

ACORD D'APROVACIÓ RELATIU A UNA POLÍTICA DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ DE LES PERSONES OBERTA, TRANSPARENT I BASADA EN MÈRITS DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA

Exposició de motius

Atès que la Política de selecció i contractació de persones oberta, transparent i basada en mèrits de la Universitat de Girona formalitza la síntesi de principis a seguir en matèria de selecció de personal per a la seva contractació en el conjunt de la institució.

Atès que La Universitat de Girona considera que les bones pràctiques en els processos de selecció i promoció del seu personal són l'instrument essencial per garantir l'excel·lència en les activitats que li són pròpies i el medi per assegurar el progrés de la institució.

Atès que la Universitat de Girona va adherir-se, el 27 de juliol de 2018, a la *Carta europea dels investigadors* i al *Codi de conducta per a la contractació d'investigadors*. La selecció de personal docent i investigador en processos oberts, transparents i basats en mèrits (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*, OTM-R per les sigles en anglès) és un dels principals pilars tant de la Carta com del Codi, i una de les màximes prioritats de l'Espai Europeu de Recerca, del qual la nostra institució en forma part.

Aquest compromís es reflecteix a l'*Estratègia de recursos humans dedicats a la recerca* (HRS4R, per les sigles en anglès) i es trasllada a la pràctica mitjançant un Pla d'acció amb propostes específiques. El Pla d'acció inicial per a l'HRS4R de la Universitat de Girona, aprovat en sessió 6/2019 del Consell de govern en data 23 de setembre de 2019, preveu a través

- de l'acció A13 *Definició de la política OTM-R i millora dels procediments generals OTM en la contractació d'investigadors* i
- de l'acció A16 *Sistema de gestió de qualitat per OTM-R*

establir procediments que garanteixin l'objectiu final d'assegurar que se selecciona la millor candidatura a un lloc de treball, amb plena garantia d'igualtat d'oportunitats en l'accés.

Els principis definits en aquest document han de permetre establir i garantir que els procediments de selecció de persones

- garanteixin el compliment de la legalitat vigent en cada moment en matèria d'accés a l'ocupació pública observant els principis de concurrència, publicitat i mèrits, d'acord amb el Reial Decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'*Estatut bàsic de l'empleat públic* i amb la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la *Ciència, la tecnologia i la innovació*, i alhora,
- compleixin el *Codi de conducta per a la contractació d'investigadors*.

Aquesta política de selecció i promoció de les persones ha estat debatuda en la Comissió delegada de personal del Consell de govern en les sessions 9/2021 i 10/2021 realitzades els 9 de novembre i el 9 de desembre respectivament, en les comissions mixtes amb la Junta de personal docent i investigador funcionari i amb el Comitè d'empresa del personal docent i investigador contractat realitzades el 11 de novembre de 2021, i amb la reunió de treball del vicerector de personal amb les direccions dels departaments realitzada el 11 de novembre de 2021.

Per tot plegat, a la vista dels antecedents exposats, **s'ACORDA:**

Únic. Aprovar *La política de selecció i promoció de les persones oberta, transparent i basada en mèrits de la Universitat de Girona*, la qual s'annexa a aquesta proposta d'acord com **ANNEX ÚNIC.**

POLÍTICA DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ DE LES PERSONES OBERTA, TRANSPARENT I BASADA EN MÈRITS DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA

La Política de selecció i contractació de persones oberta, transparent i basada en mèrits de la Universitat de Girona formalitza la síntesi de principis a seguir en matèria de selecció de personal per a la seva contractació en el conjunt de la institució.

La Universitat de Girona considera que les bones pràctiques en els processos de selecció i promoció del seu personal són l'instrument essencial per garantir l'excel·lència en les activitats que li són pròpies i el medi per assegurar el progrés de la institució.

La Universitat de Girona va adherir-se, el 27 de juliol de 2018, a la *Carta europea dels investigadors* i al *Codi de conducta per a la contractació d'investigadors*. La selecció de personal docent i investigador en processos oberts, transparents i basats en mèrits (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*, OTM-R per les sigles en anglès) és un dels principals pilars tant de la Carta com del Codi, i una de les màximes prioritats de l'Espai Europeu de Recerca, del qual la nostra institució en forma part.

Així doncs els principis permeten

- garantir el compliment de la legalitat vigent en cada moment en matèria d'accés a l'ocupació pública observant els principis de concurrència, publicitat i mèrits, d'acord amb el Reial Decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de *l'Estatut bàsic de l'empleat públic* i amb la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la *Ciència, la tecnologia i la innovació*, i alhora,
- complir el *Codi de conducta per a la contractació d'investigadors*, tal com reflecteix el compromís a l'*Estratègia de recursos humans dedicats a la recerca* (HRS4R, per les sigles en anglès) de la Universitat de Girona.

En conclusió, els principis definits en aquest document estableixen i garanteixen que els procediments de selecció permeten l'accés a la Universitat de Girona de la millor candidatura a cada lloc de treball, garantint la igualtat d'oportunitats.

Article 1. Àmbit d'aplicació

La política de selecció i promoció té com a objectiu assegurar que se selecciona a la millor candidatura a un lloc de treball, amb plena garantia de la igualtat d'oportunitats i accés.

Els principis bàsics, definits en l'Article 2, són d'aplicació a tots els processos de selecció i promoció de persones a la Universitat de Girona.

El procediment, contingut en l'Article 3 d'aquesta política, és d'aplicació als processos de selecció i promoció del personal docent i investigador, emmarcats en el model de carrera que estableix la legalitat vigent, i del personal d'investigació, i també del personal d'administració i serveis de suport a la recerca, seleccionats en procediments de contractació amb càrrec a fons finalistes com ho són els projectes, convenis o contractes de recerca.

Article 2. Principis bàsics

a) El de publicitat

Garantir la publicitat del procés selectiu, facilitant que el coneixement i informació de les convocatòries es realitzi a través dels mitjans de difusió més eficaços segons els estàndards internacionals i d'acord amb les previsions legals amb el doble objectiu d'arribar a totes aquelles persones que poden voler optar com a aspirants a les places convocades; i d'assolir una participació amb la màxima concurrència, que possibiliti un procés selectiu realment competitiu i de qualitat.

b) El de lliure concurrència i igualtat

La participació en el procés selectiu únicament ha de requerir el compliment dels requisits generals i específics determinats a la legislació vigent per a cadascuna de les categories contractuals.

Respectar en tot moment la igualtat d'oportunitats sense discriminació per raó de gènere, sexe, o orientació sexual; edat; origen ètnic, nacional o social; llengua; discapacitat; opinions polítiques, o condició social i econòmica.

c) El de transparència en la gestió del procés i en el funcionament de les comissions de selecció

Assegurar que tots els actes que han de tenir transcendència en el procés selectiu, així com els criteris de valoració, són publicitats i coneguts d'antuvi pels aspirants als llocs de treball; i que totes les decisions adoptades pels membres de la comissió de selecció són documentades i informades als efectes de possibles revisions i reclamacions.

d) El de mèrit i capacitat

La proposta de nomenament s'ha de realitzar atenent uns processos selectius determinats i específics, amb criteris de valoració explicats i publicats, que determinen l'elecció de la millor candidatura.

En aquest sentit, les comissions de selecció han d'instrumentar els mecanismes de verificació d'aquests mèrits i capacitats sota criteris de fiabilitat.

Els processos de selecció i nivells de qualificació exigits han de ser adequats per les funcions pròpies del lloc de treball ofert.

e) El d'eficàcia i eficiència en l'execució del procés selectiu

Establir processos de selecció que puguin ser tramitats amb la màxima eficàcia i simplicitat administrativa dintre del marc legal vigent.

Evitar traves administratives tenint cura que els requeriments documentals (qualificacions, traduccions, número de còpies, etc.) siguin els mínims indispensables.

Article 3. Procediment

La Universitat de Girona garanteix que els processos de selecció i contractació de personal estiguin d'acord amb els principis bàsics que s'han definit en l'apartat anterior.

Els processos consten de tres fases principals: 1) fase d'oferta i sol·licituds, 2) fase d'avaluació i selecció, i 3) fase de resolució, publicació i nomenament. Cada una d'aquestes fases s'ha de completar d'acord amb la legislació vigent.

1) Fase d'oferta i sol·licituds

Publicitat de les ofertes de llocs de treball

La convocatòria de les ofertes de treball seran públiques, d'acord amb allò previst a l'anterior article 2, i també seran el més clares i concises possible, tanmateix han d'incloure:

- Característiques del lloc de treball.
- Descripció de les tasques i funcions específiques, i si és el cas, les activitats docents i de recerca a realitzar.
- Requisits i, si escau, incloent competències mínimes i/o els requisits en llengües.
- Procediment i requisits per la presentació de sol·licituds i terminis de presentació, així

com terminis i procediments de reclamació i recurs.

- Dades de contacte per fer consultes sobre el procediment.
- Criteris de selecció
- Composició de la comissió avaluadora
- Menció a la política OTM-R de la UdG, a la política de protecció de dades i transparència, i al pla d'Igualtat de la UdG

La Universitat de Girona no establirà mai cap requisit específic pel que fa a nacionalitat o lloc de residència dels sol·licitants. No obstant, l'elegibilitat dels ciutadans no comunitaris estarà subjecte a la llei en matèria d'estrangeria vigent en el moment de la convocatòria.

Totes les places que s'ofereixin es publicaran a través dels canals electrònics oficials i públics conforme a la legislació vigent que correspongui en cada cas, i conforme a les pràctiques pròpies establertes per la Universitat de Girona.

Totes les convocatòries de captació de talent investigador –inclosos l'accés de professorat amb capacitat investigadora, ajuts per la contractació d'investigadors en formació, contractació d'investigadors post-doctorals, així com les convocatòries a càrrec de convenis, projectes i/o contractes de recerca– s'anunciaran a EURAXESS i a altres canals especialitzats.

Simplificació administrativa en l'admissió de sol·licituds

S'empraran les eines d'administració electrònica de les que es disposi amb la voluntat de facilitar al màxim complir amb la càrrega administrativa de les persones aspirants, que en tot cas es reduirà a l'estrictament necessària.

Els documents i els títols acadèmics originals només es requeriran abans del nomenament o de la formalització del contracte.

D'aquesta manera s'evitarà discriminar les persones candidates en funció de la seva ubicació geogràfica i/o dels seus recursos econòmics.

Avís de rebuda i comunicació amb els sol·licitants

La publicitat de tots els tràmits o actes que es derivin de les diferents fases del concurs es faran públics a través dels canals electrònics oficials a aquests efectes de conformitat amb la legislació vigent i les bones pràctiques establertes per la Universitat de Girona.

Quan una adreça de correu electrònic vàlida hagi estat facilitada per les persones aspirants, aquesta s'utilitzarà per la notificació, si escau, dels tràmits o actes corresponents a les fases del procés selectiu.

2) Fase d'avaluació i selecció

Composició de les comissions de selecció

La composició de cada comissió s'adequarà en funció de la categoria de la plaça objecte de la convocatòria. Aquesta comissió estarà constituïda per almenys tres persones expertes que compleixin els requisits que estableixi la legislació vigent. Per garantir l'objectivitat, quan escaigui, les comissions hauran d'incloure membres externs a la UdG.

La diversitat i la consciència de gènere són fonamentals al llarg de tot el procés de selecció. En particular, es buscarà l'equilibri entre homes i dones a l'hora de nomenar els membres de les comissions avaluadores i de selecció.

Els integrants de la comissió hauran de tenir l'experiència, les qualificacions i les competències necessàries per avaluar eficaçment les persones candidates. A més, hauran d'actuar amb independència i manifestar qualsevol conflicte d'interessos.

Actuació de les comissions de selecció

Les convocatòries hauran d'incloure els criteris de valoració i disposaran tot allò que sigui escaient respecte aquests i la seva aplicació. L'actuació de la Comissió s'ajustarà a allò que estableixen dites bases i d'acord amb la normativa que resulti d'aplicació.

Les decisions dels membres de la comissió hauran de ser imparcials i basar-se en fets provats i no en preferències personals o subjectives.

Les candidatures seran valorades a partir del seu currículum acadèmic i professional. També es podran valorar les candidatures per capacitat en l'elaboració de projectes acadèmics i/o a través d'entrevistes. Per evitar que l'entrevista presencial sigui un impediment per algunes de les persones aspirants, si és possible, les entrevistes seran virtuals per poder-les realitzar a distància.

3) Fase de resolució, publicació i nomenament

Resolució i publicació

La Universitat de Girona informarà i notificarà a les persones interessades el resultat del procés de selecció a través dels canals electrònics oficials i públics conforme a la legislació vigent i conforme a les bones pràctiques establertes per la Universitat de Girona, i en tot cas ho comunicarà a través de correu electrònic o mitjà de comunicació electrònica equivalent a les persones candidates.

L'accés a la valoració de la comissió de selecció per part de la persona aspirant es farà per mitjans telemàtics, garantint la confidencialitat, sense necessitat que l'hagi de sol·licitar prèviament a la Universitat de Girona.

Reclamacions i recurs

La Universitat de Girona compta amb un sistema rigorós i transparent de reclamacions per les

persones candidates. Les resolucions que s'escaiguin informaran dels recursos o reclamacions procedents contra elles.

Article 4. Publicitat de la política OTM-R de la Universitat de Girona

La política OTM-R de la Universitat de Girona es publica en un lloc fàcilment accessible en el lloc web institucional. La publicació es fa en català, castellà i anglès.

Informació de contacte

Per a qualsevol qüestió relacionada amb la política OTM-R de la Universitat de Girona es pot fer posant-se en contacte amb el Servei de Recursos Humans de la UdG (cap.rh@udg.edu)