

TEMPLATE 3 – OTM-R Checklist

Nr. dosarului: 2022RO782646

Denumirea organizației în curs de evaluare: Universitatea de Vest din Timișoara (West University of Timișoara)

Datele de contact ale organizației: Bd. Vasile Pârvan nr. 4, 300223, Timișoara, Timiș, Romania

DATA DEPUNERII: 30.07.2024

DATA APROBĂRII CARTEI ȘI CODULUI: 2022

OTM-R Checklist

Este furnizat un checklist specific de autoevaluare pentru Recrutarea Deschisă, Transparentă și Bazată pe Merit (OTM-R). Vă rugăm să raportați stadiul realizării și să detaliați indicatorii și metoda de măsurare aplicată.

<i>OTM-R checklist pentru organizații</i>					
	Deschisă	Trans- parentă	Bazată pe merit	Răspuns: ++ Da, complet +/- Da, semnificativ -/+ Da, parțial -- Nu	*Indicatori sugerați (sau forme de măsurare)
Sistemul OTM-R					
1. Am publicat o versiune a politicii noastre OTM-R online (în limba română și în limba engleză)?	x	x	x	-- Nu	Nu încă. O politică specifică OTM-R va fi dezvoltată și publicată, după aprobarea în Senatul UVT, odată cu începutul procesului de implementare. Politica va fi disponibilă atât în limba română, cât și în engleză. https://hrs4r.uvt.ro/
2. Avem un ghid intern care stabilește proceduri și practici clare OTM-R pentru toate tipurile de poziții?	x	x	x	+/- Da, semnificativ	Metodologia privind ocuparea posturilor vacante în învățământ și cercetare, realizată în conformitate cu legislația națională, este disponibilă online:

					https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf
3. Sunt toți cei implicați în proces suficient de bine pregătiți în domeniul OTM-R?	x	x	x	-/+ Da, parțial	Sunt organizate anual două sesiuni de recrutare, înainte de care personalul de resurse umane este obligat să participe la sesiuni de instruire specifică pentru a respecta reglementările cerute. În plus, la nivel de facultate, fiecare prodecă pentru cercetare și toți șefii de departamente sunt obligați să participe la cursuri de perfecționare pentru a asigura conformitatea cu cerințele legale. Cerințele specifice OTM-R pot fi integrate numai după ce procesul de implementare este în curs de desfășurare.
4. Utilizăm (suficiente) instrumente de recrutare online?	x	x		-/+ Da, parțial	Toate sesiunile de recrutare sunt publice, iar toate posturile vacante sunt disponibile online pe site-ul UVT. În plus, legislația națională impune ca toate posturile din învățământ și cercetare să fie publicate pe site-ul guvernului (Ministerul Educației și Ministerul Cercetării). <ul style="list-style-type: none"> - http://cariere.uvt.ro/ - www.jobs.edu.ro - https://jobs.research.gov.ro/ Pentru posturile de cercetare, în special cele pentru proiecte internaționale de cercetare, UVT utilizează platforma EURAXESS: https://euraxess.ec.europa.eu/jobs#jobs-and-opportunities UVT utilizează, de asemenea, rețelele sociale, conform cerințelor: <ul style="list-style-type: none"> - https://www.linkedin.com/school/west-university-of-timisoara/
5. Avem un sistem de control al calității pentru OTM-R implementat?	x	x	x	-/+ Da, parțial	Controlul și procedurile de asigurare a calității instituționale sunt în vigoare și sunt implementate/supravegheate de către Departamentul de Management al Calității. Procedurile specifice de asigurare a calității OTM-R vor fi introduse în timpul implementării.

6. Politica noastră actuală OTM-R încurajează candidații externi să aplice?	x	x	x	-/+ Da, parțial	UVT își propune să atragă candidați externi ca parte a obiectivelor sale strategice. În 2022, a fost implementat un program specific pentru recrutarea cercetătorilor post-doctorali, care a atras aproximativ 10 candidați externi. În prezent, UVT dezvoltă noi inițiative academice dedicate în special studenților străini și se concentrează simultan pe atragerea cercetătorilor și cadrelor didactice din străinătate.
7. Politica noastră actuală OTM-R este aliniată cu politicile de atragere a cercetătorilor din străinătate?	x	x	x	-/+ Da, parțial	În ultimul deceniu, UVT a organizat mai multe conferințe la care au participat cercetători din diaspora românească și cercetători internaționali. Aceste evenimente au avut ca scop implicarea diasporei pentru a extinde rețeaua UVT în cercetarea internațională și pentru a facilita crearea de noi parteneriate. Totodată, ele au avut rolul de a pune bazele recrutării viitoare de cercetători și cadre didactice internaționale. În prezent, numărul candidaților este insuficient, în principal din cauza barierelor lingvistice și a limitărilor impuse de legislația națională.
8. Politica noastră actuală OTM-R este aliniată cu politicile de atragere a grupurilor subreprezentate?	x	x	x	+/- Da, semnificativ	Metodologia privind ocuparea posturilor vacante de învățământ și cercetare, conform legislației naționale, impune recrutarea bazată pe oportunități egale și meritocrație și interzice orice formă de discriminare (indiferent de gen, rasă, religie etc.): https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf Femeile nu sunt un grup subreprezentat la UVT.
9. Politica noastră actuală OTM-R este aliniată cu politicile care oferă condiții de muncă atractive pentru cercetători?	x	x	x	+/- Da, semnificativ	Practica curentă și infrastructura existentă, împreună cu beneficiile oferite de legislația națională actuală, fac din UVT o opțiune competitivă și atractivă pentru cercetători, atât din țară, cât și din străinătate.
10. Avem mijloace pentru a monitoriza dacă aplică cei mai potriviți cercetători?	x	x	x	-/+ Da, parțial	Legislația națională actuală impune un set minim de cerințe pentru fiecare poziție didactică sau de cercetare. Prin urmare, doar candidații care îndeplinesc aceste cerințe sunt acceptați. Toți acești candidați sunt acceptați, dacă aleg să aplice.

Faza de publicitate și aplicare					
11. Avem linii directoare sau șabloane clare (de exemplu, EURAXESS) pentru publicarea posturilor?	x	x		+/- Da, semnificativ	Posturile de cercetare și academice sunt anunțate conform legislației naționale și a îndrumărilor relevante. Toate posturile vacante sunt publicate pe site-ul WUT și pe site-urile guvernamentale: www.jobs.edu.ro și https://jobs.research.gov.ro/ . În plus, posturile de cercetare sunt publicate și afișate pe platforma EURAXESS, în conformitate cu obligațiile contractuale impuse de orice proiect finanțat de UEFISCDI (Agenția Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, Cercetării, Dezvoltării și Inovării) sau prin intermediul acesteia.
12. Includem în anunțul de angajare referințe și legături către toate elementele specificate în secțiunea relevantă a kitului de instrumente?	x	x		-/+ Da, parțial	Deoarece OTM-R nu este în prezent implementat, nu există un kit de instrumente specific disponibil. Totuși, toate referințele și linkurile relevante sunt incluse în toate anunțurile de angajare.
13. Utilizăm complet platforma EURAXESS pentru a ne asigura că posturile noastre de cercetare ajung la un public mai larg?	x	x		-/+ Da, parțial	Toate posturile vacante de cercetare, conform obligațiilor contractuale impuse de orice proiect finanțat de UEFISCDI (Agenția Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, Cercetării, Dezvoltării și Inovării) sau prin intermediul acesteia, precum și de proiectele finanțate de Uniunea Europeană, sunt publicate obligatoriu pe platforma EURAXESS. Posturile obișnuite nu sunt de obicei publicate pe EURAXESS, deoarece majoritatea necesită cunoașterea limbii române, iar acest canal este considerat mai puțin relevant pentru grupul țintă, care este format în principal din profesioniști vorbitori de limbă română.
14. Utilizăm alte instrumente pentru publicitatea posturilor vacante?	x	x		+/- Da, semnificativ	Principalul instrument de publicitate utilizat este site-ul universității http://cariere.uvt.ro/ . În plus, UVT folosește platformele naționale, precum: http://jobs.edu.ro/ , https://jobs.research.gov.ro/ și platforma EURAXESS. De asemenea, sunt utilizate rețelele sociale pentru a maximiza impactul: https://www.linkedin.com/school/west-university-of-timisoara/ și canale media naționale.

15. Menținem sarcinile administrative la un nivel minim pentru candidat?	x			-/+ Da, parțial	Legislația națională reglementează toate procedurile administrative privind angajările, astfel că sarcina administrativă nu poate fi influențată de măsurile pe care UVT le poate lua. Totuși, UVT oferă îndrumare și suport pe parcursul întregului proces de recrutare și selecție pentru toți candidații.
Faza de selecție și evaluare					
16. Avem reguli clare care reglementează numirea comitetelor de selecție?		x	x	++ Da, complet	Metodologia UVT pentru ocuparea posturilor vacante în învățământ și de cercetare a fost elaborată conform reglementărilor naționale, inclusiv în ceea ce privește compunerea comitetelor de selecție. Principalele criterii pentru aceste comitete sunt gradele academice, iar pentru posturile de statut mai înalt sunt necesari membri externi în fiecare comitet. Detalii suplimentare pot fi consultate la Metodologia de concurs/promovare 2024 . Deși nu există statistici curente privind compunerea panelurilor în termeni de gen, cel puțin 60% dintre membrii comitetului de selecție sunt externi, fiind angajați în alte instituții academice.
17. Avem reguli clare privind compunerea comitetelor de selecție?		x	x	++ Da, complet	Metodologia UVT conține reguli clare privind comitetele, în conformitate cu cerințele naționale. Posturile academice inferioare nu necesită membri externi din afara WUT. https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT-actualizare-2024.pdf
18. Sunt comitetele suficient de echilibrate din punct de vedere al genului?		x	x	+/- Da, semnificativ	Metodologia UVT, precum și legislația națională, interzic discriminarea de orice fel, asigurând astfel un echilibru general în comitete. Totuși, acest echilibru poate varia în funcție de domeniile științifice (domeniile tehnice tind să aibă mai mulți bărbați, în timp ce științele sociale au de obicei mai multe femei) și de disponibilitatea membrilor în perioada respectivă, atunci când sunt posturile vacante.

19. Avem linii directoare clare pentru comitetele de selecție care ajută la evaluarea „meritului” într-un mod care să conducă la selectarea celui mai bun candidat?			x	+/- Da, semnificativ	Metodologia UVT-ului se bazează, conform legislației naționale, pe evaluarea meritelor și pe îndeplinirea criteriilor necesare de către candidați (specifice domeniului și postului). Totuși, pentru a evita eventualele prejudecăți în favoarea selectării candidaților interni, pot fi incluse cerințe suplimentare în liniile directoare pentru comitetul de selecție.
Faza de numire					
20. Informăm toți candidații la finalul procesului de selecție?		x		++ Da, complet	Toate rezultatele sunt publicate pe site-ul UVT.
21. Oferim feedback adecvat intervievaților?		x		+/- Da, semnificativ	Candidații care ajung în etapa interviului pot primi feedback la cerere sau spontan, însă oferirea feedback-ului nu este obligatorie.
22. Avem un mecanism adecvat pentru gestionarea reclamațiilor?		x		++ Da, complet	Metodologia UVT prevede mecanisme clare pentru gestionarea reclamațiilor și procesul de soluționare a acestora. Totuși, în ultimii doi ani nu a fost înregistrată nicio plângere, cel mai probabil pentru că, în aproximativ 90% din cazuri, a existat un singur candidat pe fiecare post vacant (fără competiție).
Evaluare generală					
23. Avem un sistem implementat pentru a evalua dacă OTM-R își îndeplinește obiectivele?				-- Nu	Sistemul nu este în prezent implementat.