

POLÍTICA DE RECLUTAMIENTO ABIERTA, TRANSPARENTE Y BASADA EN EL MÉRITO (OTM-R)

Propietario del documento: ARAID HR Group.

Versión del documento e historial de cambios:

Nº. Version	Fecha	Principales modificaciones
V1.0	Diciembre 2019	Contenido en nuevo formato, información actualizada, erratas eliminadas
V2.0	Abril 2020	Información sobre procedimientos de reclamación. Privacidad de datos y GDPR
V3.0	Diciembre 2020	Transparencia
V4.0	Abril 2021	Política de Género

Contacto y más info: www.araid.es

Índice del documento

Introducción	1
Estrategia de Recursos Humanos	2
Política OTM-R – Principios Generales	3
Procedimiento	3
Entrevistas y Negociaciones de contratos	4
Contratos	4
Procedimiento de reclamación	4
Naturaleza pública de las convocatorias ARAID	4
Igualdad de oportunidades y no discriminación	4
Transparencia	5
Mérito y Capacidad	5
Profesionalidad, objetividad e imparcialidad	5
Privacidad y protección de datos	5

Introducción

La Fundación Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo (ARAID) es una Agencia creada por el Gobierno de Aragón con el objetivo de promover la investigación, el desarrollo y la innovación en Aragón. Es una entidad sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica de Fundación, autorizada por el Decreto 223/2005 del Gobierno de Aragón, de 25 de octubre de 2005.

La principal actividad de la Fundación es la incorporación de investigadores. Para ello la Fundación lanza periódicamente convocatorias de atracción de investigadores, abiertas a investigadores experimentados de diversos campos de la Investigación y el Conocimiento, con acreditada calidad de su trabajo a nivel internacional. Las actividades de ARAID refuerzan el compromiso de Aragón con la investigación y la creación de conocimiento, ofreciendo a los investigadores un entorno profesional estable y viable para el desarrollo de sus carreras.

Los principales objetivos de ARAID son:

- Desarrollar políticas activas orientadas a la mejora de los recursos humanos y científicos en investigación e innovación en Aragón, como factor de desarrollo regional.

- Promover el interés de la ciudadanía de Aragón y de la sociedad en su conjunto en materias relacionadas con la investigación y la innovación, difundiendo los resultados de la investigación y los esfuerzos de innovación realizados en la región, para que la innovación y la creatividad sean características definitorias de Aragón.
- Establecer colaboraciones científicas y académicas con otras organizaciones públicas y privadas nacionales e internacionales con objetivos y actividades similares.
- Realizar estudios y producir informes sobre investigación e innovación en la región, y promover acciones que faciliten la I + D y ayuden a desarrollar políticas regionales de investigación e innovación.
- Apoyar reuniones, conferencias, foros y otras formas de análisis y debate interdisciplinario sobre necesidades y políticas de I + D + i. Incrementar el diálogo sobre investigación e innovación entre el sector académico e industrial y la Administración de Aragón.
- Apoyar a los agentes e Instituciones de I + D + i en sus esfuerzos de captación de fondos, brindando asistencia para la búsqueda de financiamiento externo y la preparación de propuestas de solicitud de financiamiento.
- Impulsar la investigación, el desarrollo y la innovación como herramientas clave para el progreso social y económico de la región de Aragón.

Estrategia de Recursos Humanos

ARAID es consciente de la importancia de la gestión de los recursos humanos y del valor del talento y ha establecido políticas y procedimientos claros para asegurar que se logren los objetivos anteriores.

La objetividad y el enfoque basado en el mérito de los procedimientos de selección, ya representados en los estatutos originales de ARAID, se adhieren a principios de igualdad, mérito, capacidad y apertura, y están diseñados para fomentar prácticas abiertas y transparentes basadas en los méritos curriculares de los candidatos.

Asimismo, la política cumple con las recomendaciones OTM-R (Contratación de investigadores abierta, transparente y basada en el mérito) y la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la Contratación de Investigadores (C&C) de la Comisión Europea, ya avalado por ARAID en 2010 y reconocido por el premio Logo HR en 2015.



Política OTM-R – Principios Generales

Los procesos de selección de personal de ARAID se realizan a través del sistema de convocatorias competitivas:

Procedimiento

Todas las ofertas de trabajo de personal investigador se publican en la web de ARAID, ampliando la difusión en las redes sociales y, ocasionalmente, en otras webs como el portal de empleo de la Región de Aragón o EURAXESS, indicando fecha límite de aceptación de candidaturas, requisitos para el puesto y documentación para ser enviado.

Una vez cerrado el plazo de recepción de solicitudes, se evalúa la elegibilidad de los candidatos. Aquellos con algún error subsanable en su candidatura son notificados y se les concede un plazo de corrección, tras el cual se identifica a los candidatos elegibles. Según el número de solicitudes recibidas de cada área, se formalizan los paneles de evaluación. Cada solicitud será evaluada como mínimo por 2 científicos expertos, externos e independientes en el área/línea de investigación de dicha solicitud. Los expertos proceden, en general, de las bases de datos de la ACPUA, la ANEP o la CNEAI, y en determinadas ocasiones, se podrá solicitar la colaboración de los científicos de prestigio integrados en el Patronato de ARAID.

La evaluación de las candidaturas recibidas está basada en la evaluación por pares (peer review) siendo la excelencia científica y la capacidad de liderazgo el principal criterio y según los criterios establecidos en la convocatoria.

Cada experto emite un breve informe sobre el candidato y otorga una calificación numérica. Una vez obtenidas las puntuaciones por parte de los evaluadores, el equipo directivo de ARAID elabora un listado ordenado de puntuaciones para la preselección de candidatos a entrevistar.

Entrevistas y Negociaciones de contratos

Los candidatos preseleccionados son invitados a una entrevista donde se valoran criterios como el impacto de la línea de investigación tanto en el centro como en Aragón, los recursos necesarios y aportados por el centro para el desarrollo de la actividad, la capacidad para liderar y formar su propio grupo de investigación a corto plazo, entre otros. Estas entrevistas son realizadas por el equipo directivo de ARAID, y en las mismas está presente el responsable científico de la línea de investigación del Centro/Departamento de acogida. También, pueden asistir el Director/a del Centro de acogida del investigador candidato/a o la persona en quien delegue, y los Patronos científicos de ARAID que deseen participar.

Las entrevistas se realizan personalmente o por videoconferencia, con el fin de adaptarse a las necesidades de los candidatos.

Finalizada la fase de entrevistas se emite un listado definitivo, ordenado de mayor a menor puntuación, y se remite al Patronato para su aprobación, junto con las condiciones laborales ofertadas.

Es voluntad de la Dirección de ARAID, lograr que la evaluación de los candidatos sea objetiva e imparcial, de acuerdo con los criterios establecidos y atendiendo a sus méritos académicos y profesionales.

Contratos

Todos los trabajadores de ARAID tendrán un contrato de trabajo de acuerdo con la legislación laboral nacional y la cobertura de la seguridad social y regulados según los convenios de colaboración establecidos con las diferentes Instituciones de acogida en Aragón.

Procedimiento de reclamación

Los candidatos pueden acceder a su evaluación externa y reciben una notificación personal de los resultados del proceso de selección. Asimismo, pueden remitir a ARAID sus quejas y comentarios sobre el proceso. Una vez notificada ARAID revisa individualmente cada reclamación para identificar problemas y establecer posibles mejoras al proceso.

Los procesos de selección de personal de ARAID aseguran que se garanticen los siguientes principios:

Naturaleza pública de las convocatorias ARAID

Todos los procesos de selección se realizan a través de una convocatoria pública en la web de ARAID (sección de Convocatorias), y se difunden a través de las redes sociales de ARAID y de las Host Institutions y otras webs nacionales e internacionales especializadas. La convocatoria especifica el número de puestos de trabajo ofertados, las características del puesto, los requisitos tanto del puesto como de las solicitudes, el proceso de evaluación, fecha de cierre de la convocatoria e información sobre protección de datos personales.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

ARAID ha iniciado la elaboración de un Plan de Igualdad de Género, mediante una encuesta interna a todo su personal. Es intención de ARAID cumplir con la legislación nacional en cuestión

de registro y formalización del mismo.

Los candidatos que cumplan los requisitos de acceso al proceso de selección son evaluados aplicando principios de igualdad, no discriminando de ninguna manera por razón de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opiniones políticas y sociales o económicas.

Transparencia

ARAID está sujeta a las leyes autonómicas y nacionales de transparencia de las instituciones públicas, y depende del Gobierno de Aragón que revisa periódicamente la transparencia sobre la toma de decisiones de la Fundación y la información facilitada en su página web. Se notifica a los candidatos la recepción de su solicitud y el resultado del proceso de selección.

Mérito y Capacidad

Los candidatos son evaluados aplicando principios de mérito y capacidad, valorando el CV y la idoneidad del candidato para el nivel de responsabilidad requerido para implementar el proyecto que presenta el candidato. Además de la evaluación en línea, las entrevistas se realizan de acuerdo con los criterios establecidos antes de la evaluación de los candidatos.

Profesionalidad, objetividad e imparcialidad

Las evaluaciones son realizadas por un panel independiente de expertos proporcionado por ACPUA con al menos 2 profesionales de cada área de investigación. Se realizan todos los esfuerzos posibles para lograr el equilibrio de género en la composición de los paneles de evaluación. La calidad de los procesos de selección es revisada anualmente para una mejora constante por parte de la Dirección de ARAID.

Privacidad y protección de datos

Toda la información se manejará solo para los fines de selección de las Convocatorias y de acuerdo con las reglas locales y de la UE de GDPR sobre privacidad de datos. Se solicita aprobación específica en el procedimiento de selección para el propósito y uso de los datos obtenidos. Durante la postulación se solicita una autocertificación de veracidad de los datos aportados, y las candidaturas preseleccionadas están sujetas a escrutinio, que puede convertirse en solicitud de acreditación física de méritos y convalidación de títulos en caso de formalización de contratos.