



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Estratègia de recursos humans per al personal investigador de la Universitat de Barcelona (HRS4R)

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

La Universitat de Barcelona (UB) considera que les bones pràctiques en els processos de selecció i contractació dels seus investigadors i investigadores són un instrument essencial per assegurar l'excel·lència en la investigació i el futur de la Universitat. 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 nostra Universitat, garantint així el progrés de la institució.

En aquest sentit, és objectiu de la UB obrir les seves portes a tothom, fomentant la contractació del millor candidat o candidata per a cada lloc de treball, amb ple respecte a les polítiques d'igualtat i tenint en compte els mèrits acadèmics de totes les persones. La Universitat vol conservar i atreure el talent, tant el que ja és a la institució com el que pugui venir de fora.

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](#)" adquirint 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 mitjançant [l'Estratègia de Recursos Humans dedicats a la recerca](#) (HRS4R per les seves sigles en anglès) i es trasllada a la pràctica a través d'un Pla d'Acció amb propostes de millora específiques.

El Pla d'acció per a l'HRS4R de la UB revisat pel període 2017-2020 preveu actuar de forma prioritària en aquells aspectes que garanteixen procediments de contractació basats en els anomenats [principis OTM-R](#) (*Open, Transparent and Merit based Recruitment*). El reclutament obert, transparent i basat en mèrits és un dels principals pilars de la Carta i el 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 (TREBEP) i la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació (Llei 14/2011), i amb ple ajustament a la legalitat vigent en cada moment en matèria d'accés a l'ocupació pública.

Aquests Principis han estat aprovats pel Consell de Govern de la UB en data

Àmbit d'aplicació

Les previsions contingudes en aquest document seran d'aplicació en la contractació de personal investigador de la Universitat de Barcelona.

D'acord amb el disposat en l'article 13 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, es considera personal investigador el que, estan en possessió de la titulació exigida en cada cas, dugui a terme una activitat investigadora. En tot cas, és considerat personal investigador el personal docent e investigador definit en la llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats que pugui dur a terme activitats investigadores. També s'inclouen els contractats 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 la millor persona candidata a un lloc de treball, sigui la persona seleccionada, amb plena garantia de la igualtat d'oportunitats i accés per a tots i totes.

Principis

La selecció i contractació del personal investigador a la Universitat de Barcelona s'emmarca dins del model de carrera que es dibuixi a partir de la legalitat vigent, i comprèn des d'investigadors predoctorals en formació (R1) fins a investigadors permanents consolidats (R4) i s'han de basar en procediments que garanteixin els principis de publicitat, lliure concurrència, mèrit i capacitat, transparència i rendició de comptes, evitant la discrecionalitat i respectant en tot cas les previsions legals i de les convocatòries de les entitats finançadores.

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

La Universitat de Barcelona vetllarà per a 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 següents compromisos :

- 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 de personal
- No discriminació per raó de gènere, 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 ofertat.

Publicitat i procediment

Publicitat de les ofertes de llocs de treball

La Universitat de Barcelona té com a objectiu cercar talent que aportí innovació en la docència, la recerca i la transferència del coneixement amb la finalitat de garantir l'excel·lència acadèmica. Aquest objectiu ha d'afavorir 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 sol·licitud de participació, haurà de ser suficientment ampli atenent als citats estàndards i complir amb els requeriments legals. Així mateix, les persones candidates han de tenir accés a informació clara i transparent sobre tot el procés de contractació, incloent un calendari indicatiu i els criteris de selecció.

Per tant:

- Les ofertes i convocatòries dels llocs de treball s'anunciaran de forma pública a la seu electrònica de la Universitat de Barcelona, en canals internacionals, EURAXESS o 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 on els candidats poden trobar tota la informació pertinent.
- Les ofertes de treball indicaran el procediment de selecció preestablert.
- Les ofertes seran identificades amb una de les quatre categories establertes al "[European Framework for Research Careers](#)" (R1-R4).

Simplificació administrativa

- Els procediments seran el més àgils possibles. En les fases de selecció per a la contractació, es seguirà 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'exigirà la presentació de documents que ja es trobin en poder de la Universitat convocant, prèvia al·legació, en el seu cas de la persona sol·licitant, o manifestament innecessaris.
- Els procediments no establiran 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

- Els candidats o candidates podran accedir a la informació de l'evolució del procés de selecció.

Avaluació i Selecció

Composició de les comissions de selecció

- Els procediments de selecció seran valorats necessàriament de manera col·legiada per una comissió formada per un mínim de tres persones, llevat d'aquells casos on la normativa vigent n'estableixi una altra composició.
- Sempre que sigui possible, les comissions seran equilibrades en qüestió de gènere, diverses pel que fa a la seva composició, respectant no obstant els requisits d'especialització, i forçosament amb participació de membres externs per a places R3 i R4 i recomanable per a les places R1 i R2, d'acord amb les categories establertes al "[European Framework for Research Careers](#)" (R1-R4).

Revisió de la documentació dels candidats i candidates

- Totes les sol·licituds presentades, que reuneixin els requisits, seran avaluades.
- Quan sigui legalment possible, es podran realitzar procediments de preselecció (*short lists*) o fases.

Avaluació del mèrit, impacte i potencial dels candidats i candidates

- L'avaluació tindrà en compte tant aspectes quantitius com qualitius.
- No es penalitzaran les pauses en la carrera investigadora i es tindrà en compte el valor afegit que poden aportar les trajectòries professionals no convencionals.
- Es valoraran els mèrits d'acord amb el perfil de la plaça.
- Es tindran en compte les polítiques de gènere i criteris d'igualtat.
- Es podran valorar cartes de referència i es donarà 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'informarà tots els candidats del resultat de la seva sol·licitud.
- Els candidats 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 inclourà la referència al procediment de presentació de recursos i reclamacions

Accions

La Universitat de Barcelona aplicarà els principis d'aquestes bones pràctiques en la contractació de personal investigador a la Universitat de Barcelona, tenint en compte els principis indicats, en totes les seves normatives i convocatòries i en farà difusió a les facultats i Oficines d'Afers Generals a les quals donarà el suport necessari per a la correcta interpretació i aplicació.

La Universitat de Barcelona, a través del vicerectorat de recerca i del vicerectorat de PDI, farà 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).