

**Política de reclutament
oberta, transparent i
basada en mèrits (OTM-R)**

**HUMAN RESOURCES
STRATEGY FOR
RESEARCHERS**

HRS4R

1. Introducció

El BarcelonaBeta Brain Research Center (BBRC) és el centre de recerca de la Fundació Pasqual Maragall. Des de la seva creació el 2012, s'ha compromès amb la recerca dedicada a la prevenció de la malaltia d'Alzheimer i a l'estudi de les funcions cognitives afectades per l'envelliment saludable i patològic. L'objectiu del centre és contribuir a l'avantguarda de la recerca sobre la malaltia d'Alzheimer i les malalties neurodegeneratives a través d'un impacte únic en la prevenció i el tractament, sempre considerant els aspectes socials de la malaltia.

El BBRC té un compromís amb l'excel·lència en la recerca, la innovació i el desenvolupament del talent. Una part essencial per a aconseguir aquests objectius és la selecció i retenció de personal qualificat, motivat i divers. Aquesta Política de selecció oberta, transparent i basada en mèrits (OTM-R) garanteix que tots els processos de selecció i contractació al BBRC s'orientin per l'equitat, la qualitat, la igualtat d'oportunitats, i estiguin alineats amb els principis de la Carta Europea per a Investigadors i el Codi de conducta per a la seva contractació.

La Política defineix els procediments, estàndards i responsabilitats que regeixen el procés de selecció, des de la planificació de la plantilla i els anuncis de vacants fins a l'avaluació dels candidats i la contractació. També incorpora principis d'igualtat, diversitat i inclusió, garantint que tots els candidats rebin un tracte just i transparent i siguin avaluats exclusivament d'acord amb els seus mèrits, competències i potencial.

2. Principis

- Obertura: Totes les ofertes de feina s'anuncien públicament per atraure el ventall de candidats més ampli possible, garantint l'accés en igualtat de condicions.
- Transparència: Els procediments de contractació, els criteris de selecció i els resultats es defineixen i es comuniquen clarament.
- Avaluació basada en mèrits: S'avalua als candidats segons la seva experiència, les seves habilitats i competències rellevants relacionades amb el lloc de treball.
- Diversitat i inclusió: Totes les activitats de selecció promouen l'equilibri de gènere, la inclusivitat i la no discriminació.

- Confidencialitat: Les dades personals i els resultats de l'avaluació es tracten amb la màxima confidencialitat i d'acord amb les normes del RGPD.
- Proporcionalitat: Els procediments de contractació s'adapten al nivell i les característiques de la vacant, garantint l'eficiència sense comprometre l'equitat.

3. Àmbit i responsabilitats

Aquesta política s'aplica a tots els processos de contractació i selecció al BarcelonaBeta Brain Research Center (BBRC). S'espera que totes les persones implicades en les activitats de contractació i selecció compleixin aquesta Política per garantir que les seves accions estiguin totalment alineades amb els principis, els valors i els procediments establerts del BBRC.

L'Àrea de personal supervisa la implementació d'aquesta política i proporciona orientació als responsables de contractació i els comitès de selecció. Els caps de grup, els directors d'àrea i els responsables de les instal·lacions centrals són responsables d'iniciar els processos de contractació, de garantir una avaluació justa i transparent i de complir les disposicions d'aquesta política.

4. Procés de selecció

4.1 Identificació de la necessitat

La selecció comença amb la identificació d'una necessitat de personal, basada en les prioritats estratègiques, els objectius científics i el finançament disponible. Tots els càrrecs nous s'han de justificar, la direcció els ha d'aprovar, i han d'estar alineats amb el Pla estratègic i els objectius d'igualtat del BBRC. Recomanem un pla anual de contractació per anticipar les necessitats, millorar l'eficiència i garantir l'alineació amb l'estratègia institucional.

4.2 Descripcions dels llocs de treball i els anuncis

Totes les ofertes han de tenir una descripció actualitzada del lloc de treball que defineixi clarament l'objectiu del rol, les tasques i responsabilitats clau, les qualificacions necessàries i els criteris d'avaluació.

Els anuncis de les vacants han d'incloure, com a mínim: el títol del lloc de treball, el tipus de contracte, la durada, la jornada laboral, les qualificacions necessàries i desitjables, i instruccions clares sobre com s'ha de presentar la candidatura.

Les vacants es publiquen en anglès i català o castellà al lloc web del BBRC, així com en plataformes externes, com ara Biocat, LinkedIn, i EURAXESS, durant un període mínim de 15 dies naturals.

Quan sigui pertinent, les places també es poden anunciar a portals d'ocupació especialitzats i xarxes professionals (p. ex., Nature Careers, Societat Espanyola de Neurologia [SEN], ALZ Forum) per garantir una difusió àmplia i dirigida.

4.3 Comitès de selecció

Cada procés de selecció l'haurà de dur a terme un Comitè de selecció format per un mínim de tres membres, incloent-hi el responsable de contractació, un representant de l'àrea de personal i, com a mínim, un expert addicional, que pot ser intern o extern a BBRC.

Els comitès de selecció han d'esforçar-se per garantir l'equilibri de gènere, amb una representació mínima del 33 % de cada gènere sempre que sigui factible, i tots els membres estan obligats a declarar qualsevol conflicte d'interessos real o potencial. Els membres del comitè han de respectar la confidencialitat durant tot el procés i actuar d'acord amb el Codi de conducta del BBRC.

La composició dels comitès de selecció pot variar segons el tipus i el nivell del lloc (per exemple, professorat o investigadors sènior). Els candidats seran informats de la composició del Comitè de selecció de manera transparent.

4.4 Selecció i avaluació

Les sol·licituds s'avaluaran d'acord amb criteris predefinits i publicats. L'avaluació considerarà les fites acadèmiques, l'experiència professional, les habilitats, la motivació i el potencial de creixement. Es farà servir una matriu de puntuació estructurada per garantir la coherència i l'equitat. Les entrevistes avaluaran tant l'expertesa tècnica com l'alineació amb els valors de col·laboració, integritat i excel·lència del BBRC.

4.5 Decisió i comunicació

El Comitè de selecció prendrà una decisió per consens. L'Àrea de personal emetrà ofertes per escrit i comunicarà els resultats a tots els sol·licitants. Es proporcionaran comentaris si es sol·licita. La documentació de contractació, incloent els formularis d'avaluació i els informes finals, es conservarà durant dos anys.

4.6 Conformitat amb la Carta Europea per a Investigadors i el Codi de conducta

De conformitat amb la **Carta Europea per a Investigadors i el seu Codi de conducta per a la contractació**, el BBRC garanteix el següent:

- Els procediments de reclutament són oberts, eficients, transparents, de suport i comparables internacionalment, adaptats al tipus i el nivell de cada càrrec.
- Els anuncis de feina inclouen una àmplia descripció dels coneixements i les competències, les condicions laborals, els beneficis i les oportunitats de desenvolupament professional, i romanen oberts durant un període de sol·licitud realista.
- Els Comitès de selecció apleguen experiències diverses, amb un equilibri de gènere adequat i, sempre que sigui possible, representació de diferents disciplines, sectors i nacionalitats. Els membres reben orientació sobre igualtat i avaluació lliure de biaixos.
- Els mèrits s'avaluen de manera holística, combinant l'excel·lència científica amb la creativitat, la independència, la mentoria, la col·laboració i les contribucions a la ciència oberta, la docència, la innovació i la implicació pública. Els indicadors bibliomètrics es consideren en aquest context més ampli.
- No es penalitzen les interrupcions professionals i les trajectòries no lineals i es reconeixen com a components legítims i vàlids de trajectòries de desenvolupament professional diverses.
- Les experiències de mobilitat —entre països, sectors o disciplines— es consideren enriquidores per al perfil d'un investigador.
- Les qualificacions, tant les no formals com les internacionals, es reconeixen adequadament d'acord amb les normes de la UE i d'Espanya.
- L'adequació dels candidats s'avalua en relació amb els requisits del lloc; es valoren els assoliments per damunt del prestigi institucional.
- Les contractacions postdoctorals es defineixen com a rols de transició (normalment de fins a cinc anys) destinats a fomentar la independència en la recerca i a donar suport al desenvolupament professional.

L'aplicació d'aquests principis és revisada cada tres anys pel Comitè de seguiment de l'HRS4R per garantir el compliment continu de la Carta i el Codi.

6. Igualtat, diversitat i inclusió

El BBRC es compromet a proporcionar un entorn de treball just, inclusiu i respectuós, on totes les persones puguin desenvolupar la seva carrera professional lliures de discriminació. Els processos de selecció de personal han de promoure activament la igualtat, la diversitat i la internacionalització, fent servir un llenguatge inclusiu i evitant qualsevol biaix de gènere o cultural.

Aquests principis estan integrats en el [Pla d'igualtat del BBRC \(2023–2026\)](#), que té com a objectiu promoure el talent i el creixement professional garantint la igualtat de gènere i la diversitat internacional en tots els àmbits de l'organització, incloent-hi la selecció, la formació, el desenvolupament, la conciliació de la vida laboral i personal, la salut laboral, la comunicació i la remuneració.

D'acord amb aquest compromís, Recursos Humans farà el seguiment de la distribució per gènere i nacionalitat de les persones candidates i de les contractades en cada etapa del procés de selecció, i informarà anualment d'aquests indicadors com a part tant del **Pla d'igualtat** com del **procés de seguiment de l'HRS4R**. S'implementaran mesures preventives i correctives sempre que es detectin desequilibris o possibles fonts de discriminació.

7. Integritat i conflicte d'interessos

La institució garanteix la integritat, la imparcialitat i la transparència en tots els processos de selecció.

Totes les persones que participen en els processos de selecció (incloent-hi els responsables de contractació, els membres dels comitès de selecció i els avaluadors externs) han de declarar qualsevol conflicte d'interès real, potencial o percebut abans de la fase d'avaluació.

Poden sorgir conflictes d'interessos en casos que impliquin:

- Familiars o parelles
- Relacions personals estretes
- Col·laboració actual o recent (per exemple, coautoría, projectes en comú, supervisió)
- Dependència jeràrquica o qualsevol situació que pugui comprometre l'objectivitat

Si es detecta un possible conflicte:

- L'individu ha d'informar immediatament el Departament de personal.
- El Departament de Personal avaluarà la situació i determinarà les mesures adequades (per exemple, l'abstenció de participar en l'avaluació, la substitució del membre del comitè o la limitació de l'accés a la documentació).
- La decisió es documentarà per garantir la traçabilitat.

El fet de no declarar un conflicte d'interessos pot comportar l'exclusió del procés de selecció.

El Departament de personal supervisarà el compliment d'aquests principis per garantir la justícia i el tractament equitatiu dels candidats.

8. Documentació i transparència

Recursos Humans garanteix que totes les etapes del procés de selecció quedin documentades. Els anuncis, els informes d'avaluació i els formularis de decisió es conserven de manera segura i es poden revisar durant auditories internes o avaluacions externes. Les estadístiques de selecció s'inclouran en l'Informe anual de progrés de l'HRS4R del BBRC.

Tots els registres de selecció es conserven un mínim de dos anys i són accessibles per a auditories internes o externes en cas de sol·licitud justificada.

9. Seguiment i millora contínua

El Departament de personal i el Comitè de seguiment de l'HRS4R revisen anualment els indicadors de selecció. Els indicadors clau són: el nombre de convocatòries obertes, l'equilibri de gènere, el temps de contractació, la participació internacional i els comentaris rebuts. Les lliçons apreses s'utilitzaran per millorar els processos i actualitzar les polítiques. Aquesta política es revisarà cada tres anys.

Aprovada a Barcelona, el 8 d'octubre de 2024