



## INSTRUCCIONES PARA LA PREPARACIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO Y PARA LA EVALUACIÓN DE LAS DISTINTAS PERSONAS CANDIDATAS DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS OTM-R Y LA CARTA EUROPEA DEL INVESTIGADOR DE LA ESTRATEGIA HRS4R

### 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña (INIBIC) a través de su entidad gestora, la Fundación Galega de Investigación Biomédica INIBIC inició en el año 2020 los trabajos necesarios para adaptar la institución a los principios establecidos en la Estrategia HRS4R. En el año 2021, obtuvo el sello de calidad “HR Excellence in Research”.

En línea con este reconocimiento y para conseguir adecuar la política de contratación de personal según lo dispuesto en la Carta y Códigos (Charter&Code) que conforman la estrategia HRS4R, actualizados en el año 2024 en la nueva Carta Europea del Investigador, se plantean una serie de instrucciones para la preparación de ofertas de empleo y para la evaluación de las distintas candidaturas que se presenten teniendo en cuenta los principios OTM-R.

### 2. INSTRUCCIONES

Para la preparación de las distintas ofertas de empleo el personal de investigación que las promueva debe tener en cuenta las siguientes instrucciones:

#### **REQUISITOS EXIGIDOS respecto a titulación y perfil profesional**

Estos **requisitos serán fijados** en base al perfil que se requiera para la posición ofertada, y se deberán tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se exigirá en todas las ofertas de empleo titulaciones en campos de conocimiento que sean genéricos y no se circunscribirán las posiciones ofertadas a titulaciones muy específicas, salvo que se justifique de forma detallada. Este punto tiene la finalidad de facilitar la movilidad del personal de investigación a nivel europeo.
- ✓ No se deberá exigir una fecha concreta de obtención de las titulaciones necesarias para la posición ofertada, salvo en los casos que sea exigido por las agencias financiadoras o se justifique por otra causa.
- ✓ Se debe indicar que en aquellas personas aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero acrediten la posesión de la correspondiente convalidación o credencial de homologación del título. No obstante, este requisito no se deberá aplicar a quienes hayan obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas, conforme a las disposiciones del Derecho de la Unión Europea, salvo en aquellos casos en los que sea necesario aplicar normativa específica.



- ✓ No se deberá indicar ningún requisito relacionado con el género, la orientación sexual, la religión, discapacidad, opinión política o condición social o económica. Tampoco se deberán tener en cuenta criterios relacionados con la edad, salvo que vengan exigidos por las agencias financiadoras u otras causas que se justifiquen de forma detallada.
- ✓ Se deben de exigir perfiles profesionales que coincidan con las necesidades de la posición ofertada y que no supongan un obstáculo al acceso al mismo.
- ✓ Se debe de facilitar la introducción de criterios que impulsen la inclusión de personal de investigación que retoma su carrera investigadora tras interrupciones en su carrera profesional, no estableciendo para ello como criterios de admisión aspectos relacionados con la inexistencia de periodos de discontinuidad en la carrera científica por realización de actividad docente, estancias en sector privado y otras similares.

**MÉRITOS VALORABLES en cuanto a formación, experiencia previa y otros aspectos curriculares (conocimiento de herramientas informáticas, idiomas, etc.).**

Estos requisitos se fijarán teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones relativas al cumplimiento de los principios OTM-R y los establecidos en la Carta Europea del Investigador, atendiendo al baremo definido por perfiles disponible en la Fundación:

- ✓ Los méritos valorables deben enfocarse principalmente con la experiencia profesional desempeñada por el candidato y que esté estrechamente relacionada con la posición ofertada.
- ✓ Se debe de valorar de forma positiva la realización de estancias en otros centros, tanto de ámbito estatal como extranjero, siempre que sea relevante para la posición ofertada.
- ✓ Se deben de valorar, además de la experiencia y formación específicas, otras competencias transversales como la experiencia en actividad docente, gestión de la I+D+i, así como la actividad de divulgación científica.

En aquellos casos que sea necesario llevar a cabo entrevistas personales, se deberán tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se deberán valorar de forma cualitativa y cuantitativa los distintos méritos aportados por los/las candidatos/as, premiando las trayectorias profesionales que cuenten con una mayor diversificación y no atendiendo únicamente a resultados cuantitativos aislados.
- ✓ Se deberá valorar la trayectoria global de los/as candidatos/as, teniendo en cuenta para ello tanto su experiencia científica y formativa, actividades de gestión de la I+D+i, actividades de divulgación científica, actividad docente relacionada con la I+D+i etc.
- ✓ No se deben penalizar las interrupciones en la carrera profesional de los/as candidatos/as o las variaciones cronológicas en sus CV para el desarrollo de los ejemplos mencionados en el punto anterior, debiéndose valorar de forma global todos los conocimientos y experiencias profesionales acreditadas.