

vicomtech

MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

Vicomtecheko Ikertzaileen Kontratazio Irekia, Gardena eta Merituetan Oinarritua



OTM-R

2021eko abendua

Aurkibidea

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Sarrera | Error! Bookmark not defined. |
| 2. Vicomtechen egungo OTM-R politika, praktika eta prozeduren azterketa . | Error! Bookmark not defined. |
| 3. Vicomtechen OTM-R politika berrikusi bat garatzea eta abian jartzea | Error! Bookmark not defined. |
| 4. Vicomtechen OTM-R politika argitaratzea | Error! Bookmark not defined. |
| 5. Kalitatea kontrolatzeko sistema..... | Error! Bookmark not defined. |
| 6. Barneko OTM-R gida egokitzea | Error! Bookmark not defined. |
| 7. Erakundearen barne-prestakuntza eta sentsibilizazioa | Error! Bookmark not defined. |
| 8. e-Recruitment | 7 |
| 1. Eranskina | 8 |

1. Sarrera

Vicomtech Computer Graphics, Visual Computing, Data Analytics & Intelligence, Interactive Digital Media eta Hizkuntzaren Teknologietan (IKT teknologiak) espezializatutako ikerketa aplikatuko zentro teknologikoa da.

Zentroa BRTA Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko kidea da, eta Ekonomia eta Lehiakortasun Ministerioak ziurtatuta dauka zentro teknologiko gisa, CIT-88 erregistrozenbakiarekin. Gainera, hainbat aliantza, plataforma eta kluster ditu kide.

Gure misio nagusia honako hau da:

- Computer Graphics, Visual Computing eta Multimedia arloetan tokiko enpresen eta erakundeen ikerketa aplikatuko, garapen teknologikoko eta berrikuntzako beharrak asetzera, haien lehiakortasun-abantaila indartuz eta garapen ekonomikoa eta gizartearen bizi-kalitatea hobetuz.
- Ikusizko elkarreragineko eta komunikazioko teknologia berritzaileak garatzea, prototipoak eta aplikazioak sortuz industriarekin lankidetzan.
- Ezagutza unibertsala lortzen laguntzea, ikertzaileak trebatuz eta beren ikerketa-lanen emaitzak nazioartean ospea duten aldizkari eta hitzaldietan argitaratuz.
- Lan-ingurune bikaina eta kalitate handikoa eskaintzea, ikertzaileek zentroan bertan, industrian edo beste arlo zientifiko batzuetan erantzukizuneko lanpostuak betetzeko beharrezkoak diren gaitasun pertsonalak eta profesionalak gara ditzaten.

Gure kontratazio-programen giltzarria da ziurtatzea ikerketa-postu baterako zientzialaririk onena kontratatzen dela.

Beraz, 2001ean sortu zenetik, Vicomtehek honako kontratazio-prozesu hau ezarri eta mantentzeko konpromisoa hartu zuen:

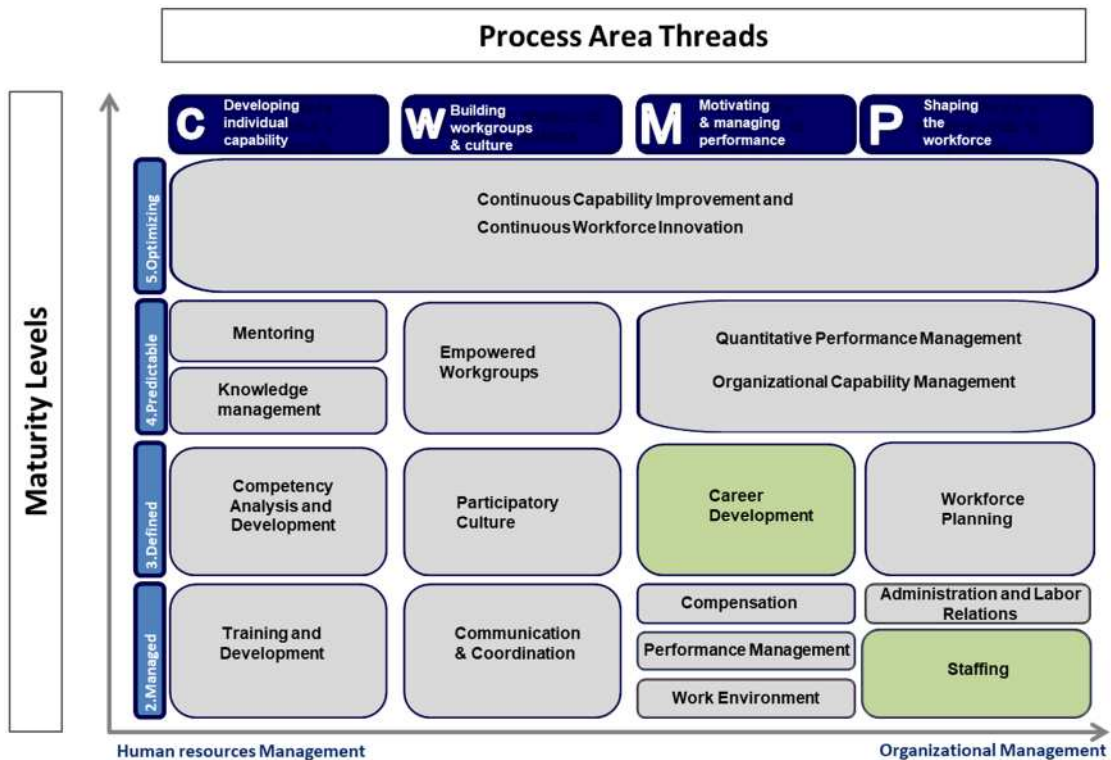
- ✓ Irekia
- ✓ Gardena
- ✓ Merituetan oinarritua

Politika honetan, Vicomtehek bere kontratazio-prozedura berrikusten du, EBk OTM-R sistema nolakoa izan beharko lukeen zehazteko ezarritako printzipio eta jarraibideen arabera. Berrikuspenaren ondorioz, kontratazio-politika hobetzeko hainbat ekintza ezarri dira.

2. Vicomtechen egungo OTM-R politika, praktika eta prozeduren azterketa

Vicomtehek egungo kontratazio-sistemaren berrikuspena egin du. 2015ean, Vicomtech pertsonak kudeatzeko politikak eta prozesuak hobetzen eta Carnegie Mellon Unibertsitateko People CMM matrizea aplikatzen hasi zen.

Urtero ebaluatu eta eguneratzen diren prozesu horien guztien artean, «Langileen Zuzkidura» eta «Karreraren Garapena» dira Vicomtechen kontratazio-politikarako funtsezko prozesuak.



Vicomtehek EBk emandako "kontrol-zerrenda" erabili du bere kontratazio-prozedurak berrikusteko. Politika horren **1. Eranskinak** egiaztapen-zerrenda honen bidez egindako ebaluazioa zehazten du.

3. Vicomtechen OTM-R politika berrikusi bat garatzea eta abian jartzea

Vicomtehek OTM-R politika garatu eta ezarri du, eta politika horrek, bereziki, kanpoko eskatzaileak sustatzen ditu:

- Hautaketa-prozesu osoan informazio argia eta gardena ematea, hautaketa-irizpideak eta egutegi adierazgarria barne. Hori Vicomtehek "Argi" plataforman argitaratuta duen pertsonal-politikan islatzen da (P-06.12-Kontratazioa). Horren bidez, enpresak ziurtatu nahi du langileen plantillan sartuko direla proiektuak garatzeko behar den prestakuntza-mailarekin. Bestalde, hautatzeko irizpideak eta gutxi gorabeherako egutegia Vicomtehek bere webgunean eta Euraxessen argitaratzen dituen lan-eskaintzetan agertzen dira.
- Enplegu-iragarki argi eta labur bat argitaratzea, informazio zehatzerako estekekin. Besteak beste, honako gai hauei buruz: eskatzen diren gaitasunak eta funtzioak, lan-baldintzak, eskubideak, prestakuntza-aukerak, lanbide-garapena, genero-berdintasunerako politikak, etab. Baldintza horiek guztiak enplegu-eskaintzetan sartzen dira, eta, lehen adierazi bezala, Vicomtecheko webgunean eta Euraxessen argitaratzen dira.

- c) Bermatuz eskatzen diren kualifikazio- eta gaitasun-mailak lanpostuaren premietara egokitzen direla eta ez direla sartzeko oztopo izango, adibidez, murriztaileegiak izatea eta/edo beharrezkoak ez diren kualifikazioak eskatzea. Ildo horretan, enplegu-eskaintza bakoitzean eskatutako zehaztapenak guztiz bat etorriko dira Vicomtechek diseinatu duen garapen profesionaleko politikarekin (P-06.15- Garapen Profesionala), Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen osaera arautzen eta eguneratzen duen ekainaren 23ko 109/2015 Dekretuaren arabera. Bertan, enpresako lanpostu edo kargu bakoitza behar bezala betetzeko beharrezkoak diren irizpideak ezartzen dira.
- d) Kontuan hartzen gutxi ordezkaturako taldeentzako elementu proaktibo esplizituak sartzea. Horren erakusgarri da Vicomtechek emakumea lan-eremuan eta, bereziki, ikerketaren eta karrera tekniko eta zientifikoaren munduan integratzearen alde egindako apustua, STEAM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) programan parte hartuz. STEAM programa mentoring programa bat da, talentua garatzearen eta bereziki eskola-adineko neskei zuzendutako karrera teknikoak eta zientifikoak sustatzearen alde egiten duena. Bere helburua emakumeak sentsibilizatzea eta erakartzea da, karrera zientifikoak eta tradizioz gizonen lotuenak diren karreretarantz, bai eta hurrengo belaunaldia arlo tekniko eta zientifikoetan sustatzeko ere. Gainera, Vicomtechek berdintasun-plan bat garatu du, sexu-arrazoiengatik erakunde batean gerta daitekeen desberdintasun- edo diskriminazio-mota oro ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna erakundearen oinarritzko prestazio gisa eta kudeaketa-prozeduren ardatz gisa integratzeko.
- e) Hautagaiaren administrazio-karga ahalik eta gehien murriztuz (espediente akademikoa, itzulpenak, beharrezko kopia-kopurua, etab.). Vicomtechek argitaratutako lan-eskaintzetan adierazten den bezala, horietara aurkeztu nahi dutenek nahitaezko 5 eremu bete behar dituzte (izena, abizenak, posta elektronikoa, herrialdea eta telefonoa) eta curriculum vitae erantsi. Gainera, prozesu osoan, oro har, elkarrizketarako oinarritzko informazioa (hezkuntza-maila, esperientzia, argitalpenak, doktore-tesia, ingeles-maila eta -titulua, bai eta patenteetako parte-hartzea ere) biltzen duen formulario erraz bat betetzeko baino ez zaie eskatuko. Ildo horretan, nabarmendu behar da informazio hori guztia Data Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa betetzearen mende dagoela.
- f) Hizkuntzen arloko erakunde-politika berrikusten, hala badagokio. Vicomtechek bere erreferentziarako hizkuntzekin (gaztelania, euskara eta ingelesa) lotutako hainbat neurri ezarri ditu, eta etengabe berrikusten ditu. Lehenik eta behin, euskara politika garatu du, Euskal Herriko hizkuntza koofiziala delako. Bigarrenik, hautaketa-prozesua ingelesez, gaztelaniaz eta, hala badagokio, euskaraz ere egiten dela bermatzen da. Azkenik, bere webgune ofiziala hiru hizkuntzetan dago eskuragarri.

4. Vicomtechen OTM-R politika argitaratzea

OTM-R politika erakundearen webgunean erraz eskura daitekeen leku batean argitaratzen da, gutxieneko eskakizun-multzoari helduz (aurreko puntuekin lotuta garatuko dira), erakundearen autonomia eta aniztasuna errespetatuz.

Hori baldintza bat da Ikertzaileentzako Giza Baliabideen Estrategia (HRS4R) aplikatzen duten erakundeentzat.

5. Kalitatea kontrolatzeko sistema

Kalitatea kontrolatzeko mekanismo bat ezartzen da, kontratazio-prozesu osoa gainbegiratzea barne hartzen duena, eta izendatutako langileek administratuko dute. Prozesu horretan, kanpoko ikuskatzaileek HRS4Raren pareko berrikuspen-ariketan parte hartzen dute.

6. Barneko OTM-R gida egokitzea

Deialdi bakoitzerako arau eta prozedura argiak eta esplizituak zehazten dira, hautagaiei eskatzen zaizkien zehaztapenetara egokituta.

Ikertzaileentzako lau profil profesional handi identifikatzen dituen Ikerketa-karrerarako Europako Esparruaren arabera, gure ikerketa-kategoriek honako hauek hartzen dituzte kontuan:

- **G1 Ikertzaile nagusia:** R4 Ikertzaile liderra (ikerketa-arloan buru diren ikertzaileak).
- **G2 Ikertzaile seniorra:** R4 Ikertzaile Liderra (ikerketa-arloan buru diren ikertzaileak).
- **G3 Ikertzailea:** R3 Ikertzaile Ezarria (independentzia-maila bat garatu duten ikertzaileak).
- **G4 Ikertzaile juniorra:** R2 Ikertzaile Aitortua (gutziz independenteak ez diren doktoreak edo baliokideak) eta R1 Lehen etapako Ikertzailea (doktoretza amaitu arte).

Irekitasunaren, gardentasunaren eta merezimenduaren oinarritzko printzipioak lanpostu guztiei aplikatu behar zaizkien arren, prozedurak deialdi bakoitzaren arabera egokitzen dira, lanpostuaren maila, izaera eta mota kontuan hartuta. Funtsezko puntua prozedurak edo salbuespenak argiak, objektiboki justifikatuak eta gardenak izango direla bermatzea da.

Ikertzaileak kontratatzeko Jokabide Kodeko "kalifikazioen errekonozimenduaren" printzipioarekin bat etorriz, kalifikazio akademiko eta profesionalen ebaluazio egokia aurreikusten da, barnean hartuta ikertzaile guztien kalifikazio ez-formalak, gaitasunak eta kompetentziak, bai eta nazioarteko mugikortasuna eta lanbide-mugikortasuna ere.

7. Erakundearen barne-prestakuntza eta sentsibilizazioa

Vicomtehek prestakuntza egokia bermatzen die kontratazio-prozesuan parte hartzen duten guztiei. Horrek Hautaketa-Batzordeetako kideei informazioa emateko moduari buruzko prestakuntza barne hartu behar du. Zehazki, honako hauek osatzen dituzte Hautaketa-Batzorde horiek: Arloko Zuzendariak, Lineako Buruak, Zuzendari Teknologikoa eta Giza Baliabideen Zuzendari Teknikoa. Batzuetan, komiteek kanpoko eragileen laguntza jasotzen dute (adibidez, proba psikoteknikoak), Vicomtecheko administrazio-sailak eskainitakoaz gain.

Era berean, aipatu behar da batzordeak langile-politikaren (P-06.12 Kontratazioa) eta garapen profesionalaren politikaren (P-06.15-Garapen Profesionala) arduradunetan oinarritzen direla. Hauek dira:

- Langile-horniduraren diseinuaz, kontrolaz eta jarraipenaz eta karrera profesionalaren garapenaz arduratzen da: Zuzendaritza (Zuzendari Nagusia, Zuzendariordea eta Giza Baliabideen Zuzendaria).

- Langileak hautatzeko prozesuaren arduraduna: Giza Baliabideetako Zuzendaria, Hautaketa Batzordeez gain.

Gure deialdiak nazioartekoak direnez, hautagaiak ingelesez ebaluatzen dira. Horrek esan nahi du ebaluatzaileak eta langileak prestatuta daudela hautagaien izapidetzeari eta ebaluazioari eta kontratazio-prozesuak ingelesez egiteari aurre egiteko.

8. e-Recruitment

Hautagaiak kokapen geografikoaren eta/edo baliabide ekonomikoen arabera ez diskriminatzeko, "e-Recruitment" tresnak erabiltzen dira, dauden plataformen eta tresnen esperientzia aprobetxatuz. Zehazki, Vicomtechen posta elektronikoa, bideo-deiak (Teams) eta dokumentu-kudeatzaileak (Box) erabiltzen dira, web-orriaz gain.

1 Eranskina

| OTM-R kontrol-zerrenda erakundeentzat | | | | | |
|---|---------------|----------------|------------------------------|--|--|
| | Irekia | Gardena | Meritu eta oinarritua | Erantzuna: ++ Bai, guztiz +/- Bai, funtsean -/+ Bai, partzialki -- Ez | * Iradokitako adierazleak (edo neurtzeko modua) |
| OTM-R Sistema | | | | | |
| 1. Argitaratu al dugu gure OTM-R politikaren bertsio bat online (hizkuntza nazionalen eta ingelesez)? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ OTM-R politika gaztelaniaz, ingelesez eta euskaraz argitaratuta izatea web-orrian eta intranetean (Argi). ▪ Azken eguneratzeen datak. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| 2. Ba al dugu barne-gidarik OTM-R prozedura eta praktika argiak ezartzeko lanpostu mota guztietarako? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intraneten (Argi) langileen politika (P-06.12-Kontratazioa) eta garapen profesionaleko politika (P-06.15-Garapen Profesionala) argitaraztea. ▪ Azken eguneratzeen datak. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| 3. Prozesuan parte hartzen duten pertsona guztiak behar bezala prestatuta al daude OTM-R eremuan? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ OTM-R prestakuntza-programak egotea. ▪ OTM-R prestakuntza jarraitzen duten langileen kopurua. |
| 4. Erabiltzen al ditugu (behar adina) e-Recruitment tresnak? | x | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Internetetik datozen eskatzaileen kopurua. |
| 5. Ba al dugu OTM-Rarentzako kalitatea kontrolatzeko sistematik? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Harrera-erakundearen gogobetetasuna. ▪ Ikerketako bekadun finkatuak. ▪ Indarrean dauden ISO arauen xedapena (ISO 9001, ISO 14001, ISO 56002...). |
| 6. Gure egungo OTM-R politikak animatzen al ditu kanpoko hautagaiak aurkeztera? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deialdietako kanpoko hautagaien proportzioaren bilakaera (kanpoko hautagaien kopurua azken urteetan). |
| 7. Gure egungo OTM-R politika bat dator atzerriko ikertzaileak erakartzeko politikekin? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deialdietako kanpoko hautagaien proportzioaren bilakaera (kanpoko hautagaien kopurua azken urteetan). |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| 8. Gure egungo OTM-R politika bat dator ordezkartza txikia duten taldeak erakartzeko politikekin? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Egungo Berdintasun Planaren xedapena. ▪ STEAM programaren egungo antolamendua. ▪ Ordezkaritza txikia duten taldeen artean eskatzaileen ehunekoaren bilakaera. ▪ (Azken urteetako emakume eskatzaileen kopurua). |
| 9. Gure egungo OTM-R politika bat dator ikertzaileei lan-baldintza erakargarriak eskaintzeko politikekin? | x | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garapen profesionaleko politika (P-06.15-Garapen Profesionala) intranetean (Argi) argitaratua izatea. ▪ Azken eguneratzeen datak. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| 10. Ba al dugu baliabiderik ikertzaile egokienak aurkezten diren kontrolatzeko? | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zenbat aldiz argitaratzen den lan-eskaintza, lehen aldiari lanpostua bete ez izanagatik. |
| Argitalpen- eta eskaera fasea | | | | | |
| 11. Jarraibide edo txantilo argiak ditugu (adibidez, EURAXESS-erako) lanpostuak argitaratzeko? | x | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intranetean (Argi) langileak kontratazeko argitaratutako politika edukitzea (P-06.04-Langileen Kontratazioa). ▪ Azken eguneratzeen datak. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| 12. Enplegu-iragarkian tresna multzoari dagokion atalean aurreikusitako elementu guztien erreferentziak/estekak sartzen al ditugu? | x | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ "Langileen eskaintza" txantiloia indarrean izatea. |
| 13. EURAXESS guztiz erabiltzen al dugu gure ikerketa-eskaintzak publiko zabalago batengana iritsiko direla bermatzeko? | x | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ EURAXESSen argitaratutako lan-eskaintzak izatea. |
| 14. Laneko publizitateko beste tresna batzuk erabiltzen ditugu? | x | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Webgunean argitaratutako lan-eskaintzak izatea. ▪ Infojobsen edo beste enplegu-atari batean argitaratutako eskaintzen kopurua. ▪ Kanpoko hautaketa-enpresen bidez argitaratutako eskaintzen kopurua. ▪ Sare sozialak erabiltzea enplegu-eskaintzen ikusgarritasuna areagotzeko. |
| 15. Hautagaiarentzako administrazio-karga gutxienez mantentzen al dugu? | x | | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eskaera-inprimakia eguneratuta izatea webgunean, bai eta elkarrizketarako oinarrizko datuak ere. ▪ Datu Pertsonalak Babesteari eta Eskubide Digitalak Bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoa betetzea. |

| Hautaketa- eta ebaluazio-fasea | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|
| 16. Arau argiak ditugu Hautaketa Batzordeen izendapena arautzeko? | | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ OTM-R politika gaztelaniaz, euskaraz eta ingelesez argitaratzea web-orrian eta intranetean (Argi). ▪ Azken eguneratzearen data. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| 17. Arau argiak al ditugu Hautaketa Batzordeen osaerari buruz? | | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ OTM-R politika gaztelaniaz, euskaraz eta ingelesez argitaratzea web-orrian eta intranetean (Argi). ▪ Azken eguneratzearen data. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| 18. Batzordeak behar bezain orekatuta al daude generoari dagokionez? | | x | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Genero-berdintasuna Hautaketa-Batzordeetan (emakumeen eta gizonen kopurua Hautaketa-Batzordeetan). |
| 19. Ba al dugu jarraibide argirik "merezimenduak" epaitzen lagunduko duten Hautaketa Batzordeentzat, hautagai onena hautatzeko? | | | x | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garapen profesionaleko politika (P-06.15-Garapen profesionala) intraneten (Argi) argitaratua izatea. ▪ Azken eguneratzearen data. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| Elkarrizketaren fasea | | | | | |
| 20. Hautagai guztiei jakinaraziko diegu hautaketa-prozesuaren amaieran? | | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erantzuna jasotzen duten eskatzaileen ehunekoa. |
| 21. Informazio egokia ematen diegu elkarrizketatuei? | | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Langileak kontratatze politikoa (P-06.04-Langileen kontratazioa) intraneten (Argi) argitaratua izatea. ▪ Azken eguneratzearen data. ▪ Langileei jakinaraztea. |
| 22. Ba al dugu erreklamazio-mekanismo egokirik? | | x | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jasotako erreklamazio kopurua. |
| Ebaluazio orokorra | | | | | |
| 23. Ba al dugu Sistemaren bat OTM-R-ak bere helburuak betetzen dituen ebaluatzeko? | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ People CMM adierazleak. |