



Centre de Recerca
en Economia Internacional

Política de Contractació Oberta, Transparent, Basada en el Mèrit del CREI

Política OTM-R del CREI

La **política de contractació Oberta, Transparent, Basada en el Mèrit del CREI** (en endavant la **política OTM-R¹ del CREI**) representa el pilar fonamental de la "Carta Europea pels Investigadors" i el "Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors"² (vegeu la secció 1.4.1 més amunt). La política OTM-R garanteix que es contracta la persona més adequada al lloc de treball, garanteix la igualtat d'oportunitats i accés per a tothom, promou el desenvolupament d'una carrera internacional (cooperació, competència, mobilitat) i fa les carreres dels investigadors més atractives.

La **política de contractació Oberta, Transparent, Basada en el Mèrit del CREI** comprèn totes les fases del procés de contractació, des de la fase de convocatòria i sol·licitud fins a la fase de nomenament.

1. Convocatòria i sol·licitud

El procediment de contractació d'investigadors júnior del CREI implica diverses etapes anuals, començant amb l'autorització de l'òrgan de govern per a contractar investigadors en la següent temporada del *job market*. Una vegada s'ha aprovat les noves posicions a contractar, el director de CREI nomena els membres del Comitè de Contractació i el seu president. En general, el Comitè de Contractació del CREI està format per tots els investigadors de CREI i el seu president, nominat específicament per a cada campanya de contractació d'entre tots els investigadors sèniors de CREI.

a) Anunci del lloc de treball

A la tardor es publica l'anunci mitjançant els canals especialitzats *EconJobMarket* i *Job Openings for Economists*, així com a la pàgina web del CREI.

A l'anunci s'indica la següent informació:

- Posició vacant.
- Camps d'interès.
- Condicions del contracte: s'ofereix als investigadors júnior posicions *tenure-track* subjectes a una avaluació després de sis anys. Les condicions de nomenament són flexibles i competitives. Els investigadors del CREI no tenen cap obligació de realitzar docència, però se'ls anima a participar en programes acadèmics de la UPF i la Barcelona School of Economics. L'anglès és la llengua de treball al CREI.
- Per promoure una representació equilibrada de gènere entre el seu personal, el CREI anima les dones a presentar-se al procés.

¹ *Open, Transparent and Merit-based Recruitment Policy*

² La "European Charter for Researchers" i el "Code of Conduct for the Recruitment of Researchers", anomenats conjuntament "Charter and Code" o "C&C".

- Termini per enviar la sol·licitud de treball.
- Procediment de selecció: els candidats seleccionats són entrevistats a l'*European Economic Association (EEA) Job Market*, el qual normalment té lloc a mitjans de desembre. Les entrevistes poden tenir lloc en persona en el lloc on es celebri el *EEA Job Market*, o en línia mitjançant videoconferència.

b) Mantenir la càrrega administrativa al mínim

Per tal de minimitzar les tasques administratives del procés, les sol·licituds es presenten mitjançant la web <https://econjobmarket.org> on els candidats presenten la seva sol·licitud mitjançant l'aplicació informàtica de *e-recruitment "Headhunter"* (de *Editorial Express*).

D'acord amb els estàndards aplicats en centres de recerca en economia internacionals com el nostre, per a formalitzar la sol·licitud s'ha de presentar la següent documentació:

- CV.
- Treball de recerca recent (conegut com a *Job Market Paper*).
- Tres cartes de referència, que seran directament penjades a la pàgina web de la aplicació.

Tota la documentació s'ha de presentar telemàticament a través de la pàgina web indicada a l'anunci.

c) Justificar la recepció i proporcionar informació addicional

Quan el candidat presenta la seva sol·licitud a través de la pàgina web <https://econjobmarket.org> rep un correu automàtic confirmant-li que s'ha rebut tota la seva documentació.

Tal i com es descriu en els apartats següents, tots els candidats que han passat la fase de selecció i que, per tant, se'ls ha convidat i han estat entrevistats en el marc de l'*EEA Job Market* reben un correu convocant-los a realitzar un seminari de recerca al CREI o bé, en cas contrari, un correu informant-los que la seva candidatura no ha prosperat.

2. Avaluació i selecció

a) Configuració dels comitès de contractació

Tal i com s'ha comentat anteriorment, el director del CREI nomena el president del comitè de contractació, que serà el responsable de liderar i coordinar tot el procés de selecció. Tots els investigadors del CREI formen part del comitè de contractació.

b) Selecció i entrevista

Un cop rebudes totes les sol·licituds el comitè de contractació es reuneix per a analitzar-les i decidir els candidats que voldrà entrevistar durant l'*EEA Job Market*.

Donat que la durada de l'*EEA Job Market* és limitada (normalment dura 4 dies aproximadament), es confecciona una llista d'uns 25 candidats a entrevistar.

Els criteris que es consideren per a decidir els candidats a entrevistar són els requerits per als investigadors júnior del CREI, la majoria dels quals corresponen a "*Recognised Researchers*" (R2), d'acord amb la classificació europea³:

- El candidat ha demostrat una comprensió sistemàtica d'un camp d'estudi i de domini de la recerca associada a aquest camp.
- El candidat demostra anàlisi crítica, avaluació i síntesi d'idees noves i complexes.
- El candidat ha demostrat la capacitat de concebre, dissenyar, implementar i adaptar un programa de recerca significatiu amb integritat.
- El candidat ha fet una contribució a través de recerca original que amplia la frontera del coneixement desenvolupant un treball, innovació o aplicació importants.
- La recerca del candidat mereix una publicació en un *peer-review journal* internacional.
- La recerca del candidat fomentarà i/o crearà sinergies entre els membres de CREI.
- El candidat pot comunicar-se amb els seus companys i explicar el resultat de la seva recerca (i el seu valor) a la comunitat investigadora.
- El candidat pot comunicar-se amb una comunitat més àmplia, i amb la societat en general, sobre les seves àrees d'experiència.
- En un futur pròxim, el candidat pot orientar a investigadors en la seva primera fase, ajudant-los a ser més efectius i exitosos en la seva carrera investigadora.

3. Nomenament

Un cop realitzades les entrevistes a tots els candidats preseleccionats, el comitè de contractació es reuneix per a posar en comú el resultat d'aquestes. Els candidats són avaluats en base als paràmetres establerts, citats anteriorment, i s'estableix una llista dels candidats que continuen en el procés i són convocats a fer un seminari de recerca (també anomenat seminari de contractació) al CREI (sovint organitzat conjuntament amb el Departament d'Economia i

³ <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Empresa de la UPF). Els candidats que no arriben a aquesta fase del procés de selecció són degudament informats per el president del comitè de contractació.

Donat l'alt nivell de competència que existeix en el *job market* en el camp de l'economia (tots els centres de recerca internacionals porten a terme els seus processos de selecció de manera anàloga al CREI i en les mateixes dates), s'estableix un ordre de prioritat per anar concertant els seminaris de contractació. Tots els seminaris de contractació concertats són anunciats a la pàgina web del CREI, de manera que tots els candidats que es troben en aquesta fase del procés de selecció poden veure qui són la resta de candidats, quan faran el seu seminari i quin *paper* presentaran.

El dia del seminari de contractació el candidat, a part de presentar la seva recerca més recent al seminari, és entrevistat per diversos investigadors, en funció del seu camp de recerca, així com convidat a un dinar i sopar de treball on també es continuen fent entrevistes. El seminari i les entrevistes permeten recopilar més informació sobre els candidats, la qual que serà analitzada en profunditat pel comitè de contractació.

Després de cada seminari de contractació els investigadors del CREI que han participat en el seminari, han realitzat alguna de les entrevistes, o bé han participat en el dinar o sopar de treball, envien els seus comentaris sobre el candidat al president del comitè de contractació, sempre tenint en compte les variables a considerar, esmentades anteriorment.

Periòdicament, com a mínim un cop al mes, més sovint en funció de la competència que hi hagi entre els diferents centres de recerca per a contractar, el comitè de contractació es reuneix per posar en comú les valoracions dels candidats que han fet el seminari de contractació fins aquell moment. En aquesta reunió es tracta de consensuar i objectivar les valoracions que han fet tots els membres del comitè per tal de decidir si es fa una oferta a algun dels candidats avaluats fins el moment. En quan es decideix fer una oferta, el director del CREI envia una carta als candidats seleccionats on estableix els termes de l'oferta de CREI (salari, revisió intermèdia, promoció després de 6 anys, complement triennal basat en l'activitat de l'investigador, fons per a la recerca, etc.).

Donada l'alta competència que existeix en el *job market* en l'àmbit de l'economia, és habitual que els diferents centres de recerca vagin realitzant ofertes als candidats a mesura que conclouen que aquests s'ajusten al perfil que estan buscant, sense haver avaluat la totalitat de candidatures.

D'aquesta manera, es van fent seminaris de contractació, reunions periòdiques del comitè de contractació i possibles ofertes fins que es finalitza tot el procés.

a) Feedback

En el cas que es realitzi una oferta de treball i finalment aquesta no sigui acceptada pel candidat, el CREI contacta amb el candidat per a informar-se de quina ha estat l'oferta que ha seleccionat.

Per la seva banda, el president del comitè de contractació dona feedback individual i personalitzat a tots els candidats que han arribat a la fase d'entrevistes a l'*EEA Job Market*.

b) Procés de reclamació

Tots els candidats tenen dret a realitzar queixes o suggeriments sobre el procés de selecció del CREI en qualsevol moment. Per a fer-ho només cal que enviïn un correu a l'adreça de correu electrònic crei.recruitment@crei.cat.

Els suggeriments i queixes rebuts seran degudament analitzats i contestats pel president del comitè de contractació, alhora que considerats en el procés de millora contínua del CREI procediment de contractació.

4. Control de qualitat

Anualment el CREI prepara una memòria anual pel seu òrgan de govern on es detalla tota la informació relativa al procés de selecció de l'any immediatament finalitzat.

Així mateix, anualment el comitè de contractació, liderat pel seu president, revisa com ha anat el procés de selecció anual i determina si hi ha aspectes de millora a incorporar en el procés del proper any, sempre tenint en compte les millors pràctiques establertes per a les polítiques OTM-R.

La Gerent del CREI estableix les directrius i instruccions per a que el procés de selecció es porti a terme d'acord amb les polítiques OTM-R del CREI, així com per a la realització del procés d'avaluació final i propostes de millora.

Equilibri de gènere

Durant tot el procés de contractació es té en compte atraure candidates dones. En l'anunci de contractació s'inclou una declaració per animar les candidates a enviar la seva sol·licitud. A més, s'inclou candidates en totes les fases del procés de contractació. Addicionalment, les estadístiques anuals de contractació del CREI inclouen específicament la perspectiva de gènere.