

Política de Selecció de l'equip propi de la UOC

Índex

1. Principis	3
2. Objecte	3
3. Àmbit d'aplicació subjectiu	3
4. Assignació de rols i responsabilitats	3
5. Desenvolupament	4
6. Aprovació de la Política	5
7. Confidencialitat	5
Annex 1: Definicions	6
Annex 2: Quadre de versions	7

1. Principis

Alineada amb la missió, la visió i els valors de la UOC, la Política de Selecció de l'equip propi (en endavant, "**la Política de Selecció**" o "**la Política**") propugna que totes les persones que treballen a la institució, conformen el **principal valor** de la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, "**la UOC**", "**la Universitat**" o "**la Institució**").

En aquesta línia, la Institució es compromet a incorporar persones amb els coneixements, les competències, les actituds i els interessos necessaris per a fer del projecte de la UOC el seu projecte professional i de desenvolupament per donar suport al desplegament de l'estratègia i els reptes institucionals.

2. Objecte

La Política de Selecció recull els principis generals de la selecció de l'equip propi a la UOC, els rols i les responsabilitats que han de regir la gestió de la selecció de persones a la Universitat, així com els aspectes principals que contempla el desplegament d'aquesta política.

L'objectiu general de la Política de Selecció és recolzar l'estratègia de la UOC a curt, mig i llarg termini mitjançant la contractació, així com garantir el màxim encaix entre els/les potencials candidats/es i el perfil professional vacant, dotant a la Institució dels professionals més adequats i vetllant per la qualitat i l'eficàcia del procés de selecció, per tal de garantir la cobertura de la vacant de forma exitosa.

3. Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquesta Política és d'aplicació a tot l'equip propi de la UOC, tant si es personal de Gestió com d'Acadèmia o Recerca, incloses les seues internacionals i les empreses del grup UOC.

També és d'aplicació als/les potencials candidats/es que participen en els processos de selecció de la Institució.

4. Assignació de rols i responsabilitats

A continuació, s'exposen les responsabilitats de cadascuna de les àrees de la UOC implicades per la present Política:

a. Àrea de Persones

- Garantir que tots els processos de selecció de l'equip propi compleixen amb els principis previstos a la Política i a la normativa interna de la UOC en la matèria.
- Revisar, proposar canvis i millores en la Política de Selecció.
- Comunicar la Política de Selecció a la Institució.

b. Àrea de Comunicació

- Donar suport a la comunicació de la Política de Selecció.

c. Totes les Àrees i Estudis

- Conèixer la Política de Selecció.
- Complir amb el seu contingut i vetllar per la seva correcta aplicació a la Institució.

5. Desenvolupament

El desplegament de la Política de Selecció implica l'aplicació dels següents principis:

- Impulsar l'**atracció del talent** a través del desenvolupament d'una selecció de qualitat i satisfactòria per totes les parts implicades.
- Aplicació dels **critèris d'equitat, objectivitat i confidencialitat**, en l'avaluació de les competències professionals i en l'adequació de la persona candidata al lloc vacant en paràmetres de capacitats, aptituds, habilitats i actituds avaluades.
- Garantir la **transparència en la selecció** i vetllar per la **igualtat d'oportunitats**, sense tenir en compte raons de gènere, edat, nacionalitat, orientació sexual, opinió política, estat civil, ideologia, creences, ètnia o religió del/de la candidat/ta, o qualsevol altra condició física, personal o social aliena a les seves condicions de mèrit i capacitat.
- Actuar en coherència amb els els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) 4º sobre "*Garantitzar una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida per a tothom*", 5è sobre "*Promoció de la igualtat de Gènere*" i 8è sobre "*Creixement econòmic, inclusiu i sostenible*".
- Vetllar perquè tots els professionals que participen en els processos de selecció de persones siguin **respectuosos** amb les candidatures, evitant els biaixos tant conscients com inconscients i actuïn seguint els valors de la Institució, en la mesura en què són la cara visible de la Universitat en un espai d'interacció molt sensible amb la societat.

- Vetllar perquè tots els professionals que participen en els processos de selecció de persones, disposin del **coneixement i formació** necessària per abordar-los seguint els principis de la present Política.
- Fomentar la participació de persones **en risc d'exclusió social** en els processos de selecció per afavorir la inserció o reinserció laboral d'aquest col·lectiu al mercat laboral i el seu desenvolupament professional, personal i social, alhora que es potencia la diversitat dins la institució.
- Afavorir l'**accés dels joves al mercat laboral**, mitjançant estades de pràctiques professionals.
- Preservar la **confidencialitat de les dades** personals que es fan servir en totes les fases del procés de selecció i garantir el compliment de la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals.
- Donar a **conèixer** a tot el personal de la Universitat la Política de Selecció i assegurar-se que es comprèn i s'aplica.
- Garantir que la Política de Selecció dona resposta a la **realitat** de la Institució.

6. Aprovació de la Política

L'aprovació de la present Política s'ha dut a terme de conformitat amb el previst a la Política de rols i responsabilitats en l'aprovació de normativa interna de la UOC.

7. Confidencialitat

Totes les normes, els procediments i els documents aprovats internament són propietat de la UOC i no es poden utilitzar amb finalitats diferents d'aquelles per a les quals s'han lliurat, ni es poden transmetre o comunicar a persones alienes als interessos de la UOC.

Signa,

Annex 1: Definicions

Procés de selecció: Conjunt de fases o etapes que tenen com a objectiu reclutar i seleccionar a les persones i perfils professionals més adequats per una lloc de treball concret dins l'organització.

Candidat/a: Persona que opta a una posició de treball dins l'organització, per voluntat pròpia.

Persones en risc d'exclusió social: Situacions en les que qualsevol persona pot veure's immers en algun moment de la seva vida i que afecta de manera negativa al propi desenvolupament de l'individu, afectant directament en el seu pla personal, social o econòmic. Ens referim aquí a persones sense recursos, víctimes de la violència de gènere o infantil, persones víctimes de terrorisme, persones amb diversitat funcional, víctimes de discriminació per origen ètnic, immigrants, entre d'altres.

Equip propi: Comprèn totes les persones vinculades a la universitat a través d'una contractació laboral, ja sigui temporal o indefinida.

Annex 2: Quadre de versions

Versió	Data	Canvi	Motiu del canvi	Aprovat per
00	23/03/2020	Creació de la política en nou format	Actualització i creació de la política en nou format	Consell de Direcció
00	00/00/0000			