

Política de reclutament i selecció

Vall d'Hebron Institut de Recerca
(VHIR)



Taula de continguts

Introducció	3
Abast	3
Excepcions	4
Context jurídic	4
Responsabilitats	5
Reclutament	6
Identificació de la necessitat	6
Comitè de selecció	6
Qualificacions del Comitè de Selecció:	7
Responsabilitats del Comitè de Selecció	8
Responsabilitats del/a President/a:	8
Descripcions de llocs de treball i anuncis de feina	9
Anunci de vacants	9
Preselecció	10
Currículum i filtrat de primer contacte	10
Selecció	11
Entrevista	11
Contractació oberta, transparent i basada en mèrits	12
Tancament	12
Oferta de feina	12
Referències i validació d'experiència prèvia	13
Gestió de reclamacions	13
Anàlisi del procés de reclutament i selecció	14
Temes relacionats	14
Conflicte d'interessos	14
Mobilitat i integració de parella/cònjuge	15
Annex I – Contractació: Personal Investigador Pre-doctoral (R1)	16
Annex II – Contractació: Personal Investigador Post-doctoral (R2)	22
Annex III – Contractació: Personal Investigador Estabilitzat (R3)	26
Annex IV – Contractació: Personal Investigador Principal (R4)	30

Introducció

Aquesta política de contractació serveix com a base de millors pràctiques en el reclutament i selecció de personal, així com per garantir que les persones implicades en el procés de contractació, el realitzin de manera justa, lliure de prejudicis i discriminació. Aquesta política s'ha creat d'acord amb els principis del "[Codi de conducta per a la contractació d'investigadors](#)" impulsat per la Comissió Europea en el marc de l'"[Estratègia de Recursos Humans per a Investigadors](#)" (HRS4R), i concretament està basada en el seu Codi de Conducta per a la Contractació de personal investigador: [OTM-R, Contractació d'investigadors oberta, transparent i basada en el mèrit](#). Aquests principis, amb els quals el VHIR està formalment compromès, asseguren que els processos de selecció siguin oberts i transparents, que les persones siguin seleccionades amb criteris objectius i comparables, tenint en compte la meritocràcia i respectant la igualtat de tracte i d'oportunitats. Aquesta política també està en línia amb la legislació vigent en matèria d'ocupació, igualtat, diversitat i protecció de dades.

L'Institut de Recerca Vall d'Hebron fomenta la igualtat i la diversitat, i vinculem aquests valors a través del nostre [Pla d'Igualtat d'Oportunitats](#). Aquest pla garanteix la igualtat d'oportunitats en el reclutament, la contractació, la formació i la gestió per a tot el personal de l'organització. A més, pretén enfortir la relació entre tot el personal, que representa el principal actiu de la institució.

Donem suport al nostre lema "La recerca d'avui, la salut de demà". En més de 20 anys, l'Institut de Recerca Vall d'Hebron ha aconseguit el lideratge en recerca biomèdica entre els hospitals del nostre país. Volem que la recerca de Vall d'Hebron es transformi: creant un impacte tant en la salut com en la qualitat de vida dels pacients i de la societat, generant riquesa social i econòmica de manera responsable i sostenible, i convertint-se en un referent mundial de nous ecosistemes de salut. Aquest èxit depèn del nostre equip. Per aquest motiu, entre els nostres principals objectius està el de reclutar persones excepcionals per garantir aquest èxit i donar el millor servei a la societat.

Finalment, aquesta política s'ha de revisar anualment per garantir que el seu contingut estigui actualitzat regularment i compleixi la llei i les millors pràctiques.

Abast

Tant el procediment de reclutament i selecció com la Política de Contractació s'apliquen a totes les vacants de personal del VHIR. La contractació i selecció de personal becari no es considera en aquest document.

Es poden aplicar criteris i procediments addicionals en el procés de selecció. Per tant, aquests podrien variar lleugerament a l'hora de contractar Caps de grup o altre personal investigador, inclòs el col·lectiu pre-doctoral dins de convocatòries institucionals específiques o altres convocatòries competitives. Tot i això, els criteris de contractació oberta, transparent i basada en mèrits es mantindran. Els procediments específics s'indiquen a l'apartat annex.

Excepcions

No es durà a terme un procés de selecció en els supòsits següents, sempre i quan la persona afectada hagi passat per un procés de selecció en algun moment amb anterioritat:

- Canvi de tipus de contracte de:
 - Contracte d'Activitats Científicotècniques a Indefinit
- Canvi de categoria professional d'un contracte temporal dins de la mateixa Àrea.
- Canvi de contracte temporal dins de la mateixa Àrea.
- En cas de promoció/trasllat intern dins d'una mateixa Àrea/Grup de Recerca:
 - D'un contracte indefinit a un contracte indefinit
 - Canvi de categoria professional i salari
 - Canvi/fi de projecte/contracte, amb canvi o no de condicions laborals

**Si la promoció interna és en una nova Unitat/Equip/Grup de Recerca, s'ha de fer un procés de reclutament i selecció.*

Context jurídic

El VHIR es compromet a complir els requisits legislatius per promoure la igualtat d'oportunitats i la diversitat dins de la institució. La dignitat i el respecte a la política laboral s'aplicaran en totes les fases de reclutament i selecció. Aquesta política s'ha redactat d'acord i en compliment amb la legislació laboral nacional vigent i la Llei d'ocupació pública.

En tots els processos de selecció es respectaran i compliran els següents principis:

- Codi OTM-R, contractació oberta, transparent i basada en mèrits d'investigadors/es
- Constitució Espanyola
- Llei de l'Estatut de l'Empleat Públic
- Estatut dels Treballadors

- Llei de la Ciència
- Llei de Transparència
- Llei de Protecció de Dades
- Nova Llei d'Igualtat (Llei d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes. 17 de juliol de 2015).
- Conveni Col·lectiu Institucional del VHIR

L'incompliment dels principis establerts en aquesta política es considera una infracció greu i comportarà l'aplicació de mesures disciplinàries estrictes basades en el Conveni Col·lectiu Institucional.

Responsabilitats

Tot el personal implicat en el procés de reclutament i selecció ha de seguir els principis i instruccions descrits en aquesta política.

Totes les persones responsables de contractació (Directors/es / Cap d'Unitats / Investigadors/es Principals, etc.) són responsables de garantir que les persones candidates compleixin els requisits del lloc de treball (representant el perfil ideal) i participin en l'aprovació dels processos.

El Departament de Recursos Humans assumeix diverses funcions en el procés de reclutament i selecció.

Aquests inclouen, entre d'altres:

- Aplicar el procediment.
- Garantir que es compleixin els requisits legals per a cada procés de selecció.
- Garantir el compliment dels principis de publicitat, igualtat de tracte i oportunitats entre totes les persones candidates, mèrit i capacitat en els processos de selecció que es duen a terme al VHIR.
- Garantir que els processos de selecció del VHIR estiguin en línia amb els principis i requisits de la HRS4R.
- Participar en el procés de selecció: Revisió / edició i publicació d'anuncis de feina, selecció del currículum, presentació de candidatures, realització d'entrevistes, preparació / revisió d'informes de selecció.
- Generar i mantenir un registre actualitzat de la documentació de tots els processos de selecció realitzats al VHIR.
- Proporcionar orientació a les persones responsables de contractació de personal durant tot el procés de reclutament i selecció.

En base a la Política de la Carrera Investigadora institucional, les decisions de contractació s'han de prendre sempre en funció de criteris objectius i mesurables, com ara:

- Formació acadèmica
- Trajectòria professional/d'aprenentatge
- Nivell d'independència/responsabilitat
- Trajectòria investigadora
- Actuació de l'entrevista
- Proves d'entrevista (hard i soft skills)
- Referències professionals
- Principis OTM-R
- Requisits de l'entitat finançadora

Reclutament

Identificació de la necessitat

Cada procés de contractació s'origina a partir de la necessitat d'omplir una posició vacant existent o crear una nova vacant. Per iniciar el procés, la persona responsable de la contractació ha d'enviar una sol·licitud per escrit i per correu electrònic a Recursos Humans. L'Àrea de Recursos Humans verificarà que es disposa d'informació suficient sobre les característiques del lloc de treball i els requisits que ha de complir la persona candidata. En aquest sentit, es basarà en la Descripció del Lloc de Treball existent, el document de trajectòria investigadora del VHIR, les competències generals i específiques i qualsevol informació addicional que faciliti la persona responsable. Així mateix, l'Àrea de Recursos Humans verificarà que les condicions laborals siguin adequades d'acord amb les normes legals i el context institucional actual. A més, es recomanarà utilitzar com a referència la descripció de llocs i perfils professionals en l'àmbit de la recerca establerts pel "[Marc Europeu de Carreres Investigadores](#)".

Comitè de Selecció

- El Comitè de Selecció s'ha de constituir a l'inici del procés de selecció i constar en el document de l'*Informe de Selecció*.
- Les persones membres d'aquest Comitè poden variar en funció del tipus de perfil que es contracti.
- El Comitè ha de constar d'un mínim de tres membres:

- President/a del Comitè: normalment serà el/la Cap d'Unitat/Àrea, l'Investigador/a Principal (IP) que està contractant o la persona delegada per l'IP. En cas de dubte pel que fa a la persona que ha d'ocupar aquesta posició, podeu consultar a Recursos Humans abans de formalitzar el grup.
- Coordinador/a del Comitè: normalment serà algú de Recursos Humans o algú designat aquest. Aquesta persona garanteix que el procés de contractació es dugui a terme d'acord amb tots els principis legals i ètics esmentats en aquesta Política.
- Tercer membre: ha de ser algú que compleixi totes les qualificacions esmentades a continuació.

Qualificacions del Comitè de Selecció:

Per poder formar part d'un Comitè de Selecció s'han de complir els criteris següents:

- Totes les persones han de ser expertes en diferents disciplines, competències i habilitats; sempre d'acord amb la naturalesa del lloc, la convocatòria o el programa.
- Totes les persones han de conèixer i entendre la política de reclutament i selecció de VHIR, els principis OTM-R i els principis de contractació de la Comissió Europea.
- Totes les persones han de conèixer els criteris addicionals vinculats a les entitats/programes finançadors.
- Totes les persones han de tenir una formació adequada per entrevistar, avaluar i seleccionar candidatures. En cas que encara no s'hagi fet una formació formal, s'ha de veure el vídeo de formació sobre [Biaixos al Procés de Selecció en Instituts de Recerca](#) .
- Cap persona tindrà conflicte d'interessos i prendrà decisions basades en proves verificables i no en preferències personals.
- El Comitè ha de tenir una representació de gènere equilibrada.
- Les persones membres del Comitè han de ser les mateixes per mantenir la coherència en tot el procés.
- L'ideal seria que almenys una persona del Comitè tingués una formació internacional.

El Comitè de Selecció pot comptar amb persones assessores especialitzades internes o externes si es considera necessari.

Responsabilitats del Comitè de Selecció

- Identificar els criteris de selecció i dissenyar l'anunci de feina en col·laboració amb l'Àrea de Recursos Humans.
- Garantir que tothom qui formi part del Comitè de Selecció estigui disponible per entrevistar totes les persones candidates.
- Mantenir la confidencialitat durant i després del procés de selecció i contractació, establint processos de comunicació adequats.
- Declarar els conflictes d'interès previs a la revisió de les sol·licituds.
- Ser capaç de respondre a qualsevol pregunta plantejada per les persones candidates.
- Desenvolupar una planificació del procés de selecció amb terminis.
- Decidir quins documents s'han d'incloure com a part d'una sol·licitud i com s'han d'avaluar.
- Revisar i valorar tota la documentació presentada per les persones candidates.
- Discutir el tractament de qualsevol candidatura interna potencial.
- Determinar els criteris d'avaluació que s'utilitzaran per avaluar les candidatures (per exemple, recerca, presentacions, entrevistes) en la fase de preselecció i selecció.
- Supervisar i garantir l'equilibri de gènere en cada etapa del procés de selecció i registrar aquestes dades.
- Elaborar informes de selecció.
- Proporcionar feedback a les persones sol·licitants durant tot el procés de reclutament i selecció.

Responsabilitats del/a President/a:

- En col·laboració amb Recursos Humans, garantir que no hi hagi discriminació contra les dones i les minories poc representades ni cap altra possible discriminació/biaix en tota la planificació, avaluació i decisió de contractació i selecció.
- En col·laboració amb Recursos Humans, informar a tots els membres del Comitè de Selecció sobre l'OTM-R i les directrius i polítiques internes de contractació. Per fer-ho, és molt recomanable organitzar una sessió informativa prèvia a l'inici del procés de selecció.
- En col·laboració amb Recursos Humans, assegurar-se que totes les persones que formen part del Comitè de Selecció, compleixin els requisits per formar-ne part. Garantir que totes les persones que formen part del Comitè de Selecció entenguin i executin les seves funcions adequadament en col·laboració amb Recursos Humans.

- Garantir que s'arribi a un acord/consens entre totes les persones que formen part del Comitè de Selecció sobre qualsevol decisió determinada.
- Liderar i coordinar les activitats dels Comitès de Selecció en relació amb el procés de selecció.
- Garantir que les discussions del Comitè de Selecció es basin en els criteris de selecció, OTM-R i principis d'igualtat / inclusió.
- Validar els informes de selecció.

Descripcions de llocs de treball i anuncis de feina

Tenir una descripció clara i prèviament acordada és essencial per a una contractació exitosa. La descripció del lloc de treball garanteix que l'IP/ Cap d'Unitat i Recursos Humans estiguin alineats i siguin conscients del perfil ideal necessari. A més, aquest document serveix de referència per mesurar el rendiment i proporciona a la persona candidata una visió general de les responsabilitats i els requisits mínims necessaris. Qualsevol criteri ha d'estar lliure de discriminació indirecta o directa.

La plantilla estàndard d'anunci de feina del VHIR descriu la descripció general de la vacant, que inclou:

- La Unitat / Àrea / Grup de Recerca / IP vinculada al procés de selecció.
- Lloc ofert, especificacions i data d'inici de la relació laboral.
- Coneixements i experiència professional o acadèmica "requerits" i "desitjables" (si escau).
- Nombre de llocs vacants.
- Condicions de treball: tipus de contracte, durada, hores setmanals i salari. El salari s'ha d'expressar sempre en xifres anuals brutes.
- Informació general sobre el procés de selecció (dates aproximades d'inici i tancament).
- Dades de contacte: Les persones candidates poden presentar-se des de la pàgina web del VHIR a les diferents ofertes de feina seguint les instruccions descrites a l'anunci de feina. Com a regla general, no s'acceptaran currículums o documents que incloguin dades personals en format paper.

Anunci de vacants

Totes les vacants es publicaran a través del web institucional i, en funció dels perfils necessaris, les vacants també es podran publicar en portals d'ocupació addicionals, webs especialitzades en l'àmbit biomèdic i altres

especialitats rellevants. A més, seguint les recomanacions de la HRS4R, es publicaran al portal europeu, [web EURAXESS](#).

Per defecte, totes les ofertes es publicaran durant un **mínim de 15 dies**, per garantir la igualtat d'accés a totes les persones candidates. A més, s'adoptarà la normativa dels portals d'ocupació, sempre que compleixin els principis descrits anteriorment.

Totes les ofertes han d'incloure la declaració de compromís de VHIR amb els principis del *Codi de Conducta per a la Contractació de personal investigador i els principis d'Igualtat i Diversitat establerts a la institució*.

Preselecció

Currículum i filtrat de primer contacte

La Unitat d'Atracció i Captació de Talent és responsable del filtratge del *currículum* per al personal de Gestió i Administració i personal de Suport a la Recerca. Tanmateix, atès l'alt grau d'especialització dels llocs científics, l'IP a càrrec és la persona responsable d'aquesta fase del procés de selecció en el cas del Personal de Recerca. En qualsevol cas, el Comitè de Selecció és responsable de la fase d'avaluació de competències i entrevista presencial/virtual.

Per poder preseleccionar els currículums, el Comitè de Selecció realitzarà el filtratge de les possibles candidatures. Això es fa en funció dels requisits d'eliminació descrits a l'*anunci de la vacant* i dels criteris establerts a l'*informe de preselecció*. Aquest informe serà emplenat pel Comitè de Selecció i enumerarà els criteris requerits i desitjables amb les seves respectives puntuacions. Així mateix, es considerarà qualsevol criteri que pugui complementar i/o afegir valor o coneixement a la vacant. També s'ha de tenir en compte el reconeixement de la mobilitat, les qualificacions acadèmiques, la despenalització de les bretxes cronològiques, la sobrequalificació i l'acreditació postdoctoral (juntament amb la resta de principis establerts en l' [OTM-R i HRS4R](#)).

Un cop definida una llista de possibles perfils preseleccionats, es realitza una primera entrevista per verificar l'adequació de cada candidatura i així optimitzar el procés de selecció global. Un cop finalitzada aquest primer filtratge, es suggereix seleccionar un mínim de 3 i fins a 6 (idealment) candidatures preseleccionades per a la següent fase. Es contactarà amb aquestes persones per concertar una entrevista

(presencial o per videoconferència), tenint en compte la disponibilitat del Comitè de Selecció i de la persona interessada. A la resta de candidatures se'ls notificarà el seu estat al llarg del procés de selecció.

Selecció

Entrevista

Aquesta fase permetrà al Comitè de Selecció ampliar la informació de la vacant i aprofundir en el coneixement de la formació i experiència de la candidatura, així com obtenir informació sobre capacitats i habilitats.

Per tal de garantir que les entrevistes es realitzin amb la metodologia adequada i no tinguin cap tipus de biaix, es recomana utilitzar la *Guia d'entrevistes*. Abans de les entrevistes virtuals/presencials, el Comitè de Selecció es reunirà i revisarà el perfil de la candidatura i acordarà el format i les preguntes a fer durant l'entrevista (és a dir, preguntes d'adequació al rol, basades en competències, comportament durant l'entrevista) i determinarà qui del Comitè de Selecció realitzarà cada tipus de pregunta.

Durant les entrevistes virtuals/presencials, el Comitè de Selecció ha d'utilitzar el document *Informe de Preselecció*, que conté els criteris, requerits i desitjables, per al lloc. En aquest document s'atorga una puntuació final a cada candidatura per mesurar l'adequació al rol i l'adequació a la institució en funció dels criteris ja definits. Els comentaris finals i l'avaluació de totes les candidatures entrevistades es resumiran aquí i s'emmagatzemaran adequadament per a futures referències.

Es poden assignar proves addicionals (hard i soft skills) abans o després de realitzar entrevistes presencials per complementar la decisió final, però no seran en cap cas l'únic motiu per descartar una candidatura.

En els casos en què la proximitat o la mobilitat puguin impedir l'entrevista presencial amb el Comitè de Selecció, es podrà utilitzar la videoconferència.

Les decisions de contractació han de ser el resultat d'una elecció unànime del Comitè de Selecció i sempre seguint els principis oberts, transparents i basats en el mèrit. En cas que els o les IPs decideixin dur a terme el procés de selecció de manera independent, la Unitat d'Atracció i Captació de Talent romandrà disponible per donar suport en qualsevol de les fases de reclutament i selecció descrites.

En cas que el procés de selecció no es resolgui per falta de suficients candidatures o candidatures adequades, la vacant es declararà deserta i es podrà iniciar un nou procés de selecció.

Contractació oberta, transparent i basada en mèrits

D'acord amb les recomanacions del Codi de Contractació Obert, Transparent i Basat en el Mèrit, totes les contractacions es faran estrictament per mèrits i adequació als requisits del lloc de treball.

Totes les candidatures seran considerades per al lloc de treball sense restriccions de gènere, edat, ètnia, nacionalitat, religió o creences, orientació sexual, idioma, discapacitat, opinió política, estatus social o econòmic o qualsevol altre tipus.

Totes les entrevistes seguiran la mateixa metodologia. A totes les persones candidates se'ls farà un conjunt mínim de preguntes estàndard i preguntes addicionals acordades pel Comitè de Selecció, per evitar qualsevol biaix.

En compliment del codi de transparència, les persones candidates han de ser informades sobre l'estat del procés de selecció, els criteris, el nombre de vacants i el pla de desenvolupament professional durant tot el procés de selecció i tenen dret a sol·licitar comentaris sobre els punts forts i febles de les seves candidatures.

A l'hora de seleccionar una persona finalista, el Comitè de Selecció utilitzarà l'*Informe de Selecció* (incloent: comentaris de l'entrevista, comentaris del Comitè de Selecció, puntuació de les candidatures per criteris de selecció i puntuació final) per avaluar les persones entrevistades, garantint en última instància una avaluació justa i basada en el mèrit de totes les candidatures. D'acord amb el *Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador*, l'avaluació del mèrit es basarà en l'experiència prèvia i actual, el resultat de l'entrevista, la motivació i la idoneïtat per al rol.

Tancament

Oferta de feina

Totes les ofertes d'ocupació seran notificades per telèfon, quan sigui possible, seguides d'una confirmació per escrit. L'oferta de feina ha de detallar: el títol del lloc de treball, la unitat, l'àrea i els termes contractuals. Es demanarà a la nova persona contractada que confirmi la recepció de l'oferta i envii una acceptació provisional. Un cop acceptada l'oferta, se sol·licitarà una sèrie de documentació necessària per iniciar el procés de

contractaci. A la persona finalment contractada se li assignarà un/a tècnic/a de Recursos Humans que gestionarà la relació laboral a partir d'aquest moment. Tota la documentació relacionada amb el procés de reclutament, selecció i contractació es mantindrà confidencial, s'emmagatzemarà de manera segura i es conservarà durant un període mínim de sis mesos.

Qualsevol oferta de feina sempre estarà condicionada a la validesa de les qualificacions, referències, identitat i qualsevol altra comprovació rellevant. En cas de retenció conscient d'informació o informació falsa, es pot retirar l'oferta o finalitzar la feina. Abans de prendre una decisió final, Recursos Humans s'ha de posar en contacte amb la persona per discutir qualsevol dubte plantejat.

Referències i validació d'experiència prèvia

Les referències representen una manera de confirmar la veracitat de les qualificacions i la trajectòria d'una persona. Es poden comprovar per correu electrònic o per telèfon.

Idealment, la validació d'experiència prèvia s'hauria de confirmar amb l'empresa o institució més recent i/o a dels darrers 2 anys d'ocupació. Si això no és possible, les comprovacions d'ocupació es faran amb almenys dos empresaris diferents. Les referències han d'incloure un segell o capçalera de l'empresa juntament amb les dates i el títol del lloc de treball que té en compte el candidat/a.

A més, hauria de ser possible demostrar la qualificació acadèmica durant la trucada de filtratge i, un cop seleccionada la persona, s'haurien de sol·licitar tots els documents acreditatius d'aquestes qualificacions i emplenar-los als registres de la persona contractada.

Si les qualificacions o els requisits mínims no es poguessin provar o verificar, la candidatura podria ser desqualificada i, per tant, descartada del procés de selecció.

Gestió de reclamacions

Per a qualsevol qüestió o queixa, les persones candidates tenen dret a presentar les seves inquietuds a la institució. Els problemes o queixes s'han de fer per escrit i dirigir-se al o a la Cap d'Atracció i Captació de Talent en un termini de tres mesos a partir de la data de tancament de l'oferta. S'estudiarà la queixa i la comunicarà, amb recomanacions, a la Direcció de Recursos Humans, qui decidirà quina actuació prendre i ho notificarà a la persona que ha presentat la queixa. Les queixes relacionades amb qualsevol altre tema adreçades a la institució, es poden comunicar a través de diversos canals a disposició del públic: telèfon,

adreça de correu electrònic específic (atenciousuari@vhir.org), format paper, web institucional a "[Ajuda'ns a millorar el nostre servei](#)".

Depenent del tema de la queixa, la comunicació es remetrà a la gerència adequada i es mantindrà informada a la Unitat de Qualitat per garantir que el tema es gestiona d'acord amb que correspongui. El procediment detallat es pot trobar al document oficial "Procés de gestió de reclamacions de clients" (VHIR-Q-PGR-006).

Anàlisi del procés de reclutament i selecció

Idealment, cada any Recursos Humans (en col·laboració amb l'investigador/a principal / Cap d'Unitat, si escau) avaluarà el procés de selecció utilitzat i la seva eficàcia en la selecció de la candidatura adequada.

L'anàlisi pot incloure una revisió dels següents aspectes:

- Rellevància i prevalença del nom del lloc de treball i de la descripció del lloc de treball dins del mercat laboral;
- Èxit de les fonts utilitzades per anunciar-se;
- Eficàcia de la metodologia d'entrevista: format, puntuació i execució;
- Criteris de selecció i implementació adequada de l'OTM-R.

Temes relacionats

Conflicte d'interessos

Segons la Política de Conflicte d'Interessos institucional, només es permet la contractació de familiars quan s'incorporin a una unitat d'equip diferent de la que treballa la persona del VHIR relacionada. És a dir, dues persones relacionades, fins al segon grau de consanguinitat, no poden treballar dins de la mateixa unitat o equip. En la contractació de familiars o familiars directes, aquestes sol·licituds sempre s'han de comunicar prèviament a la Unitat de Relacions Laborals (RRLl).

A més, tot el personal implicat en el procés de reclutament i selecció ha d'evitar participar en les decisions de selecció i contractació de candidatures que comparteixin qualsevol tipus de relació

propera (familiars directes, familiars, amics, etc.). Això també inclou ser membre del Comitè de Selecció.

Mobilitat i integració de parella/cònjuge

Vall d'Hebron Institut de Recerca ofereix suport en temes relacionats amb la reubicació i integració a la societat als cònjuges o parelles del seu personal. Aquest suport es pot donar per a la incorporació al mercat laboral, com viure a Barcelona, entre d'altres. Tot el personal del VHIR és lliure de sol·licitar aquest tipus d'assistència. Aquesta sol·licitud s'ha de dirigir a Recursos Humans, que s'encarregarà del procés.

Annex I – Contractació: Personal Investigador Pre-doctoral (R1)

Hi ha 3 maneres d'accedir a la carrera investigadora al VHIR com a *investigador/a Pre-doctoral, R1*:

- Convocatòria interna Pre-doctoral del VHIR
- Beca competitiva de Recursos Humans
- Oferta de feina

1. Convocatòria interna Pre-doctoral del VHIR

Cada any, el VHIR obre convocatòries internacionals competitives d'alt impacte en el sector de la salut/recerca. El nombre de convocatòries ha anat augmentant al llarg dels anys, i avui dia es proporcionen tres categories de convocatòries per afavorir l'inici d'una carrera investigadora.

Com sol·licitar-ho?

Pel que fa al procés de sol·licitud, es poden trobar instruccions específiques sobre els requisits, els horaris i la documentació dins de cada convocatòria específica. Totes les convocatòries es publicaran al [web institucional](#).

Actualment, aquestes són les nostres convocatòries i la seva freqüència d'obertura:

- **Doctorat VHIR** – L'objectiu d'aquestes beques és formar personal investigador en els grups de recerca de l'entorn del Vall d'Hebron Barcelona Hospital Campus.
 - Nombre de convocatòries: segons l'any (3-5 beques).
 - Periodicitat: anual.
 - Durada: 3 anys.

Cada any es financen cinc contractes predoctorals gràcies a la campanya "Amics del VHIR". A més, altres posicions específiques són finançades periòdicament per fundacions privades (com la Fundació Josep Palau Francàs) o campanyes ("Mocador Solidari").
- **Carles Margarit**** – Aquests ajuts estan dirigits a persones que hagin finalitzat la seva especialitat mèdica (FSE) i estan destinats a promoure nous accessos a la recerca translacional, sense haver d'interrompre l'activitat assistencial de l'especialitat, ja que aquests ajuts seran compatibles amb una dedicació parcial a aquesta activitat.
 - Nombre de convocatòries: 3-5 vacants.
 - Periodicitat: anual.
 - Durada: 1 any.
- **David García Dorado**** – Aquesta beca s'atorga a la millor de les 3 candidatures a la beca Carles Margarit, i permetrà a la persona becada continuar la seva activitat durant 2 anys més, en el marc d'un programa de doctorat.

- Nombre de convocatòries: 1 vacant.
- Periodicitat: anual.
- Durada: 2 anys.

**Només disponible per a especialistes de l'àmbit sanitari.

Elegibilitat

1. Les persones candidates no han de tenir un doctorat.
2. Les persones candidates han d'estar matriculades en un programa de doctorat en el moment d'iniciar la beca.
3. Les persones candidates no poden haver estat titulars d'un contracte/beca de doctorat amb condicions similars, en els 12 mesos anteriors a la sol·licitud. Aquest requisit s'aplica a totes les convocatòries excepte a la David García Dorado.

Tots els requisits específics es detallaran a la descripció de cada convocatòria.

Procés de reclutament i selecció

En general, hi ha 3 etapes dins del procés de selecció:

1. *Primer filtratge - Avaluació de la persona candidata:* tota la documentació de la seva sol·licitud serà revisada per una Comissió d'Avaluació d'acord amb els requisits descrits a la convocatòria. Després de la publicació de la llista provisional, s'obre un període d'al·legacions. Un cop resoltes les reclamacions, es publica la llista definitiva.
2. *Segon filtratge:* si es detalla en el reglament de la convocatòria, el Comitè de Selecció realitzarà una entrevista personal.
3. *Contractació:* es comuniquen els resultats del procés de selecció.

El procés de selecció pot variar en funció de la naturalesa de la convocatòria.

Criteris de selecció

Cada candidatura serà avaluada en funció d'un sistema de puntuació*. Aquests són alguns dels criteris inclosos en el procés de reclutament i selecció:

- Qualificacions de graus i màsters
- Pràctiques extracurriculars
- Publicacions indexades dins del Journal Citation Report
- Cursos, participació/assistència a congressos
- Experiència treballant en un grup de recerca
- Altres mèrits com la mobilitat, activitats de divulgació, col·laboracions...

El valor de ponderació de cada criteri pot variar per a cada convocatòria. D'acord amb la Declaració de San Francisco sobre l'Avaluació de la Recerca (DORA), el VHIR es compromet a experimentar una transformació cap a criteris

d'avaluació de la recerca basats en la seva qualitat inherent i l'impacte social dels resultats, mirant més enllà de les mètriques de publicació.

Comitè de selecció

D'acord amb la Política de Selecció institucional, el Comitè de Selecció ha d'estar format per persones expertes de diferents disciplines, competències i habilitats, idealment amb una formació internacional i una representació de gènere equilibrada; sempre d'acord amb la naturalesa del lloc, la convocatòria o el programa.

Depenent de la naturalesa i les bases de la convocatòria, en el *procediment de reclutament i selecció* hi intervenen diferents comitès.

- *Comitè d'Avaluació Interna*: assegura que les persones candidates compleixen els requisits mínims de qualitat, viabilitat i idoneïtat a les línies de la convocatòria i Institució. Aquesta avaluació es resumeix en un informe.
- *Comitè de Selecció*: si escau, en el procés de selecció hi intervenen persones externes i expertes en la matèria.

2. Beca competitiva de Recursos Humans

Al llarg de l'any, diversos grups de recerca busquen candidatures per presentar-les a convocatòries competitives que siguin nominatives. En aquest cas, s'obren ofertes de feina d'acord amb els requisits de les convocatòries competitives. Les ofertes de feina són, per tant, alineades amb els requisits de les convocatòries competitives.

Les més comuns són:

- **FI ("Personal Investigador Predoctoral en Formación")** - Aquests ajuts estan dirigits a universitats, centres de recerca i fundacions hospitalàries de Catalunya per a la contractació de personal investigador en formació, concretament per a la realització dels seus estudis de doctorat dins del sistema universitari català.
 - Nombre de convocatòries: Segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 3 anys
- **FPI ("Formació Personal Investigador")** - L'objecte de les beques és donar suport a la formació dels doctors i doctores mitjançant el finançament de contractes laborals, en forma de contractes predoctorals, per a que aquest col·lectiu predoctoral en formació pugui realitzar una tesi doctoral associada a un projecte de recerca.
 - Nombre de convocatòries: Segons l'any
 - Periodicitat: anual

- Durada: 4 anys
- **FPU ("Formación Profesorado Universitario")** - Aquests ajuts estan destinats a la formació investigadora en programes de doctorat per a l'obtenció del títol de doctor i l'adquisició de competències docents universitàries en qualsevol àmbit del coneixement científic, que facilitaran la futura incorporació d'aquestes persones al sistema espanyol d'educació superior i investigació científica.
 - Nombre de convocatòries: Segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 4 anys
- **PFIS ("Contratos Predoctorales de Formación en Investigación en Salud")** - L'objectiu d'aquests ajuts és contractar personal investigador per tal de promoure la seva formació en ciències i tecnologies de la salut, mitjançant la realització d'una tesi doctoral, així com fomentar la participació de personal investigador que desenvolupi activitats assistencials clíniques.
 - Nombre de convocatòries: Segons l'any
 - Periodicitat: cada any
 - Durada: 4 anys
- **I-PFIS ("Doctorados IIS-empresa en Ciencias y Tecnologías de la Salud")** - Aquests ajuts estan destinats a contractar personal investigador amb la finalitat de promoure la seva formació en ciències i tecnologies de la salut, mitjançant la realització d'una tesi doctoral. A partir del tercer any, la persona candidata haurà de passar entre 12 i 24 mesos treballant en una empresa.
 - Nombre de convocatòries: Segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 4 anys

A més de les convocatòries esmentades anteriorment, pot haver-hi altres convocatòries competitives finançades per diverses entitats (per exemple, "la Caixa", "Comissió Europea", etc.).

Com sol·licitar-ho?

Pel que fa al procés de sol·licitud, es poden trobar instruccions específiques sobre els requisits, els horaris i la documentació dins de cada convocatòria específica. Totes les convocatòries es publicaran a la pàgina web corresponent de l'entitat finançadora. Aquestes subvencions es compartiran a través de comunicacions internes i a través de l'oferta de feina.

Elegibilitat

- Les persones candidates no han de tenir un doctorat.

- Les persones candidates han d'estar matriculades en un programa de doctorat en el moment d'iniciar la beca.

Les persones candidates no poden haver estat titulars d'un contracte/beca de doctorat amb condicions similars, en els 12 mesos anteriors a la sol·licitud. *Tots els requisits específics es detallaran a la descripció de cada convocatòria.*

Contractació, procés de selecció i criteris

Les convocatòries competitives es difonen normalment a través dels canals habituals del VHIR. En algunes d'aquestes convocatòries només es pot presentar la sol·licitud d'un nombre limitat de candidatures per institució, per la qual cosa s'ha de fer un procés intern de prioritització.

La Comissió d'Avaluació Interna (CAI) vetlla per a que les candidatures compleixin els requisits mínims de qualitat, viabilitat i idoneïtat a les línies de la convocatòria. Les persones membres de la CAI prioritzen les candidatures en funció de les directrius de la convocatòria i els criteris estratègics interns fixats abans d'iniciar el procés.

Després de realitzar l'avaluació, es publica la llista prioritzada i es posa a disposició un període d'al·legacions. Un cop finalitzat aquest període, els resultats es validen com a definitius, i les candidatures seleccionades poden presentar la seva sol·licitud seguint les instruccions de l'entitat finançadora a través dels canals oficials del VHIR.

3. Oferta de feina

També es pot obrir una oferta de treball individual per grups de recerca que responguin a una necessitat específica de recerca i tinguin finançament disponible per a la contractació.

Com sol·licitar-ho?

Les persones sol·licitants han d'enviar un currículum vitae complet i una carta de presentació a les adreces de correu electrònic i/o sistemes ATS corresponents tal com s'indica a cada anunci de feina. Tots els anuncis de feina es publicaran, com a mínim, a la [pàgina web institucional](#) i a la pàgina web d' [EURAXESS](#).

Elegibilitat

Tots els requisits (formació acadèmica i experiència) s'especificaran a cada anunci de feina. Cal tenir en compte que els requisits poden ser obligatoris o desitjables.

Procés de reclutament i selecció

D'acord amb la Política de Reclutament i Selecció institucional, el VHIR es compromet formalment a garantir que tots els processos de reclutament i selecció siguin oberts i transparents, que les candidatures siguin seleccionades amb criteris objectius i comparables, tenint en compte la meritocràcia i respectant la igualtat de tracte i oportunitats. Aquesta política també està en línia amb la legislació vigent en matèria d'ocupació, igualtat, diversitat i protecció de dades.

El procés estàndard de contractació i selecció per a ofertes de feina inclou tres etapes:

1. *Preselecció:* selecció del currículum en funció dels criteris definits per a la vacant concreta seguida d'un primer contacte (entrevista telefònica/vídeo) amb les candidatures pre-seleccionades.
2. *Selecció:* segon contacte (vídeo/entrevista presencial) amb les candidatures seleccionades. Es podrien fer referències i proves addicionals competències transversals / tècniques, segons la decisió del Comitè de Reclutament i Selecció.
3. *Cloenda:* l'oferta de feina es fa al/la candidat/a final. Si s'accepta, s'inicia el procés de contractació. Si es rebutja, l'oferta de feina es fa a la següent persona candidata més qualificada segons els informes de selecció.

Criteris de selecció

A partir de la descripció del lloc de treball, l'anunci de feina i els criteris interns definits per a la vacant, es definirà un sistema de puntuació per avaluar cada candidatura tant per a la fase de preselecció com per a la selecció.

Comitè de selecció

D'acord amb la Política de Selecció institucional, el Comitè de Selecció ha d'estar format per persones expertes de diferents disciplines, competències i habilitats, idealment amb una formació internacional i una representació de gènere equilibrada; sempre d'acord amb la naturalesa del lloc, la convocatòria o el programa.

Annex II – Contractació: Personal Investigador Post-doctoral (R2)

Hi ha dues opcions per accedir a la carrera investigadora del VHIR com a personal investigador Post-doctoral (R2) a través de:

- Ajut Competitiu
- Oferta de feina

El VHIR té com a objectiu proporcionar creixement professional dins de la carrera investigadora. Aquestes opcions professionals estan dirigides tant a graduats Pre-doctorals del VHIR com a personal investigador de fora del context del VHIR.

1. Ajut Competitiu

Al llarg de l'any, diversos grups de recerca busquen candidatures per presentar-les a convocatòries competitives nominatives (és a dir, Sara Borrell finançada per l'ISCIII). En aquest cas, es posen a disposició ofertes de feina d'acord amb els requisits de les convocatòries competitives.

Aquestes són les convocatòries i la seva freqüència d'obertura:

- **Sara Borrell** – L'objectiu d'aquestes beques és la contractació de personal de doctorat recentment titulat en l'àmbit de les ciències i tecnologies de la salut, per perfeccionar la seva formació, en centres amb activitat assistencial clínica.
 - Nombre de convocatòries: 3-4 vacants
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 3 anys
- **Río Hortega**** – L'objectiu d'aquests ajuts és la contractació de professionals amb activitat assistencial clínica, que hagin superat la FSE, per al desenvolupament d'un pla de formació en recerca en ciències i tecnologies de la salut que es realitzarà simultàniament amb l'activitat assistencial corresponent a la seva especialitat. Les persones candidates a Río Hortega tenen la possibilitat de desenvolupar una tesi doctoral durant la durada de la beca.
 - Nombre de convocatòries: 5-6 vacants
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 2 anys

- **Juan de la Cierva** – L'objectiu d'aquestes beques és promoure l'estabilitat de la carrera científica i fomentar la incorporació de joves, en possessió d'un doctorat, amb l'objectiu de completar la seva formació investigadora postdoctoral en centres de recerca espanyols.
 - Nombre de convocatòries: Segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 2 anys
- **Beatriu de Pinós** – L'objectiu d'aquestes beques és la incorporació de personal investigador postdoctoral al sistema científic i tecnològic català.
 - Nombre de convocatòries: Segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 2 anys

**Només disponible per a especialistes de l'àmbit sanitari.

A més de les convocatòries esmentades anteriorment, pot haver-hi altres convocatòries competitives finançades per diverses entitats (per exemple, "la Caixa", "Comissió Europea", etc.).

Com sol·licitar-ho?

Pel que fa al procés de sol·licitud, es poden trobar instruccions específiques sobre els requisits, els horaris i la documentació dins de cada convocatòria específica. Aquests ajuts es compartiran a través de comunicacions internes i a través de l'oferta de feina. Totes les convocatòries es publicaran a la pàgina web corresponent de l'entitat finançadora.

Elegibilitat

- Les persones candidates han d'haver cursat un programa de doctorat (tesi doctoral presentada i aprovada) abans del període de sol·licitud de la beca**.
- Les persones candidates no poden haver tingut un contracte/ajut amb condicions similars.
- Per als contractes de Río Hortega, les persones candidates han de tenir el certificat oficial d'especialitat de medicina (MIR), farmàcia (FIR), biologia (BIR), química (QIR), bioquímica, psicologia (PIR), llar d'infants (EIR) o radiofísica hospitalària (RIR).

**Tots els requisits específics es detallaran a la descripció de cada convocatòria.*

*** Aquest requisit no s'aplica a les candidatures de Río Hortega.*

Contractació, procés de selecció i criteris

Les convocatòries competitives es difonen normalment a través dels canals habituals del VHIR.

En algunes d'aquestes convocatòries només es pot presentar la sol·licitud d'un nombre limitat de candidatures per institució, per la qual cosa s'ha de fer un procés intern de prioritjació.

La Comissió d'Avaluació Interna (CAI) vetlla per a que les candidatures compleixin els requisits mínims de qualitat, viabilitat i idoneïtat a les línies de la convocatòria. Les persones membres de la CAI prioritzen les candidatures en funció de les directrius de la convocatòria i els criteris estratègics interns fixats abans d'iniciar el procés.

Després de realitzar l'avaluació, es publica la llista prioritjada i es posa a disposició un període d'al·legacions. Un cop finalitzat aquest període, els resultats es validen com a definitius, i les candidatures seleccionades poden presentar la seva sol·licitud seguint les instruccions de l'entitat finançadora a través dels canals oficials del VHIR.

2. Oferta de feina

També es pot obrir una oferta de treball per grups de recerca que responguin a una necessitat específica de recerca i tinguin finançament disponible per a la contractació.

Com sol·licitar-ho?

Les persones sol·licitants han d'enviar un currículum vitae complet i una carta de presentació a les adreces de correu electrònic i/o sistemes ATS corresponents tal com s'indica a cada anunci de feina. Tots els anuncis de feina es publicaran, com a mínim, a la [pàgina web institucional](#) i a la pàgina web d' [EURAXESS](#).

Elegibilitat

Tots els requisits (formació acadèmica i experiència) s'especificaran a cada anunci de feina. Cal tenir en compte que els requisits poden ser obligatoris o desitjables.

Procés de reclutament i selecció

D'acord amb la Política de Reclutament i Selecció Contractació institucional, el VHIR es compromet formalment a garantir que tots els processos de reclutament i selecció siguin oberts i transparents, i que les candidatures siguin seleccionades amb criteris objectius i comparables, tenint en compte la meritocràcia i respectant la igualtat de tracte i oportunitats. Aquesta política també està en línia amb la legislació vigent en matèria d'ocupació, igualtat, diversitat i protecció de dades.

El procés estàndard de contractació i selecció per a ofertes de feina inclou tres etapes:

1. *Preselecció*: selecció del currículum en funció dels criteris definits per a la vacant concreta seguida d'un primer contacte (entrevista telefònica/vídeo) ambles candidatures pre-seleccionades.

2. *Selecció*: segon contacte (vídeo/entrevista presencial) amb les candidatures seleccionades. Es podrien fer referències i proves addicionals de competències transversals / tècniques, segons la decisió del Comitè de Reclutament i Selecció.

Cloenda: l'oferta de feina es fa al/la candidat/a final. Si s'accepta, s'inicia el procés de contractació. Si es rebutja, l'oferta de feina es fa a la següent persona més qualificada segons els informes de selecció.

Criteris de selecció

A partir de la descripció del lloc de treball, l'anunci de feina i els criteris interns definits per a la vacant, es definirà un sistema de puntuació per avaluar cada candidatura tant per a la fase de preselecció com per a la de selecció.

Comitè de selecció

Segons la Política de Reclutament i Selecció Contractació institucional, el Comitè de Selecció ha d'estar format per persones expertes de diferents disciplines, competències i habilitats, idealment amb una formació internacional i una representació de gènere equilibrada; sempre d'acord amb la naturalesa del lloc, la convocatòria o el programa.

El Comitè de Selecció també ha de complir amb els principis del Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador segons el marc de l'Espai Europeu de Recerca, en concret els principis de nomenament postdoctoral.

Annex III – Contractació: Personal Investigador Estabilitzat (R3)

Actualment, hi ha dues opcions per accedir a la carrera investigadora al VHIR com a personal investigador estabilitzat (R3) i la institució està explorant noves opcions a través d'una nova *convocatòria VHIR R3* que es llançarà en el futur.

- Beca competitiva de Recursos Humans
- Oferta de feina

El VHIR té com a objectiu proporcionar creixement professional dins de la carrera investigadora. Aquestes opcions professionals estan dirigides tant al personal del col·lectiu postdoctoral del VHIR com al personal investigador de fora del context del VHIR.

1. Beca competitiva de Recursos Humans

- **Juan Rodés**** – L'objectiu és la contractació de metges i metgesses amb experiència en recerca en Ciències i Tecnologies de la Salut, en els centres públics de salut que formen part de l'IIS, o per a la creació i cobertura del consegüent lloc de treball permanent en aquests centres un cop finalitzada la beca.
 - Nombre de convocatòries: segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 4 anys
- **Miguel Servet** – L'objectiu d'aquests ajuts és contractar doctors i doctores de carrera investigadora contrastada en els centres inclosos a l'article 3.1.e) de la convocatòria, proporcionant finançament addicional per a l'execució de l'activitat investigadora que desenvolupin i consolidar aquests professionals en llocs de treball permanent en aquests centres un cop finalitzada la beca.
 - Nombre de convocatòries: segons l'any (normalment una)
 - Periodicitat: normalment anual
 - Durada: 5 anys
- **Ramón y Cajal**: Té l'objectiu de promoure la incorporació a les organitzacions investigadores de personal investigador, tant espanyol com estranger, amb una trajectòria destacada per tal que adquireixin les competències i habilitats que els permetin obtenir una posició estable en una organització investigadora del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, fomentant específicament la incorporació de personal investigador que hagi desenvolupat la seva activitat professional a l'estranger.
 - Nombre de convocatòries: segons l'any
 - Periodicitat: segons l'any

- Durada: 5 anys (3 anys i 2 anys)

- **La Caixa Junior Leader Incoming/Retaining:** L'objectiu d'aquestes beques és contractar personal investigador excel·lent, de qualsevol nacionalitat, que vulgui continuar la seva recerca en qualsevol universitat o carrera investigadora en els àmbits de les ciències de la vida i de la salut, tecnologia, física, enginyeria i matemàtiques, en territori espanyol o portuguès.
 - Nombre de convocatòries: segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: 3 anys

**Només disponible per a especialistes de l'àmbit sanitari.

A més de les convocatòries esmentades anteriorment, pot haver-hi altres convocatòries competitives finançades per diverses entitats.

Com sol·licitar-ho?

Pel que fa al procés de sol·licitud, es poden trobar instruccions específiques sobre els requisits, els horaris i la documentació dins de cada convocatòria específica. Aquestes subvencions es compartiran a través de comunicacions internes i a través de l'oferta de feina.

Elegibilitat

- Les persones candidates han d'haver cursat un programa de doctorat (tesi doctoral presentada i aprovada) abans del període de sol·licitud de la beca.
- Les persones candidates no han d'haver tingut un contracte/subvenció amb condicions similars.
- Per als contractes Juan Rodés, les persones candidates han de tenir el certificat oficial d'especialitat de medicina (MIR), farmàcia (FIR), biologia (BIR), química (QIR), bioquímica, psicologia (PIR), llar d'infants (EIR) o radiofísica hospitalària (RIR).

**Tots els requisits específics es detallaran a la descripció de cada convocatòria.*

Contractació, procés de selecció i criteris

Les convocatòries competitives es difonen normalment a través dels canals habituals de VHIR. En algunes d'aquestes convocatòries només es pot presentar la sol·licitud d'un nombre limitat de candidatures per institució, per la qual cosa s'ha de fer un procés intern de priorització.

La Comissió d'Avaluació Interna (CAI) vetlla per a que les candidatures compleixin els requisits mínims de qualitat, viabilitat i idoneïtat a les línies de la convocatòria. Les persones membres de la CAI prioritzen les

candidatures en funció de les directrius de la convocatòria i els criteris estratègics interns fixats abans d'iniciar el procés.

Després de realitzar l'avaluació, es publica la llista prioritzada i es posa a disposició un període d'al·legacions. Un cop finalitzat aquest període, els resultats es validen com a definitius, i les candidatures seleccionades poden presentar la seva sol·licitud seguint les instruccions de l'entitat finançadora a través dels canals oficials del VHIR.

2. Oferta de feina

També es pot obrir una oferta de treball per grups de recerca que responguin a una necessitat específica de recerca i tinguin finançament disponible per a la contractació.

Com sol·licitar-ho?

Les persones sol·licitants han d'enviar un currículum vitae complet i una carta de presentació a les adreces de correu electrònic i/o sistemes ATS corresponents tal com s'indica a cada anunci de feina. Tots els anuncis de feina es publicaran, com a mínim, a la [pàgina web institucional](#) i a la pàgina web d' [EURAXESS](#).

Elegibilitat

Tots els requisits (formació acadèmica i experiència) s'especificaran a cada anunci de feina. Cal tenir en compte que els requisits poden ser obligatoris o desitjables.

Procés de reclutament i selecció

D'acord amb la Política de Reclutament i Selecció institucional, el VHIR es compromet formalment a garantir que tots els processos de reclutament i selecció siguin oberts i transparents, que les candidatures siguin seleccionades amb criteris objectius i comparables, tenint en compte la meritocràcia i respectant la igualtat de tracte i oportunitats. Aquesta política també està en línia amb la legislació vigent en matèria d'ocupació, igualtat, diversitat i protecció de dades. El procés estàndard de contractació i selecció per a ofertes de feina inclou tres etapes:

1. *Preselecció*: selecció del currículum en funció dels criteris definits per a la vacant concreta seguida d'un primer contacte (entrevista telefònica/vídeo) amb les candidatures preseleccionades.
2. *Selecció*: segon contacte (vídeo/entrevista presencial) amb les candidatures seleccionades. Es podrien fer referències i proves addicionals de competències transversals / tècniques, segons la decisió del Comitè de Reclutament i Selecció.
3. *Cloenda*: l'oferta de feina es fa al/la candidat/a final. Si s'accepta, s'inicia el procés de contractació. Si es rebutja, l'oferta de feina es fa a la següent persona més qualificada segons els informes de selecció.

Criteris de selecció

A partir de la descripció del lloc de treball, l'anunci de feina i els criteris interns definits per a la vacant, es definirà un sistema de puntuació per avaluar cada candidatura tant per a la fase de preselecció com per a la selecció.

Comissió de selecció

Segons la Política de Reclutament i Selecció institucional, els membres han d'estar formats per persones expertes en diferents disciplines, competències i habilitats, idealment amb una formació internacional i una representació de gènere equilibrada; sempre d'acord amb la naturalesa del lloc, la convocatòria o el programa.

El Comitè de Selecció també ha de complir amb els principis del Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador segons el marc de l'Espai Europeu de Recerca, en concret els principis de nomenament postdoctoral.

Annex IV – Contractació: Personal Investigador Principal (R4)

Actualment, hi ha dues opcions per accedir a la carrera investigadora del VHIR com a investigador/a principal (R4):

1. Convocatòria de recerca del VHIR
- 1.1. Convocatòria d'Excel·lència (oberta en un futur pròxim)

1.Convocatòria de recerca del VHIR

Segons l'Estratègia d'Atracció de Talent del VHIR, gairebé cada any s'obren convocatòries internacionals competitives d'alt impacte en el sector de la salut i la recerca per atraure personal investigador de primer nivell.

Com sol·licitar-ho?

Pel que fa al procés de sol·licitud, es poden trobar instruccions específiques sobre els requisits, els horaris i la documentació dins de cada convocatòria específica. Totes les convocatòries es publicaran al [web institucional](#) i al [web d'EURAXESS](#).

Aquestes són les nostres convocatòries i la seva freqüència d'obertura:

1.1. Convocatòria d'Excel·lència (oberta en un futur pròxim)

- **Excel·lència** – L'objectiu d'aquestes beques és la incorporació d'excel·lents perfils de recerca en l'etapa de Tenure i Tenure Track, d'acord amb la política de carrera científica del VHIR i els descriptors de recerca europeus. Les persones candidates han de tenir una trajectòria científica excepcional amb una excel·lent capacitat de lideratge i experiència internacional contrastada. Cal aportar un clar valor afegit a la Institució i la seva incorporació ha de contribuir als seus objectius estratègics.
 - Nombre de convocatòries: segons l'any
 - Periodicitat: anual
 - Durada: contracte indefinit

En els últims anys, la institució ha obert una convocatòria per a la contractació de personal investigador excel·lent anomenada Convocatòria ERC d'antiguitat.

Actualment, la institució està treballant en la conceptualització d'un nou programa d'excel·lència que es posarà en marxa en un futur pròxim.

Elegibilitat

- La persona candidata ha de ser beneficiària d'una beca ERC (Starting, Consolidator o Advanced Grant).
- O la persona candidata ha de ser beneficiària d'una beca ICREA.
- O la persona candidata ha de ser beneficiària d'un altre tipus de beca competitiva d'excel·lència.

Tots els requisits específics es detallaran a la descripció de cada convocatòria.

Procés de reclutament i selecció

En general, hi ha 3 etapes dins del procés de selecció:

1. *Primera selecció - Avaluació de la persona candidata:* tota la documentació de la sol·licitud serà revisada per una Comissió d'Avaluació segons els requisits descrits a la convocatòria. Després de la publicació de la llista provisional, s'obre un període d'al·legacions. Un cop resoltes les reclamacions, es publica la llista definitiva.
2. *Segona selecció:* entrevista realitzada pel Comitè Científic Intern (CCI) de la Fundació.
3. *Fase final:* El Patronat de la Fundació premia a la persona candidata segons l'informe elaborat per la CCI.
4. *Contractació:* es comuniquen els resultats del procés de selecció.

El procés de selecció pot variar en funció de la naturalesa de la convocatòria.

Criteris de selecció

Cada candidatura serà avaluat en funció d'un sistema de puntuació*. Aquests són alguns dels criteris inclosos en el procés de selecció i selecció:

- Registre de publicacions.
- Projectes nacionals i internacionals obtinguts, finançament continuat/discontinuu.
- Transferència de coneixement: patents, spin-off, etc.
- Altres mèrits com la mobilitat, activitats de divulgació, col·laboracions...

El valor de ponderació de cada criteri pot variar per a cada convocatòria.

