Reclutament de personal investigador obert, transparent i basat en el mèrit

OTM-R

***Checklist* per a Institucions**

	Obert	Transparent	Basada en el mèrit	Respon: Sí ,*completament/ Sí, substancialment/ Sí, parcialment/ No*	Indicadors suggerits (o forma de mesurament)
Sistema OTM-R					
1. Hem publicat una versió de la nostra política OTM-R en línia (en l'idioma nacional i en anglès)?	X	X	X	Sí, parcialment	Tenim diverses normatives nacionals, regionals i pròpies que regulen l'OTM-R de las diferents convocatòries de places (no disponible en anglès): https://www.uji.es/investigacio/hrs4r/enlaces/normativa/
2. Tenim una guia interna que establisca procediments i pràctiques clares d'OTM-R per a tota mena de llocs?	X	X	X	Sí parcialment	Normatives de contractació publicades en el web. Data d'actualització del web.

3. Estan totes les parts involucrades en el procés prou capacitades en l'àrea d'OTM-R?	X	X	X	Sí, parcialment	Compliment dels criteris de composició de les comissions de contractació. Pla de Formació del Personal Administratiu del Servei de Recursos Humans.
4. Fem ús (suficient) de les eines de reclutament electrònic?	X	X		Sí, completament	Percentatge de convocatòries tramitades electrònicament en el Registre Electrònic.
5. Tenim un sistema de control de qualitat per a OTM-R en vigor?	X	X	X	Sí, parcialment	Revisió i validació de la contractació pel Servei de Recursos Humans.
6. La nostra política actual d'OTM-R, encoratja a candidats i candidates externs a postular-se?	X	X	X	No	Tendència i evolució de personal investigador extern que accedeix en les convocatòries (nombre / percentatge).
7. Està la nostra política d'OTM-R actual en línia amb les polítiques per a atraure investigadors i investigadores de l'estranger?	X	X	X	No	Tendència i evolució de personal investigador estranger que accedeix en les convocatòries (nombre / percentatge).
8. Està la nostra política d'OTM-R actual en línia amb les polítiques per a atraure grups subrepresentats?	X	X	X	Sí, parcialment	Tendència i evolució de personal investigador femení que accedeix en les convocatòries (nombre / percentatge). Tendència i evolució d'altres minories que accedeixen en les convocatòries (nombre / percentatge)
9. Està la nostra política actual d'OTM-R en línia amb les polítiques per a proporcionar condicions de treball atractives per als investigadors i investigadores?	X	X	X	Sí, parcialment	Nombre de sol·licitants totals i per convocatòria Tendència en sol·licitants externs i estrangers i joves talents.

10. Tenim mitjans per a monitorar si els investigadors i investigadores més adequats apliquen?				Sí, parcialment	Expedient acadèmic de la persona sol·licitant: qualificació d'entrada i valoració en la convocatòria.
Fase de publicitat i aplicació					
11. Tenim pautes o plantilles clares (per exemple, EURAXESS) per a publicitar les posicions?	X	X		Sí, substancialment	Existència de plantilles i procediment per a la difusió de convocatòries.
12. Incloem en l'anunci de treball referencies / enllaços a tots els elements previstos en la secció corresponent del conjunt d'eines? [Vegeu el Capítol 4.4.1 a)]	X	X		Sí substancialment	Existència de plantilles i procediment per a la difusió de convocatòries on s'inclouen tots els elements previstos excepte les perspectives de desenvolupament professional i la referència a la política OTM-R de la institució.
13. Fem ús complet d'EURAXESS per a garantir que les nostres vacants d'investigació arriben a un públic més ampli?	X	X		No	Percentatge de convocatòries anunciades en EURAXESS.
14. Utilitzem altres eines de publicitat laboral?	X	X		Sí, parcialment	Percentatge de vacants anunciades en altres mitjans de captació d'investigadors (Tauler d'Anuncis Oficial, *Boletín Oficial del Estado*, *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, Researchgate, etc.).
15. Mantenim la càrrega administrativa al mínim per al candidat o candidata? [Vegeu el Capítol 4.4.1 b)]	X			Sí, substancialment	Nombre de convocatòries que sol·liciten els originals només al final del procés.

Fase de selecció i avaluació					
16. Tenim regles clares que regeixen el **nomenament dels comitès de selecció**? [Vegeu el Capítol 4.4.2 a)]		X	X	Sí, substancialment	Estatuts de l'UJI. Estadístiques de composició de les comissions.
17. Tenim regles clares sobre la **composició dels comitès** de selecció?		X	X	Sí substancialment	Estatuts de l'UJI, article 101. Normativa pròpia.
18. Estan els comitès prou equilibrats quant al gènere?		X	X	Sí, parcialment	Percentatge de comitès amb participació de dones/equilibri entre gèneres.
19. Tenim pautes clares per als comitès de selecció que ajuden a jutjar el "mèrit" d'una manera que porte el millor candidat o candidata a ser seleccionat?			X	Sí, substancialment	Barems específics per a cada plaça oferida.
Fase de nomenament					
20. Informem totes les persones sol·licitants al final del procés de selecció?		X		Sí, substancialment	Percentatge de tots els processos de selecció, inclosos els resultats, que es difonen a través de mitjans electrònics, com el TAO i el DOGV.
21. Proporcionem comentaris adequats a les persones entrevistades?		X		No	Finalitzat el procés de selecció, la normativa i el procediment no estableixen que la persona entrevistada reba *feedback* específic sobre els resultats aconseguits en la convocatòria, així com orientacions per al desenvolupament de la seua carrera professional. Percentatge de persones entrevistades a les quals es proporciona *feedback*.
22. Comptem amb un mecanisme apropiat de queixes?		X		Sí, substancialment	Estadístiques sobre el nombre de queixes remeses en els àmbits d'investigació a través de la Bústia UJI.

					Nombre d’estadístiques sobre reclamacions pel resultat de la convocatòria

Avaluació general					
23. Tenim un sistema per a avaluar si OTM-R compleix amb els seus objectius?				No	Monitoratge de la implantació de l'OTM-r a partir de tots els indicadors proposats. Informe anual de monitoratge i evolució de la implantació.