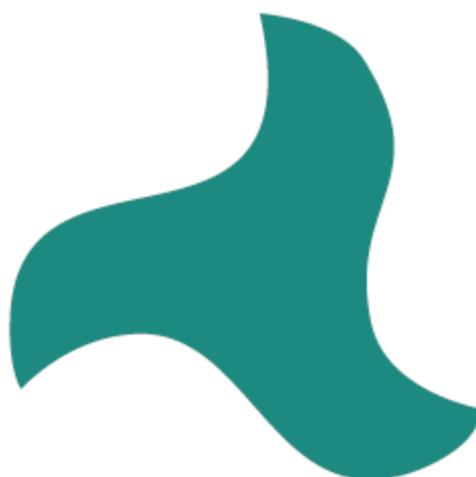


# Plan de Recursos Humanos

---



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

 **ibs.GRANADA**  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOSANITARIA

[www.ibsgranada.es](http://www.ibsgranada.es)



	<b>Realizado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
<b>Fecha</b>	Septiembre 2019	Diciembre 2019	
<b>Nombre</b>	Unidad de Gestión de Profesionales Unidad de Calidad y Gestión del Cocimiento	Raquel Soriano Comité Científico Externo	<b>Consejo Rector</b>
<b>Cargo</b>		Gerente	



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. CARRERA INVESTIGADORA.....	5
2.1. Etapas Carrera Investigadora .....	5
2.2. Perfiles Profesionales Investigadores.....	9
2.3. Itinerario Etapas VS Perfiles .....	13
2.4. Fuentes de Financiación Carrera Investigadora .....	14
2.5. Perfiles Personal Técnico.....	15
2.6. Personal de Gestión de Investigación .....	15
2.7. Indicadores de Seguimiento.....	16
2.8. Documentación Relacionada.....	16
3. POLÍTICAS DE RRHH.....	17
3.1. Excelencia en Recursos Humanos de Investigación – Sello HRS4R-.....	17
3.1.1. Carta Europea del Investigador (The European Charter of Researchers) .....	18
3.1.2. El Código de Conducta para la Contratación (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers).....	18
3.1.3. Cronograma de implantación Sello HRS4R .....	20
3.2. Herramientas de Reclutamiento .....	21
3.2.1. OTM-R (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment).....	21
3.2.2. Comisión de selección .....	22
3.2.3. Procedimiento de selección .....	22
3.2.4. Condiciones de trabajo.....	23
3.3. Igualdad y Diversidad .....	24
3.4. Documentación Relacionada.....	26





## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del ibs.GRANADA en política de recursos humanos es la formación de capital humano investigador altamente cualificado y competitivo que permita el **desarrollo de una carrera investigadora estable** que facilite la incorporación de investigadores clínicos mediante el **relevo generacional** y apostando por el **liderazgo femenino**.

Para alcanzar este objetivo, el ibs.GRANADA se centra en la implementación y desarrollo del Plan del Plan de Atracción de Talento del ibs.GRANADA 2019-2023, así como en la implementación de la estrategia de '*Excelencia en Recursos Humanos de Investigación*' de la Comisión Europea (**Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R**)

ANÁLISIS INTERNO		ANÁLISIS EXTERNO	
DEBILIDADES		AMENAZAS	
Personal de estructura e investigadores con contratos temporales		Limitaciones legales para aumentar los recursos en personal de gestión e investigador	
Plantilla de gestión infradotada		Fuga de profesionales por las dificultades normativas para la estabilización laboral	
Dispersión geográfica del equipo de estructura y de los investigadores		Políticas públicas de financiación de RR.HH. escasas.	
Falta de identidad corporativa del personal			
Ausencia de sellos de calidad bajo norma (UNE166002)			
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
Equipo humano comprometido y profesional		Negociación nuevo marco regulatorio en RR.HH. (Convenio Colectivo)	
Instituto acreditado por el ISCIII		Convocatorias específicas de RRHH solo para IIS acreditados por el ISCIII	
Alta cualificación de personal investigador		Obtención del sello HRS4R	



## 2. CARRERA INVESTIGADORA

La carrera investigadora para los investigadores del ibs.GRANADA con dedicación a la investigación biosanitaria en el ámbito del Servicio del Sistema Sanitario Público de Andalucía y la Universidad de Granada se define en función de etapas y perfiles asociados a dichas etapas.

### 2.1. Etapas Carrera Investigadora

Las etapas que de la carrera investigadora dentro del ibs.GRANADA se corresponden con el itinerario de carrera profesional EURAXESS que propone la Comisión Europea:

#### R1. Etapa predoctoral / Investigador en formación

---

Investigador de la primera etapa. Individuos que realizan investigaciones bajo supervisión en universidades, institutos de investigación o industria, incluidos estudiantes de doctorado.

##### *Competencias necesarias:*

- Llevar a cabo investigaciones bajo supervisión.
- Tener la ambición de desarrollar conocimiento de metodologías de investigación y disciplina.
- Demostrar una buena comprensión de un campo de estudio.
- Demostrar la capacidad de producir datos bajo supervisión.
- Ser capaz de análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas
- Ser capaz de explicar el resultado de la investigación (y su valor) a colegas de investigación.

##### *Competencias deseables:*

- Desarrollar habilidades integradas de lenguaje, comunicación y ambiente, especialmente en un contexto internacional.



## R2. Etapa posdoctoral junior

---

Investigador reconocido. Doctores que aún no han establecido un nivel significativo de independencia o investigadores con un nivel equivalente de experiencia y competencia.

### *Competencias necesarias:*

- Ha demostrado una comprensión sistemática de un campo de estudio y el dominio de la investigación asociada con ese campo.
- Ha demostrado la capacidad de concebir, diseñar, implementar y adaptar un programa sustancial de investigación con integridad.
- Ha hecho una contribución a través de la investigación original que amplía la frontera del conocimiento mediante el desarrollo de un cuerpo sustancial de trabajo, innovación o aplicación. Esto podría merecer una publicación o patente nacional o internacional arbitrada.
- Demuestra análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- Puede comunicarse con sus pares compañeros: ser capaz de explicar el resultado de su investigación (y su valor) a la comunidad investigadora.
- Se responsabiliza y maneja su propia progresión profesional, establece objetivos profesionales realistas y alcanzables, identifica y desarrolla formas de mejorar la empleabilidad.
- Co-autor de artículos en talleres y conferencias.

### *Competencias deseables:*

- Entiende la agenda de la industria y otros sectores de empleo relacionados.
- Comprende el valor de su trabajo de investigación en el contexto de productos y servicios de la industria y otros sectores de empleo relacionados.
- Puede comunicarse con la comunidad, y con la sociedad en general, sobre sus áreas de experiencia.
- Se puede esperar que promueva, en contextos profesionales, el avance tecnológico, social o cultural en una sociedad basada en el conocimiento.
- Puede ser mentor de Investigadores de la Primera Etapa, ayudándoles a ser más efectivos y exitosos en su trayectoria de I + D.



### R3. Etapa posdoctoral senior

---

Investigadores establecidos. Investigadores que desarrollan una carrera independiente.

*Competencias necesarias:*

- Tiene una reputación establecida basada en la excelencia de la investigación en su campo.
- Contribuye positivamente al desarrollo del conocimiento, la investigación y el desarrollo a través de cooperaciones y colaboraciones.
- Identifica problemas de investigación y oportunidades dentro de su área de especialización.
- Identifica metodologías y enfoques de investigación apropiados.
- Realiza investigaciones de forma independiente lo que hace avanzar una agenda de investigación.
- Puede liderar la ejecución de proyectos colaborativos de investigación en cooperación con colegas y socios del proyecto.
- Publica documentos como autor principal, organiza talleres o sesiones de conferencias.

*Competencias deseables:*

- Establece relaciones de colaboración con grupos relevantes de investigación o desarrollo de la industria.
- Comunica su investigación de manera efectiva a la comunidad investigadora y a la sociedad en general.
- Es innovador en su enfoque de la investigación.
- Puede formar consorcios de investigación y obtener fondos de investigación / presupuestos / recursos de organismos de investigación o industria.
- Está comprometido con el desarrollo profesional de su propia carrera y actúa como mentor para otros.



#### R4. Etapa sénior / Investigador Principal

---

Investigadores liderando su área o línea de investigación o un campo del conocimiento. Incluiría al líder del equipo de un grupo de investigación consolidado.

##### *Competencias necesarias:*

- Tiene una reputación internacional basada en la excelencia de la investigación en su campo.
- Demuestra juicio crítico en la identificación y ejecución de actividades de investigación.
- Hace una contribución sustancial (avances) a su campo de investigación o abarca múltiples áreas.
- Desarrolla una visión estratégica sobre el futuro del campo de la investigación.
- Reconoce las implicaciones y aplicaciones más amplias de su investigación.
- Publica y presenta documentos y libros influyentes, sirve en comités de organización de talleres y conferencias y brinda charlas invitadas.

##### *Competencias deseables:*

- Es un experto en gestión y proyectos de investigación líderes.
- Es experto en la gestión y el desarrollo de los demás.
- Tiene un historial comprobado en asegurar fondos de investigación / presupuestos / recursos significativos.
- Más allá de la formación de equipos y la colaboración, centrándose en la planificación a largo plazo del equipo (por ejemplo, trayectorias profesionales para los investigadores y obtención de fondos para los puestos del equipo).
- Es un excelente comunicador y networker dentro y fuera de la comunidad de investigación.
- Es capaz de crear un ambiente innovador y creativo para la investigación.
- Actúa como un modelo de rol de desarrollo profesional para otros.



## 2.2. Perfiles Profesionales Investigadores

A continuación, se muestra un esquema con la correspondencia de los perfiles investigadores que se proponen en este documento con el itinerario de carrera profesional EURAXESS que propone la Comisión Europea:

ETAPAS EURAXESS	PERFILES ibs.GRANADA	
R1. Etapa predoctoral / formación	<b>R1 - Investigador en Formación</b>	
R2. Etapa posdoctoral junior	R1: Investigador predoctoral	
R3. Etapa posdoctoral senior	<b>R2 - Investigador ibs.GRANADA</b>	
	R2: Investigador postdoctoral	
	R3A.1: Investigador	
R3. Etapa posdoctoral senior	<b>R3 - Investigador Emergente</b>	<b>R3 - Investigador Principal</b>
	R3B: Investigador emergente/sénior	
	R3C: Investigador Principal de Grupo Emergente	
R4. Etapa sénior / Investigador Principal	<b>R4 - Investigador Responsable líder de grupo</b>	
	R4A: Investigador Principal o Co-Investigador Principal	

### R1 - Investigador en Formación

---

**Acceso:** Personal investigador predoctoral en formación.

→ Perfil R1. Investigadores predoctorales

Los investigadores en formación del itinerario de carrera propuesto serán aquellos investigadores en formación que se encuentren realizando una tesis doctoral (incluyendo a los contratados Río Hortega) en una línea de investigación orientada a la resolución de problemas de salud del ibs.GRANADA.

### R2 - Investigador ibs.GRANADA

---

**Acceso:**

1. Tener vinculación con alguna de las instituciones que forman el ibs.GRANADA, de al menos 1 año de duración.
2. Tener el título de doctor.
3. Tener un mínimo de 3 publicaciones científicas con factor de impacto en los últimos 6 años. Las 3 publicaciones deben corresponder a revistas del 1er o 2º cuartil de la especialidad según el Journal Citation Reports.
4. Participar como investigador principal o colaborador en un proyecto de investigación con financiación competitiva en activo.



→ Perfil R2. Investigadores posdoctorales

En esta etapa posdoctoral estará restringido a Investigadores del ibs.GRANADA, que tengan el título doctor y no contemplados en los perfiles posteriores. Durante su etapa posdoctoral pueden llegar a liderar proyectos de I+D+i como Investigadores Principales. Además, pueden tener actividades de docencia y/o asistencial más allá de su trabajo de investigación.

→ Perfil R3A.1. Investigador (I)

Será Investigador aquel tenga una actividad investigadora de al menos 5 años en la etapa posdoctoral. Los IS estarán adscritos a un Grupo de Investigación liderado por un IP, IP-E o IP-A. Las funciones serán las que le tenga asignadas su IP.

### R3 - Investigador Emergente

---

**Acceso:**

1. Investigador ibs.GRANADA.
2. Ser IP de PI Competitivo activo en los últimos 6 años.
3. Haber obtenido financiación superior a 30.000 € en 6 años.
4. Ser menor de 40 años.

→ Perfil R3B Investigador Sénior/ Emergente (IS-E)

Será Investigador Sénior (IS-E) dentro de un grupo de investigación consolidado/emergente, liderando una línea de investigación de alguno de los grupos de investigación consolidados del ibs.GRANADA, con financiación competitiva propia, y con potencial para llegar a convertirse responsable de un grupo de investigación en un breve espacio de tiempo. La propuesta de nombramiento, de la Dirección Científica irá acompañada del correspondiente informe del IP. Las funciones del Investigador Sénior Emergente serán las que le tenga asignada su IP.

### R3 - Investigador Principal

---

**Acceso:**

1. Investigador ibs.GRANADA.
2. Ser IP de PI Competitivo Nacional o Internacional activo en los últimos 6 años.
3. Haber obtenido financiación superior a 100.000 € en 6 años.

→ Perfil R3B Investigador Sénior/ Emergente (IS-E)

Será Investigador Sénior (IS-E) dentro de un grupo de investigación consolidado/emergente, liderando una línea de investigación de alguno de los grupos de investigación consolidados del ibs.GRANADA, con financiación competitiva propia, y con potencial para llegar a convertirse responsable de un grupo de investigación en un breve espacio de tiempo. La propuesta de nombramiento, de la Dirección Científica irá



acompañada del correspondiente informe del IP. Las funciones del Investigador Sénior Emergente serán las que le tenga asignada su IP.

→ **Perfil R3C: Investigador Principal de Grupo Emergente**

Será Investigador principal de un grupo emergente (IP-E) el investigador que, liderando un Grupo de Investigación Emergente, y habiéndolo solicitado, a través de la Dirección Científica, sea nombrado por el Consejo Rector.

El IP-E puede quedar tutelado directamente a un Coordinador Área, si bien, en algunos casos por un IP, a juicio de la Dirección Científica, que las hará constar en la propuesta que eleve al Consejo Rector.

Los IP-E dirigirán al menos una línea de investigación propia, con financiación competitiva y personal propio, y podrán convertirse en IP de un grupo consolidado en un espacio de tiempo limitado y pactado (no superior a 3 años), durante el cual se realizarán los seguimientos oportunos. Deberán cumplir también los requisitos de adscripción a grupos del ibs.GRANADA aprobados por el Consejo Rector.

Un IP-E podrá serlo por un tiempo límite de tres años, en que, tras la evaluación correspondiente, por la Dirección Científica, se propondrá la decisión más adecuada al Consejo Rector, incluyendo la posible prórroga de esta condición por un máximo de dos años.

Los IP-E, en el marco de su relación con el ibs.GRANADA, podrán utilizar todas las instalaciones comunes e infraestructuras que se encuentren en el ibs.GRANADA.

#### **R4 - Investigador Responsable líder de grupo**

---

**Acceso:**

1. Investigador ibs.GRANADA
2. Ser IP de al menos 2 PI Competitivos activos en los últimos 6 años
3. Haber obtenido financiación superior a 100.000 € en los últimos 6 años
4. Haber dirigido al menos 1 tesis doctoral

→ **Perfil R4A. Investigador principal (IR) de un grupo consolidado (responsable IR)**

Será Investigador principal (IR) de un grupo de investigación consolidado del ibs.GRANADA el investigador que lidere un grupo de investigación consolidado, y desarrolle su actividad científica en las instalaciones del ibs.GRANADA.

Los IR del ibs.GRANADA serán nombrados por el Consejo Rector, bien por iniciativa de este, o a propuesta del Director Científico, tras consultar a los órganos científicos creados en el ibs.GRANADA, que tengan asignada esta función de asesoramiento al Director Científico, y tendrán que cumplir con los requisitos de adscripción de grupos al ibs.GRANADA.

Un IR podrá compartir sus tareas con el CO-IR de su Grupo de Investigación, en los casos, y de acuerdo con los criterios y procedimientos que sean establecidos por la Dirección del ibs.GRANADA.



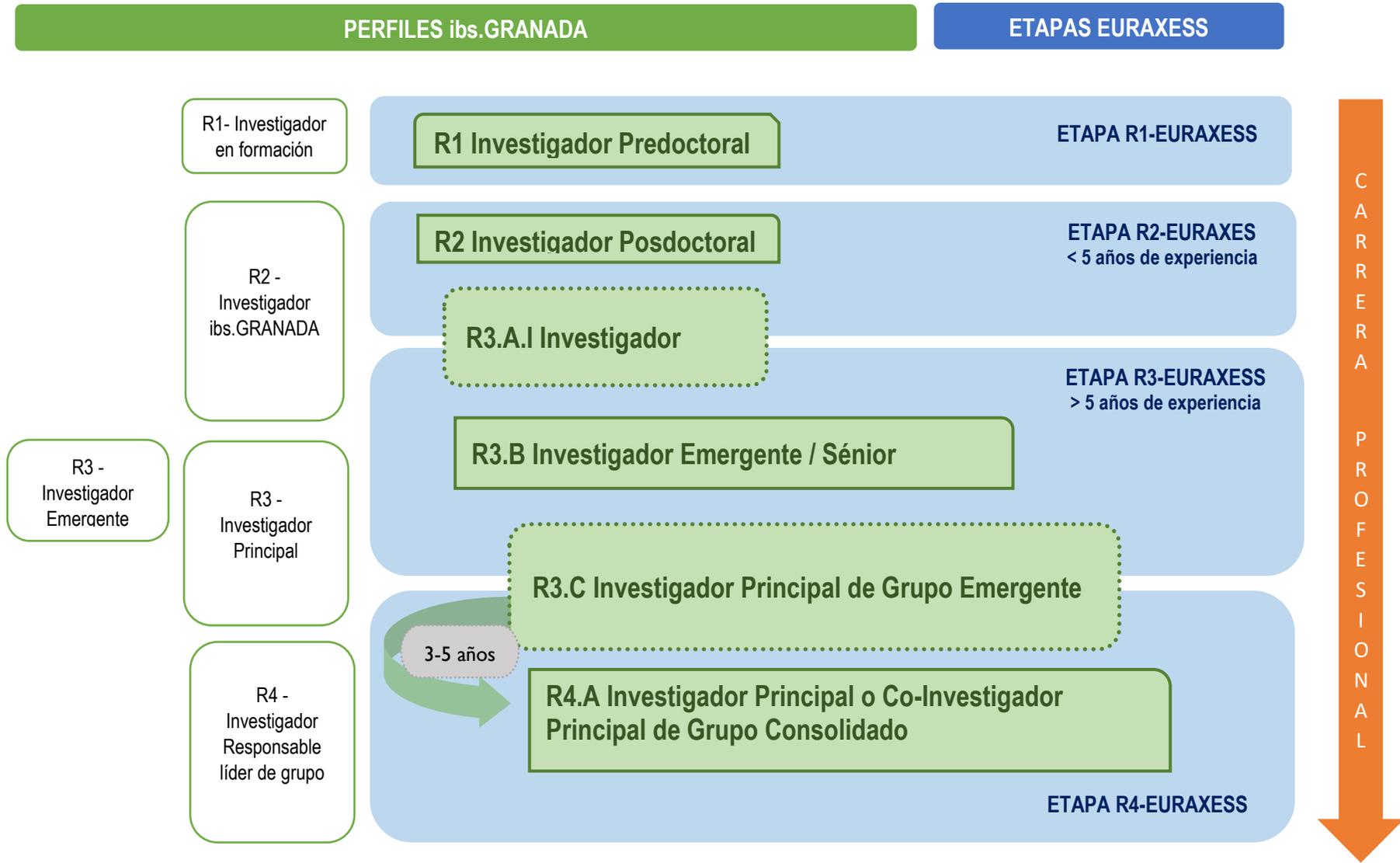
→ Perfil R4A. Co-investigador principal (CO-IR) de un grupo consolidado (responsable CI-IR)  
El Consejo Rector, a propuesta del Director Científico del ibs.GRANADA y por petición del IR del grupo, podrá nombrar Co-investigador principal de un grupo de investigación consolidado CO-IR, en los supuestos en que ello se considere necesario para un más adecuado y mejor funcionamiento de un Grupo de Investigación.

Los Co-IR tendrán que reunir las características que en cada momento se exijan por el ibs.GRANADA, contenido el documento de adscripción a grupos del ibs.GRANADA, realizando la solicitud al Director Científico, quién, antes de elevar su propuesta, contará con el informe del IR correspondiente.

En un Grupo de Investigación podrá existir más de un Co-IR.

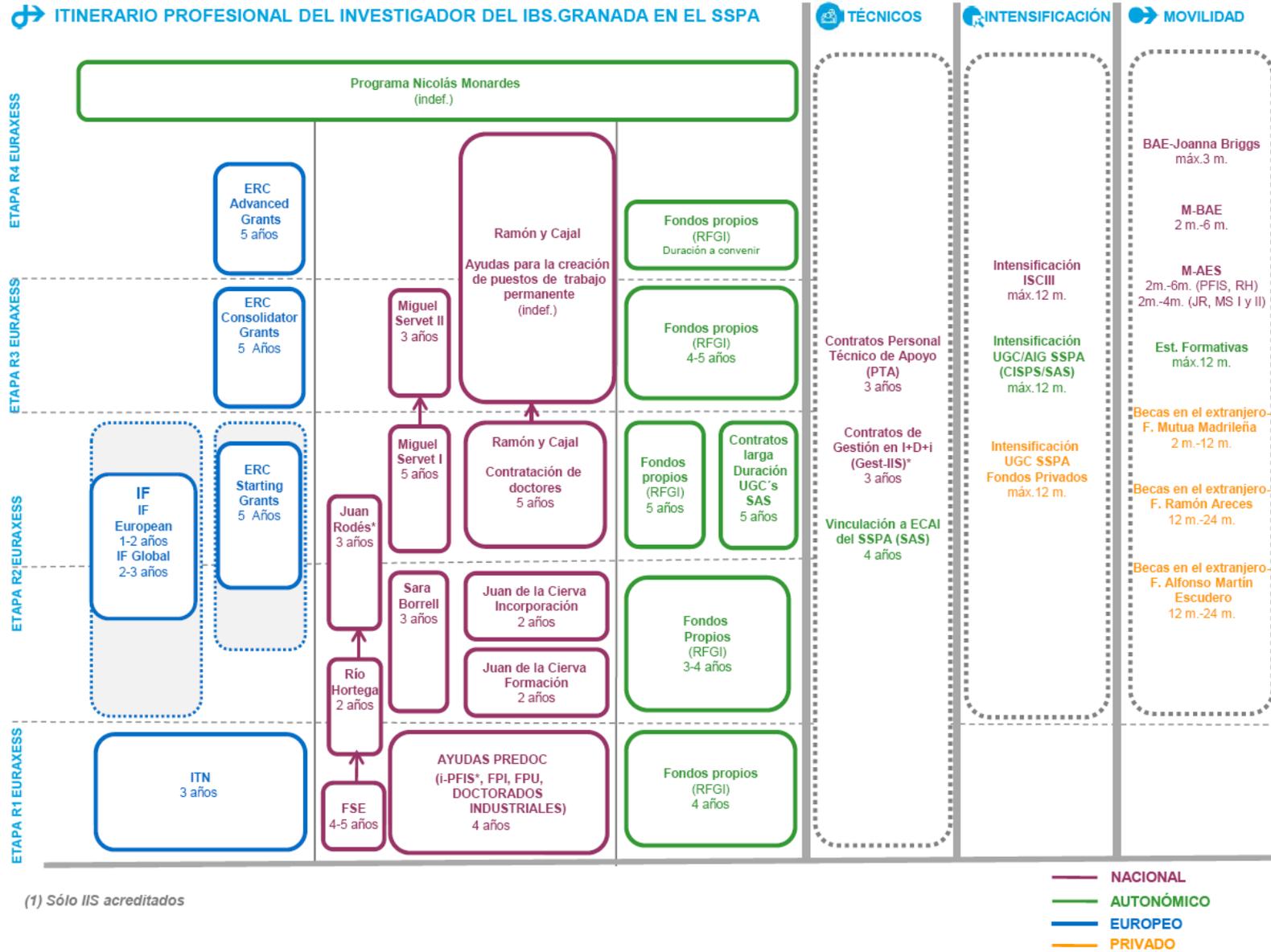


### 2.3. Itinerario Etapas VS Perfiles





2.4. Fuentes de Financiación Carrera Investigadora





## 2.5. Perfiles Personal Técnico

### → Personal Técnico Común

El personal Técnico Común es aquel necesario para un funcionamiento eficaz y adecuado de las Unidades que se ocupan de la prestación de servicios comunes (infraestructuras) de apoyo a la investigación del ibs.GRANADA y el mismo deberá estar integrado en una de las unidades que como tal hayan sido definidas.

### → Responsable Científico de Plataformas de apoyo la investigación

El Responsable Científico de la plataformas y servicion comunes de apoyo a la investigación es aquel que coordina y supervisa los aspectos científicos de los Técnicos Comunes de dichas unidades de apoyo a la investigación. Dicho será nombrado por el Consejo Rector a propuesta del Director Científico. El personal Técnico Común dependerá en los aspectos científicos del Director Científico/Responsable Científico de la Plataforma, quién asignará cada unidad para la prestación de servicios comunes de apoyo a un profesional del ibs.GRANADA, quién asumirá su coordinación y supervisión. En los aspectos organizativos de gestión y administrativos dependerán del Gerente.

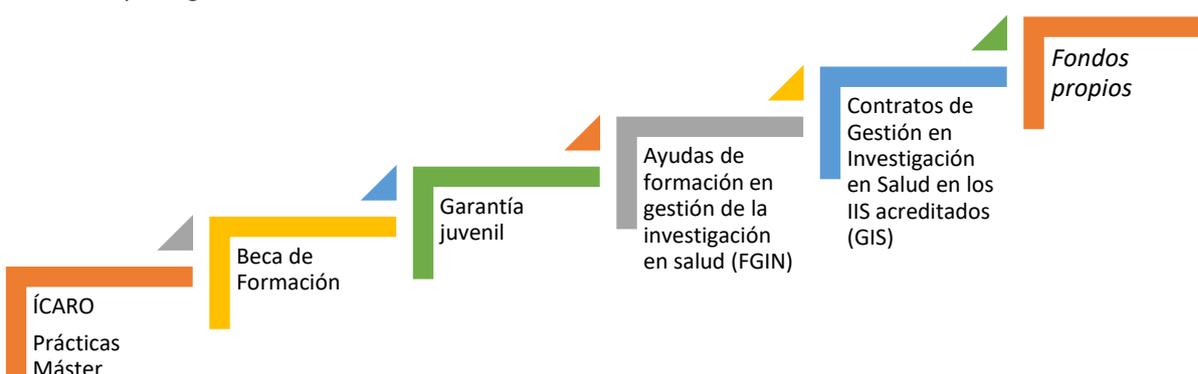
### → Personal Técnico de Grupo de Investigación

El personal Técnico de Grupo de investigación es aquel que apoya en la actividad investigadora de un grupo de investigación. Los Técnicos estarán adscritos a un Grupo de Investigación liderado por un IR, IP-E o IP-A. Las funciones serán las que le tenga asignadas su IR.

## 2.6. Personal de Gestión de Investigación

El personal de Gestión Común contempla a los profesionales necesarios para la adecuada y eficaz gestión y mantenimiento del ibs.GRANADA.

### Itinerario para gestores de I+D+I





## 2.7. Indicadores de Seguimiento

Plan	Objetivo	Indicador	
RR.HH.	Generación de capital humano altamente cualificado y competitivo que permita el desarrollo de carreras investigadoras estables mediante el relevo generacional y apostando por el liderazgo femenino, apostando por una política estable de RRHH y desarrollo profesional, orientada a la profesionalización y a la atracción y captación de talento investigador.	Nº Investigadores R1 - EURAXESS	Mujeres
			Hombres
		Nº Investigadores R2 - EURAXESS	Mujeres
			Hombres
		Nº Investigadores R3 - EURAXESS	Mujeres
			Hombres
		Nº Investigadores R4 - EURAXESS	Mujeres
Hombres			
% Grupos de investigación liderados por mujeres			
Proyectos Activos liderados por Mujeres			
Proyectos Activos liderados por Hombres			

## 2.8. Documentación Relacionada

El Plan de Carrera Investigadora está directamente relacionada con:

- Plan Estratégico
- Plan de Atracción de Talento
- Plan de Integración
- Plan de servicios y Plataformas de Apoyo
- Perfiles y Funciones en Centros e Institutos de Investigación en Salud (Documento de consenso CT/IIS)
- Itinerario profesional del investigador en el SSPA
- Reglamento de Funcionamiento Interno
- Procedimiento de adscripción de grupos de investigación
- Procedimiento de evaluación de la actividad científica
- Estrategia de '*Excelencia en Recursos Humanos de Investigación*' de la Comisión Europea (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R)



### 3. POLÍTICAS DE RRHH

La perspectiva de la reciente política de la Unión Europea, apunta la necesidad de aumentar el número de investigadores europeos como una medida que debe acompañar al incremento de inversión en investigación.

El ibs.GRANADA quiere a través de este Plan de RRHH, establecer una políticas bien definidas que ayuden a la consecución de las metas y objetivos de la entidad. Entre nuestros objetivos están el apoyo a los investigadores en la selección y formación de su personal investigador y técnico, y proporcionar los medios necesarios para que estos puedan ejercer su trabajo en las mejores condiciones de seguridad laboral y motivación.

#### 3.1. Excelencia en Recursos Humanos de Investigación – Sello HRS4R-

Contempla los derechos y responsabilidades de los investigadores, así como sus empleadores, 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 su carrera científica en un ambiente motivador.

El Instituto de Investigación Biosanitaria de Granada (ibs.GRANADA) se encuentra adherido a la estrategia de 'Excelencia en Recursos Humanos de Investigación' de la Comisión Europea (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R) desde 2017.

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 (The European Charter of Researchers)** y **El Código de Conducta para la Contratación (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)**.

La estrategia HRS4R comprende las siguientes etapas:

1. Adhesión a la Carta y el Código (C&C) y notificación de compromiso.
2. Elaboración de un análisis interno para comparar las prácticas de la institución con los principios C&C y publicación de un plan de acción para la gestión de recursos humanos.
3. Evaluación de la Estrategia por parte de la Comisión Europea y en el caso de aprobación, concesión de un logo de Excelencia en Recursos Humanos ("HRS4R Award").
4. Implementación del Plan de Acción en la institución y autoevaluación interna a los dos años.
5. Renovación del reconocimiento por la Comisión (5 años después del reconocimiento de HRS4R).
6. Mejora continua y compromiso de calidad y evaluación de las fases (ciclo de renovación trienal)

Desde el 1 de enero de 2017 entró en vigor el nuevo procedimiento mediante el que las instituciones solicitaban a la Comisión Europea obtención de este reconocimiento. Una de las claves del procedimiento es que las instituciones progresen hacia los principios de la contratación abierta, transparente y basada en méritos (el llamado "Open, Transparent, Merit-based Recruitment").



El ibs.GRANADA solicitó en marzo de 2017 su adhesión a la citada estrategia y desde entonces se está llevando a cabo la implementación de la misma para mejorar las condiciones de contratación para los investigadores, haciendo más atractiva y motivadora la carrera investigadora en la institución.

### 3.1.1. Carta Europea del Investigador (The European Charter of Researchers)

Elaborada en 2005 por la Comisión Europea, ibs.GRANADA se adhirió mediante su Declaración de Compromiso en 2017. Se centra en recoger las responsabilidades y los derechos de los investigadores, sus empleadores y las entidades de financiación.

La Carta Europea del Investigador **reúne una serie de principios y exigencias generales que especifican el papel, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y de las entidades que emplean y/o financian investigadores.**

El objetivo de la Carta es garantizar que la naturaleza de la relación entre los investigadores y los financiadores o **empleadores propicie la generación, transferencia, distribución y difusión de conocimientos y avances tecnológicos, así como el desarrollo profesional de los investigadores.** Asimismo, la Carta reconoce el valor de todas las formas de movilidad como medio para ampliar el desarrollo profesional de los investigadores. En este sentido, la Carta constituye un marco dentro del que se invita a investigadores, financiadores y empleadores a actuar con responsabilidad y profesionalidad en su entorno de trabajo ya darse el necesario reconocimiento mutuo.

La Carta tiene como destinatarios a todos los investigadores de la Unión Europea en cualquier etapa de sus carreras y cubre todos los campos de la investigación en los sectores público y privado con independencia de la naturaleza de la designación o el puesto, la personalidad jurídica del empleador o el tipo de organización o centro en que se realiza el trabajo. **La Carta tiene en cuenta el papel múltiple de los investigadores, que no sólo son designados para llevar a cabo investigación y/o realizar actividades de desarrollo, sino que también participan en labores de supervisión, tutoría, gestión y administración.**

Asimismo, esta Carta parte de la premisa de que tanto los investigadores como los organismos que los emplean y/o financian tienen la ineludible **obligación de velar por el cumplimiento de las normativas nacionales y regionales.** En los casos en que los investigadores disfruten de una situación y derechos que en determinados aspectos sean más favorables que los previstos en la Carta, no deben invocarse éstos en detrimento de la situación y los derechos ya adquiridos.

Tanto los investigadores como los financiadores y empleadores que suscriban la Carta estarán también respetando los derechos y principios fundamentales reconocidos por la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

### 3.1.2. El Código de Conducta para la Contratación (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)

Mejora la contratación de investigadores poniendo en práctica procedimientos de selección más transparente y justa. El ibs.GRANADA desde su adhesión en 2017, está desarrollando un Plan de



Acción 2019-2023 con el que poner en práctica de todas las recomendaciones expresadas en ambos documentos.

El Código de conducta para la contratación de investigadores consta de una serie de principios y exigencias generales que deben seguir los empleadores y/o financiadores al designar o contratar investigadores. Estos principios y exigencias deben garantizar la observancia de principios como la transparencia del proceso de contratación y la igualdad de trato entre todos los candidatos, especialmente en lo relativo al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para los investigadores, y complementan los descritos en la Carta Europea del Investigador. Las instituciones y los empleadores que suscriban el Código de conducta harán público su compromiso de actuar de forma responsable y respetable, y de crear un marco de condiciones justas para los investigadores, con la clara intención de contribuir a la consolidación del Espacio Europeo de la Investigación.

Los Principios y exigencias generales del Código de conducta giran en torno a las siguientes Áreas:

- Contratación
- Selección
- Transparencia
- Valoración de los méritos
- Variaciones en la cronología del currículum vitae
- Reconocimiento de la experiencia de movilidad
- Reconocimiento de las cualificaciones
- Antigüedad
- Nombramientos postdoctorales



3.1.3. Cronograma de implantación Sello HRS4R

Fases/Semanas	JUNIO					JULIO				AGOSTO/SEPTIEMBRE			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Planificación de los trabajos</b>	Preparación de documentación, contactos y programación												
<b>Fase I - Análisis de situación:</b>			Reunión trabajo	Pre-identificación de desviaciones en el cumplimiento de los principios del C&C/OTM-R, y fortalezas de la institución									
<b>Fase II - Validación análisis y detección áreas mejora</b>						Encuesta	Pre-identificación Gaps prioritarios y acciones factibles						
<b>Fase III - Definición y validación del Plan de Acción</b>									Reunión de trabajo	Desarrollo del Plan de Acción: Template 1 – Process; Template 2 – Gap Analysis Overview; Template 3 – OTM-R Checklist; Template 4 – Action Plan		<b>Presentación documentación a la Comisión Europea</b>	



## 3.2. Herramientas de Reclutamiento

### 3.2.1. OTM-R (Open, Transparent and Merit-Based Recruitment)

OTM-R, es un conjunto de herramientas para implementar prácticas de reclutamiento que impliquen una contratación abierta, transparente y basada en el mérito en las organizaciones que realizan investigación.

OTM-R brinda beneficios a los investigadores, las instituciones y al sistema de investigación en su conjunto. En general, puede contribuir a un aumento en la rentabilidad de las inversiones en investigación.

El reclutamiento abierto, transparente y basado en el mérito (OTM-R) es una herramienta que ayuda a reclutar a la mejor persona posible para el trabajo, pero al mismo tiempo:

- ✓ Garantiza la igualdad de oportunidades.
- ✓ Acceso para todos
- ✓ Crea una cartera internacional de cooperación, competencia y movilidad de equidad.
- ✓ Mejora y pone en valor la carrera investigadora.

Está altamente vinculado a la Carta y el Código para Investigadores y al HRS4R. De hecho, es obligatorio incluir un análisis exhaustivo de la política de recomendaciones OTM-R.

Fiel a los compromisos de ibs.GRANADA con la estrategia de recursos humanos de la Unión Europea, los procesos de selección y contratación de nuestro personal 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 y capacidad y con respeto a las normas nacionales e internacionales en la materia, específicamente la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de investigadores (C&C). También consideramos que los principios de 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

Principios que inspiran el sistema de reclutamiento:

- a) **PUBLICIDAD:** las ofertas de empleo y las bases de selección se publican en el sitio web de ibs.GRANADA, y en un portal de empleo de amplia difusión nacional o internacional (como EURAXESS), según cada caso. La oferta publicada debe indicar el detalle de los conocimientos y habilidades requeridas para el puesto, el contenido de las principales funciones a realizar, los requisitos obligatorios, requisitos valorables y la fecha de cierre de la oferta. Las ofertas se publicarán en español e inglés.
- b) **TRANSPARENCIA:** las ofertas definirán los requisitos de acceso, los aspectos a valorar y la ponderación de los mismos.
- c) **IGUALDAD:** la convocatoria debe garantizar que nadie esté excluido, excepto por no cumplir con los requisitos establecidos en la propia convocatoria. Candidatos que cumplan con el mínimo se evaluarán, 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.



- d) **MÉRITO Y HABILIDAD:** la selección debe basarse en la evaluación del currículum a través de un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas y / 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 curriculum vitae no serán penalizadas sino consideradas como parte de la evolución de los investigadores hacia una carrera profesional multidimensional.
  
- e) **PROFESIONALIDAD E IMPARCIALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO:** la comisión de selección estará compuesta por profesionales del área de gestión de la investigación y profesionales de la ciencia o técnicos de los diferentes departamentos y áreas, asegurando que no haya conflicto de intereses con los candidatos admitidos en el proceso de selección.

### 3.2.2. Comisión de selección

Con respecto a la composición de la comisión de selección, tendrá un mínimo de tres miembros, con diferentes niveles de experiencia y habilidades, con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres.

La Comisión de selección garantiza la evaluación adecuada y la evaluación académica y cualificaciones profesionales, incluidas las no oficiales, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de movilidad internacional y profesional. Los criterios de evaluación deben ser congruentes con los requisitos del puesto ofrecido. Los nombres de los miembros del comité de selección son publicados.

### 3.2.3. Procedimiento de selección

Todas las ofertas de trabajo se publicarán en el sitio web de [ibs.GRANADA](#), así como en otros portales de empleo que están ampliamente difundidos a nivel nacional o internacional, y especialmente para perfiles de investigación se publicarán en el Portal de empleo de EURAXESS.

Una vez que se ha evaluado la elegibilidad de los candidatos, se publicará una lista en la web de la entidad de los/as candidatos/as que han sido admitidos/as en el proceso de selección.

El procedimiento de selección consistirá en el análisis y evaluación curricular de todas las candidaturas, clasificándolas en función de la mejor adaptación del currículum a lo establecido perfil. Después de esta primera clasificación, se realizarán diferentes entrevistas personales. El proceso se puede complementar con la realización de una prueba destinada a evaluar más con precisión el nivel de desarrollo de las competencias requeridas.



Los candidatos admitidos serán evaluados de acuerdo con la escala de los méritos publicada en la oferta de trabajo. La resolución final se publica en el sitio web de [ibs.GRANADA](http://www.ibsgranada.es), pudiendo todos los candidatos solicitar su baremación.

#### **3.2.4. Condiciones de trabajo.**

Ibs.GRANADA ofrece a su personal unas condiciones de trabajo acordes con la legislación laboral española y los principios de C&C, con cobertura total de seguridad social, así como las últimas tecnologías para llevar a cabo una investigación o actividad técnica de calidad. También asume plenamente los principios establecidos en la Unión Europea y la Carta del investigador mediante la incorporación de medidas para conciliar la vida laboral y familiar.



### 3.3. Igualdad y Diversidad

El Ibs.GRANADA a través de su entidad gestora (FIBAO), ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

Con la asistencia Técnica ofrecida por Fundación Mujeres se realizó como paso previo a la elaboración del Plan, un informe de diagnóstico con fecha 27 de febrero de 2019 para conocer la situación de la entidad respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, identificando sus fortalezas y debilidades en materia de igualdad, así como las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad para corregir las desigualdades detectadas.

Se ha contado con una ayuda del Instituto de la Mujer para financiar los costes de Elaboración del Diagnóstico y el propio Plan. Como entidad gestora con más de 50 trabajadores contratados, FIBAO estaría obligada a tener Plan de Igualdad aprobado como máximo en marzo de 2020.

Gracias a la obtención de la Ayuda del Instituto de la Mujer se ha podido adelantar estos plazos y se ha conseguido aprobarlo e implantarlo desde junio de 2019. De este modo, se ha podido trabajar con más tiempo para analizar datos y establecer estrategias de acción. Y de esta manera la Institución ha ganado en credibilidad de responsabilidad social. Con la implantación del Plan de Igualdad se transmite una imagen de excelencia a la sociedad y, por tanto, una ventaja competitiva. Contar con planes de igualdad contribuye a mejorar la imagen frente a los investigadores, las entidades financiadoras y la sociedad, en general.

El Plan ha sido aprobado en el seno del Patronato de la Fundación el día 26 de junio de 2019, con una vigencia para dos años.

Ibs.GRANADA cuenta con elementos claves para integrar la igualdad que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento:

- ✓ Contar con el apoyo de los máximos órganos de decisión de la entidad para el desarrollo e implementación de la igualdad entre mujeres y hombres en el Ibs.GRANADA.
- ✓ Contar con un Comité de Empresa que vela por la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de la organización.
- ✓ Contar con un Departamento de Recursos Humanos orientado a trabajar e impulsar activamente en el proceso de incorporación de la igualdad en la gestión del capital humano de Ibs.GRANADA.
- ✓ Desde mediados de 2017 se está trabajando en la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación de Andalucía en la elaboración de un Convenio Colectivo que regule las condiciones de trabajo del personal de las Fundaciones Públicas adscritas a la Red, estableciéndose mejoras en las medidas de flexibilidad y conciliación, que se implementarán una vez aprobado, en la gestión de los RRHH del Ibs.GRANADA.

Los contenidos del citado Plan de Igualdad, responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de FIBAO como entidad gestora del Ibs.GRANADA, en relación



con la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma, el Plan de Igualdad trata de cubrir los huecos detectados en relación con la igualdad de oportunidades, entre los que destacan:

- ✓ Es aconsejable revisar el procedimiento de acceso a la plantilla con la finalidad de cubrir más puestos con personal masculino y equilibrar la participación por ambos sexos.
- ✓ Se aconseja la revisión del lenguaje (escrito y hablado) no sexista, utilizando uno más inclusivo y genérico.
- ✓ Sería conveniente revisar las medidas de conciliación aplicadas actualmente en la organización teniendo en cuenta la opinión y demandas reales de la plantilla.
- ✓ Es aconsejable diseñar un procedimiento para el tratamiento de situaciones de acoso, adaptándolo a las modificaciones incorporadas a la normativa en años recientes.

Estos resultados dan lugar a diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad:

Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

Eje 2: Acceso y desarrollo profesional

Eje 3: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Eje 4: Salud Laboral

Se ha constituido una Comisión de Igualdad, compuesta por 3 miembros de la empresa y 3 miembros de los representantes de los trabajadores, para que desde la misma se impulse y supervise la ejecución de las medidas contempladas en el Plan.

En el marco del Plan de Igualdad se han puesto en marcha las primeras medidas de actuación en el mismo año 2019:

1. **Revisión y actualización de documentos internos y externos, página Web , Intranet y Plan de Comunicación del ibs.GRANADA desde la perspectiva de género.**
2. Se ha ofrecido una **formación on-line en igualdad a toda la plantilla de ibs.GRANADA**, sobre la Integración de la Igualdad en las Empresas, con una duración total de 20 horas. La implementación del Plan de Igualdad prevé la realización periódica de estas acciones formativas.
3. Se ha redactado y aprobado en el seno de la Comisión de Igualdad un **Protocolo de Acoso**. En el mismo se establece un procedimiento de actuación a seguir cuando se sospeche que tienen lugar conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial, para los trabajadores/as, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de la organización y dirección de FIBAO. Igualmente, mediante este Protocolo se pretende establecer mecanismos para prevenir o minimizar los riesgos derivados de este tipo de situaciones.



La elaboración del Plan ha supuesto una oportunidad para revisar los procedimientos y normas de la entidad y mejorarlos para disminuir y eliminar situaciones de discriminación, así como para mejorar en igualdad y conciliación.

El principal activo de ibs.GRANADA son las personas y es fundamental que el personal se sienta integrado en la empresa y valorado y es evidente que habrá una mejora de la productividad y de la calidad del servicio prestado como consecuencia de la mejora del ambiente de trabajo y de la satisfacción e identificación con los objetivos de la organización.

### 3.4. Documentación Relacionada

El Plan de Recurso Humanos está directamente relacionada con:

- Plan Estratégico
- Plan de Formación
- Plan de Atracción de Talento
- Manual de acogida ibs.GRANADA
- Plan Igualdad FIBAO
- Estrategia de '*Excelencia en Recursos Humanos de Investigación*' de la Comisión Europea (Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R)