

## POLÍTICA OTM-R IdIBSa

### 1. Introducción

Es esencial para el IdISBa orientar sus políticas y acciones a las recomendaciones relativas a la estrategia de Excelencia en Recursos Humanos de Investigación (*Human Resources Strategy for Researchers*) de la Comisión Europea.

La Excelencia en Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) contempla los derechos y responsabilidades de los investigadores e investigadoras, así como los de sus empleados, contribuyendo a la creación de un mercado laboral atractivo para los intereses de la comunidad científica, que goza de plena transparencia y que les permite desarrollar sus carreras científicas en un ambiente motivador. Esta estrategia da apoyo a las instituciones de investigación y a las entidades financiadoras en la implementación de los principios de la Carta Europea del Investigador (*European Charter of Researchers*) y el Código de Conducta para la Contratación (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*).

### 2. Principios

Los procesos de selección y contratación del personal del IdISBa se rigen por una serie de principios básicos que garantizan la igualdad de acceso al empleo para todos, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y con respecto a las normas nacionales e internacionales en la materia y, específicamente, en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C). También consideramos que los principios de la C&C son aplicables al reclutamiento y contratación de todo el personal del centro independientemente de su categoría profesional, incluido personal de investigación, personal técnico y personal en el área de gestión y servicios.

Para ello, debemos tener en cuenta la Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R), como conjunto de herramientas para implementar prácticas de reclutamiento que impliquen una contratación abierta, transparente y basada en el mérito dentro de las organizaciones que realizan investigación; todo ello se encuentra altamente vinculado a la C&C.

Los cinco principios que inspiran el sistema de reclutamiento son:

- **Publicidad**

Las ofertas de empleo y las bases de selección se publican en el sitio web del IdISBa y en un portal de empleo de amplia difusión nacional o internacional (como EURAXESS, I+D+i Madrid Ciencia y Tecnología), según cada caso. La oferta publicada debe indicar el detalle de los conocimientos y habilidades que se requieren para el puesto, el contenido de las principales funciones que realizar, los requisitos obligatorios y los valorables, así como la fecha de cierre de la oferta. Las ofertas se deberán publicar en español, catalán e inglés.

- **Transparencia**

Las ofertas definirán los requisitos de acceso, los aspectos que se valoran y su ponderación.

- **Igualdad**

La convocatoria debe garantizar que nadie esté excluido, excepto por no cumplir con los requisitos establecidos en la propia convocatoria. Toda candidatura que cumpla con el mínimo será evaluada, sin discriminar a nadie por razón de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, estatus social o económico.

- **Mérito y habilidad**

La selección debe basarse en la evaluación del currículum o a través de un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas o la realización, en su caso, de pruebas técnicas o psicotécnicas, o cualquier otro sistema que asegure la objetividad y la racionalidad del proceso. Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas del CV no serán penalizadas, sino consideradas como parte de la evolución del personal investigador hacia una carrera profesional multidimensional.

- **Profesionalidad e imparcialidad en el procedimiento**

La comisión de selección estará compuesta por profesionales del área de gestión de la investigación y por profesionales de la ciencia o personal técnico de los diferentes departamentos y áreas, asegurando que no haya conflicto de intereses con las candidaturas que se admitan en el proceso de selección.

## 4. Proceso de selección

Para garantizar que los procesos de selección de personal del IdISBa cumplen con los principios anteriormente comentados, se llevan a cabo las siguientes fases en el proceso:

### 4.1. Fase de elaboración y difusión de la oferta de empleo

El proceso puede iniciarse a través de diferentes vías, siendo estas:

- A solicitud del responsable de un grupo de investigación.
- A solicitud del responsable de una unidad de gestión.
- A instancias de la gerencia del Instituto.

Una vez el personal de RR.HH. tiene constancia de que es posible realizar la convocatoria se coordina con la gerencia y la dirección científica del instituto para determinar la composición del tribunal.

Una vez se ha decidido la composición del tribunal, desde el departamento se elaboran las bases de la convocatoria, velando por el cumplimiento de la normativa laboral vigente y aplicable a la institución.

En elaboración de las mismas se tiene en cuenta que el plazo mínimo de presentación de candidaturas es de 15 días hábiles.

Las bases de la convocatoria se adaptan a las especificidades de la misma y a las características valoradas del candidato, atendiendo a la información manifestada por el personal responsable de la contratación.

Las convocatorias de empleo se publicitan en el apartado de Recursos Humanos/Ofertas de trabajo de la página web del IdISBa, en EURAXESS, redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, REGIC). Según el tipo de convocatoria también se publicita en otros tablones de anuncios de colegios oficiales, fuentes específicas.

### 4.2. Fase de selección y evaluación

Una vez que el personal de RRHH tiene conocimiento de que es posible llevar a cabo la convocatoria, se coordina con la Dirección de Gestión y Científica del Instituto para determinar la composición del tribunal, cuyos requisitos y condiciones de composición deberán ajustarse a lo establecido en la normativa para la provisión de puestos de trabajo del sector público.

Los comités estarán integrados por un mínimo de tres personas y deberán ser paritarios, con no menos de un tercio de un género en su composición. El comité en su conjunto deberá tener

un nivel adecuado de experiencia profesional, cualificación y competencias para evaluar las candidaturas.

Además, para el personal investigador, cumplimiento con el artículo 28 del Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears, para plazas con carácter indefinido, las comisiones de selección deben incluir personal investigador de reconocida trayectoria internacional, externo al IdISBa. Los miembros de la comisión no podrán tener conflicto de intereses con respecto a la convocatoria de que se trate. Los comités de selección de personal temporal también podrán incluir personal investigador externo al Instituto.

El comité de selección es el encargado de valorar los requisitos y méritos indicados en la convocatoria. Tras el proceso de selección de los candidatos, el tribunal se reúne para tomar la decisión final. Tras esta reunión, se hace constar en acta el resultado de la decisión.

## **5. Incorporación y acogida**

En el momento de firma del contrato, la unidad de RR.HH entregará la siguiente documentación según el perfil del nuevo empleado:

- Manual de bienvenida
- Convenio colectivo
- Política de calidad
- Plan Estratégico del IdISBa
- Plan de prevención
- Plan de emergencia
- Ficha de riesgos del área o puesto de trabajo
- Gestión de los sistemas de información
- Protocolo de actuación ante el acoso laboral
- Manual de seguridad en los laboratorios y centros de experimentación animal (perfil investigador)

## **6. Control de calidad**

Si tiene alguna duda o cuestión relativa a la política de contratación y selección de personal de IdISBa puede contactar con la Unidad de RR.HH a través de la siguiente dirección de correo electrónico: [idisba.rrhh@ssib.es](mailto:idisba.rrhh@ssib.es).