

POLÍTICA OTM-R IdISBa

1. Introducció

És essencial per a l'IdISBa orientar les seves polítiques i accions a les recomanacions relatives a l'estratègia d'Excel·lència en Recursos Humans de Recerca (Human Resources Strategy for Researchers) de la Comissió Europea.

L'Excel·lència en Recursos Humans d'Investigació (HRS4R) contempla els drets i responsabilitats dels investigadors i investigadores, així com els dels seus empleats, contribuint a la creació d'un mercat laboral atractiu per als interessos de la comunitat científica, que gaudeix de plena transparència i que els permet desenvolupar les seves carreres científiques en un ambient motivador. Aquesta estratègia dona suport a les institucions de recerca i a les entitats finançadores en la implementació dels principis de la Carta Europea de l'Investigador (*European Charter of Researchers*) i el Codi de Conducta per a la Contractació (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*).

2. Principis

Els processos de selecció i contractació del personal de l'IdISBa es regeixen per una sèrie de principis bàsics que garanteixen la igualtat d'accés a l'ocupació per a tothom, de conformitat amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat i pel que fa a les normes nacionals i internacionals en la matèria i, específicament, en la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors (C&C). També considerem que els principis de la C&C són aplicables al reclutament i contractació de tot el personal del centre independentment de la seva categoria professional, inclòs personal de recerca, personal tècnic i personal en l'àrea de gestió i serveis.

Per a això, hem de tenir en compte l'Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R), com a conjunt d'eines per implementar pràctiques de reclutament que impliquin una contractació oberta, transparent i basada en el mèrit dins de les organitzacions que realitzen recerca; tot això es troba altament vinculat a la C&C.

Els cinc principis que inspiren el sistema de reclutament són:

- **Publicitat**

Les ofertes d'ocupació i les bases de selecció es publiquen al lloc web de l'IdISBa i en un portal d'ocupació d'àmplia difusió nacional o internacional (com EURAXESS, R+D+i Madrid Ciència i Tecnologia), segons cada cas. L'oferta publicada ha d'indicar el detall dels coneixements i habilitats que es requereixen per al lloc, el contingut de les principals funcions que realitzar, els requisits obligatoris i els valorables, així com la data de tancament de l'oferta. Les ofertes s'hauran de publicar en espanyol, català i anglès.

- **Transparència**

Les ofertes definiran els requisits d'accés, els aspectes que es valoren i la seva ponderació.

- **Igualtat**

La convocatòria ha de garantir que ningú estigui exclòs, excepte per no complir amb els requisits establerts en la mateixa convocatòria. Tota candidatura que compleixi amb el mínim serà avaluada, sense discriminar ningú per raó de gènere, edat, origen ètnic, nacional o social, religió, creences, orientació sexual, idioma, discapacitat, opinió política, estatus social o econòmic.

- **Mèrit i habilitat**

La selecció s'ha de basar en l'avaluació del currículum o a través d'un barem prèviament establert, la realització d'entrevistes o la realització, si s'escau, de proves tècniques o psicotècniques, o qualsevol altre sistema que asseguri l'objectivitat i la racionalitat del procés. Les interrupcions de la carrera professional o les variacions cronològiques del CV no seran penalitzades, sinó considerades com a part de l'evolució del personal investigador cap a una carrera professional multidimensional.

- **Professionalitat i imparcialitat en el procediment**

La comissió de selecció estarà composta per professionals de l'àrea de gestió de la recerca i per professionals de la ciència o personal tècnic dels diferents departaments i àrees, assegurant que no hi hagi conflicte d'interessos amb les candidatures que s'admetin en el procés de selecció.

4. Procés de selecció

Per garantir que els processos de selecció de personal de l'IdISBa compleixen amb els principis anteriorment comentats, es duen a terme les següents fases en el procés:

4.1. Fase d'elaboració i difusió de l'oferta d'ocupació

El procés pot iniciar-se a través de diferents vies, essent aquestes:

- A petició del responsable d'un grup de recerca.
- A petició del responsable d'una unitat de gestió.
- A instàncies de la gerència de l'Institut.

Un cop el personal de RR.HH. té constància que és possible realitzar la convocatòria es coordina amb la gerència i la direcció científica de l'institut per determinar la composició del tribunal.

Un cop s'ha decidit la composició del tribunal, des del departament s'elaboren les bases de la convocatòria, vetllant pel compliment de la normativa laboral vigent i aplicable a la institució.

En elaboració d'aquestes es té en compte que el termini mínim de presentació de candidatures és de 15 dies hàbils.

Les bases de la convocatòria s'adapten a les especificitats de la mateixa i a les característiques valorades del candidat, atenent a la informació manifestada pel personal responsable de la contractació.

Les convocatòries d'ocupació es publiciten en l'apartat de Recursos Humans/Ofertes de treball de la pàgina web de l'IdISBa, a EURAXESS, xarxes socials (Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, REGIC). Segons el tipus de convocatòria també es publicita en altres taulers d'anuncis de col·legis oficials, fonts específiques.

4.2. Fase de selecció i avaluació

Una vegada que el personal de RR.HH té coneixement que és possible dur a terme la convocatòria, es coordina amb la Direcció de Gestió i Científica de l'Institut per determinar la composició del tribunal, els requisits i condicions de composició del qual s'hauran d'ajustar al que estableix la normativa per a la provisió de llocs de treball del sector públic.

Els comitès estaran integrats per un mínim de tres persones i hauran de ser paritaris, amb no menys d'un terç d'un gènere en la seva composició. El comitè en el seu conjunt haurà de tenir

un nivell adequat d' experiència professional, qualificació i competències per avaluar les candidatures.

A més, per al personal investigador, compliment amb l'article 28 del Decret 17/2019, de 15 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts de investigació sanitària de les Illes Balears, per a places amb caràcter indefinit, les comissions de selecció han d'incloure personal investigador de reconeguda trajectòria internacional, extern a l'IdISBa. Els membres de la comissió no podran tenir conflicte d' interessos respecte a la convocatòria de què es tracti. Els comitès de selecció de personal temporal també podran incloure personal investigador extern a l' Institut.

El comitè de selecció és l' encarregat de valorar els requisits i mèrits indicats a la convocatòria. Després del procés de selecció dels candidats, el tribunal es reuneix per prendre la decisió final. Després d' aquesta reunió, es fa constar en acta el resultat de la decisió.

5. Incorporació i acollida

En el moment de signatura del contracte, la unitat de RR.HH lliurarà la següent documentació segons el perfil del nou empleat:

- Manual de benvinguda
- Conveni col·lectiu
- Política de qualitat
- Pla Estratègic de l'IdISBa
- Pla de prevenció
- Pla d' emergència
- Fitxa de riscos de l' àrea o lloc de treball
- Gestió dels sistemes d' informació
- Protocol d' actuació davant l' assetjament laboral
- Manual de seguretat als laboratoris i centres d'experimentació animal (perfil investigador)

6. Control de qualitat

Si té algun dubte o qüestió relatiu a la política de contractació i selecció de personal de l'IdISBa pot contactar amb la Unitat de RR.HH a través de la següent adreça de correu electrònic: idisba.rrhh@ssib.es.