

Open, Transparent, and Merit-based Recruitment of Researchers at nanoGUNE



Febrero de 2024

Tabla de contenidos

1. Introducción	3
2. Revisión de la política actual de OTM-R de nanoGUNE	3
3. Desarrollar e implementar la nueva política OTM-R	4
4. Publicación de la política de OTM-R.....	5
5. Sistema de control de calidad	5
6. Adaptar la guía interna de OTM-R.....	6
7. Formación y sensibilización dentro de la institución	7
8. E-recruitment	7
Anexo 1	8

1. Introducción

NanoGUNE es un Centro de Investigación Cooperativa en nanociencia del País Vasco, inaugurado oficialmente en 2009 con la misión de realizar investigación en nanociencia de primer nivel para el crecimiento competitivo del País Vasco. Actualmente, el centro enfoca su actividad en tres áreas estratégicas principales: nanociencia cuántica, nanomateriales y nanomedicina.

NanoGUNE es miembro de la Basque Research and Technology Alliance (BRTA) y cuenta con la acreditación de «Unidad de Excelencia María de Maeztu», un reconocimiento otorgado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España a aquellos centros de investigación que destacan por el impacto internacional de su actividad investigadora.

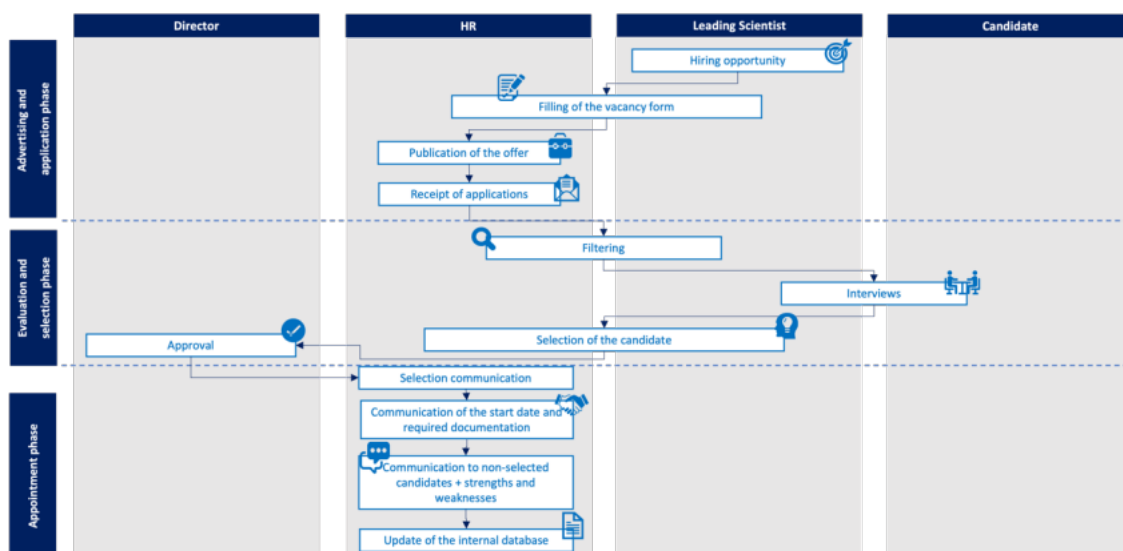
NanoGUNE siempre ha mantenido el compromiso de establecer y mantener un proceso de selección que sea:

- ✓ Abierto
- ✓ Transparente
- ✓ Basado en el mérito

En esta política, nanoGUNE revisa sus procedimientos de contratación siguiendo los principios y directrices establecidos por la Comisión Europea sobre cómo debe ser un sistema OTM-R. En consecuencia, se establecen diversas acciones para mejorar la política de contratación.

2. Revisión de la política actual de OTM-R de nanoGUNE

NanoGUNE ha llevado a cabo una revisión del sistema de reclutamiento y selección mediante el establecimiento de una política de contratación acorde con los principios de OTM-R.



La política de reclutamiento consta de tres fases.

La fase de difusión y recepción de candidaturas comienza cuando un investigador principal identifica una oportunidad de contratación y abre un nuevo puesto. Junto con el equipo de Recursos Humanos, se revisa y define el perfil ideal del candidato cumplimentando el formulario de vacante correspondiente.

Una vez definido el perfil ideal, la oferta se publica en la página web de nanoGUNE y en otros portales, como Euraxess.

En la fase de evaluación y selección, las candidaturas se filtran según el perfil ideal acordado con el Investigador Principal. En esta fase, se descartan automáticamente a los candidatos que no cumplen los requisitos mínimos, y los candidatos seleccionados son entrevistados por el Investigador Principal y el equipo de Recursos Humanos, según corresponda. La elección final del candidato ideal corre a cargo del Investigador Principal, en coordinación con el equipo de Recursos Humanos. Por último, el director aprueba (o no) la contratación del candidato seleccionado. Una vez aprobada, el equipo de Recursos Humanos comunica al candidato que ha sido seleccionado para el puesto y le envía una oferta (fase de nombramiento).

En la fase de nombramiento, se informa al candidato seleccionado sobre la fecha de incorporación, la documentación requerida y el salario. Asimismo, se comunica la decisión a los candidatos no seleccionados, a quienes también se les informará, si así lo solicitan, sobre sus fortalezas y debilidades. Una vez concluido el proceso de selección, se actualizará la base de datos interna con la información relativa a la nueva persona que se incorpora al centro.

Por último, cabe señalar que hemos utilizado la checklist facilitada por la Comisión Europea para revisar nuestros procedimientos de contratación. El anexo 1 de este documento detalla la evaluación realizada mediante dicha lista.

3. Desarrollar e implementar una nueva política OTM-R

NanoGUNE ha desarrollado e implementado una política OTM-R que:

- a) Proporciona información clara y transparente sobre todo el proceso de selección, incluidos los criterios de selección y unas fechas orientativas. Esto se refleja en el procedimiento de contratación, que forma parte del Sistema de Gestión de la Innovación certificado (conforme a la norma UNE 166002:2014) y detalla cómo deben ejecutarse los procesos de selección. Esta política se publica en la intranet y, por tanto, está disponible para todas las personas empleadas. El objetivo es garantizar que se incorporen al centro personas con el nivel de preparación requerido. Los criterios de selección, así como las fechas orientativas, se muestran en las ofertas de empleo que nanoGUNE publica en su página web y en Euraxess.
- b) Publica una oferta de empleo clara y concisa con enlaces a información detallada sobre, por ejemplo, las competencias y funciones requeridas, las condiciones laborales, 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 empleo que, como se ha indicado anteriormente, se publican en la página web de nanoGUNE y en Euraxess, así como en plataformas de contratación online, como Bizkaia Talent.
- c) Garantiza que las cualificaciones y competencias requeridas se ajusten a las necesidades reales del puesto y que, por tanto, no sean demasiado restrictivas ni innecesarias. En este sentido, las especificaciones solicitadas en cada oferta de empleo deben ajustarse plenamente al mapa de competencias, que forma parte del Sistema de Gestión de la Innovación

certificado (conforme a la norma UNE 166002:2014) y establece todos los perfiles competenciales.

- d) Incluye elementos proactivos explícitos para los grupos infrarrepresentados. Prueba de ello es el compromiso de nanoGUNE con la integración de las mujeres en la ciencia mediante nuestra participación en el Sello STEAM Euskadi (Science, Technology, Engineering, and Mathematics). El Sello STEAM Euskadi reconoce aquellas iniciativas que (i) han superado una primera fase de evaluación, (ii) están orientadas a los objetivos de la Estrategia STEAM Euskadi y (iii) presentan un marcado carácter STEAM. El objetivo es visibilizar la actividad de las mujeres en la ciencia, romper con los roles masculinos tradicionalmente atribuidos a las actividades científico-técnicas y fomentar entre las niñas y las mujeres jóvenes la elección de carreras científicas. Además, en nanoGUNE hemos desarrollado un plan de igualdad para eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de género e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- e) Reduce al mínimo la carga administrativa de la persona candidata (acreditación de titulaciones, traducciones, número de copias, etc.). La solicitud de documentación justificativa se limita a aquella que resulta realmente necesaria para llevar a cabo un proceso de selección justo, transparente y basado en el mérito. Asimismo, todo el proceso de contratación cumple en todo momento las obligaciones legales aplicables en materia de protección de datos personales.
- f) Revisa, cuando procede, la política lingüística institucional. NanoGUNE garantiza que el proceso de selección se realice en inglés, así como en castellano y/o euskera, cuando sea necesario. Por último, nuestra página web oficial está disponible en tres idiomas: inglés, castellano y euskera.

4. Publicación de la política OTM-R de nanoGUNE

La política OTM-R se publica en un lugar fácilmente accesible del sitio web y aborda el conjunto mínimo de requisitos (que se desarrollará en relación con los puntos anteriores), respetando al mismo tiempo la autonomía y la diversidad institucionales. Para las instituciones que aplican la Estrategia de Recursos Humanos para el Personal Investigador (HRS4R), este es un requisito.

5. Sistema de control de calidad

Se establece un mecanismo de control de calidad que incluye la supervisión de todo el proceso de contratación por parte del personal designado. En este proceso participan evaluadores externos en el marco del ejercicio de revisión por pares de HRS4R.

Con el fin de supervisar y evaluar el grado de implementación del sistema OTM-R, se ha desarrollado e implantado un modelo de gobernanza.

El modelo de gobernanza de nanoGUNE permite a la organización disponer de la estructura, los procesos, los modelos de toma de decisiones y las herramientas necesarios para gestionar y controlar con éxito su actividad. Con este objetivo, el modelo de gobernanza de nanoGUNE se

basa en la comunicación, la transparencia, la transversalidad, la visión integral y la participación.

En el marco del modelo de gobernanza de nanoGUNE se han constituido dos comités. Por una parte, contamos con un Comité de la Carta y el Código (C&C), órgano de gestión creado para dirigir y supervisar la aplicación de los principios de la Carta y el Código del modelo HRS4R. Este comité está formado por siete personas empleadas: la dirección y la asistencia de Recursos Humanos, una persona investigadora sénior, una persona investigadora posdoctoral, una persona investigadora predoctoral, una persona del equipo directivo y la persona coordinadora del plan de igualdad de género.

Este comité tiene las siguientes funciones:

- A. Evaluar el progreso de la aplicación de las medidas establecidas en el proceso HRS4R.
- B. Aprobar la política OTM-R y la lista de comprobación.
- C. Aprobar el nuevo Plan de Acción resultante de la implementación de HRS4R.
- D. Decidir y aprobar cualquier otra cuestión relacionada con la certificación HRS4R.

Por otra parte, contamos con un Comité de Contratación, Selección y Desarrollo, creado con la misión de gestionar, supervisar y hacer seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en materia de contratación, selección y desarrollo como parte del proceso de certificación HRS4R. Este comité está formado por la dirección de Recursos Humanos, la asistencia de Recursos Humanos y dos personas investigadoras, y tiene las siguientes funciones:

- A. Supervisar la correcta adecuación de la política OTM-R y de la lista de comprobación OTM-R asociada.
- B. Revisar y actualizar el Plan de Acción.
- C. Hacer seguimiento de las medidas establecidas en el Plan de Acción.
- D. Actualizar y proponer mejoras en relación con la Política de Selección y Contratación.
- E. Definir las oportunidades de desarrollo para el personal investigador. **El anexo 2** de esta política detalla el modelo de gobernanza.

6. Adaptar la política interna de OTM-R

En la política interna de OTM-R se definen normas y procedimientos claros y explícitos para cada convocatoria, adaptados a los requisitos exigidos a las personas candidatas.

De acuerdo con el Marco Europeo para las Carreras de Investigación, que identifica cuatro grandes perfiles profesionales para el personal investigador, nuestras categorías de investigación son las siguientes:

- **Personal investigador predoctoral:** R1, personal investigador en la primera etapa (hasta la finalización del doctorado)
- **Personal investigador postdoctoral:** R2, personal investigador reconocido (personas con doctorado que aún no son plenamente independientes)
- **Personal investigador consolidado:** R3, personal investigador establecido (personas que han alcanzado un nivel de independencia)

- **Personal científico sénior:** R4, personal investigador líder (personas que lideran su área o campo de investigación)

Aunque los principios básicos de apertura, transparencia y mérito deben aplicarse a todos los puestos, los procedimientos se adaptan en cada convocatoria al nivel, la naturaleza y el tipo de puesto ofertado. La clave es garantizar que los distintos procedimientos o excepciones sean claros, estén objetivamente justificados y sean transparentes.

De acuerdo con el principio de «Reconocimiento de las cualificaciones» del European Charter for Researchers, debe realizarse una valoración y evaluación adecuadas de las cualificaciones académicas y profesionales de las personas candidatas, incluidas las cualificaciones no formales, las habilidades y competencias, así como la movilidad internacional y profesional.

7. Formación y sensibilización dentro del centro

Dado que nuestras convocatorias son internacionales, todas las personas candidatas son evaluadas en inglés. Esto implica que tanto quienes evalúan como el resto del personal reciben formación para tramitar las candidaturas y llevar a cabo el proceso de contratación en inglés.

8. E-recruitment

Para evitar discriminar a las personas candidatas por su ubicación geográfica y/o sus recursos económicos, se utilizan herramientas de “contratación electrónica”, aprovechando las plataformas y herramientas existentes. En concreto, pueden utilizarse el correo electrónico y las videollamadas cuando sea necesario. Por otra parte, se dispone de una herramienta web para todas las fases de la política de contratación y también se utiliza una amplia variedad de portales de empleo online.