

Política OTM-R

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

I. Consideracións xerais

- 1) A Universidade de Santiago de Compostela (USC) adheriuse formalmente en xullo do 2016 á Carta Europea do Investigador e ao Código de conduta para a contratación de persoal investigador e, en febreiro do 2017, obtivo o *HR Excellence in Research Award*.
- 2) Ao avalar a Carta e mais o Código, a USC asumiu os principios OTM-R como o marco para xestionar todos os seus procesos de captación e contratación de talento investigador; é dicir, comprométese a realizar procesos **abertos, transparentes e baseados en méritos** que garantan a equidade e fomenten a mobilidade dos investigadores e investigadoras a través do Espazo Europeo de Investigación (*European Research Area*, ERA).
- 3) Os principios OTM-R son congruentes co Código Ético da USC —que consagra, entre outros valores, o compromiso da Universidade coa equidade de xénero, a transparencia e a calidade da xestión— e coa súa política de Responsabilidade Social, que ten como eidos prioritarios o bo goberno, a transparencia e unha adecuada xestión do capital humano.
- 4) A USC aplica os principios OTM-R en todos os seus procesos de escolma e contratación de persoal investigador dentro do marco que establece a lexislación nacional e autonómica, especialmente precisa polo que atinxe ás figuras do profesorado (xa sexa funcionario ou laboral).

II. Procesos abertos

- 5) Non discriminatorios: a USC comprométese a que todos os seus procesos de selección sexan abertos e a que non haxa ningún tipo de discriminación por motivos de sexo, idade, orixe étnica, nacional ou social, relixión ou crenzas, orientación sexual, lingua, discapacidade, opinións políticas e condición social ou económica.
- 6) Condicións laborais adecuadas: a USC ofrécelle a todo o persoal empregado, incluído o persoal investigador en calquera dos niveis que se atope, unhas condicións de traballo adecuadas, xustas e equitativas, coa apropiada cobertura para situacións de enfermidade e maternidade/paternidade e a xeración, cando proceda, dos correspondentes dereitos de pensión e subsidio de desemprego, de conformidade coa lexislación vixente e cos convenios colectivos nacionais e sectoriais.
- 7) Igualdade de oportunidades: nos seus procesos de selección e contratación de persoal investigador, a USC velará especialmente por lograr que haxa un equilibrio

representativo de sexos a todos os niveis, incluíndo os de supervisión e xestión. Con ese fin aplicará unha política de igualdade de oportunidades que, a iguais condicións de capacidade e competencia, favoreza o colectivo infrarrepresentado. Así mesmo, a USC velará por que as normas de acceso e admisión do persoal investigador, ademais de seren claras e transparentes, faciliten o acceso de colectivos desfavorecidos e o retorno á investigación daquelas persoas que a deixaron temporalmente, incluído o persoal docente que retoma labores de investigación.

- 8) Comités de selección e valoración equilibrados e diversos: para garantir que non se produzan nesgos nin desequilibrios nos procesos de selección, a USC velará por que os comités de selección e valoración teñan unha composición equitativa de mulleres e homes e por que, na medida do posible, os seus membros reúnan diversos niveis de experiencia e competencias, incluíndo, cando sexa apropiado, expertos e expertas en diversas disciplinas científicas de distintos sectores (público e privado), nacionais e internacionais.

III. Transparencia

- 9) Publicidade das convocatorias: consonte os principios de apertura e transparencia, a USC velará por que todas as ofertas de selección de persoal investigador sexan publicadas en galego, español e inglés na web da USC, nas dos seus centros singulares, cando proceda, e en todas aquelas plataformas internacionais que se consideren adecuadas (como Euraxess, por exemplo) para lles dar a máxima difusión e ampliar as oportunidades de acceso do persoal investigador internacional.
- 10) Sede electrónica da USC: todas as xestións relacionadas coas convocatorias para contratar persoal investigador (acceso ás bases, presentación de candidaturas, presentación de documentación etc.) poderán realizarse a través da sede electrónica da USC (<https://sede.usc.es/sede/publica/index.htm>), que ofrece información das convocatorias e permite a presentación de candidaturas en galego, español e inglés.
- 11) Información detallada: os anuncios das convocatorias incluírán sempre información detallada sobre o proceso e criterios de escolma, así como sobre as condicións de contratación ofrecidas. Así mesmo, incluírase información sobre os prazos e formato de publicación das resolucións e sobre as canles para solicitar información ampliada sobre as devanditas resolucións ou presentar alegacións a estas.
- 12) Como complemento desta Política, a USC elaborará unha guía práctica —en galego, español e inglés— para solicitantes de prazas de I+D, que compendiará todas as informacións e procedementos que cómpre coñecer sobre as fases de publicación, selección e contratación. A guía será actualizada regularmente e será sempre accesible a través da web da USC.

IV. Avaliación de candidatos/as

- 13) Criterios de avaliación: a valoración dos méritos dos candidatos e as candidatas por parte dos comités terá en conta non só a súa formación, experiencia e potencial para

a investigación, senón tamén a súa creatividade e nivel de independencia. A traxectoria científica será valorada de forma comprensiva e, máis alá do número de publicacións e dos índices bibliométricos, teranse en conta aspectos como a experiencia docente, as tarefas de supervisión realizadas, a experiencia en transferencia e xestión científica ou as actividades de sensibilización levadas a cabo. A mobilidade internacional e a multidisciplinariedade considéranse valores positivos no desenvolvemento da carreira investigadora.

- 14) Homologación e valoración de titulacións: máis alá do que determine a lexislación vixente respecto da homologación de titulacións, farase unha valoración apropiada das cualificacións académicas e profesionais achegadas polos candidatos, incluídas as non oficiais, tendo en consideración o contexto de mobilidade internacional e as diferenzas entre países e sectores.

Esta Política OTM-R rexerá todos os procesos de selección e contratación de persoal investigador da Universidade de Santiago de Compostela adscrito ás súas diferentes facultades, departamentos, institutos e centros singulares de investigación e, en todos aqueles aspectos que non estean definidos por este texto ou regulados especificamente pola lexislación vixente, os órganos competentes basearanse nos principios da Carta Europea do Investigador e no Código de conduta para a contratación de persoal investigador para tomaren as súas decisións ou dirimiren calquera conflito que puiden xurdir.

Santiago de Compostela, [data]