CIC bioGUNE

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE

Política OTM-R

HR Excellence in Research

euraxess RESEARCHERS IN MOTION

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Versión 0

Derio, 13 de mayo de 2025

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN DEL CASO 2
2. INTRODUCCIÓN 2
3. ANTECEDENTES 3
4. PRINCIPIOS DEL SISTEMA OTM-R 4
4.1. Revisar la política, las prácticas y los procedimientos actuales de la OTM-R 4
4.2. Desarrollar e implantar una política revisada de OTM-R 4
4.3. Publicación de la política OTM-R 6
4.4. Sistema de control de calidad 6
4.5. Establecer o adaptar una guía interna OTM-R 6
4.6. Formación y sensibilización dentro de la institución 7
5. LISTA DE CONTROL OTM-R 9

1. INFORMACIÓN DEL CASO

NÚMERO DE CASO: 2024ES229159

ORGANIZACIÓN: CIC bioGUNE

DATOS DE CONTACTO DE LA ORGANIZACIÓN:

Magdalena Rodriguez Quintana

Head of Finance and Human Capital

mmrodriguez@cicbiogune.es

944 060 228

FASE: Inicial

FECHA ENVÍO CARTA ADHESIÓN: 25 de abril de 2024

FECHA CONFIRMACIÓN CARTA ADHESIÓN: 14 de mayo de 2024

2. INTRODUCCIÓN

El Centro de Investigación bioGUNE (en adelante **CIC bioGUNE**), miembro del Basque Research & Technology Alliance (BRTA), con sede en el Parque Científico Tecnológico de Bizkaia, es una organización de investigación biomédica que desarrolla investigación de vanguardia en la interfaz entre la biología estructural, molecular y celular, con especial atención en el estudio de las bases moleculares de la enfermedad, para ser utilizada en el desarrollo de nuevos métodos de diagnóstico y terapias avanzadas.

Nuestra **misión principal** es la de realizar investigación de excelencia en el campo de las ciencias de la vida, abarcando todo el valor de la I+D+i, incluida la transferencia de tecnología y la explotación comercial de los resultados científicos generados.

Siendo la piedra angular de la **estrategia** del Centro el compromiso con la especialización y la excelencia, sus **retos estratégicos** son:

- Investigación de excelencia
- Transferencia de tecnología
- Colaboración con agentes de la RVCTI
- Reconocimiento internacional
- Formación y retención del talento
- Comunicación y divulgación

- Excelencia en la gestión
- Atracción y retención del talento

Por su parte, en lo que a la **competitividad** se refiere, CIC bioGUNE destaca no solo por sus infraestructuras punteras, apoyo técnico y administrativo, salarios atractivos e incentivos por cumplimiento de objetivos, sino también por su capital humano.

De lo anterior se desprende la importancia que los procesos de contratación tienen para CIC bioGUNE, garantizando siempre su compromiso con principios como:

- La apertura
- La transparencia o
- El mérito

3. ANTECEDENTES

La Comisión Europea ha desarrollado una estrategia de Recursos Humanos en el ámbito de la Investigación basada en 40 principios recogidos en la **Carta europea del investigador/a** y en el **Código de conducta para la contratación de investigadores/as** con el objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo más atractivo para el personal investigador.

El distintivo es un reconocimiento que se otorga a aquellas instituciones que se alinean con esta estrategia permitiéndoles destacar su compromiso con la aplicación de procedimientos de contratación y evaluación justos y transparentes en el ámbito de la investigación.

Se trata de un proceso voluntario que exige por parte de las instituciones una implicación a largo plazo que conlleva esfuerzos conjuntos y coordinados entre diversos grupos de interés tanto internos como externos.

En este contexto, CIC bioGUNE, consciente de la importancia de implementar estas buenas prácticas en el ámbito de los Recursos Humanos, ha iniciado el proceso para la obtención de este distintivo HR Excellence in Research con el fin de continuar mejorando y creciendo como Centro. El objetivo es obtener la acreditación en el primer semestre del 2025.

En el presente documento se procede a recoger la **Política de OTM-R** elaborada por CIC bioGUNE, mediante la cual se pretende obtener información acerca de la aplicación de las prácticas de contratación abierta, transparente y basada en méritos, que tienen como

objetivo hacer más atractivas las carreras de investigación al tiempo que favorecen la movilidad e igualdad de oportunidades entre las personas candidatas.

4. PRINCIPIOS DEL SISTEMA OTM-R

4.1. Revisar la política, las prácticas y los procedimientos actuales de la OTM-R

CIC bioGUNE ha llevado a cabo una revisión de su sistema de contratación.

Concretamente, en el año 2016 el Centro comenzó a mejorar sus políticas y procesos de gestión de personas, entre los que se destaca el "P-16-04 Manual de procedimiento para la gestión de Recursos Humanos en CIC bioGUNE". Este procedimiento, considerado clave en la política de contratación del Centro, se evalúa y actualiza anualmente.

Asimismo, CIC bioGUNE ha utilizado la Lista de Control facilitada por la Comisión Europea para revisar su proceso actual de contratación. En el aparatado 5 de esta política se detalla la evaluación llevada a cabo mediante dicha lista.

4.2. Desarrollar e implantar una política revisada de OTM-R

CIC bioGUNE ha desarrollado y aplicado una política de OTM-R que anima, en particular, a las personas candidatas externas de la siguiente forma:

a) Facilitando información clara y transparente sobre todo el proceso de selección, incluidos los criterios de selección y un calendario orientativo; Esto se refleja en el documento "P-16-04 Manual de procedimiento para la gestión de Recursos Humanos en CIC bioGUNE" que el Centro ha publicado en su intranet (link). A través de ella, CIC bioGUNE pretende garantizar la incorporación a la plantilla de personas trabajadoras con un adecuado nivel de preparación para desempeñar las funciones inherentes a su puesto. Igualmente, los criterios de selección y el calendario orientativo figuran en las ofertas de trabajo que CIC bioGUNE publica tanto en su página web como en Euraxess, entre otros.

b) Publicando una oferta de trabajo clara y concisa con enlaces a información detallada sobre, por ejemplo, las competencias y funciones requeridas, las condiciones de trabajo, los derechos, las oportunidades de formación, el desarrollo profesional, las políticas de igualdad de género, etc.; Todos estos requisitos se incluyen en las ofertas de trabajo que, como se ha indicado anteriormente, se publican en su página web, así como en Euraxess.

c) Garantizando que los niveles de cualificación y competencias exigidos se ajustan a las necesidades del puesto y no suponen una barrera de acceso, por ejemplo, que sean demasiado restrictivos y/o exijan cualificaciones innecesarias; Las especificaciones que se solicitan en cada oferta de trabajo están completamente alineadas con el documento de "Desarrollo de Carreras Profesionales en CIC bioGUNE" elaborado de acuerdo con lo establecido en el Decreto 109/2015, de 23 de junio, por el que se regula y actualiza la

composición de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación y publicado en la intranet del Centro (link). En él se establecen los criterios necesarios para desempeñar adecuadamente cada uno de los puestos de CIC bioGUNE.

d) Considerando la inclusión de elementos proactivos explícitos para los grupos infrarrepresentados; CIC bioGUNE ha elaborado un plan de igualdad que tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda producirse en el Centro por razón de género, además de integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio básico del Centro y eje de los procedimientos de gestión. Asimismo, CIC bioGUNE apuesta por la integración de las mujeres en el entorno laboral y especialmente, en el mundo de la investigación y las carreras técnicas y científicas a través de su participación en distintos programas de STEAM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Estos programas consisten en mentorías, especialmente dirigidas a niñas en edad escolar, que tratan de desarrollar el talento y promover las carreras técnicas y científicas, tradicionalmente vinculadas a los hombres, de tal forma que se sensibilice, atraiga y empodere a próximas generaciones de mujeres en estas áreas.

e) Reduciendo al mínimo la carga administrativa para la persona candidata (prueba de cualificaciones, traducciones, número de copias necesarias, etc.); Tal y como se muestra en las ofertas de trabajo publicadas por CIC bioGUNE, las personas candidatas para realizar su solicitud únicamente deben cumplimentar un breve formulario compuesto por 4 campos obligatorios (Nombre, Apellido, Correo electrónico y Referencia) y adjuntar el currículum vitae. No se les pedirá ninguna otra información, a no ser que sea necesario, ya que aspectos como el nivel de estudios, experiencia, tesis doctoral, publicaciones o idiomas constan en el currículum vitae. En este sentido, cabe señalar que toda la información anterior está sujeta a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, debiendo las personas candidatas aceptar el tratamiento de sus datos personales.

f) Revisando, en su caso, la política institucional en materia de lenguas; CIC bioGUNE ha implementado diferentes medidas relacionadas con sus idiomas de referencia, el castellano y el inglés. En primer lugar, se garantiza que los procesos de selección se realicen en ambos idiomas. En segundo lugar, el documento "P-16-04 Manual de procedimiento para la gestión de Recursos Humanos en CIC bioGUNE" se encuentra disponible también en ambas lenguas. Por último, la página web se muestra en inglés a fin de garantizar la accesibilidad de todas las personas usuarias a la misma.

4.3. Publicación de la política OTM-R

La política de OTM-R está publicada en un lugar de fácil acceso en la página web de CIC bioGUNE y aborda el conjunto mínimo de requisitos necesarios que se recogen en el punto anterior, al mismo tiempo que respeta la autonomía institucional y la diversidad.

Como Centro que aplica el HR Excellence in Research, se trata de una exigencia.

Asimismo, su uso es promovido en todo CIC bioGUNE.

4.4. Sistema de control de calidad

Se establece un mecanismo de control de calidad que incluye la supervisión de todo el proceso de contratación y que será administrado por el departamento de Gestión de Personas. Esto se combina con una revisión periódica externa por parte de personal independiente dentro del ejercicio de verificación del HR Excellence in Research.

Para supervisar y evaluar el grado de aplicación del sistema OTM-R, también se dispone de varios documentos internos para la valoración de candidaturas que salvaguarden las fases más críticas del proceso de contratación.

4.5. Establecer o adaptar una guía interna OTM-R

Tal y como se ha señalado previamente, CIC bioGUNE dispone del documento "P-16-04 Manual de procedimiento para la gestión de Recursos Humanos en CIC bioGUNE", publicado en la intranet (link), en el que se regula el proceso de contratación, desde la fase de anuncio del puesto/solicitud hasta la de nombramiento.

Igualmente, se establecen normas y procedimiento claros y explícitos para cada convocatoria, adaptados a las especificaciones exigidas a las personas candidatas.

Concretamente, de acuerdo con el Marco Europeo para las Carreras de Investigación, el cual identifica cuatro grandes perfiles profesionales para el personal investigador, las categorías profesionales para estos perfiles son:

- **G1 A Investigador/a Principal y G1 B Responsable de Unidad:** R4 Leading Researcher (investigadores que lideran su área o campo de investigación)
- **G2 Investigador/a senior:** R3 Investigador establecido (investigadores que han desarrollado un nivel de independencia)
- **G3 Investigador/a junior:** R2 Investigador reconocido (doctores o equivalentes que aún no son plenamente independientes)
- **G4 Investigador/a predoctoral en formación:** R1 Investigador de primera etapa (hasta la finalización del doctorado)

Así, aunque los principios básicos de apertura, transparencia y mérito deben aplicarse a todos los puestos, la adaptación de los procedimientos de cada convocatorio se realiza en función del nivel, de la naturaleza y del tipo de puesto. Lo fundamental es garantizar que los distintos procedimientos o excepciones sean claros, estén justificados objetivamente y sean transparentes.

A este respecto, y en consonancia con el principio "Reconocimiento de cualificaciones" del Código de Conducta para la Contratación de Personal Investigador, se prevé una evaluación y valoración adecuadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las cualificaciones no formales, las aptitudes y competencias de todo el personal investigador, así como la movilidad internacional y profesional.

4.6. Formación y sensibilización dentro de la institución

CIC bioGUNE garantiza que se imparte la formación adecuada a todas las personas que participan en los procesos de selección. Esto debe incluir formación sobre cómo informar a los miembros de los Comités de Selección.

En concreto, dentro del ámbito del personal investigador, estos Comités están conformados por **el Investigador/a Principal o Responsable de Unidad, un miembro de su laboratorio o unidad y una tercera a elección del responsable del proceso de selección**, recibiendo en ocasiones apoyo de agentes externos (por ejemplo, pruebas psicotécnicas…), además del proporcionado por el departamento de Administración/Recursos Humanos de CIC bioGUNE.

Asimismo, es necesario resaltar que los Comités se apoyan en las personas responsables de los documentos “P-16-04 Manual de procedimiento para la gestión de Recursos Humanos en CIC bioGUNE” (link) y “Desarrollo de Carreras Profesionales en CIC bioGUNE” (link), publicado en la intranet del Centro, que son:

- Director/a General
- Director/a Científico/a
- Responsable de Finanzas y Gestión de Personas

Dado que las convocatorias de CIC bioGUNE son internacionales, el proceso de selección de las personas candidatas se realiza en inglés. En consecuencia, el personal está formado para procesar y evaluar a las personas solicitantes, así como para realizar las entrevistas en este idioma.

4.7. Contratación electrónica

Para evitar la discriminación de las personas candidatas en función de su localización geográfica y/o de sus medios económicos, se utilizan herramientas de "contratación electrónica", aprovechando la experiencia de las plataformas y herramientas existentes. Concretamente, en CIC bioGUNE se utilizan, además de la página web, el correo electrónico, las videollamadas y distintos gestores documentales.

5. LISTA DE CONTROL OTM-R

A continuación, CIC bioGUNE procede a identificar las medidas de la eficacia de su política de OTM-R, la cual debe ser revisada de forma periódica y, en caso de ser necesario, adaptada en consecuencia, a través de la cumplimentación de la siguiente Lista de Control:

Lista de control OTM-R					
	Abierto	Trans-parente	Basado en méritos	Respuesta: ++ Si, *completamente* +/- Si, *sustancialmente* -/+ Si, *parcialmente* -- *No*	*Indicadores sugeridos (o forma de medición)
Sistema OTM-R					
1. ¿Hemos publicado una versión de nuestra política OTM-R en línea (en el idioma nacional y en inglés)?	x	x	x	-- *No*	1. Publicar la política OTM-R en inglés y castellano tanto en la página web como en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización.
2. ¿Tenemos una guía interna que establezca procedimientos y prácticas de OTM-R claros para todo tipo de puestos?	x	x	x	+/- *Si, sustancialmente*	1. Disponer del P-16-04 Procedimiento para la gestión de Recursos Humanos publicado en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización.
3. ¿Todas las personas involucradas en el proceso están suficientemente capacitados en el área de OTM-R?	x	x	x	-/+ *Si, parcialmente*	1. Impartir programas de formación para OTM-R. 2. Número de personas participantes en programas de formación para OTM-R.

4. ¿Hacemos un uso (suficiente) de las herramientas de contratación electrónica?	x	x		*++ Si, completamente*	1. Porcentaje de solicitudes de personas candidatas online (Número de solicitudes de personas candidatas online / Número de solicitudes de personas candidatas totales).
5. ¿Disponemos de un sistema de control de calidad para OTM-R?	x	x	x	*+/- Si, sustancialmente*	1. Porcentaje de cumplimiento de los indicadores recogidos en el P-16-04 Procedimiento para la gestión de Recursos Humanos (punto 13) publicado en la intranet/extranet en el total de procesos de selección abiertos. 2. Disponer de certificados ISO vigente (ISO 9001, ISO 14001, ISO, 56002…).
6. ¿Nuestra política actual de OTM-R anima a los candidatos externos a postularse?	x	x	x	*++ Si, completamente*	1. Evolución de la proporción de personas candidatas externas a la organización (Número de solicitudes de personas candidatas externas a la organización en los últimos 3 años). 2. Número de plazas cubiertas con personal interno (excepciones al procedimiento de selección).
7. ¿Está nuestra política actual de OTM-R en línea con las políticas para atraer investigadores del extranjero?	x	x	x	*++ Si, completamente*	1. Evolución de la proporción de personas candidatas extranjeras (Número de solicitudes de personas candidatas extranjeras en los últimos 3 años). 2. Porcentaje de personas trabajadoras extranjeras en el Centro (Número de personas trabajadoras extranjeras en el Centro / Número total de personas trabajadoras en el Centro).
8. ¿Está nuestra política actual de OTM-R en línea con las políticas para atraer grupos subrepresentados?	x	x	x	*++ Si, completamente*	1. Disponer del Plan de Igualdad vigente publicado en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización.

					4. Número de iniciativas de STEAM en las que el Centro ha participado. 5. Evolución de la proporción de personas candidatas de *grupos infrarrepresentados* (Número de solicitudes de mujeres candidatas de en los últimos 3 años). 6. Porcentaje de mujeres trabajadoras en el Centro (Número de mujeres trabajadoras en el Centro / Número total de personas trabajadoras en el Centro).
9. ¿Está nuestra política actual de OTM-R en línea con las políticas para proporcionar condiciones de trabajo atractivas para los investigadores?	x	x	x	*+/- Si, sustancialmente*	1. Disponer de la Guía de tiempo de jornada y su ordenación, así como de flexibilidad horaria y registro de jornada publicada en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización. 4. Disponer del documento de Desarrollo de Carreras Profesionales publicada en la intranet/extranet. 5. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 6. Fecha de la última actualización. 7. Evolución de la proporción de personas candidatas externas a la organización (Número de solicitudes de personas candidatas externas a la organización en los últimos 3 años).
10. ¿Disponemos de medios para controlar si se postula el personal investigador más adecuados?				*-/+ Si, parcialmente*	1. Número de veces que se publica una oferta de trabajo por no haber cubierto el puesto la primera vez. 2. Porcentaje de documentos de valoración de candidaturas cumplimentados (Número de documentos de valoración de candidaturas cumplimentados / Número de procesos de selección cerrados).

Fase de publicidad y aplicación					
11. ¿Tenemos pautas o plantillas claras (por ejemplo, EURAXESS) para anunciar puestos?	x	x		*+/- Si, sustancialmente*	1. Disponer del P-16-04 Procedimiento para la gestión de Recursos Humanos publicado en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización. 4. Disponer de una plantilla para las ofertas de trabajo.
12. ¿Incluimos en la oferta de empleo referencias / enlaces a todos los elementos previstos en la sección correspondiente?	x	x		*-/+ Si, parcialmente*	1. Disponer de una plantilla para las ofertas de trabajo.
13. ¿Hacemos un uso completo de EURAXESS para garantizar que nuestras vacantes de investigación lleguen a un público más amplio?	x	x		*-- No*	1. Porcentaje de ofertas publicadas en EURAXESS (Número de ofertas publicadas en EURAXESS / Número de ofertas publicadas por el Centro).
14. ¿Hacemos uso de otras herramientas de publicidad laboral?	x	x		*++ Si, completamente*	1. Porcentaje de ofertas publicadas en la página web (Número de ofertas publicadas en la página web / Número de ofertas publicadas por el Centro). 2. Porcentaje de ofertas publicadas en portales de empleo (Número de ofertas publicadas en portales de empleo / Número de ofertas publicadas por el Centro). 3. Porcentaje de ofertas publicadas a través de empresas de selección externas (Número de ofertas publicadas a través de empresas de selección externas / Número de ofertas publicadas por el Centro. 4. Porcentaje de ofertas publicadas en las redes sociales (Número de ofertas publicadas en las redes sociales / Número de ofertas publicadas por el Centro).

15. ¿Mantenemos la carga administrativa al mínimo para las personas solicitantes?	x			*++ Si, completamente*	1. Disponer de un formulario en la página web con los datos esenciales para las solicitudes de las personas candidatas. 2. Cumplir con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
Fase de selección y evaluación					
16. ¿Tenemos reglas claras que rijan el nombramiento de los comités de selección?		x	x	*-- No*	1. Disponer del P-16-04 Procedimiento para la gestión de Recursos Humanos publicado en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización. 4. Publicar la política OTM-R en inglés y castellano tanto en la página web como en la intranet/extranet. 5. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 6. Fecha de la última actualización.
17. ¿Tenemos reglas claras sobre la composición de los comités de selección?		x	x	*-- No*	1. Disponer del P-16-04 Procedimiento para la gestión de Recursos Humanos publicado en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización. 4. Publicar la política OTM-R en inglés y castellano tanto en la página web como en la intranet/extranet. 5. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 6. Fecha de la última actualización.
18. ¿Los comités tienen un equilibrio de género suficiente?		x	x	*-- No*	1. Porcentaje de mujeres en el Comité de Selección (Número de mujeres en el Comité de Selección / Número total de personas en el Comité de Selección).

19. ¿Tenemos pautas claras para los comités de selección que ayuden a juzgar el "mérito" de una manera que lleve a la selección del mejor candidato/a?			x	-- *No*	1. Disponer del documento de Desarrollo de Carreras Profesionales publicada en la intranet/extranet. 2. Fecha de comunicación de la publicación al personal. 3. Fecha de la última actualización.
Fase de contratación					
20. ¿Informamos a todos los solicitantes al final del proceso de selección?	x			-/+ *Si, parcialmente*	1. Porcentaje de respuestas a solicitudes de personas candidatas (Número de respuestas a solicitudes de personas candidatas / Número total de solicitudes de personas candidatas).
21. ¿Proporcionamos retroalimentación adecuada a los entrevistados?	x			-/+ *Si, parcialmente*	1. Porcentaje de respuestas a solicitudes de personas candidatas (Número de respuestas a solicitudes de personas candidatas / Número total de solicitudes de personas candidatas).
22. ¿Disponemos de un mecanismo de reclamaciones adecuado?	x			-- *No*	1. Número de reclamaciones recibidas.
Evaluación general					
23. ¿Contamos con un sistema para evaluar si el sistema OTM-R cumple con sus objetivos?				-/+ *Si, parcialmente*	1. Porcentaje de cumplimiento de los indicadores recogidos en el P-16-04 Procedimiento para la gestión de Recursos Humanos (punto 13) publicado en la intranet/extranet en el total de procesos de selección abiertos.