

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.

1. PRINCIPIOS

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.

Asimismo, y teniendo en cuenta que la Fundación FISABIO pertenece al Sector Público de la Generalitat Valenciana, la política OTM-R recoge los principios establecidos en el Decreto 3/2017, de la Comunitat Valenciana, por el que se aprueba el reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública.

Esta política tiene como base el documento interno “FS_PG004 Reglamento interno – Instrucciones generales de contratación de personal. Baremos de Selección”. Este documento está accesible en la página web de FISABIO, dentro de la información corporativa publicada: [Procedimiento de Contratación de la Fundación FISABIO](#).

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.

2. PROCESO DE SELECCIÓN

Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso de cualquier persona, y conseguir hacer más atractiva la carrera investigadora, en los procesos de selección de FISABIO se llevan a cabo las siguientes fases:

- **Fase 1. Preparación de la convocatoria de empleo.** A instancia de la persona promotora de la contratación y junto con el Área de RR. HH, se configuran las características de la convocatoria de selección. La descripción de la convocatoria deberá incluir los siguientes apartados:
 - Descripción del puesto de trabajo y las tareas a desarrollar.
 - Condiciones de contratación: jornada de trabajo, retribución bruta anual, centro de trabajo.
 - Requisitos y baremación que definan el procedimiento de selección de personal.
 - Aspectos relacionados con la posibilidad de desarrollo profesional, cuando proceda.

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. De esta forma, cada uno de los candidatos podrá conocer cómo se ha realizado el proceso de selección y aquellos aspectos en los que precisa mejorar. 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.

3. 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.

En la selección de la Comisión de Evaluación, la persona promotora de la contratación deberá velar, en la medida que sea posible, por el equilibrio entre mujeres y hombres.

La Comisión podrá solicitar la presencia de personas expertas que asesoren durante el proceso de evaluación.

Durante la valoración de las candidaturas del personal, la Comisión de Evaluación deberá cumplir con los siguientes criterios:

- No penalizar las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los Currículum Vitae de las candidaturas presentadas. Estas circunstancias se considerarán como parte de la evolución profesional de la persona candidata y como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los investigadores e investigadoras.
- Se deberá valorar de forma positiva las estancias en sector privado o en otros centros de investigación nacionales e internacionales, los cambios de líneas de investigación y la combinación de periodos de investigación con otros de tipo asistencial.
- Valorar y evaluar de forma apropiada las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas la no oficiales, del personal investigador, sobre todo en el contexto de la movilidad internacional y profesional, teniendo en cuenta en primer lugar a la hora de evaluar a los candidatos la experiencia real relacionada con el puesto de trabajo que es objeto de la convocatoria.

La Comisión de Evaluación dispondrá de información relativa a los principios OTM-R aplicables a la valoración de méritos, de forma que puedan adaptar sus decisiones a los mismos.

La Comisión deberá emitir un informe tras haber realizado el proceso de valoración de las candidaturas admitidas al proceso y selección de la persona idónea para el puesto objeto de la convocatoria, que contendrá como mínimo los siguientes aspectos:

- Número de personas que han concurrido a la convocatoria con detalle nominal.
- Número de personas que no han sido admitidas al proceso de selección por no cumplir con los requisitos de presentación a la misma (documentación y plazo).
- Número de solicitudes que han sido rechazadas por no cumplir requisitos mínimos, con detalle nominal.
- Baremación individualizada de las candidaturas admitidas.
- En su caso, detalle de las candidaturas que no han obtenido los mínimos de puntuación que hayan sido establecidos en la convocatoria.
- Justificación de la no obligatoriedad de llegar a fase de entrevista.
- Justificación de limitación de candidaturas que llegan a fase de entrevista.

- En la fase de entrevista, justificación de la puntuación obtenida por las diferentes candidaturas que hayan llegado a esta fase.
- En caso de exclusión de alguna candidatura en fase de entrevista (puntuación 0), motivación de la misma.
- Candidatura seleccionada.
- Orden de candidaturas suplentes, en su caso.
- Detalle nominal de delegaciones de miembros de la Comisión de Evaluación y presencia de personas asesoras.
- Declaración responsable de capacidad, no discriminación y ausencia de conflicto de intereses por parte de los miembros de la Comisión en el proceso de selección.

4. CONTROL DE CALIDAD

Se llevará a cabo una auditoría anual del proceso de contratación y selección de personal establecido con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los principios OTM-R. El Área de Calidad de FISABIO será la encargada de realizar el control de calidad de dicha política OTM-R.

Si se tiene alguna duda o cuestión relativa a la política de contratación y selección de personal de FISABIO, se puede contactar con el Área de Recursos Humanos, a través del correo electrónico: rrhh_fisabio@gva.es.