

# Política OTM-R

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

---

## I. Consideraciones generales

- 1) La Universidad de Santiago de Compostela (USC) se adhirió formalmente en julio de 2016 a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de personal investigador y, en febrero de 2017, obtuvo el *HR Excellence in Research Award*.
- 2) Al avalar la Carta y el Código, la USC ha asumido los principios OTM-R como el marco para gestionar todos sus procesos de captación y contratación de talento investigador, es decir, se compromete a realizar procesos *abiertos, transparentes y basados en méritos*, que garanticen la equidad y fomenten la movilidad de los investigadores e investigadoras a través del Espacio Europeo de Investigación (*European Research Area*, ERA).
- 3) Los principios OTM-R son consistentes con el Código Ético de la USC —que consagra, entre otros valores, el compromiso de la Universidad con la equidad de género, la transparencia y la calidad de la gestión— y con su política de Responsabilidad Social, que tiene como ámbitos prioritarios el buen gobierno y la transparencia y una adecuada gestión del capital humano.
- 4) La USC aplica los principios OTM-R en todos sus procesos de selección y contratación de personal investigador dentro del marco que establece la legislación nacional y autonómica, especialmente precisa por lo que se refiere a las figuras de profesorado (ya sea funcionario o laboral).

## II. Procesos abiertos

- 5) No discriminatorios: la USC se compromete a que todos sus procesos de selección sean abiertos y que no haya ningún tipo de discriminación por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.
- 6) Condiciones laborales adecuadas: la USC ofrece a todo el personal empleado, incluido el personal investigador en cualquiera de los niveles que se encuentre, unas condiciones de trabajo adecuadas, justas y equitativas, con la apropiada cobertura para situaciones de enfermedad y maternidad/paternidad y la generación, cuando proceda, de los correspondientes derechos de pensión y subsidio de desempleo, de conformidad con la legislación vigente y con los convenios colectivos nacionales y sectoriales.

- 7) Igualdad de oportunidades: en sus procesos de selección y contratación de personal investigador, la USC velará especialmente por lograr que haya un equilibrio representativo de sexos a todos los niveles, incluyendo los de supervisión y gestión. Para ello aplicará una política de igualdad de oportunidades que, a iguales condiciones de capacidad y competencia, favorezca al colectivo infrarrepresentado. Asimismo, la USC velará por que las normas de acceso y admisión del personal investigador, además de ser claras y transparentes, faciliten el acceso de colectivos desfavorecidos y el retorno a la investigación de personas que la dejaron temporalmente, incluido el personal docente que retoma labores de investigación.
- 8) Comités de selección y valoración equilibrados y diversos: para garantizar que no haya sesgos ni desequilibrios en los procesos de selección, la USC velará por que los comités de selección y valoración tengan una composición equitativa de mujeres y hombres, y que, en la medida de lo posible, sus miembros reúnan diversos niveles de experiencia y competencias, incluyendo, cuando sea apropiado, expertos y expertas en diversas disciplinas científicas de distintos sectores (público y privado), nacionales e internacionales.

### III. Transparencia

- 9) Publicidad de las convocatorias: de acuerdo con los principios de apertura y transparencia, la USC velará por que todas las ofertas de selección de personal investigador sean publicadas en gallego, español e inglés en la web de la USC, en las de sus centros singulares, cuando proceda, y en todas aquellas plataformas internacionales que se considere adecuadas (como Euraxess, por ejemplo), para darles la máxima difusión y ampliar las oportunidades de acceso del personal investigador internacional.
- 10) Sede electrónica de la USC: todas las gestiones relacionadas con las convocatorias para contratar personal investigador (acceso a las bases, presentación de candidaturas, presentación de documentación, etc.) se podrán realizar a través de la sede electrónica de la USC (<https://sede.usc.es/sede/publica/index.htm>), que ofrece información de las convocatorias y permite la presentación de candidaturas en gallego, español e inglés.
- 11) Información detallada: los anuncios de las convocatorias incluirán siempre información detallada sobre el proceso y criterios de selección, así como sobre las condiciones de contratación ofrecidas. Asimismo, se incluirá información sobre los plazos y formato de publicación de las resoluciones, y sobre los canales para requerir información ampliada sobre dichas resoluciones o presentar alegaciones a las mismas.
- 12) Como complemento de esta Política, la USC elaborará una guía práctica —en gallego, español e inglés— para solicitantes de plazas de I+D, que compendiará todas las informaciones y procedimientos que se requiere conocer sobre las fases de publicación, selección y contratación. La guía se actualizará regularmente y será siempre accesible a través de la web de la USC.

#### IV. Evaluación de candidatos/as

- 13) Criterios de evaluación: la valoración de los méritos de los candidatos y las candidatas por parte de los comités tendrá en cuenta no solo su formación, experiencia y potencial para la investigación, sino también su creatividad y nivel de independencia. La trayectoria científica se valorará de forma comprensiva y, más allá del número de publicaciones y de los índices bibliométricos, se tendrán en cuenta aspectos como la experiencia docente, las tareas de supervisión realizadas, la experiencia en transferencia y gestión científica o las actividades de sensibilización llevadas a cabo. La movilidad internacional y la multidisciplinariedad se considerarán valores positivos en el desarrollo de la carrera investigadora.
- 14) Homologación y valoración de titulaciones: más allá de lo que determine la legislación vigente respecto a la homologación de titulaciones, se hará una valoración apropiada de las cualificaciones académicas y profesionales aportadas por los candidatos, incluidas las no oficiales, teniendo en consideración el contexto de movilidad internacional y las diferencias entre países y sectores.

Esta Política OTM-R regirá todos los procesos de selección y contratación de personal investigador de la Universidad de Santiago de Compostela adscrito a sus diferentes facultades, departamentos, institutos y centros singulares de investigación y, en todos aquellos aspectos que no estén definidos por este texto o regulados específicamente por la legislación vigente, los órganos competentes se basarán en los principios de la Carta Europea del Investigador y en el Código de Conducta para la contratación de personal investigador para tomar sus decisiones o dirimir cualquier conflicto que pueda surgir.

Santiago de Compostela, [fecha]