



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Política OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers) de la Universitat Oberta de Catalunya

Data d'actualització: 1 de març de 2024

Àrea de Persones

La **política OTM-R** aspira a complir els principis bàsics del Codi de Conducta per a una contractació d'investigadors d'acord amb la distinció *HR Excellence in Research Award*. Per tant, la UOC ha establert una sèrie de passos imprescindibles que s'han de seguir en el procés de contractació d'investigadors i investigadores, des de la presentació d'ofertes i sol·licituds, passant per la valoració i selecció, fins a la designació dels candidats i candidates, tot plegat presentat en ordre cronològic.

El procés de contractació de la UOC consta de tres etapes:

- (1) fase d'oferta i sol·licituds.
- (2) fase de valoració i selecció.
- (3) fase de resolució i publicació.

1. Principis. Alineada amb la missió, la visió i els valors de la UOC, la política de selecció de l'equip propi (d'ara endavant, la *política de selecció* o la *política*) propugna que totes les persones que treballen a la institució són el valor principal de la Universitat Oberta de Catalunya (d'ara endavant, la *UOC*, la *Universitat* o la *institució*). En aquesta línia, la institució es compromet a incorporar persones amb els coneixements, les competències, les actituds i els interessos necessaris per fer del projecte de la UOC el seu projecte professional i de desenvolupament a fi de donar suport al desplegament de l'estratègia i els reptes institucionals.

2. Objecte. La política de selecció recull els principis generals de la selecció de l'equip propi a la UOC, els rols i les responsabilitats que han de regir la gestió de la selecció de persones a la Universitat, així com els aspectes principals que preveu el desplegament d'aquesta política. L'objectiu general de la política de selecció és donar suport a l'estratègia de la UOC a curt, mitjà i llarg termini mitjançant la contractació, i també garantir el màxim encaix entre els candidats i candidates potencials i el perfil professional vacant, dotant la institució dels professionals més adequats i vetllant per la qualitat i l'eficàcia del procés de selecció, per tal de garantir la cobertura de la vacant de manera reeixida.

3. Àmbit d'aplicació subjectiu. Aquesta política és aplicable a tot l'equip propi de la UOC, tant si és personal de gestió com acadèmic o de recerca, incloses les seues internacionals i les empreses del Grup UOC. També és aplicable als candidats i candidates potencials que participen en els processos de selecció de la institució.

4. Assignació de rols i responsabilitats. A continuació, s'exposen les responsabilitats de cadascuna de les àrees de la UOC afectades per aquesta política:

a. Àrea de Persones

- Garantir que tots els processos de selecció de l'equip propi compleixen els principis que preveu la política i la normativa interna de la UOC en la matèria. Revisar i proposar canvis i millores en la política de selecció. Comunicar la política de selecció a la institució.

b. Àrea de Comunicació

- Donar suport a la comunicació de la política de selecció.

c. Totes les àrees i estudis.

- Conèixer la política de selecció.
- Complir amb el seu contingut i vetllar perquè s'apliqui correctament a la institució.

5. Desenvolupament. El desplegament de la política de selecció implica l'aplicació dels principis següents:

- Impulsar l'atracció del talent mitjançant el desenvolupament d'una selecció de qualitat i satisfactòria per a totes les parts implicades.
- Aplicar els criteris d'equitat, objectivitat i confidencialitat en l'avaluació de les competències professionals i en l'adequació de la persona candidata al lloc vacant en paràmetres de capacitats, aptituds, habilitats i actituds avaluades.
- Garantir la transparència en la selecció i vetllar per la igualtat d'oportunitats, sense tenir en compte raons de gènere, edat, nacionalitat, orientació sexual, opinió política, estat civil, ideologia, creences, ètnia o religió de la persona candidata, o qualsevol altra condició física, personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat.
- Actuar en coherència amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) 4 ("Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida per a tothom"), 5 ("Aconseguir la

igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i nenes") i 8 ("Promoure el creixement econòmic inclusiu i sostenible, l'ocupació i el treball decent per a tothom").

- Vetllar perquè tots els professionals que participen en els processos de selecció de persones siguin respectuosos amb les candidatures, de manera que s'evitin els biaixos tant conscients com inconscients, i actuïn seguint els valors de la institució, en la mesura en què són la cara visible de la Universitat en un espai d'interacció molt sensible amb la societat.
- Assegurar-se que tots els professionals que participen en els processos de selecció de persones disposin del coneixement i la formació necessaris per abordar-los seguint els principis d'aquesta política.
- Fomentar la participació de persones en risc d'exclusió social en els processos de selecció per afavorir la inserció o la reinserció laboral d'aquest col·lectiu al mercat laboral i el seu desenvolupament professional, personal i social, alhora que es potencia la diversitat dins de la institució.
- Afavorir l'accés del jovent al mercat laboral, mitjançant estades de pràctiques professionals.
- Preservar la confidencialitat de les dades personals emprades en totes les fases del procés de selecció i garantir el compliment de la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals.
- Donar a conèixer a tot el personal de la Universitat la política de selecció i assegurar-se que s'entén i s'aplica.
- Garantir que la política de selecció dona resposta a la realitat de la institució.

6. Aprovació de la política. L'aprovació d'aquesta política s'ha dut a terme de conformitat amb el que preveu la política de rols i responsabilitats en l'aprovació de la normativa interna de la UOC.

7. Confidencialitat. Totes les normes, la documentació i els procediments aprovats internament són propietat de la UOC, i no es poden utilitzar amb finalitats diferents d'aquelles per a les quals s'han lliurat, ni es poden transmetre o comunicar a persones alienes als interessos de la UOC.

Annex 1:

Definicions

Procés de selecció: conjunt de fases o etapes que tenen per objecte reclutar i seleccionar les persones i els perfils professionals més adequats per a un lloc de treball concret dins de l'organització.

Candidat/a: persona que opta a una posició de treball dins de l'organització per voluntat pròpia.

Persones en risc d'exclusió social: situacions en les quals qualsevol persona es pot veure immersa en algun moment de la vida i que influeixen de manera negativa en el desenvolupament de l'individu, ja que afecten directament el seu pla personal, social o econòmic. Aquí ens referim a persones sense recursos, víctimes de la violència de gènere o infantil, víctimes de terrorisme, persones amb diversitat funcional, víctimes de discriminació per origen ètnic i immigrants, entre d'altres.

Equip propi: comprèn totes les persones vinculades a la Universitat mitjançant una contractació laboral, sigui temporal o indefinida.

Annex 2:

A partir de la política de selecció i els seus principis generals, es desprenen els diferents procediments de selecció en funció del perfil que cal incorporar a l'organització, que estan disponibles a la intranet de la UOC:

- Procediment de selecció de personal de recerca contra projecte
- Procediment de selecció de personal de recerca predoctoral
- Procediment de selecció de personal de recerca postdoctoral
- Procediment de selecció de personal docent investigador
- Procediment de selecció de personal de gestió