

Recruitment and Selection Policy based on the OTM-R strategy of the European Union (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

OTM-R is one of the pillars of the European Charter of Researchers and in particular of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, launched in 2005. OTM-R ensures that the best person for the job is recruited, brings benefits to researchers, institutions and the broader research system. More specifically, OTM-R makes research careers more attractive, ensures equal opportunities for all candidates and facilitates mobility. In general, it will contribute to increase the profitability of investments in research.

1. Basic Principles

Ensuring that the best candidate for a specific job is recruited through an open, transparent and merit-based selection process (OTM-R) is a priority for the institute ibs.GRANADA, as well as fostering international mobility of researchers, circulation and exchange of knowledge and, ultimately, increases the quality of research. True to IBS.granada commitments to the human resources strategy of the European Union, the selection and hiring processes of our staff are governed by a series of basic principles that guarantee equal access to employment for all in accordance with the constitutional principles of equality, merit and ability, and with respect for national and international standards in the matter, specifically the European Charter of the Investigator and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (C&C). We also consider that the principles of C&C are applicable to the recruitment and hiring of all center staff regardless of their professional category, including research personnel, technical personnel and personnel in the area of management and services.

In accordance with the human resources policy of IBIMA Platform BIONAND, the selection of personnel, in its different categories, will be made through the system of competition to which the following criteria should be applied:

a) Advertising: the calls and their bases will be published on the ibs.GRANADA website, in the FIBAO website and in a job portal of wide national or international diffusion, according to each case. The published offer must state the detail of the knowledge and skills required, the specific reference of the position offered, the content of the main functions to be performed, the requirements required, the criteria for evaluating the applications and the closing date of the call.

b) Transparency: the calls will define the requirements for access, and the weighting of each of the requirements.

c) Equality: the call must guarantee that no one is excluded, except for not meeting the requirements established in the call itself. Candidates who meet the minimum requirements will be evaluated, not discriminating against any because of gender, age, ethnic, national or social origin, religion, beliefs, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic status.

d) Merit and ability: the selection must be based on the evaluation of the curriculum by means of a previously established scale, the carrying out of interviews and / or the realization, where appropriate, of technical or psychotechnical tests, or any other system that ensures the objectivity and rationality of the process. Interruptions of the professional career or the chronological variations of the curriculum vitae are not penalized but are considered as part of the professional evolution and, therefore, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional professional career.

e) Professionalism and Impartiality: the selection body will be made up of professionals from the area of research management and science professionals or technicians from the different departments and areas, ensuring that there is no conflict of interest with the candidates admitted to the selection process.

2. Selection Committee

With regard to the composition of selection committee, it will have a minimum of three members, with different levels of experience and skills, with an adequate balance between men and women. The selection committee guarantees the appropriate assessment and evaluation of academic and professional qualifications, including unofficial ones, of all researchers, especially in the context of international and professional mobility. The evaluation criteria must be consistent with the requirements of the position offered. The names of the members of the selection committee are published.

3. Selection Procedure

All job offers will be published on the ibs.GRANADA website, on FIBAO website as well as in other employment portals that are widely disseminated nationally or internationally, and especially for research profiles on the EURAXESS employment page. All candidates who have attended an offer will receive a confirmation email upon receipt of their request. Once the eligibility of the candidates has been assessed, a list of candidates who have been admitted to the selection process must be published on the center's website.

The selection procedure will consist of the analysis and curricular evaluation of all the received candidates, classifying them based on the best adaptation of the curriculum to the established profile. After this first classification, different personal interviews will be conducted. The process can be complemented with the performance of an individual test aimed at assessing more accurately the level of development of the required competencies.

It will be published on the ibs.GRANADA website and on the FIBAO website, the Resolution Act where it includes the development of the process and the person selected. Candidates who request it will be provided with details of the score obtained, if any.

4. Working conditions

ibs.GRANADA offers its workers working conditions in line with spanish labor legislation and the principles of C&C, with full social security coverage, as well as the latest technology to carry out a quality research or technical activity. They also fully assume the principles set out in the European Charter of the Researcher by incorporating important measures to reconcile work and family life into labor regulations.

Política de Reclutamiento y Selección de personal basada en la estrategia OTM-R de la Unión Europea (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)

OTM-R es uno de los pilares de la Carta Europea de personal investigador y en particular del Código de Conducta para el Reclutamiento de personal investigador, lanzado en 2005. OTM-R asegura que la mejor persona para el trabajo sea reclutada, trae beneficios a personal investigador, instituciones y el sistema de investigación más amplio. Más específicamente, OTM-R hace que las carreras de investigación sean más atractivas, garantice la igualdad de oportunidades para todos los candidatos/as y facilita la movilidad. En general, contribuirá a aumentar la rentabilidad de las inversiones en investigación.

1. Principios Básicos

Asegurar que el/la mejor candidato/a para un determinado puesto de trabajo es reclutado/a mediante un proceso de selección abierto, transparente y basado en el mérito (OTM-R) es una prioridad para el IBS.GRANADA, además fomenta la movilidad internacional de personal investigador, la circulación y el intercambio de conocimiento y aumenta, en definitiva, la calidad de la investigación.

Fieles a los compromisos del IBS.GRANADA con la estrategia de Recursos Humanos de la UE, los procesos de selección y contratación de personal en nuestro centro se rigen por una serie de principios básicos que garantizan a todas las personas por igual, el acceso al empleo de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y con respeto de las normas nacionales e internacionales en la materia, específicamente la Carta Europea del personal investigador y el Código de Conducta para el Reclutamiento de personal investigador (C&C). Consideramos, asimismo, que los principios de C&C son aplicables al reclutamiento y contratación de todo el personal del centro con independencia de su categoría profesional, incluyendo a personal investigador, personal técnico y personal del área de gestión y servicios.

De acuerdo con la Política de Recursos Humanos de IBS.GRANADA, la selección de personal, en sus distintas categorías, se hará mediante el sistema de concurso al que deberán aplicarse los siguientes criterios:

a) Publicidad: Las convocatorias y sus bases se publicarán en la página web del IBS.GRANADA, en la web de FIBAO y en un portal de empleo de amplia difusión nacional o internacional, según cada caso. La oferta publicada deberá hacer constar el detalle de los conocimientos y habilidades requeridos, la referencia específica del puesto ofertado, el contenido de las principales funciones a desempeñar, los requisitos exigidos, los criterios de evaluación de las solicitudes y la fecha del cierre de la convocatoria.

b) Transparencia: Las convocatorias definirán los requisitos para el acceso, la ponderación de cada uno de los requerimientos.

c) Igualdad: La convocatoria deberá garantizar que nadie queda excluido, salvo por no cumplir los requisitos establecidos en la propia convocatoria. Los/as candidatos/as que cumplan con los requisitos mínimos se evaluarán, no discriminando a ninguno por razón de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, condición social o económica.

d) Mérito y capacidad: La selección deberá basarse en la valoración de currículum mediante 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 racionalidad

del proceso. Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas del currículum vitae no se penalizan, sino que se consideran como parte de la evolución profesional y, por lo tanto, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional del personal investigador hacia una trayectoria profesional multidimensional.

e) Profesionalidad e Imparcialidad: El órgano de selección estará constituido por profesionales del área de gestión de la investigación y profesionales de la ciencia o técnicos/as de los distintos departamentos y áreas velando porque no concurra, conflicto de intereses con los/as candidatos/as admitidos/as al proceso de selección.

2. Órgano de Selección

En lo que respecta a la composición de dicho Comité, cuenta con un mínimo de tres miembros, con diversos niveles de experiencia y competencias, contando con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres. El Comité de Selección garantiza la valoración y evaluación apropiadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no oficiales, de todo el personal de investigación, especialmente en el contexto de la movilidad internacional y profesional. Los criterios de evaluación deben ser coherentes con los requisitos de la posición que se ofrece. Los nombres de los miembros del Comité de Selección se publican.

3. Procedimiento

Todas las ofertas de empleo se publicarán en la web del IBS.GRANADA, en la web de FIBAO y en otros portales de empleo de amplia difusión nacional o internacional, y en especial para perfiles de investigación en la página de empleo de EURAXESS. Todas las candidaturas que hayan concurrido a una oferta recibirán un correo de confirmación de la recepción de su solicitud. Una vez valorada la elegibilidad de los/as candidatos/as, se publicará en el web del centro un listado de personas que han sido admitidas al proceso de selección.

El procedimiento de selección consistirá en el análisis y evaluación curricular de todas las candidaturas recibidas, clasificándolas en función de la mejor adaptación del currículum al perfil establecido, conforme al baremo de méritos publicado en las bases de selección. Tras esta primera clasificación, se desarrollará la fase de entrevista personal. El proceso puede complementarse con la realización de una prueba individual destinada a evaluar con mayor precisión el nivel de desarrollo de las competencias requeridas.

Se publicará en la web del IBS.GRANADA y en la web de FIBAO, el Acta de Resolución donde se incluirá el desarrollo del proceso y la persona seleccionada. Se facilitará a los/as candidatos/as que lo soliciten detalle de la puntuación obtenida, en su caso.

4. Condiciones laborales

El IBS.GRANADA ofrece a sus trabajadores condiciones laborales en línea con la legislación laboral española y con los principios de C&C, con total cobertura de seguridad social, así como, la última tecnología para llevar a cabo una actividad investigadora o técnica de calidad. Asimismo, asumen plenamente los principios recogidos en la Carta Europea del personal investigador al incorporar a la regulación laboral importantes medidas de Conciliación de la vida laboral y familiar.