

Llista de comprovació OTM-R

Número de cas:

Nom de l'organització revisora:

Dades de contacte de l'organització:

Data carta d'adhesió i codi:

Llista de comprovació de contractació oberta, transparent i basada en el mèrit: OTM-R

Es proporciona una llista de comprovació d'autoavaluació específica per a la contractació oberta, transparent i basada en el mèrit (OTM-R). Si us plau, informeu sobre l'estat d'assoliment responent a la columna "Resposta": **++Sí completament / +- Sí substancialment / -+ Sí parcialment / -- no**. També detalleu els indicadors i la forma de mesura utilitzada a la columna "Indicadors suggerits (sobre forma de mesuraments)".

- > Les caselles de selecció "Obert", "Transparent" i "Basat en el mèrit" són indicatives del tipus de polítiques i pràctiques a què es refereixen les preguntes, tal com es detalla al C&C. Estan preestablerts a la plataforma de contractació electrònica HRS4R i no es poden canviar. No cal cap acció de les institucions al respecte.
- > La diferència entre les qualificacions "+/- Sí substancialment" i "-/+ Sí parcialment" és que en el primer cas el volum del treball restant a realitzar fins a la finalització és poc comparat amb l'esforç que s'ha posat fins ara en aquesta direcció, mentre que per a "-/+ Sí parcialment", el treball restant és igual en volum o més del que s'ha aconseguit.
- > Per a la columna "Indicadors suggerits", cada vegada que l'usuari passi el ratolí per la fila dedicada a cada pregunta, apareixerà un petit quadre de text que indicarà opcions d'indicadors potencials a utilitzar. No obstant això, cada institució ha d'identificar les pròpies mesures de la eficàcia de la seva política OTM-R, que hauria de ser revisada i adaptada.

	Obert	Transparent	Basat en mèrits	Resposta: (++)Sí completament / +- Sí substancialment / -+ Sí parcialment / -- no)	Indicadors suggerits, Estat actual, indicadors, comentaris
Sistema OTM-R					
1. Hem publicat una versió de la nostra política OTM-R a la web (en l'idioma nacional i en anglès)?	x	x	x	Sí, completament	<p>Lloc web: http://www.iciq.org/about-us/hr-excellence-in-research</p> <p>L'ICIQ té una política de contractació que està disponible a la nostra pàgina web: http://www.iciq.org/about-us/hr-excellence-in-research/ en anglès i en català. Aquesta política segueix els principis OTM-R.</p> <p>L'anterior revisió interna també es va publicar en aquesta secció, que conté la llista de comprovació OTM-R que es va presentar a EURAXESS el 2020, per tal de mostrar l'evolució.</p>

<p>2. Tenim una guia interna que estableixi procediments i pràctiques OTM-R clares per a tot tipus de posicions?</p>	x	x	x	<p>Sí, substancialment</p>	<p>Política de reclutament</p> <p>La nostra política de contractació segueix els procediments OTM-R. A més, hem creat una guia amb les diferents fases del procés de selecció i un document intern per al procés de contractació a l'ICIQ, així com un document de preguntes freqüents per al procés de sol·licitud.</p> <p>El procés de contractació i els principis OTM-R també es destaquen en totes les ofertes de treball, així com en el procés de selecció i les fases.</p>
<p>3. Tothom està suficientment format en el procés en l'àrea d'OTM-R?</p>	x	x	x	<p>Sí, substancialment</p>	<p>Formació per a Group Leaders, Responsables de Departament i Unitat, i Unitat de Persones sobre biaixos inconscients en el procés de selecció (lliurada el 2022) Vídeo del biaix en el procés de selecció en instituts de recerca realitzat per CERCA. Informació/formació sobre la plataforma E-reclutament. https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo&feature=youtu.be&list=PLIRaTLZqk-i-CuOpGbTSp_CUgJvyBM_Btj Llista de comprovació OTM-R EURAXESS (europa.eu)</p> <p>Els/Les Group Leaders i els/les responsables de selecció d'una vacant s'han format i informat sobre la nostra nova plataforma d'E-reclutament i, per tant, sobre els passos del procés de contractació i selecció de candidats i candidates. A més de les sessions de formació amb Group Leaders i Unitat de Persones, la plataforma de contractació fomenta l'ús de guies d'entrevistes i incorpora informes d'avaluació i pautes d'entrevistes.</p> <p>A més, s'ha compartit amb Group Leaders i la Unitat de Persones una formació sobre biaix inconscient en el procés de contractació que es va lliurar el 2022, un vídeo de biaix de contractació en recerca i un webinar d'Euraxess.</p>
<p>4. Fem un ús (suficient) d'Eines de contractació electrònica?</p>	x	x		<p>Sí, completament</p>	<p>Plataforma de contractació: https://careers.iciq.org/</p> <p>Tot el procés de contractació es realitza a la plataforma E-reclutament. A través de la nostra plataforma d'E-reclutament, tots els/les responsables de selecció poden accedir a les múltiples funcionalitats que ofereix l'eina, com opcions de connectar amb els candidats i candidates, promoció d'ofertes de treball, analítiques, respostes de missatges personalitzades i automatitzades per part de la Talent Officer. A més, ofereix l'opció de programar entrevistes directament des de la plataforma, enviar missatges i ampliar ofertes de treball als candidats. També, ofereix l'opció d'incloure tots els membres del Comitè de Selecció en el procés de contractació, creació d'equips, gestió de continguts i avaluació de candidats i candidates.</p> <p>S'ha completat una formació sobre l'ús de la plataforma E-reclutament, així com un manual d'usuari per als/les responsables de selecció.</p> <p>S'ha inclòs un enllaç a la política de contractació i OTM-R a la intranet de l'empleat/da, per a que el personal pugui consultar-lo quan sigui necessari.</p>

					S'ha facilitat als responsables de selecció un enllaç al biaix de contractació en instituts de recerca CERCA,.
5. Disposem d'un sistema de control de qualitat per a OTM-R?	x	x	x	Sí, completament	<p>Fer un seguiment anual de la contractació realitzada a la Plataforma E-reclutament.</p> <p>El sistema de control de qualitat per a OTM-R està en marxa per al Programa Postdoctoral MSCA-COFUND i MSCA-ITN/DN i per a diversos processos de selecció dins de projectes competitiu (Severo Ochoa). Un sistema de control de qualitat per a altres processos de selecció està en curs i facilitat per la plataforma E-reclutament, controlada per la Unitat de Persones. La plataforma d'E-reclutament permet al personal de la Unitat de Persones controlar totes les sol·licituds rebudes, candidatures, documentació, analítiques i difusió. La Unitat de Persones amb els/les responsables de selecció pot controlar si i quan un candidat o candidata és rebutjat, revisar els missatges i notes enviats als candidat i candidates. A més, la plataforma serveix com un mecanisme clar i transparent per garantir el seguiment de tota l'activitat, des dels missatges als candidats i candidates, assegurar que es programen les entrevistes, l'avaluació i la selecció dels candidats i candidates. La responsable de la Unitat de Persones, la Directora Administrativa i la Talent Officer tenen accés a tots els processos de selecció i són una doble comprovació del que fan els responsables de contractació durant el procés de selecció.</p>
6. La nostra política actual d'OTM-R anima als candidats i candidates externs a presentar-se?	x	x	x	Sí, completament	<p>Enllaç a la nostra web: pàgina d'ocupació de l'Institut Català d'Investigació Química Portal de Carreres de l'ICIQ - ICIQ</p> <p>Totes les ofertes de feina d'investigadors i investigadores s'anuncien en anglès, al nostre Portal de Carreres Professionals i com a mínim a la pàgina web d'EURAXESS, i majoritàriament és fa difusió a altres portals d'ocupació, com SOMMA, la URV, la UB, Biocat, Science HR, RSEQ, Societat Catalana de Química, IQS i més portals nacionals i internacionals. A més, la nostra plataforma d'E-reclutament ofereix anuncis addicionals gratuïts per difondre llocs de treball (borses de treball, LinkedIn, etc.). A més, el Departament de Comunicació realitza difusió a través del butlletí setmanal, xarxes socials (publicacions de LinkedIn, twitter (X), Instagram, Facebook). Hi ha hagut casos en què s'ha fet difusió d'ofertes de feina a través de plataformes de pagament, principalment a través de Academic Positions i FindAPhD, per a convocatòries de doctorat (2023). El percentatge de persones externes que apliquen per procés de selecció és superior al 99%</p>

<p>7. La nostra política actual d'OTM-R està en línia amb les polítiques d'atracció d'investigadors i investigadores de l'estranger?</p>	x	x	x	Sí, completament	<p>Totes les posicions de recerca estan en anglès i s'anuncien a EURAXESS i altres plataformes internacionals de contractació com a Academic Positions i FindaPhD, així com enllaçades a twitter(X), LinkedIn, Indeed i a xarxes socials amb repercussió internacional.</p> <p>Indicador: El 2023, el 50% dels nostres investigadors i investigadores eren d'origen internacional. Indicador Convocatòries Generals de Doctorat: el 97% dels/ de les sol·licitants elegibles són d'origen internacional (2023).</p>
<p>8. La nostra política actual d'OTM-R està en línia amb les polítiques per atraure grups poc representats?</p>	x	x	x	Sí, substancialment	<p>L'ICIQ és un centre ocupador d'igualtat d'oportunitats. Es considera el principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.</p> <p>El 2019 vam actualitzar el pla d'igualtat, que inclou diverses accions per augmentar el nombre de dones en la ciència i fomentar les candidatures de candidats amb discapacitat.</p> <p>L'ICIQ s'obliga a reservar una quota de més del 7% per a persones amb discapacitat, de manera que finalment aquest col·lectiu arribi al 2% de la plantilla.</p> <p>Totes les descripcions dels nostres llocs de treball es comproven per garantir un ús més inclusiu del llenguatge i incloure informació sobre l'ICIQ com a ocupador d'igualtat d'oportunitats. A més, les places dels doctorands es publiquen regularment al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), en recerca activa d'investigadors amb discapacitat.</p> <p>Indicador: Convocatòria general de doctorat 2023: només el 32% de tots els sol·licitants eren dones titulades, però es van contractar un nombre igual de sol·licitants dones i homes.</p> <p>El 2024 llançarem un programa de foment del talent femení a LATAM, especialment dissenyat per a crear oportunitats per a un futur més equitatiu i inclusiu.</p>
<p>9. La nostra política actual d'OTM-R està en línia amb les polítiques per proporcionar condicions de treball atractives per als investigadors?</p>	x	x	x	Sí, completament	<p>Portal de Carreres Professionals de l'Institut Català d'Investigació Química - ICIQ i document intern per als empleats accessible a la intranet del Reglament de Jornada.</p> <p>Accés a mesures de conciliació com la flexibilitat horària, el teletreball (en determinades circumstàncies), una gran quantitat de dies de vacances i altres mesures que permeten conciliar la vida laboral i la familiar.</p> <p>Per tal d'afavorir la conciliació entre la vida laboral i la vida personal, l'ICIQ ofereix al personal la flexibilitat per desenvolupar la seva jornada laboral en l'horari d'obertura del centre (de 7.00 h a 22.00 h), és a dir, la flexibilitat horària d'entrada i la possibilitat d'una jornada setmanal irregular que permet compensar una certa quantitat d'hores durant la setmana.</p> <p>L'ICIQ ofereix un entorn científicament estimulants i creatiu, tal com indica l'enquesta realitzada en el marc de l'HRS4R que fomenta la innovació, així com una oferta</p>

					formativa intensiva en habilitats tècniques i soft skills, complementària a una formació científica excel·lent. El recentment creat SHARP Program (Programa de Formació de Doctorat Severo Ochoa), ofereix una formació d'avantguarda per als investigadors i investigadores predoctorals de tots els anys, la qual cosa suposa un al·licient afegit per als investigadors i investigadores, a més del nostre catàleg formatiu ja existent (tècniques, habilitats i idiomes) i el Programa de Seminaris de l'ICIQ, un punt de trobada per a químics/ques de primer nivell que duen a terme investigacions innovadores.
10. ¿Disposem dels mitjans per controlar si es presenten els investigadors i investigadores més adequats?	x			Sí, parcialment	La nostra plataforma d'E-reclutament és capaç de crear analítiques per a cada lloc de treball sobre les característiques dels candidats i candidates (com ara gènere, edat, nacionalitat, universitat o centre de recerca d'origen, etc.). Així mateix, també monitoritza l'origen de les aplicacions, com ara llocs web, xarxes socials i a través de Google Analytics. No obstant això, els indicadors s'han d'utilitzar per desenvolupar estratègies de contractació per augmentar l'abast i l'atracció dels candidats.
Fase de publicitat i aplicació					
11. Tenim directrius o plantilles clares (per exemple, EURAXESS) per a difondre les posicions?	x	x		Sí, completament	Plantilles de la Unitat de Persones per a contractació i selecció. Document intern del procés de contractació/selecció. Procediment intern de selecció, que inclou plantilles i orientacions sobre les ofertes de treball disponibles. Supervisió de les ofertes de treball per part de la Unitat de Persones.
12. Incloem en l'anunci de feina les referències/enllaços a tots els elements previstos en l'apartat corresponent del kit d'eines?	x	x		Sí, completament	L'oferta de feina inclou informació rellevant. Portal de carreres de l'Institut Català d'Investigació Química de l'ICIQ - ICIQ Diverses de les ofertes de treball de l'ICIQ compleixen amb tots els elements previstos al capítol 4.4.1 sobre: les convocatòries internacionals de doctorat, els programes postdoctorals MSCA-COFUND i els programes MSCA-ITN/DN. En les ofertes de feina s'aporten elements significatius. Enllaços del lloc web a EURAXESS, política OTM-R o Igualtat d'oportunitats com a ocupador, correu electrònic per a qualsevol suggeriment o consulta de contractació. Per a altres queixes o per comunicar una incidència, es pot utilitzar el canal de denúncies de l'ICIQ La resta d'anuncis de llocs de treball compleixen tots els requisits del capítol 4.4.1, excepte la descripció del salari associat al lloc, que no tots els llocs disposen d'aquesta informació.

13. Fem ple ús d'EURAXESS per garantir que les nostres vacants de recerca arribin a un públic més ampli?	x	x		Sí, completament	<p>Totes les posicions es difonen a EURAXESS</p> <p>El 100% de les nostres ofertes de treball es publiquen a EURAXESS i amb les etiquetes i requisits adequats per atraure els perfils correctes (formació, tipus de camp de recerca, etc.).</p>
14. Fem ús d'altres eines de publicitat laboral?	x	x		Sí, completament	<p>L'ICIQ utilitza diverses eines i canals per difondre les ofertes de treball i les convocatòries internacionals com el Portal de Carreres Professionals de l'ICIQ, EURAXESS, altres eines publicitàries nacionals i internacionals, com universitats, societats químiques i també xarxes socials com Twitter, Instagram, Facebook o LinkedIn. La plataforma de reclutament, inclou anuncis promocionals, un codi QR i l'opció de pòster, a més de l'ús de les webs recollides a la nostra base de dades.</p>
15. Es manté la càrrega administrativa al mínim per al candidat o candidata?	x			Sí, completament	<p>Els candidats i candidates completen la sol·licitud a través de la nostra plataforma d'E-reclutament, molt senzilla i fàcil d'utilitzar.</p> <p>Els nostres processos de selecció asseguren una mínima càrrega administrativa per al candidat.</p>
Fase de selecció i avaluació					
16. Tenim normes clares que regulen el nomenament dels comitès de selecció?		x	x	Sí, substancialment	<p>L'avaluació i la selecció dels candidats i candidates la realitza un comitè de selecció, nomenat a l'inici del procés, en el moment de la publicació de l'oferta, o prèviament, sempre que sigui possible. El comitè de selecció pot variar en funció de si el lloc és de gestió o de recerca. Cada membre del comitè de selecció té accés al panell de control de la vacant de la plataforma E-reclutament, i per tant, a totes les sol·licituds rebudes i als documents corresponents.</p>
17. Tenim normes clares pel que fa a la composició dels comitès de selecció?		x	x	Sí, substancialment	<p>Disposem d'unes normes clares sobre la composició dels comitès de selecció per als processos selectius, tal com s'indica en la nostra política de contractació. A més, la Unitat de Persones (Talent Officer i/o Responsable de la Unitat de Persones), forma part de tots els comitès de selecció i processos de contractació de l'ICIQ.</p> <p>El Comitè de Selecció estarà format per un mínim de tres membres amb diferents nivells d'experiència i competències, garantint un equilibri adequat entre homes i dones per contribuir a resultats sensibles al gènere. El comitè vetllarà per a que les qualificacions acadèmiques, investigadores i professionals (incloses les no oficials) de tots els sol·licitants, així com la mobilitat internacional i professional, siguin valorades i avaluades adequadament. Vetllar perquè els criteris d'avaluació publicats siguin coherents amb els requisits del lloc de treball ofert.</p> <p>Els Comitès de Selecció poden ser externs per a llocs específics, com per exemple</p>

					<p>per als llocs de Group Leader, mitjançant els quals es crea un comitè extern per avaluar i valorar els candidats i candidates.</p> <p>Els membres del comitè de selecció variaran en funció de les característiques del lloc de treball a publicar. La composició inclourà un mínim de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El/la Responsable de Contractació/Supervisor: El Group Leader o Investigador Sènior, Directora Administrativa o Responsable d'Unitat o Departament de la posició. • Un/Una membre de la Unitat de Persones, la Talent Officer, que vetlla per a que tots i totes les /els membres entenguin i executin els seus rols en el procés de selecció. • Un/Una membre del Grup de Recerca/Unitat de Suport a la Recerca i/o el/ la responsable de la Unitat de Persones. <p>Els membres del comitè de selecció tenen accés a l'eina d'E-reclutament per avaluar totes les candidatures rebudes per a la posició.</p>
18. Els comitès estan prou equilibrats entre gèneres?		x	x	Sí, substancialment	<p>Sí, abans de constituir un Comitè de Selecció i, sempre que sigui possible, la Unitat de Persones vetlla per l'equilibri de gènere. Tot i que hi ha casos que, per les exigències del lloc i els que han de formar part del comitè de selecció, no es pot aconseguir un equilibri de gènere. No obstant això, la diversitat de gènere sempre està representada.</p>
19. Tenim directrius clares per als comitès de selecció, que ajuden a jutjar el "mèrit" de manera que es triï el millor candidat o candidata?			x	Sí, substancialment	<p>Disposem de pautes per ajudar a jutjar els mèrits de manera que el millor candidat o candidata sigui seleccionat, tal com s'indica a les Directrius de l'Informe d'Avaluació i Selecció. Tant a l'arxiu com a través de la nostra plataforma de E-reclutament, les directrius d'avaluació i selecció emfatitzen com avaluar adequadament un candidat o candidata, d'acord amb ítems generals com l'experiència acadèmica i investigadora, el currículum, els requisits i assoliments, el nivell d'anglès, les qualitats valorades i les habilitats (treball en equip, resolució de conflictes, empatia, empenta i habilitats socials).</p> <p>Un vídeo de la Institució CERCA sobre "Biaixos de contractació en recerca" és accessible per a tot el panell de selecció.</p> <p>Biaix de contractació als instituts de recerca - YouTube</p>
Fase de nomenament					
20. Informem a tots els candidats i candidates al final del procés de selecció?		x		Sí, completament	<p>Tots els candidats i candidates són informats al final del procés de selecció. A més, tots els candidats i candidates reben missatges personalitzats del Talent Officer sobre l'estat de la seva candidatura i, eventualment, el seu rebuig. Els candidats que han estat entrevistats reben feedback personalitzat sobre la seva candidatura i els motius pels quals finalment no van ser seleccionats, ja sigui pel Talent Officer (per a llocs de</p>

				Direcció, KTT i RSA) o pel Group Leader/Responsable de Contractació per a llocs de recerca.
--	--	--	--	--

<p>21. Proporcionem un feedback adequat als entrevistats i entrevistades?</p>		x		<p>Sí, completament</p>	<p>Informem a tots els candidats i candidates del resultat del procés de selecció, i facilitem informació sobre els seus punts forts i febles als candidats o candidates preseleccionats/des que són entrevistats/des. Els candidats i candidates que han estat entrevistats/des reben feedback personalitzat sobre la seva candidatura i els motius pels quals finalment no van ser seleccionats/des, ja sigui per la Talent Officer (per a llocs de Direcció, KTT i RSA) o pel Group Leader/Responsable de Contractació per a llocs de recerca.</p>
<p>22. Disposem d'un mecanisme de denúncia adequat?</p>		x		<p>Sí, completament</p>	<p>Actualment, tots els candidats i les candidates poden posar-se en contacte amb nosaltres a través de la nostra adreça de correu electrònic específica de contractació a positions@icig.es per a consultes, queixes o suggeriments. A més, hi ha un mecanisme oficial de denúncies a través del qual els candidats i candidates poden informar de qualsevol mala praxi de contractació que s'hagin trobat. Aquest mecanisme està en marxa per a qualsevol acció o denúncia a l'ICIQ, incloses qüestions de contractació o personal, és anònim i es pot trobar tant a la nostra pàgina web com a la intranet: canal de denúncies / denúncies https://icig.report2box.com/home.</p>
<p>Valoració global</p>					
<p>23. Tenim un sistema establert per avaluar si l'OTM-R compleix els seus objectius?</p>				<p>Sí, substancialment</p>	<p>Com que aquest serà el primer any que tenim la plataforma de E-reclutament , és massa aviat per avaluar si la nostra estratègia OTM-R compleix els seus objectius. En primer lloc, hem d'avaluar el sistema i la plataforma per tal de posar en marxa una mesura útil.</p>