i retribució
- Menció al Pla d'igualtat de gènere de la UVic-UCC.

Aquesta oferta es difon a través de diversos canals i mitjans per garantir un accés obert i transparent per als candidats (web de la UVic-UCC, EURAXESS, LinkedIn, etc.).

Avaluació i selecció de candidatures

En aquesta etapa s'avalua els candidats en funció dels requisits i competències definits en l'etapa anterior. Al

llarg del procediment, dividit en una primera fase d'anàlisi de candidatures i una segona d'entrevistes, s'apliquen criteris objectius i estandarditzats per seleccionar la candidatura més adequada al lloc, i es garanteix un procés just, transparent i imparcial. En aquesta etapa hi intervé una comissió avaluadora presidida pel Vicerectorat de Professorat, formada pel Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement, el deganat i la direcció de departament de la facultat implicada, un professional extern a la UVic-UCC (amb expertesa en l'àmbit objecte de la selecció), l'Àrea de Polítiques del Talent i el Comitè d'Empresa. Si escau, es pot incloure o substituir la representació de vicerectorats, càrrecs o serveis equivalents per la de persones a qui afecti la nova contractació i que siguin rellevants per la presa de decisions.

Juntament amb la resolució, s'informa a cada candidat o candidata mitjançant un correu electrònic personalitzat dels terminis i procediments de reclamació i recurs, així com de les dades de contacte per fer consultes.

Contractació, integració i seguiment (onboarding)

Una vegada seleccionada la persona, s'inicia l'etapa de contractació, integració i seguiment, que implica la formalització del contracte i la incorporació efectiva al projecte i a la institució. S'estableixen objectius i es defineixen plans de desenvolupament professional, es fomenta la participació dels membres del PDI en activitats de recerca i formació

i es garanteix una comunicació efectiva i fluïda entre la persona contractada i l'equip. Tot això, a través de la figura del director o directora del departament, que vetlla per la incorporació adequada de la persona contractada dins del departament i en general, i perquè rebi acompanyament en el seu desenvolupament professional a la UVic-UCC. La persona seleccionada té assignada una persona de referència de l'Àrea de Polítiques del Talent, que centralitza i vehicula les diferents necessitats que puguin sorgir. A més, la persona contractada té accés al Conveni col·lectiu per consultar quin és l'itinerari de carrera professional que pot seguir a la institució.

Conclusió

En resum, amb la política OTM-R, la UVic-UCC es compromet a fer una gestió justa, transparent i inclusiva dels recursos humans de recerca i transferència de coneixement, i a promoure la igualtat d'oportunitats i la diversitat en el lloc de treball.

En el marc de l'Estratègia de recursos humans per a la recerca (HRS4R), la UVic-UCC realitza una anàlisi constant per millorar les pràctiques de recursos humans amb l'objectiu d'atraure i incorporar les millors candidatures per a cada plaça i oferir-los un entorn i unes perspectives adequades per desenvolupar la seva carrera professional en la innovació i la recerca d'excel·lència.