

OTM-R - i2CAT

1. Objecte

i2CAT és una organització acreditada amb el segell [HRS4R](#) (Human Resources Strategy for Researchers) que acredita aquelles institucions en l'àmbit de la recerca que han progressat en alinear les seves polítiques de recursos humans amb els principis definits en la carta i el codi de conducta.

En aquest context, i2CAT desenvolupa la present normativa, amb la intenció de donar a conèixer entre els/les seus/seves membres el procés de selecció, així com afavorir un procés de selecció basat en els següents principis: Obert, Transparent i basat en Mèrits.

2. A qui aplica:

Aquesta normativa aplica a tots/es les persones involucrades en el marc d'un procés de selecció i té especial rellevància entre el personal del departament de recursos humans.

3. Fases del procés de selecció

En el marc d'un procés de selecció, hi ha diferents fases o etapes, en les quals diferents membres de l'organització tindran un rol.

A continuació descrivim les diferents fases d'un procés de selecció.

- 1- Fase d'apertura del procés.
- 2- Fase de publicació de la vacant i recepció de candidatures.
- 3- Fase d'entrevistes i avaluació
- 4- Oferta i tancament del procés

3.1. Fase d'apertura del procés:

En el moment en el qual un/a responsable d'una àrea d'i2CAT tingui la necessitat d'obrir un nou procés de selecció, haurà de seguir el workflow de "Job Vacancy" descrit a la Intranet d'i2CAT i accessible a totes les persones de l'organització. A l'omplir el formulari mencionat, la persona corresponent estarà donant la informació necessària perquè el departament de recursos humans pugui redactar la vacant, així com l'exposició de motius pels quals es necessita la contractació.

Una vegada omplert el formulari corresponent, la Direcció d'i2CAT haurà de validar la necessitat d'obrir un procés de selecció mitjançant la mateixa eina, moment en el qual el procés recaurà sobre el personal del departament de recursos humans.

3.2. Fase de publicació de la vacant i recepció de candidatures:

Una vegada la Direcció d'i2CAT hagi validat l'apertura d'un nou procés de selecció, el departament de recursos humans procedirà a la publicació de la vacant, tenint en compte la descripció i els requisits que el/la responsable de departament ha transmès en el moment d'omplir el formulari de "Job Vacancy".

Les vacants es procediran a publicar en diferents portals i xarxes socials, com per exemple LinkedIn, Twitter, Infojobs, TalentClue, webs d'universitats, la web d'i2CAT, etc.

Totes les vacants corresponents a àrees de recerca seran publicades, com a mínim, en anglès. Aquestes tipus de vacants es publicaran, a banda d'altres portals, en el portal Euraxess.

La descripció de les posicions inclouran, com a mínim, (i) descripció de la vacant i funcions, (ii) descripció de l'organització, (iii) condicions de treball, (iv) requisits mínims i desitjables i estaran publicades, com a mínim, durant un període de dues setmanes per garantir el principi de concurrència de candidats.

i2CAT garanteix que tots/es els/les candidats/es que apliquin a la vacant seran avaluats seguint els mateixos criteris i paràmetres i que no es discriminarà a cap candidat/a per cap raó.

Les vacants d'i2CAT inclouran una referència explícita que anima a col·lectius infrarepresentats, així com persones amb discapacitats a inscriure's a les vacants.

3.3. Fase d'entrevistes i avaluació:

En cada procés de selecció, participaran diversos membres de l'organització, que passaran a formar el comitè de selecció per aquella posició concreta. Aquest comitè de selecció estarà format, com a mínim, per una persona del departament de recursos humans i una persona del departament on s'ha d'incorporar la persona. Si es considerés necessari, també participarà una persona addicional de perfil tècnic per poder avaluar les competències i coneixements tècnics del/de la candidat/a.

Per aquelles vacants de caire estratègic per i2CAT, també participarà el CTIO (Director de Tecnologia i Innovació) o CEO (Director General).

Independentment del nombre de persones que participin en el procés d'entrevista, i2CAT garantirà que tots/es els/les membres del comitè de selecció hagin visualitzat el vídeo "[Recruitment bias in Research Institutes](#)", que hauran de tenir present durant tot el procés de selecció, seguint els principis de procés obert, transparent i basat en mèrits.

Els/les candidats/es que siguin descartats/des en la fase d'avaluació dels currículums, rebran un e-mail automàtic agraint la seva participació en el procés, però informant-los que la seva candidatura ha sigut descartada.

Els/les candidats/es seleccionats pel comitè de selecció, seran cridats a una primera entrevista, que contemplarà les següents fases:

- Preguntes de coneixement d'i2CAT i explicació de la institució
- Explicació de la trajectòria professional del/la candidat/a

- Preguntes per completar la informació professional del candidat
- Preguntes tècniques per comprovar els coneixements tècnics i mèrits científics dels candidats/es. Aquesta fase pot contemplar l'aplicació de proves tècniques, cas en el qual s'aplicaria la mateixa prova a tots/es els/les candidats/es.
 - Per les vacants de recerca, aquesta part inclourà:
 - Consecució de finançament
 - Generació d'impacte social
 - Mobilitat internacional
 - Experiències en transferència de coneixement
 - Gestió de recerca i innovació
 - Capacitats/experiències organitzacionals (rols i funcions)
 - Activitats d'impacte públic
 - Resultats de recerca
 - Supervisió i mentoratge
 - Docència
 - Treball en equip
- Explicació de la vacant, tasques, funcions i responsabilitats relacionades així com preguntes del/la candidat/a.
- Condicions de la vacant
- Següents passes.

Després de la primera fase d'entrevistes, el comitè de selecció decidirà si té prou elements per tancar el procés de selecció, o en cas contrari, definirà quins/es candidats/es passaran una segona fase d'entrevistes, basat en els mèrits dels apartats anteriors i sense tenir en compte cap tipus d'informació personal que el comitè hagi pogut obtenir.

Tots/es els/les candidats/es descartats en aquesta primera fase rebran un mail o trucada, on se'ls informarà de que han estat descartats, explicant els punts forts i febles de la seva candidatura.

En el cas que es consideri necessari una segona entrevista, els/les candidats/es finalistes seran cridats a una segona fase, amb l'objectiu d'aprofundir en aquells aspectes que no hagin quedat completament clars i contrastar els diferents perfils dels/de les candidats/es finalistes. i2CAT es reserva la possibilitat de passar un test de personalitat als/a les candidats/es finalistes que aportí informació addicional.

Al final d'aquesta segona fase d'entrevistes, el comitè de selecció haurà d'omplir una plantilla per tal de valorar i comparar els punts forts i febleses dels/de les diferents candidats/es, sense tenir en compte cap informació personal que pogués trencar la selecció basada en mèrits.

3.4. Fase d'oferta i tancament del procés:

De l'avaluació i comparació dels/de les diferents candidats/es finalistes, el comitè de selecció prendrà la decisió de quin és el/la candidat/a finalista i se li presentarà una oferta. Una vegada l'oferta hagi sigut acceptada pel/per la candidat/a, la resta de candidats finalistes seran informats de la decisió, fent-los saber el resultat del procés de selecció.

En cas que el/la candidat/a finalista rebutges l'oferta, es passaria al/a la següent candidat/a finalista.