



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## **Estratègia de recursos humans per al personal investigador de la Universitat de Barcelona**

### **Principis d'una política de recursos humans oberta, transparent i basada en mèrits**

La Universitat de Barcelona considera que les bones pràctiques en els processos de selecció i contractació dels seus investigadors són un instrument essencial per assegurar l'excel·lència en la recerca i el futur de la Universitat. Aquestes bones pràctiques, en combinació amb el desenvolupament de bones condicions de treball i una política de promoció equilibrada i basada en el mèrit, fan més atractiva la carrera dels investigadors a la UB i garanteixen així el progrés de la institució.

En aquest sentit, un dels objectius de la Universitat és obrir les seves portes a tothom fomentant la contractació de la millor candidatura per a cada lloc de treball, amb ple respecte a les polítiques d'igualtat i tenint en compte els mèrits acadèmics. La UB vol conservar el talent que ja té i atreure el de fora de la institució.

La Universitat de Barcelona va signar, el 5 de març de 2013, la [Carta europea dels investigadors i el Codi de conducta per a la contractació d'investigadors](#) i va adquirir, d'aquesta manera, el compromís de promoure i millorar la contractació, les condicions de treball i la carrera del personal acadèmic i investigador. 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 de millora específiques.

El Pla d'acció per a l'HRS4R de la UB, revisat per al període 2017-2020, preveu actuar de forma prioritària en aquells aspectes que garanteixen procediments de contractació basats en els [principis OTM-R](#) (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*). El reclutament obert, transparent i basat en mèrits és un dels principals pilars tant de la Carta com del Codi, i una de les màximes prioritats de l'Espai Europeu de Recerca.

Amb tots aquests precedents, s'han elaborat aquests principis, que han d'orientar la contractació de recursos humans en l'àmbit de la recerca ajustant-se al [Codi de conducta per a la contractació d'investigadors](#), per establir procediments de selecció que garanteixin els principis de concurrència, publicitat i mèrits, d'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei 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 amb ple ajustament a la legalitat vigent en cada moment en matèria d'accés a l'ocupació pública.

Aquests principis els ha aprovat el Consell de Govern de la UB el 26 de juny de 2020.

## **Àmbit d'aplicació**

Les previsions contingudes en aquest document s'apliquen en la contractació de personal investigador de la Universitat de Barcelona.

D'acord amb el que disposa l'article 13 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació, es considera personal investigador qui, estant en possessió de la titulació exigida en cada cas, duu a terme una activitat investigadora. En tot cas, es considera personal investigador el personal docent i investigador definit a la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats que pugui dur a terme activitats investigadores. També s'hi inclouen les persones contractades per convocatòries d'investigadors predoctorals i postdoctorals en programes propis de la Universitat, i en procediments de contractació amb càrrec a fons finalistes (projectes i/o convenis), respectant sempre les convocatòries pertinents.

## **Objectiu**

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

## **Principis**

La selecció i contractació de personal investigador a la Universitat de Barcelona s'emmarca en el model de carrera que es dibuixa a partir de la legalitat vigent, i comprèn des d'investigadors predoctorals en formació (R1) fins a investigadors permanents consolidats (R4). Es basa en procediments que garanteixen els principis de publicitat, lliure concurrència, mèrit i capacitat, transparència i rendició de comptes, i ha d'evitar la discrecionalitat i respectar en tot cas les previsions legals i les convocatòries de les entitats finançadores.

La Universitat de Barcelona entén que els processos de selecció i contractació requereixen la màxima eficàcia i simplicitat compatibles amb els principis anteriors i amb l'escrupolós respecte a la normativa vigent.

La Universitat de Barcelona vetlla per l'aplicació dels principis esmentats en tots els seus processos de selecció i contractació.

## **Compromís**

D'acord amb els principis definits, la Universitat de Barcelona, en línia amb la seva Estratègia de recursos humans dedicats a la recerca, adopta en tots els processos de selecció de personal investigador els compromisos següents:

- Publicitat de les convocatòries i les resolucions del procediment selectiu segons estàndards internacionals, i determinats en cada cas a les bases de la convocatòria d'acord amb la legalitat.
- Transparència durant tot el procés.
- Igualtat d'oportunitats en la selecció i la contractació.
- No discriminació per raó de sexe; edat; origen ètnic, nacional o social; religió; orientació sexual; llengua; discapacitat; opinions polítiques, o condició social i econòmica.
- Avaluació basada en mèrits.
- Compliment estricte del Reglament de protecció de dades personals.
- Eficàcia i eficiència en el procés selectiu.
- Processos de selecció adaptats a les condicions del lloc de treball ofert.

## **Publicitat i procediment**

### **Publicitat de les ofertes de llocs de treball**

La Universitat de Barcelona té com a objectiu cercar talent que aportï innovació a la docència, la recerca i la transferència del coneixement, amb la finalitat de garantir l'excel·lència acadèmica. Per assolir aquest objectiu s'ha de fer la màxima difusió i publicitat de les ofertes de treball i de les convocatòries, d'acord amb les millors pràctiques comunament acceptades en el món acadèmic.

El termini entre la publicació de l'anunci de l'oferta de treball o de la convocatòria i la possibilitat de presentar la sol·licitud de participació ha de ser suficientment ampli atenent els estàndards esmentats i ha de complir els requeriments legals. Així mateix, les persones candidates han de tenir accés a informació clara i transparent sobre tot el procés de contractació, incloent-hi un calendari indicatiu i els criteris de selecció.

Per tant:

- Les ofertes i convocatòries de llocs de treball s'han d'anunciar de forma pública a la seu electrònica de la Universitat de Barcelona, en canals internacionals, a EURAXESS o en altres de similars, respectant les pràctiques internacionalment establertes en cada àrea de coneixement.
- Seguint els principis d'eficiència i transparència, les ofertes de treball han de ser concises i, al mateix temps, referir-se als documents en què les persones candidates poden trobar tota la informació pertinent.

- Les ofertes de treball han d'indicar el procediment de selecció preestablert.
- Les ofertes s'han d'identificar amb una de les quatre categories establertes al [Marc europeu de la carrera investigadora](#) (R1-R4).

### **Simplificació administrativa**

- Els procediments han de ser al més àgils possible. En les fases de selecció per a la contractació, se segueix un criteri de confiança, prioritzant l'ús de la declaració responsable per la presentació de mèrits i requisits, sens perjudici de l'obligació de presentar la documentació necessària quan escaigui, d'acord amb la normativa vigent. No s'exigeix la presentació de documents que ja es trobin en poder de la UB, prèvia indicació de la persona sol·licitant, ni tampoc documents manifestament innecessaris.
- Els procediments no estableixen limitacions temporals, geogràfiques o d'altre tipus que confereixin avantatges a candidats locals, llevat que la convocatòria de l'organisme finançador estableixi el contrari.

### **Dret a la informació**

- Les persones candidates han de poder accedir a la informació sobre l'evolució del procés de selecció.

### **Avaluació i selecció**

#### **Composició de les comissions de selecció**

- Els procediments de selecció els valora necessàriament, de manera col·legiada, una comissió formada per un mínim de tres persones, llevat d'aquells casos en què la normativa vigent estableixi una altra composició.
- Sempre que sigui possible, les comissions han de ser equilibrades en qüestió de sexe, diverses pel que fa a la composició, respectant no obstant els requisits d'especialització, i amb participació de membres externs forçosament per a places R3 i R4 i recomanable per a places R1 i R2, d'acord amb les categories establertes al [Marc europeu de la carrera investigadora](#) (R1-R4).

#### **Revisió de la documentació de les candidatures**

- S'avaluen totes les sol·licituds presentades que reuneixin els requisits.
- Quan és legalment possible, es fan procediments de preselecció (*short lists*) o fases.

#### **Avaluació del mèrit, l'impacte i el potencial de les candidatures**

- L'avaluació té en compte aspectes tant quantitius com qualitius.
- No es penalitzen les pauses en la carrera investigadora i es té en compte el valor afegit que poden aportar les trajectòries professionals no convencionals.

- Es valoren els mèrits d'acord amb el perfil de la plaça.
- Es tenen en compte les polítiques de gènere i els criteris d'igualtat.
- Es poden valorar cartes de referència i es dona prioritat a proves i entrevistes presencials o telemàtiques, sempre d'acord amb allò que estableixi la normativa legalment exigible, si escau.

### **Resolució i nomenament**

- S'informa totes les persones candidates del resultat de la seva sol·licitud.
- Totes les persones candidates tenen dret a accedir a la seva avaluació d'acord amb els principis de transparència i amb el respecte degut a la política de protecció de dades.
- En la mesura que sigui legalment possible, es protegirà el caràcter confidencial de les cartes de referència, d'acord amb les pràctiques internacionalment establertes.
- La resolució inclou la referència al procediment de presentació de recursos i reclamacions.

### **Accions**

La Universitat de Barcelona aplica els principis d'aquestes bones pràctiques a la contractació de personal investigador, tenint en compte els principis indicats, en totes les seves normatives i convocatòries, i en fa difusió a les facultats i oficines d'afers generals, a les quals dona el suport necessari per a la seva correcta interpretació i aplicació.

La Universitat de Barcelona, mitjançant el vicerectorats de Recerca i de Personal Docent i Investigador, fa el seguiment de les accions derivades de la política de contractació de la institució en el marc del Pla d'acció de l'Estratègia de recursos humans dedicats a la recerca (HRS4R).