

Análisis interno y política OTM-R

Estrategia de Recursos Humanos para Personal Investigador (HRS4R)

Edición 1

Donostia – San Sebastián, 15 septiembre 2021

Index

PRESENTATION.....	2
GAP ANALYSIS PROCESS.....	¡Error! Marcador no definido.
GAP ANALYSIS (CHARTER AND CODE CHECKLIST).....	10
OPEN, TRANSPARENT, AND MERIT-BASED RECRUITMENT (OTMR)	¡Error! Marcador no definido.

NÚMERO DE CASO: 2020ES569187

ORGANIZACIÓN: CIC biomaGUNE

DATOS DE CONTACTO ORGANIZACIÓN:

Dr. Anna Llanes Pallàs

allanes@cicbiomagune.es

+34 943005425

FECHA FIRMA CHARTER AND CODE: **19 octubre 2020**

FECHA DE ENVÍO: **22 marzo 2021**

ELIGIBILIDAD ADMINISTRATIVA: **22 abril 2021**

FECHA RECEPCIÓN INFORME DE CONSENSO: **17 julio 2021**

FECHA DE REENVÍO: **15 septiembre 2021**

PRESENTACIÓN

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores - HRS4R - es una iniciativa de la Comisión Europea (CE) para alentar a las instituciones de investigación a implementar la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta para la contratación de personal investigador y recomendar la implementación del sello de "Excelencia en RRHH en Investigación".

CIC biomaGUNE, convencido de los beneficios de generar y apoyar un entorno estimulante y favorable para la investigación, ya se ha adherido, como paso inicial, a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la contratación de investigadores (Charter & Code), cuyo objetivo específico es el compromiso de establecer la estrategia de gestión de personas en base a 40 principios, que a su vez se agrupan en 4 áreas fundamentales:

- 1. Aspectos éticos y profesionales**, referidos al desempeño profesional bajo altos estándares de profesionalidad relacionados con la confidencialidad, diligencia, formas de trabajar, así como el compromiso con los acuerdos de confidencialidad y colaboración, la no discriminación o la difusión de los resultados de la investigación.
- 2. Contratación**, referida al establecimiento de protocolos y procedimientos de selección que garanticen la transparencia, la no discriminación y el reconocimiento de aspectos como el mérito científico y la movilidad.
- 3. Condiciones de trabajo y seguridad social**, referidas a aspectos salariales adecuados, condiciones ambientales de trabajo, estabilidad laboral, igualdad de oportunidades, asesoramiento y desarrollo profesional, formación y desarrollo de competencias, participación en grupos de decisión o protocolos de comunicación de sugerencias, quejas o reclamaciones.

4. **Formación y desarrollo**, referido al desarrollo, supervisión, capacitación y establecimiento de relaciones adecuadas orientadas al crecimiento profesional con los supervisores.

Dada la importancia de contar con buenas prácticas en RRHH, la idea de implementar la estrategia HRS4R fue impulsada internamente por el Equipo Directivo de CIC biomaGUNE y fue aprobada en junio de 2020.

La aprobación de los principios de la Carta y el Código europeos y su notificación de compromiso para completar el proceso HRS4R fue presentada por CIC biomaGUNE el 19 de octubre de 2020.

El grupo de trabajo responsable de la implementación del proceso HRS4R está compuesto por las siguientes personas:

- Luis Liz Marzán, Director Científico
- Anna Llanes Pallàs. Gerente.
- Sheyla García Medel. Responsable de Administración y RRHH.
- Cristina Díez García. Responsable de Gestión de Proyectos.

Este equipo de personas fue propuesto para formar parte del grupo de trabajo responsable de la implementación del proceso HRS4R, debido a la relación entre las responsabilidades y deberes de sus cargos, así como sus conocimientos sobre RRHH y entorno de investigación.

Además, el equipo de Charter & Code (equipo de C&C) a cargo de supervisar el proceso y asegurar la implementación de las acciones propuestas está compuesto por las siguientes personas:

Name	Position	Management line/ Department
Anna Llanes Pallàs	General Manager	Gestión y servicios
Luis Liz Marzán	Scientific Director, Principal Researcher and Training Committee Member	Dirección e investigación
Sheyla García Medel	Administration and HR Manager	Gestión y servicios
Cristina Díez García	Project Manager	Gestión y servicios
Marcos Simón Soria	Tech Transfer Manager	Gestión y servicios
Paola Ferreira Cabeza	Biosafety Manager and Equality Committee member	Gestión y servicios
Sergio Moya	Soft Matter Principal Researcher and Ethics Committee member	Investigación
Ander Abarrategi López	Research Associate and Training Committee member	Investigación
Susana Velasco	Postdoctoral Researcher and Training Committee member	Investigación
Cecilia Wetzl	PhD Researcher and Training Committee member	Investigación
Vanessa Gómez Vallejo	Platform Manager and Outreach Committee member	Investigación

PROCESO DE ANALISIS

La Carta y el Código proporcionan la base para el análisis de la situación. Para ayudar al proceso y mantener la cohesión, los 40 principios se han organizado bajo los siguientes títulos:

1. Aspectos éticos y profesionales.
2. Reclutamiento.
3. Condiciones laborales y seguridad social.
4. Entrenamiento.

El 19 de octubre de 2020 se envió un correo electrónico a toda la plantilla de CIC biomaGUNE, comunicando el lanzamiento de este proyecto y su contenido. En esta comunicación se solicitó a todo el personal que cumplimentaran un cuestionario (con fecha límite el 26 de octubre de 2020) y que manifestaran su interés en participar en tres grupos de trabajo de forma voluntaria (focus groups) para discutir el resultado del cuestionario.

De esta forma, el análisis de la situación se realizó utilizando dos metodologías diferentes: cuestionario y grupos focales. En primer lugar, se realizó un análisis interno y cuantitativo. Se elaboró un cuestionario y se envió el personal (investigadores y personal) a través de Google Forms. A través de este cuestionario se preguntó en qué medida están de acuerdo o en desacuerdo con los 40 principios incluidos en el código, según la siguiente Escala de Likert:

- 1: totalmente en desacuerdo
- 2: en desacuerdo
- 3: neutral
- 4: de acuerdo
- 5: totalmente de acuerdo
- 6: no sabe / no responde

El cuestionario fue respondido por 131 personas (85% de la plantilla de CIC biomaGUNE) de diferentes áreas y puestos (Dirección, Gestión y Servicios, Responsables de Plataforma, Investigadores Postdoctorales, Investigadores Predoctorales, Investigadores Principales, Investigadores Asociados y Equipo Técnico).

Las preguntas se interpretaron utilizando una escala cuantitativa para analizar los resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos por grupo se representan en el siguiente cuadro:

Resumen de resultados:



Figura 2. Puntuación promedio por agrupación de principios según temática

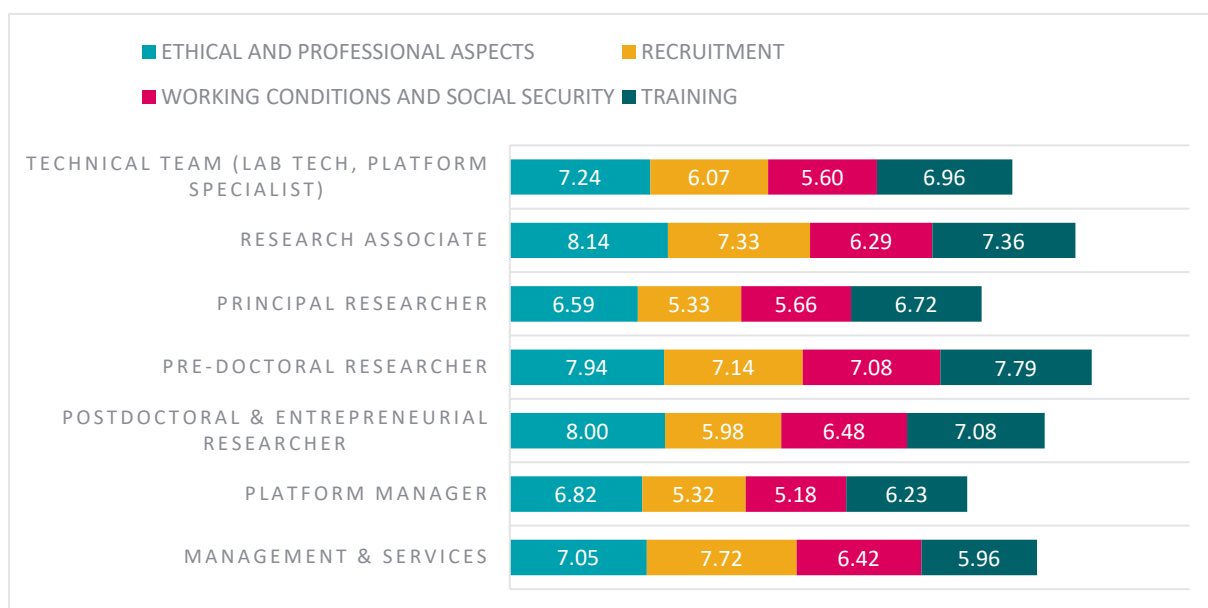
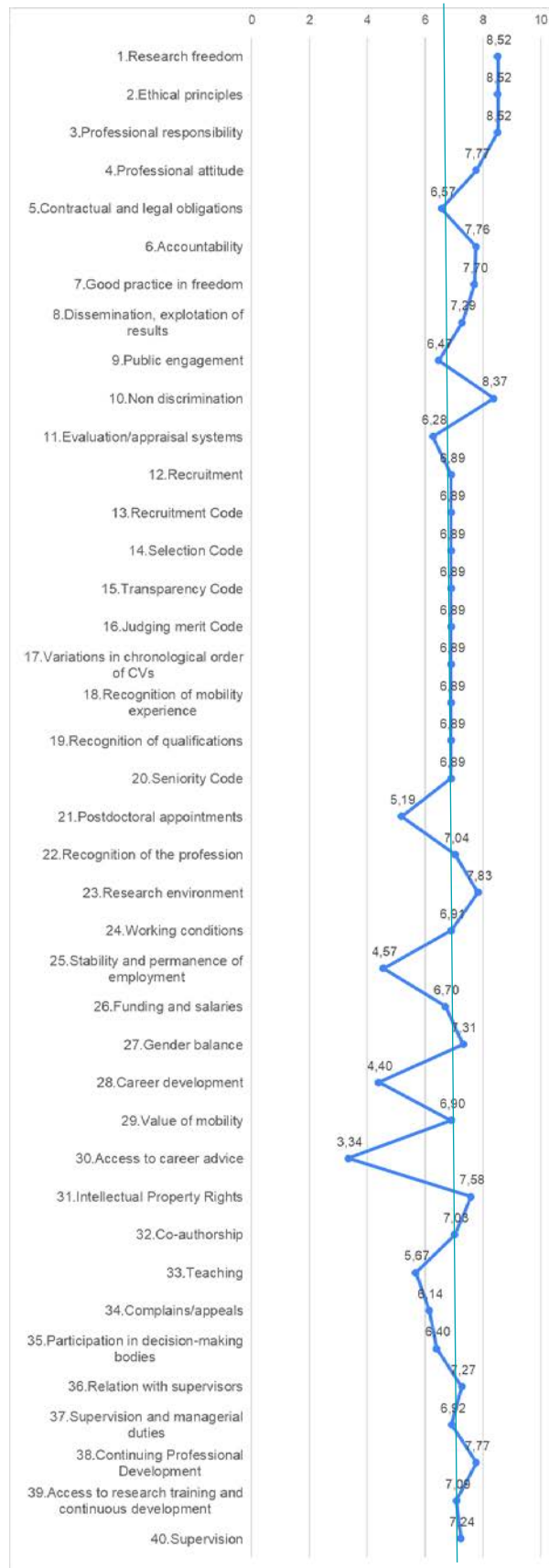


Figura 1. Puntuaciones por categoría profesional y grupo de principios

- La puntuación media global es 6,88 sobre 10.
- 17 principios (42% del total) puntuaron por encima de 7 sobre 10.
- 3 principios se puntúan por debajo de 5 sobre 10.
- La puntuación más baja es 3.34 / 10, que corresponde al principio ACCESO A ASESORAMIENTO PROFESIONAL
- Las puntuaciones más altas son 8.52 / 10, que corresponden a LIBERTAD DE INVESTIGACIÓN, PRINCIPIOS ÉTICOS y RESPONSABILIDAD PROGRESIONAL.

El siguiente cuadro muestra la puntuación de cada principio:



Para tener una mejor comprensión de los resultados del cuestionario, se decidió organizar tres grupos focales. En cada uno de estos grupos focales estuvo representada la comunidad de investigadores de R1 a R4. Se aseguró que toda la información recopilada fuera anónima y confidencial.

Se preguntó a los participantes de los grupos focales sobre los resultados del cuestionario y se consideraron sus sugerencias para proceder con un análisis cualitativo de la percepción de los principios.

Se tuvo en cuenta la información obtenida a través de los grupos focales para priorizar el Plan de Acción.

La composición de cada grupo focal fue la siguiente:

Focus Group 1:

POSITION	GENDER
PI	Male
Research assistant	Male
Research Associate	Male
Postdoctoral researcher	Male
Platform Manager	Female
PhD	Female
PhD	Female
PI	Male
PhD	Female
Postdoctoral researcher	Male

Focus Group 2:

POSITION	GENDER
Postdoc researcher	Male
Management&Services	Male
Postdoctoral researcher	Female
PI and Ethics Committee member	Male
PhD	Male
PhD	Female
Research Associate	Female
PhD	Male

Focus Group 3:

POSITION	GENDER
Postdoctoral researcher	Male
Platform manager	Female
Technician	Female
Group leader	Male
PhD	Female
PhD	Male
PhD	Female
Research Associate	Male

ANÁLISIS DE SITUACIÓN – GAP ANALYSIS (CHARTER AND CODE CHECKLIST)

Carta europea del investigador y código de conducta para la contratación de investigadores: descripción general del análisis de la situación			
Estado: ¿en qué medida esta organización cumple con los siguientes principios?	Implementación: ++ = completamente implementado +/- = casi pero no totalmente implementado -/+ = parcialmente implementado -- = insuficientemente implementado	En caso de --, -/+, or +/-, por favor indicar el “gap” actual entre el principio y la práctica actual en su organización. Si es relevante, enumere cualquier legislación nacional / regional o reglamento organizativo que actualmente impida la implementación.	Iniciativas emprendidas y / o sugerencias para la mejora:
Aspectos éticos y profesionales			
1. Libertad de investigación	++	Completamente implementado	Este principio está recogido en el Código Ético (link) y el Procedimiento de Gestión de I + D + i M-IDI-00 (link) (bajo la UNE 166002: 2014). Estos documentos se publican en la intranet.
2. Principios éticos	++	Completamente implementado	Este principio está incluido en el Código de Ética (link). Este documento está publicado en la intranet.
3. Responsabilidad Profesional	++	Completamente implementado	Este principio está incluido en el Código de Ética (link). Este documento está publicado en la intranet.

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE profesional	++	Completamente implementado	Este principio está incluido en el Código de Ética (link). Este documento está publicado en la intranet.
5. Obligaciones contractuales y legales	+/-	Los investigadores de CIC biomagune conocen sus obligaciones contractuales y legales. Sin embargo, no todo el mundo conoce todas las reglas específicas relacionadas con los derechos de propiedad y la información legal.	Los investigadores han firmado la aceptación del código ético (link) y el anexo al contrato de trabajo (link), que hace referencia a este principio.
6. Responsabilidad	++	Completamente implementado	En la intranet se publican documentos como el Código de Ética (link), el procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) o el procedimiento de contratación (P-16-02) (link) que hacen referencia a este principio.
7. Buenas prácticas en investigación	++	Completamente implementado	El Plan de Prevención de Riesgos en Salud Laboral y los Protocolos de Actuación de Prevención de Riesgos (link) se encuentran publicados en la intranet.
8. Difusión, explotación de resultados	++	Completamente implementado	El procedimiento de gestión de proyectos (P-IDI-05) (link), el procedimiento de transferencia de tecnología (P-IDI-06) (link) se refieren a este principio. Estos documentos se publican en la intranet.
9. Compromiso público	+/-	Existe un Comité de Difusión que realiza estas actividades. Los informes de las	Se considera importante dar más visibilidad a este comité y las actividades que lidera. La información sobre las actividades de divulgación se puede encontrar en el sitio web (link).

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE		actividades se realizan y publican en el sitio web de CIC biomaGUNE.	
10. No discriminación	++	Completamente implementado	El Plan de Igualdad se refiere a este principio. El plan está publicado en la web de CIC biomaGUNE (https://www.cicbiomagune.es/center/equality) y también en la intranet (https://intranet.cicbiomagune.es/equality-committee).
11. Sistemas de evaluación	-/+	Existe un procedimiento de evaluación claro para los investigadores principales. Las otras categorías profesionales no cuentan con un sistema de evaluación estandarizado, aunque esta evaluación suele ser realizada de manera informal por cada supervisor.	Se debe desarrollar e implementar una metodología de evaluación común para todas las categorías profesionales de CIC biomaGUNE.
Reclutamiento y selección			
12. Reclutamiento	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.

CICbiomaGUNE

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY INSTITUTE (Code)	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección. en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.
14. Selección (Código)	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección. en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.
15. Transparencia (Código)	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección. en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.
16. Juzgar mérito (Código)	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección. en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.
17. Variaciones en el orden cronológico de las CV (Código)	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección. en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.
18. Reconocimiento de la experiencia adquirida por movilidad (Código)	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección. en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.
19. Reconocimiento de calificaciones (Código)	++	Completamente implementado	La descripción de perfiles profesionales (F-16-03-01) en CIC biomaGUNE establece los perfiles competenciales. El plan de carrera profesional (link) establece el posible progreso profesional que pueden tener los investigadores en CIC biomaGUNE.
20. Antigüedad (Código)	++	Completamente implementado	La descripción de perfiles profesionales (F-16-03-01) en CIC biomaGUNE establece los perfiles competenciales. El plan de carrera profesional (link) establece el posible progreso profesional que pueden tener los investigadores en CIC biomaGUNE.
21. Contratos postdoctorales (Código)	++	Completamente implementado	El procedimiento de RR.HH. (P-16-03) (link) detalla cómo se deben realizar los procesos de selección. en CIC biomaGUNE. Este documento está publicado en la intranet.

Condiciones laborales y seguridad social			
22. Reconocimiento de la profesión	++	Completamente implementado	La descripción de perfiles profesionales (F-16-03-01, Link) describe las características de todas las categorías profesionales de la carrera investigadora. Asimismo, el Decreto 109/2015 de 23 de junio de 2015 de Gobierno Vasco , regula y actualiza la composición de la RVCTI y, en su Anexo IV, marca las directrices de la Carrera Profesional. Adicionalmente el convenio de aplicación en CIC biomaGUNE es el Convenio Colectivo General de la Industria Química , aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo el 7 de julio de 2021.
23. Entorno de investigación	++	Completamente implementado	CIC biomaGUNE promueve eventos de networking (como el PhD day, seminarios de doctorado, etc.) así como proyectos de investigación colaborativos conjuntos a través de la co-supervisión de investigadores pre y postdoctorales (https://www.cicbiomagune.es/sites/default/files/catalogue/Activity_report_2020_CICbiomaGUNE.pdf) Pages 58-64
24. Condiciones laborales	++	Completamente implementado	Se valoran positivamente las condiciones laborales (jornada laboral flexible, vacaciones, entorno laboral, salarios). A los contratos laborales de CIC biomaGUNE les es de aplicación el Convenio Colectivo General de la Industria Química , aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo el 7 de julio de 2021. Existe además una guía (P-IDI-09, link) de registro de jornada, vacaciones, etc.
25. Estabilidad y permanencia del empleo	-/+	La mayoría de los puestos de CIC biomaGUNE (estudiantes de doctorado, posdoctorados y becarios) no tienen una posición permanente debido a la naturaleza de la actividad de investigación.	Si bien existe un plan de formación para el desarrollo profesional, está altamente orientado a la formación técnica. Deben desarrollarse acciones para mejorar la empleabilidad de los investigadores.

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE		El Centro promueve la movilidad a otras organizaciones públicas o privadas.	
26. Financiación y salarios	+/-	El convenio colectivo que rige las condiciones laborales se publica en el sitio web. Sin embargo, los investigadores de CIC biomaGUNE no tienen un conocimiento profundo de su contenido.	Desarrollar acciones de comunicación para dar a conocer este principio.
27. Equilibrio de género	+/-	Existe una Comisión de Igualdad que se encarga de implementar el Plan de Igualdad. Aunque en términos globales hay paridad, existen desequilibrios según se progresa en la carrera investigadora.	El Plan de Igualdad CIC biomaGUNE incluye varias acciones para asegurar el equilibrio de género en CIC biomaGUNE.
28. Desarrollo de carrera	-/+	Existe un plan de carrera profesional para todo el personal de CIC biomaGUNE y un	Se debe implementar un programa de capacitación en habilidades blandas.

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE		<p>programa de formación de doctorado. Adicionalmente, existe un programa de formación en investigación altamente orientado a la formación técnica.</p>	
29. Valor de la movilidad	++	Completamente implementado	Se ha promovido y llevado a cabo la movilidad en los casos en que las subvenciones lo permiten: (https://www.cicbiomagune.es/sites/default/files/catalogue/Activity_report_2020_CICbiomaGUNE.pdf) Páginas 58-64.
30. Acceso a asesoramiento profesional	--	Actualmente se realiza de manera no procesal por algunos Investigadores Principales.	Se definirá e implementará una forma estandarizada de actuación para todas las personas interesadas.
31. Derechos de propiedad intelectual	++	Completamente implementado	La información sobre este principio se recopila en el anexo del contrato de trabajo de cada persona (link). Además, el procedimiento de transferencia de tecnología (P-IDI-06) (link) también se refiere a este principio. Este documento se publica en la intranet.
32. Coautoría	-/+	Existe una conciencia ética de los parámetros para el reconocimiento de la coautoría, pero no está procesalizada.	Este principio está incluido en el Código de Ética (sección V) (link) Este documento está publicado en la intranet. Precisa desarrollar acciones de comunicación para dar a conocer este principio.

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE			
33. Oportunidades de enseñanza	-/+	El personal investigador expresa su interés en participar en las actividades docentes. Es una actividad liderada personalmente por cada investigador, más que una política de promoción de esta actividad por parte del centro.	Se brindan pocas oportunidades de enseñanza a los investigadores debido al hecho de que CIC biomaGUNE no es parte de una Universidad.
34. Quejas / apelaciones	+/-	Hay un protocolo y un comité de resolución de conflictos. Este protocolo es accesible en la intranet. Sin embargo, existe un desconocimiento sobre los aspectos tratados en esta comisión.	Establecer acciones para dar a conocer las actividades del comité de resolución de conflictos.
35. Participación en órganos de decisión	++	Completamente implementado. Se han establecido varios comités.	El responsable de cada comité es designado por la dirección del Centro, aunque composición de los comités está equilibrada por género y categoría profesional. La composición de los comités (Igualdad, Género, Formación, Difusión, Comité de Ética) está disponible en la intranet. Link .

Formación y desarrollo			
36. Relación con supervisores	++	Completamente implementado	Existen comités de seguimiento de doctorado y reuniones de grupo para evaluar el cumplimiento de las tareas.
37. Tareas de supervisión y gestión	++	Completamente implementado	Estas tareas están definidas en el plan de carrera y en la definición de puestos de CIC biomaGUNE (link).
38. Desarrollo profesional	++	Completamente implementado	Existe una oferta formativa proporcionada por el centro (https://intranet.cicbiomagune.es/training-committee-information y https://www.cicbiomagune.es/careers). Además, se anima a los investigadores a participar en eventos de formación externos para mejorar su desarrollo profesional. La descripción de perfiles profesionales (F-16-03-01, link) en CIC biomaGUNE establece los perfiles competenciales.
39. Acceso a la formación investigadora y al desarrollo continuo	++	Completamente implementado	La Dirección del Centro promueve activamente la participación en acciones formativas (https://intranet.cicbiomagune.es/training-committee-information) Todo el personal de CIC biomaGUNE puede participar en estas acciones. En el caso de formación externa, la persona supervisora debe aprobar la solicitud.
40. Supervisión	++	Completamente implementado	Este principio se menciona entre las tareas en la descripción del puesto de las personas con personal a cargo (link).

RECLUTAMIENTO ABIERTO, TRANSPARENTE Y BASADO EN EL MÉRITO (OTMR)

Se proporciona una lista de verificación de autoevaluación específica para el reclutamiento abierto, transparente y basado en el mérito (OTM-R). A continuación, se recoge el estado de cumplimiento, así como se detallan los indicadores y la forma de medición utilizada.

OTM-R lista de verificación para organizaciones					
	Abierto	Transparente	Basado en méritos	Respuesta: ++ Si, <i>completamente</i> +/- Si, <i>sustancialmente</i> -/+ Si, <i>parcialmente</i> -- 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	--	Nuestro procedimiento de RR.HH. se utiliza como documento interno.
2. ¿Tenemos una guía interna que establezca procedimientos y prácticas de OTM-R claros para todo tipo de puestos?	x	x	x	+/-	Nuestro procedimiento de RR.HH. detalla cómo desarrollar un proceso de selección bajo los criterios OTM-R.

3. ¿Todos los involucrados en el proceso están suficientemente capacitados en el área de OTM-R?	x	x	x	-/+	Nuestro procedimiento de recursos humanos especifica cómo implementar el proceso, sin embargo, no existen programas de formación específicos.
4. ¿Hacemos un uso (suficiente) de las herramientas de contratación electrónica?	x	x		++	Las ofertas de trabajo se publican en el sitio web de CIC biomaGUNE y otras plataformas de contratación como sciencecareers.eus o Euraxess. También se difunden en las redes sociales del Centro: Twitter, Facebook y LinkedIn.
5. ¿Disponemos de un sistema de control de calidad para OTM-R?	x	x	x	-/+	Las ofertas de trabajo son revisadas por el departamento de RRHH antes de ser publicadas en las diferentes plataformas.
6. ¿Nuestra política actual de OTM-R anima a los candidatos externos a postularse?	x	x	x	++	Nuestras ofertas siempre se difunden en todo el mundo. La mayoría de nuestros empleados actuales eran candidatos externos.
7. ¿Está nuestra política actual de OTM-R en línea con las políticas para atraer investigadores del exterior?	x	x	x	++	Nuestras ofertas siempre se difunden en todo el mundo y en inglés. Un buen número de nuestros empleados actuales eran candidatos procedentes del extranjero.
8. ¿Está nuestra política actual de OTM-R en línea con las políticas para atraer grupos subrepresentados?	x	x	x	-/+	Nuestro procedimiento de RRHH establece una política de igualdad de oportunidades.
9. ¿Está nuestra política actual de OTM-R en línea con las políticas para	x	x	x	++	Disfrutamos de unas condiciones laborales competitivas y acordes con nuestro entorno.

proporcionar condiciones de trabajo atractivas para los investigadores?					
10. ¿Disponemos de medios para controlar si se postulan los investigadores más adecuados?				--	Si bien no tenemos los medios implementados para controlar la idoneidad de los investigadores que postulan, sí tenemos evidencias como prórrogas de contratos temporales, superación de periodos de prueba ...que implican una buena idoneidad de las personas contratadas.
Fase de publicidad y aplicación					
11. ¿Tenemos pautas o plantillas claras (por ejemplo, EURAXESS) para posiciones publicitarias?	x	x		++	Las plantillas para las ofertas de empleo están disponibles en nuestra intranet (link) y se basan en la plantilla EURAXESS. Las ofertas de trabajo se publican en EURAXESS y en otras plataformas.
12. ¿Incluimos en la oferta de empleo referencias / enlaces a todos los elementos previstos en la sección correspondiente?	x	x		-/+	Los requisitos están bien descritos en la oferta de empleo. No se incluyen los criterios de selección en términos de pesos específicos.
13. ¿Hacemos un uso completo de EURAXESS para garantizar que nuestras vacantes de investigación lleguen a un público más amplio?	x	x		++	Los anuncios de empleo se publican en EURAXESS.

14. ¿Hacemos uso de otras herramientas de publicidad laboral?	x	x		++	Las ofertas también se publican en sciencecareers.eus y en nuestras redes sociales (twitter, facebook, LinkedIn) entre otras plataformas.
15. ¿Mantenemos la carga administrativa al mínimo para las personas solicitantes?	x			++	La solicitud de documentos se limita a aquellos que realmente se necesitan para proceder con un proceso de selección justo, transparente y basado en méritos.
Fase de selección y evaluación					
16. ¿Tenemos reglas claras que rijan el nombramiento de los comités de selección?		x	x	--	Los procesos de selección son liderados por el/la Investigador/a Principal o responsable de plataforma/departamento quien en ocasiones va acompañado de parte del equipo.
17. ¿Tenemos reglas claras sobre la composición de los comités de selección?		x	x	-/+	En nuestro procedimiento de RRHH se establece que es el/la Investigador/a Principal o responsable de plataforma/departamento quien lidera el proceso de selección.
18. ¿Los comités tienen un equilibrio de género suficiente?		x	x	--	Los comités suelen estar compuestos por una sola persona. A veces, el personal investigador asociado ayuda en la 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?			x	--	No hay pautas específicas disponibles para esto.
Fase de contratación					
20. ¿Informamos a todos los solicitantes al final del proceso de selección?		x		--	Se informa a todos los solicitantes que solamente serán contactados si son preseleccionados.
21. ¿Proporcionamos retroalimentación adecuada a los entrevistados?		x		--	Esta información se proporciona a los candidatos que la soliciten.
22. ¿Disponemos de un mecanismo de quejas adecuado?		x		--	No existe un mecanismo de quejas específico.
Evaluación general					
23. ¿Contamos con un sistema para evaluar si el sistema OTM-R cumple con sus objetivos?				--	No existe un sistema específico para evaluar si el sistema OTM-R cumple con sus objetivos.