

## POLÍTICA OTM-R

### POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO ABIERTA Y TRANSPARENTE BASADA EN MÉRITOS

#### Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)

La Fundación FISABIO se compromete con los principios de reclutamiento abierto y transparente, basado en méritos (OTM-R, por sus siglas en inglés), de acuerdo con los requisitos del Sello de Excelencia en Recursos Humanos de Investigación.

Este documento establece la política OTM-R en la Fundación FISABIO.

En el año 2019, FISABIO recibió el sello de calidad “HR Excellence in Research”, otorgado por la Comisión Europea a aquellos centros que cumplen con los principios establecidos por la “Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores/as” (HRS4R) elaborada por la Comisión Europea. Actualmente, esta estrategia de recursos humanos se encuentra en fase de implantación en FISABIO, a través de un plan de acción con acciones a corto y largo plazo enfocadas en conseguir que FISABIO sea una entidad atractiva para investigadores e investigadoras.

La política OTM-R de la Fundación FISABIO está alineada con las directrices establecidas en el artículo 35.4 de la Ley de Fundaciones de la Comunitat Valenciana, en el que se indica que la selección de personal deberá realizarse sujeta a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la correspondiente convocatoria.

Esta política tiene como base el documento interno “FS\_PG004 Reglamento interno – Instrucciones generales de contratación de personal. Baremos de Selección”. En dicho reglamento interno, se establece que el proceso de selección de personal deberá garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los siguientes:

- Acceso al empleo protegido por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, impulsando la máxima concurrencia posible.
- Acceso al empleo de personas con diversidad funcional en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades.
- Cumplimiento efectivo de las medidas específicas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Uso indistinto de cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunitat, así como el impulso de la publicación de dichas ofertas en lengua inglesa y su difusión internacional a través de Euraxess u otros medios análogos, cuando proceda, con el fin de promover la movilidad internacional de los investigadores e investigadoras.
- Promoción de la lengua valenciana.
- Uso de medios telemáticos y firma digital, como medida de eficiencia y de protección del medioambiente. A tal efecto debido a circunstancias especiales, la Fundación podrá en algunos casos establecer excepciones.
- Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos de la Fundación.
- Racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión.
- Economía de la divulgación de datos personales, pero sin menoscabo del principio de transparencia del proceso selectivo.

Estos principios presentan una clara vinculación con las recomendaciones indicadas en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores y la Carta Europea para Personal Investigador, que son dos de los elementos clave de la Unión Europea para fomentar las carreras profesionales del personal investigador.

En línea con estas recomendaciones la política OTM-R de FISABIO presenta las distintas fases del proceso de selección de personal, desde la realización interna de la oferta hasta la selección final de las personas candidatas.

## FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

- **Fase 1. Preparación de la convocatoria de empleo.** A instancia de la persona promotora de la contratación y junto con el área de RRHH, se configuran las características de la convocatoria de selección, que contiene entre otros aspectos las condiciones de contratación, el puesto y tareas a desarrollar y los requisitos y baremación que definen el proceso de selección. Una vez preparada la oferta, esta requiere de la aprobación por parte del Director/a Gerente de la Fundación FISABIO.
- **Fase 2. Publicación y difusión de la convocatoria.** Se publicará la convocatoria en la página web de FISABIO y se difundirá de forma genérica en las redes sociales de forma corporativa por parte de la Fundación, en la página web de la Generalitat Valenciana dentro la sección Guía PROP – Empleo público y, en casos determinados, a través de la Red de Entidades Gestoras de Investigación Clínica (REGIC).  
Además, y a solicitud del/la Promotor/a, se podrá publicar en medios de comunicación o páginas/portales web adicionales, tanto nacionales como a nivel internacional publicándose dichas ofertas en inglés. Cuando proceda, por la relevancia internacional de la oferta de empleo, se traducirá la convocatoria al idioma inglés y se difundirá internacionalmente a través de Euraxess.
- **Fase 3. Evaluación.** Al cierre de la convocatoria, se enviará la documentación de las candidaturas a la Comisión de Evaluación para que lleven a cabo el proceso selectivo. Posteriormente se enviará al Área de RR. HH el acta de valoración por parte de la Comisión de Evaluación con el resultado del proceso.
- **Fase 4. Publicación de la resolución del proceso selectivo.** El Área de RR. HH de FISABIO publicará la resolución del proceso selectivo, indicando el nombre y los apellidos de las personas seleccionadas y en su caso, el de los/las candidatos/as en reserva. Así mismo y en cumplimiento del principio de transparencia del proceso, se publicará el resultado del proceso selectivo con el detalle de la puntuación obtenida por las candidaturas participantes en el proceso de selección con desglose por apartados generales y anonimizando las candidaturas no seleccionadas o no suplentes. Se establecerá un periodo de alegaciones de 5 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de la resolución.
- **Fase 5. Nombramiento y contratación de la persona seleccionada.** Se llevará a cabo la contratación laboral de la persona seleccionada una vez haya transcurrido el plazo de alegaciones.

## COMISIÓN DE EVALUACIÓN

De forma general, el/la promotor/a de la contratación designará una Comisión de Evaluación compuesta por un mínimo de tres miembros, incluido él o ella mismo/a, que cumplan de manera inicial con el requisito de capacidad. El/La Director/a Gerente de la Fundación, se reserva el derecho de ostentar la prioridad para la designación de los miembros de la Comisión de Evaluación, teniendo en cuenta que el/la Promotor/a de la contratación será necesariamente uno de los miembros de la misma, salvo que éste último presente su renuncia.

Los miembros de esta Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- **Requisito de capacidad.** Deberán poseer los conocimientos y destrezas necesarios para evaluar las candidaturas y su grado de adecuación a las funciones solicitadas en la convocatoria.
- **Actuar en el proceso con criterio de no discriminación.** En la evaluación de las candidaturas, no se podrá producir discriminación alguna por razón de género, ideología, origen étnico, nacionalidad, creencias, religión, orientación sexual, condición social o económica, escogiendo la candidatura que mejor se adapte al perfil solicitado en la convocatoria.
- **Observar en el proceso el principio ausencia de conflicto de intereses.** El o la miembro de la Comisión de Evaluación, que detecte un conflicto de intereses con alguna de las candidaturas presentadas, deberá de abstenerse de efectuar valoración alguna en la convocatoria, delegando en otra persona sus funciones.

## CONTROL DE CALIDAD

Se llevará a cabo una auditoría anual del proceso de contratación establecido con el objetivo de garantizar el cumplimiento del marco OTM-R.