

## GAP ANALYSIS – OVERVIEW

**Case number:** 2020ES518343

**Name Organisation under review:** FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR (FBGS) · INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA GALICIA SUR (IISGS)

**Organisation’s contact details:** Hospital Alvaro Cunqueiro, Bloque Tecnico, Planta 2 – Carretera Clara Campoamor 341, 36213 Vigo (Spain) – Tel: +34 986 217 460 – fundacion.biomedica@iisgaliciasur.es

**SUBMISSION DATE:** 07/04/2021

**DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE:** 28/04/2020

### GAP ANALYSIS

*The Charter and Code provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 40 articles have been renumbered under the following headings. Please provide the outcome of your organisation’s GAP analysis below. If your organisation currently does not fully meet the criteria, please list whether national or organisational legislation may be limiting the Charter’s implementation, initiatives that have already been taken to improve the situation or new proposals that could remedy the current situation.*

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview			
Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	Implementation: ++ = <b>fully</b> implemented +/- = <b>almost but not fully</b> implemented -/+ = <b>partially</b> implemented -- = <b>insufficiently</b> implemented	In case of --, -/+, or +/-, please <b>indicate the actual “gap”</b> between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation	Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:

Ethical and Professional Aspects			
1. Research freedom	+/-	<p>Research freedom is considered to exist, but in some centers there are certain technical limitations that may affect research capacity, such as problems in accessing patient clinical data for some professional profiles.</p> <p>Se considera que existe libertad de investigación, pero en algunos centros existen ciertas limitaciones técnicas que pueden afectar a la capacidad investigadora, como problemas de acceso a datos clínicos de pacientes para algunos perfiles profesionales.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Working in cooperation with the Hospital Management and the IT Central Services of SERGAS (Galician Healthcare Service) to develop solutions to overcome these constraints</li> <li>- Trabajar conjuntamente con las Gerencias de los hospitales y los Servicios Centrales de Informática del Sergas para desarrollar soluciones que permitan solventar estas limitaciones.</li> </ul>
2. Ethical principles	+/-	<p>It is considered to be sufficiently regulated, both internally and regionally, but there is room for improvement in dissemination and specific training.</p> <p>Consideramos que está suficientemente regulado tanto internamente como a nivel autonómico, pero podría mejorarse la difusión y la formación específica.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Training course on Good Clinical Practices comprising research ethics issues</li> <li>- Training course on Ethical Principles in Research included in the training plan for residents</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de buenas prácticas clínicas en el que se reflejan las cuestiones relacionadas con la ética de la investigación.</li> <li>- Curso de principios éticos de la investigación en el plan de formación de residentes.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Provide a specific course on data protection</li> <li>- Define access to data for the different researchers according to the tasks they perform</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impartir un curso específico sobre protección de datos.</li> <li>- Definir el acceso a datos de los diferentes investigadores en función de las tareas que desempeñan.</li> </ul>
3. Professional responsibility	+/-	<p>Our Entity is not in charge of the review of theses or scientific production, but it does disseminate anti-plagiarism policy, although this can be expanded and improved.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anti-plagiarism policy included in our Good Practice Guide on Research and Innovation.</li> </ul>

Ethical and Professional Aspects			
		Nuestra entidad no se ocupa de la revisión de tesis ni publicaciones científicas, pero sí difunde la política antiplagio, aunque esta difusión se puede ampliar y mejorar.	<p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política antiplagio incluida en guía de buenas prácticas de investigación.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Include a specific anti-plagiarism clause in the IISGS membership document</li> <li>- Include a specific course, or section within other courses, dedicated to plagiarism (quotes, references, software)</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en el documento de adscripción al IISGS un compromiso específico antiplagio.</li> <li>- Incluir un curso de formación específico o un apartado concreto dentro de los otros cursos, sobre el plagio (citas, referencias, softwares...).</li> </ul>
4. Professional attitude	++		<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Our Entity has a Strategic Plan, which is available on its website, and has made several presentations aimed at its dissemination.</li> <li>- Research calls are regularly disseminated from the Projects Office, and assistance for the submission of grants is provided.</li> <li>- Projects funded are assigned a project manager who provides advice and support in monitoring, and a project management dossier is made available to researchers</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La entidad cuenta con un Plan Estratégico que está disponible en su web, y del que ha realizado varias presentaciones para su difusión.</li> <li>- Desde la oficina de proyectos, se informa periódicamente de las convocatorias, y se presta asistencia para la tramitación de ayudas.</li> <li>- A los proyectos financiados se les asigna un gestor de proyecto que ofrece asesoramiento y apoyo en el seguimiento, poniendo a disposición de los investigadores un dossier de gestión del proyecto.</li> </ul>
5. Contractual and legal obligations	+/-	The Affiliation and Authorship is not sufficiently implemented. The Foundation does not currently have its own regulation on patent rights.	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Improve the dissemination of the Affiliation and Authorship Policy</li> <li>- Develop the FBGS's own patent regulation</li> </ul>

Ethical and Professional Aspects			
		<p>No se aplica suficientemente la política de firmas y autoría. La Fundación no tiene normativa propia en cuanto a derechos de patentes.</p> <p>Related legislation: - <i>Decreto 141/2018, de 25 de octubre, por el que se regula la protección, valorización y transferencia de los resultados de investigación, desarrollo e innovación en el ámbito del Sistema público de salud de Galicia</i> [Regional Decree on protection, valorisation, and transfer of research, development and innovation results in the Galician Public Healthcare System]</p> <p>- <i>Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales</i> [National Organic Law on the protection of personal data and guarantee of digital rights]</p> <p>Legislación que afecta: - <i>Decreto 141/2018, de 25 de octubre, por el que se regula la protección, valorización y transferencia de los resultados de investigación, desarrollo e innovación en el ámbito del Sistema público de salud de Galicia.</i> · <i>Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</i></p>	<p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la difusión de la política de firma y autoría.</li> <li>- Desarrollar la normativa propia de la FBGS de patentes.</li> </ul>
6. Accountability	++		<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The FBGS, as the managing entity of the IISGS, accounts for all the grants it receives in accordance with the applicable legislation, and audits those projects that specifically require it, as well as conducting external audits of its annual accounts.</li> <li>- In addition, FBGS has a transparency portal where everything required by law is published: <a href="http://www.fundacionbiomedica.org/documentacion/">http://www.fundacionbiomedica.org/documentacion/</a></li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La FBGS, como entidad gestora del IISGS, justifica todas las subvenciones que recibe según la normativa de aplicación, y audita aquellos proyectos</li> </ul>

Ethical and Professional Aspects			
			<p>que lo requieren de forma específica, además de pasar auditorías externas del conjunto de sus cuentas anuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Además, cuenta con un portal de transparencia donde publica todo lo requerido por la ley:</li> </ul> <p><a href="http://www.fundacionbiomedica.org/documentacion/">http://www.fundacionbiomedica.org/documentacion/</a></p>
7. Good practice in research	+/-	<p>Even though some actions on safety, risk prevention, quality, etc. are already carried out, some other activities regarding training on safety and risk prevention can be extended and better disseminated.</p> <p>Aunque ya se realizan diversas actuaciones sobre seguridad, prevención de riesgos, calidad, etc., algunas actividades de formación sobre seguridad y prevención de riesgos se pueden ampliar y mejorar su difusión.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risk prevention plan</li> <li>- Safety guidelines</li> <li>- Safety course</li> <li>- Safety plan for the P2 laboratory</li> <li>- Application of SERGAS level 5 IT security protocols</li> <li>- IISGS Quality Plan and Manual</li> <li>- Improved safety training (including waste management)</li> <li>- Adaptation to European regulations on data security</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de prevención de riesgos</li> <li>- Guía de seguridad</li> <li>- Curso de seguridad</li> <li>- Plan de seguridad para el laboratorio P2</li> <li>- Aplicación de protocolos de seguridad informática de nivel 5 del SERGAS</li> <li>- Manual y Plan de Calidad del IISGS</li> <li>- Mejorada la formación sobre seguridad (incluyendo la gestión de residuos)</li> <li>- Adaptación a la normativa europea sobre seguridad de datos</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Add these aspects (safety, quality) explicitly in the Welcome Guide</li> <li>- Improve dissemination and training actions on these aspects</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Añadir de forma expresa en la Guía de Acogida estos aspectos (seguridad, calidad)</li> <li>- Mejorar las acciones de difusión y formativas sobre estos aspectos</li> </ul>

Ethical and Professional Aspects		
<p>8. Dissemination, exploitation of results</p>	<p>+/-</p>	<p>Although much progress has been made in recent years, there may be some shortcomings concerning the dissemination and implementation of an open science policy. Another area for improvement is the detection of protectable results before they are published.</p> <p>Aunque se ha avanzado mucho en los últimos años, quizás existen ciertas carencias en la difusión e implementación de la política de ciencia abierta. Otro ámbito de mejora es la detección de resultados protegibles antes de su publicación.</p> <p>Current initiatives regarding dissemination:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SERGAS RUNA Repository.</li> <li>- Visibility of research work (Web, Social Media, Annual reports, seminars and annual meetings of the groups)</li> <li>- The ORCID profiles are being linked to the Institute’s website.</li> <li>- Preparation, approval and dissemination of the communication plan.</li> </ul> <p>Acciones actuales en cuanto a difusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repositorio del SERGAS RUNA.</li> <li>- Se está dando visibilidad a la labor investigadora (Web, RRSS, Memorias anuales, jornadas y encuentros anuales de los grupos)</li> <li>- Se están enlazando los perfiles ORCID a la web del Instituto.</li> <li>- Elaboración, aprobación y difusión del plan de comunicación.</li> </ul> <p>Current initiatives regarding exploitation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brochure for groups on exploitation of results.</li> <li>- Information on IISGS and ITEMAS websites</li> <li>- Technological offer factsheets on the web.</li> <li>- Prospective identification of companies</li> <li>- Participation in fairs and events to activate contacts.</li> <li>- Promotion of the research culture to detect protectable results prior to publication.</li> </ul> <p>Acciones actuales en cuanto a explotación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Folleto dirigido a grupos sobre la explotación de resultados.</li> <li>- Información en las webs del IISGS e ITEMAS</li> <li>- Fichas de oferta tecnológica en la web.</li> <li>- Identificación prospectiva de empresas.</li> <li>- Participación en ferias y eventos para activar contactos.</li> <li>- Fomento de la cultura investigadora para detectar resultados protegibles antes de su publicación</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brochure on Open Science and RRI</li> <li>- Specific training actions on Open Science</li> <li>- Development of a support line for open access Q1 publications</li> </ul>

Ethical and Professional Aspects			
			<p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Folleto Open Science y RRI</li> <li>- Impartir acciones formativas específicas sobre Open Science</li> <li>- Desarrollo de una línea de ayudas a publicaciones open access de primer cuartil</li> </ul>
9. Public engagement	+/-	<p>We believe that great efforts are being made in this regard, but perhaps information does not reach society as much as it should.</p> <p>Consideramos que se están haciendo grandes esfuerzos en este sentido, pero quizás la información no llegue a la sociedad tanto como debería.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Open days” to visit our laboratories are held for students from various educational centers in the surrounding area</li> <li>- Preparation, approval and dissemination of the communication plan</li> <li>- Crowdfunding campaigns</li> <li>- Visits to schools by researchers</li> <li>- Talks in patient associations</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizan jornadas de puertas abiertas de los laboratorios para alumnos de varios centros educativos del entorno.</li> <li>- Elaboración, aprobación y difusión de un plan de comunicación.</li> <li>- Campañas de micro-mecenazgo.</li> <li>- Visitas a colegios por parte de los investigadores.</li> <li>- Charlas en asociaciones de pacientes.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourage participation in national science programs and activities for the dissemination of science (“Night of Researchers”, annual grants for scientific dissemination of the Spanish Foundation for Science and Technology - FECYT, open days dedicated to “World Day of ...”, etc)</li> <li>- Set up a register of actions carried out in the institution</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la participación en programas y actividades nacionales de difusión de la ciencia (“Noche de los Investigadores”, ayudas anuales de divulgación científica de la FECYT, jornadas abiertas destinadas al “Día Mundial de...”, etc.)</li> <li>- Llevar un registro de acciones a nivel institucional.</li> </ul>

Ethical and Professional Aspects			
10. Non discrimination	+/-	<p>No concrete action has been taken so far in this respect, but an Equality Plan is currently in the process of being drawn up.</p> <p>Hasta el momento no se ha desarrollado ninguna acción concreta en este aspecto, pero en el momento actual está en proceso la elaboración de un Plan de Igualdad.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparation and implementation of the Equality Plan</li> <li>- Promotion the recruitment of researchers with disabilities</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración e implementación del Plan de Igualdad.</li> <li>- Fomento de la captación de investigadores/as con discapacidad.</li> </ul>
11. Evaluation / appraisal systems	++		<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Research staff recruited under specific human resources programs are regularly evaluated by the entities funding their contracts.</li> <li>- Researchers hired by the FBGS are evaluated annually and researchers hired by SERGAS are evaluated biennially.</li> <li>- The IISGS group monitoring application (AGGÁS) is launched annually so that they can update all their scientific activity.</li> <li>- The IISGS has an external scientific committee, with international representation, which evaluates the global activity of the Institute.</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal investigador contratado con cargo a programas específicos de recursos humanos es evaluado periódicamente por las propias entidades que financian sus contratos.</li> <li>- Los investigadores contratados por la Fundación son evaluados anualmente y los investigadores contratados por el SERGAS son sometidos a evaluación bienal.</li> <li>- La aplicación de seguimiento de grupos del IISGS se abre anualmente para que puedan actualizar toda su actividad científica.</li> <li>- El IISGS dispone de un Comité Científico Externo, con representación internacional, que evalúa la actividad global del Instituto.</li> </ul>



Recruitment and Selection			
12. Recruitment	-/+	<p>So far, no reflection has been made on the profile of researchers that the Institute wants to have. Recruitment challenges include attracting talent to the IISGS. We believe that this requires greater visibility.</p> <p>With regard to staff recruited by SERGAS and the University of Vigo, the IISGS has no room for maneuver to set recruitment standards.</p> <p>Only researchers who will have a link to a specific research group of the Institute are usually recruited. The usual channels of entry for researchers, from R1 to R3, are calls for HR public programs, which already set access standards. In the case of R1, if not funded, admission in a doctoral program is required, so the standard of access is set out in that doctoral program.</p> <p>No se ha realizado hasta el momento una reflexión acerca del perfil de investigadores con que se quiere contar en el Instituto. Entre las dificultades para la captación está el conseguir atraer talento al IISGS. Consideramos que para ello es necesario ganar visibilidad.</p> <p>Con respecto al personal contratado por el SERGAS y la Universidad de Vigo, el IISGS no tiene margen de maniobra para fijar estándares de reclutamiento.</p> <p>Solo se suelen captar investigadores que vayan a tener una vinculación con un grupo de investigación concreto del Instituto. Las vías habituales de entrada de investigadores, desde R1 a R3, son las convocatorias de programas públicos de RRHH, que ya fijan los estándares de acceso.</p> <p>En el caso de los R1, si no cuentan con financiación tienen que estar inscritos en un programa de doctorado, con lo cual el estándar de acceso lo fija el programa de doctorado.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The efforts are focused on the visibility of the center through social media, web and other dissemination actions (e.g. visits, open days).</li> <li>- There is a specific research training pathway for residents in order to promote their scientific careers</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se trabaja en dar visibilidad al centro a través de redes sociales, web y otras acciones de difusión (ej. visitas, puertas abiertas).</li> <li>- Existe un itinerario formativo específico en investigación para residentes, a fin de fomentar la carrera científica.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Improve the research training pathway.</li> <li>- Carry out, within the framework of the IISGS strategic plan, a job posts analysis as a first step towards defining a scientific career plan</li> <li>- Design of a plan to promote the Institute's international visibility to better attract researchers from abroad (dissemination of offers on international portals, welcome guide for foreigners, etc.)</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar el itinerario formativo.</li> <li>- Realizar en el marco del plan estratégico del IISGS un análisis de puestos, como primer paso para definir un plan de carrera científica.</li> <li>- Diseño de un plan de fomento de la visibilidad internacional del Instituto para mejorar la atracción de investigadores en el extranjero (difusión de las ofertas en portales internacionales, guía de acogida para extranjeros, etc.).</li> </ul>
13. Recruitment (Code)	+/-	<p>The entity has a Best Practice Recruitment Guide (BPRG) which already lists the aspects mentioned in this principle, but some aspects should be improved, such as the supervision of the selection panel's composition or the evaluation scores of candidates.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Best Practice Recruitment Guide (BPRC)</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de buenas prácticas de contratación (GBPC).</li> </ul>

Recruitment and Selection			
		<p>La entidad dispone de una guía de buenas prácticas de contratación (GBPC) en la que ya se recogen los aspectos mencionados en este principio, pero habría que mejorar algunos aspectos como el seguimiento de la composición de los comités de selección o los baremos de evaluación de los candidatos.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Review and improve the recruitment guide and procedure in areas such as:               <ul style="list-style-type: none"> <li>· providing guidelines on how to establish recommended scores per profile (drawing up a basic score sheet)</li> <li>· monitoring the composition and functioning of selection panels.</li> </ul> </li> <li>- Disseminate research job offers nationally and internationally (availability of offers in English).</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y mejora de la guía y el procedimiento de contratación en aspectos como:               <ul style="list-style-type: none"> <li>· ofrecer directrices sobre cómo establecer los baremos recomendados por perfil (elaborar un modelo base de baremo);</li> <li>· realizar un seguimiento de la composición y funcionamiento de los comités de selección.</li> </ul> </li> <li>- Hacer difusión nacional e internacional de las ofertas de personal investigador (tener disponibles las ofertas en inglés).</li> </ul>
14. Selection (Code)	+/-	<p>The BPRG does not clearly define the composition and functioning of the selection panels. The members of the panel are not provided with sufficient information on how to carry out the selection process.</p> <p>La GBPC no define claramente la composición y funcionamiento de los comités de selección. No se proporciona suficiente información a los miembros del comité de cómo realizar el proceso de selección.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Review and proceed, if appropriate, the composition of the Selection Panels (interdisciplinarity, parity, etc.)</li> <li>- Train the members of these Panels on selection procedures and/or accompany them in the process</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y proceder si es el caso, la composición de los Comités de Selección (interdisciplinaria, paridad, etc.).</li> <li>- Dar formación a los miembros de estos Comités sobre procedimientos de selección, y/o acompañarlos en el proceso.</li> </ul>
15. Transparency (Code)	-/+	<p>Job offers explain all requirements in a descriptive form, but no scoring is provided.</p> <p>En las ofertas de empleo se explican todos los requisitos de forma descriptiva, pero no se añaden criterios puntuados.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establish a minimum scale of scoring standards for the different posts.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un baremo mínimo de estándares de puntuación para los distintos puestos.</li> </ul>

Recruitment and Selection			
16. Judging merit (Code)	-/+	<p>In most cases the same criteria and scores used by the main funding agencies are followed, which are essentially quantitative.</p> <p>En la mayoría de los casos se siguen los mismos criterios y puntuaciones de los principales organismos financiadores, que son básicamente cuantitativos.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In line with the previous sections, review and standardization of scores in the BPRG, expressly adding qualitative criteria (e.g. leadership capacity, outreach activities, etc.)</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la línea de los puntos anteriores, revisión y homogenización de baremos en la GBPC, añadiendo expresamente criterios cualitativos (ej. capacidad de liderazgo, actividades de divulgación, etc.).</li> </ul>
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	++		<p>This principle is already considered in the recruitment and selection processes of the entity, although it is advised to be added explicitly in the BPRG.</p> <p>Se considera que este principio ya se tiene en cuenta en los procesos de reclutamiento y selección de la entidad, aunque se aconseja añadirlo expresamente en la GBPC.</p>
18. Recognition of mobility experience (Code)	++		<p>This principle is already considered in the recruitment and selection processes of the entity, although it is advised to be added explicitly in the BPRG.</p> <p>Se considera que este principio ya se tiene en cuenta en los procesos de reclutamiento y selección de la entidad, aunque se aconseja añadirlo expresamente en la GBPC.</p>
19. Recognition of qualifications (Code)	++		<p>This principle is already considered in the recruitment and selection processes of the entity, although it is advised to be added explicitly in the BPRG.</p> <p>Se considera que este principio ya se tiene en cuenta en los procesos de reclutamiento y selección de la entidad, aunque se aconseja añadirlo expresamente en la GBPC.</p>
20. Seniority (Code)	++		<p>This principle is already considered in the recruitment and selection processes of the entity, although it is advised to be added explicitly in the BPRG.</p> <p>Se considera que este principio ya se tiene en cuenta en los procesos de reclutamiento y selección de la entidad, aunque se aconseja añadirlo expresamente en la GBPC.</p>

Recruitment and Selection			
21. Postdoctoral appointments (Code)	-/-	<p>There is no institutional strategy to encourage postdocs recruitment, which has led to few researchers in this category.</p> <p>Legislation affecting the actions to be taken:            - <i>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</i> [National Law on Science, Technology and Innovation]. It sets the duration of researchers contracts.            - Decree regulating the situation of biomedical research staff in Galicia (still to be published).            - Company agreement (under negotiation)</p> <p>No hay una estrategia institucional para fomentar la captación de postdocs, lo cual ha llevado a que haya pocos investigadores en esta categoría.</p> <p>Legislación que afecta a las acciones a tomar:            - <i>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</i> (fija la duración de los contratos de investigadores).            - Decreto para regular la situación del personal investigador biosanitario en Galicia (pendiente de publicación).            - Convenio de empresa (en proceso de negociación)</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work with the Area Coordinators or Internal Scientific Committee to define the research career strategy in the Institute at all stages (pre-doc, postdoc, senior).</li> <li>Work with ACIS, SERGAS and the rest of Galician Health Research Institutes to assess the status of the research staff working in care centers and their research career possibilities.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar con los coordinadores de área y/o CCI en la definición de la estrategia de carrera investigadora en el Instituto en todas sus etapas (predoc, posdoc, senior).</li> <li>- Colaborar con ACIS, SERGAS y el resto de IIS de Galicia en la evaluación del estatus del personal investigador que trabaja en los centros asistenciales, así como sus posibilidades de carrera investigadora.</li> </ul>

Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	-/+	<p>SERGAS does not include in the list of posts, categories related to research staff and other R &amp; D &amp; I related posts. Recognition of research activities in the merit scale of SERGAS public employment calls is generally low.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decree regulating the situation of biomedical research staff in Galicia (still to be published).</li> <li>- Company agreement (under negotiation)</li> </ul> <p>El SERGAS no contempla en la relación de puestos de trabajo, categorías vinculadas al personal investigador y</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determine the stages of the research career for the staff of the Institute and their equivalences. To be expressly included in the BPRG.</li> <li>- Joint work of the institutions (University, SERGAS, ACIS) in order to achieve proper recognition of research activity.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar las etapas de la carrera investigadora para el personal del Instituto y sus equivalencias. Añadirlo expresamente en la GBPC.</li> <li>- Trabajo conjunto de las instituciones (Universidad, SERGAS, ACIS) con</li> </ul>

Working Conditions and Social Security		
		<p>otros puestos relacionados con I+D+i. El reconocimiento al desempeño de la actividad investigadora en el baremo de méritos de las convocatorias públicas del SERGAS suele ser escaso.</p> <p>Legislación que afecta a las acciones a tomar: - Decreto para regular la situación del personal investigador biosanitario en Galicia (pendiente de publicación). - Convenio de empresa (en proceso de negociación)</p>
23. Research environment	+/-	<p>Even though the working environment at the Institute is appropriate for carrying out the research activity and that it has the necessary facilities and equipment, the equipment is mainly located at Headquarters. Peripheral hospitals and health centers have more basic provisions and there are some space problems.</p> <p>A pesar de que el ambiente de trabajo en el Instituto es adecuado para el desempeño de la actividad investigadora y que cuenta con las instalaciones y el equipamiento necesario, la dotación está principalmente situada en la sede central. Los hospitales y centros de salud periféricos tienen una dotación más básica y existen algunos problemas de espacio.</p>
		<p>el fin de lograr el adecuado reconocimiento de la actividad investigadora.</p> <p>Current initiatives: - The Institute has an external occupational risk prevention service which categorizes job posts according to their risks and provides specific training</p> <p>Acciones actuales: - El Instituto dispone de un servicio de prevención de riesgos laborales ajeno que categoriza los puestos según sus riesgos y se imparte formación específica.</p> <p>Actions to undertake: - Analysis of the current situation of the environment and working conditions in the various establishments and services within the Institute, by means of a survey. - Depending on the results of the survey, initiate any changes and improvements deemed necessary. - Convey to the management of health institutions the need for their own research spaces to be included in their agendas.</p> <p>Acciones a desarrollar: - Analizar mediante una encuesta la situación actual del ambiente y las condiciones de trabajo en los distintos centros y servicios del ámbito del Instituto. - En función de los resultados de la encuesta, poner en marcha los cambios y mejoras que se consideren necesarios. - Transmitir a las gerencias de los centros sanitarios la necesidad de disponer de espacios propios para investigación para que lo incluyan en las agendas.</p>

Working Conditions and Social Security			
24. Working conditions	++		<p>It is considered that this principle is already taken into account in the recruitment and selection processes of the entity, although it is advised to explicitly include it in the BPRG (e.g. time flexibility and other facilities for reconciling work and family life).</p> <p>Se considera que este principio ya se tiene en cuenta en los procesos de reclutamiento y selección de la entidad, aunque se aconseja añadirlo expresamente en la GBPC (p.ej., flexibilidad horaria y demás facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar).</p>
25. Stability and permanence of employment	-/+	<p>At the Institute, there is a large number of cases when the recruitment of researchers is subject to the different calls regulations and, consequently, the duration is in line with the deadlines laid down therein.</p> <p>The employment relationship of the research staff with SERGAS is also not stable, as the contracts are renewed on a regular basis, following an evaluation of their activity.</p> <p>En el Instituto, en gran n.º de casos, la contratación de investigadores está condicionada por las distintas convocatorias y, en consecuencia, su duración se ajusta a los plazos que establecen las mismas.</p> <p>La relación laboral del personal investigador con el SERGAS tampoco es estable, ya que los contratos se renuevan periódicamente, tras una evaluación de su actividad.</p> <p>Related legislation:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación [National Law on Science, Technology and Innovation]. It sets the duration of researchers contracts.</li> <li>- The regulations established in the different HR grants</li> <li>- The Decree regulating the situation of the research staff in Galicia (pending approval).</li> <li>- Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia [Law on public employment in Galicia].</li> <li>- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera [Organic Law on</li> </ul>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The structural staff of the entity have a permanent contract.</li> <li>- The BPRG is provided to the lead investigators for knowledge and implementation.</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal de estructura de la entidad tiene contrato indefinido.</li> <li>- Se facilita la GBPC a los investigadores responsables para su conocimiento y aplicación.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unify criteria, promote good practices and work to improve of the research situation and policies, through the Network of Clinical Research Management Entities (REGIC), in which the entity participates.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unificar criterios, fomentar las buenas prácticas y proponer la mejora de la situación y las políticas de investigación, a través de la Red de Entidades Gestoras de Investigación Clínica (REGIC), en la que participa la entidad.</li> </ul>

Working Conditions and Social Security			
		<p>Budgetary Stability and Financial Sustainability]. It limits the replacement rate.</p> <p>Legislación que aplica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (fija la duración de los contratos de investigadores).</li> <li>- La normativa de las distintas convocatorias de ayudas de RRHH.</li> <li>- El decreto del personal investigador en Galicia (pendiente de aprobación).</li> <li>- Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.</li> <li>- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (limita la tasa de reposición).</li> </ul>	
26. Funding and salaries	+/-	<p>The Best Practice Recruitment Guide sets out the salary ranges for each category. Despite this, there is some variability, as in some cases the salaries of research staff are determined by the funding body (call), and in other cases they depend on the funds available of the research group in which the recruitment takes place.</p> <p>En la Guía de Buenas Prácticas para la Contratación de Personal se establecen los rangos salariales para cada categoría. A pesar de ello, existe cierta variabilidad, ya que en unos casos los salarios del personal investigador vienen determinados por la entidad financiadora (convocatoria), y en otros casos, dependen de los fondos de los que dispone el grupo de investigación en el que se incorpora el nuevo personal.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Negotiation of the company agreement</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Negociación del convenio de empresa.</li> </ul>
27. Gender balance	+/-	<p>IISGS research staff are mostly women, although positions of responsibility in the groups (group leaders, area coordinators) are mostly held by men.</p> <p>At management and direction level, the Foundation is headed by a woman and the staff are mostly female.</p> <p>An Equality Plan is currently underway</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approval and implementation of an equality plan to ensure balance.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación e implantación de un plan de igualdad para garantizar el equilibrio.</li> </ul>

Working Conditions and Social Security		
		<p>El personal investigador del IISGS es mayoritariamente femenino, aunque los puestos de responsabilidad en los grupos (jefes de grupo, coordinadores de área) están ocupados de forma mayoritaria por hombres.</p> <p>A nivel de gestión y dirección, la Fundación está dirigida por una mujer y el personal es mayoritariamente femenino.</p> <p>En el momento actual se está trabajando en un Plan de Igualdad.</p>
28. Career development	-/-	<p>The mentor's figure is not fully defined.</p> <p>Research staff recruited by the Foundation are not allowed to carry out on-call or healthcare activities on the grounds of incompatibility.</p> <p>No está del todo definida la figura del tutor.</p> <p>Al personal investigador contratado por la Fundación no le está permitido realizar guardias ni actividad asistencial por incompatibilidad.</p> <p>Related legislation: - <i>Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas</i> [Law on incompatibilities of staff in the service of public administrations]</p> <p>Legislación que aplica: - <i>Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.</i></p>
29. Value of mobility	+/-	<p>In R1 and R2, geographical mobility is intrinsic to the grants, which require stays abroad.</p> <p>For all other profiles, mobility should be promoted.</p> <p>En R1 y R2 la movilidad geográfica es intrínseca a las convocatorias que exigen la realización de estancias en el extranjero.</p>



Working Conditions and Social Security			
		<p>Para el resto de perfiles, sería necesario promover la movilidad.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Development of own actions to promote mobility, for example, a call for grants for stays in prestigious, national and foreign centers.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de acciones propias para el fomento de la movilidad, por ejemplo convocatoria de ayudas para la realización de estancias en centros de prestigio, nacionales y extranjeros.</li> </ul>
30. Access to career advice	+/-	<p>The optimal development of what is included in this principle is linked to the creation of the 'Mentors' Network'.</p> <p>El desarrollo óptimo de lo recogido en este principio está ligado a la creación de la "Red de Tutores".</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Information on job vacancies, research calls and events of interest to research staff is available on the Institute's website and through the weekly newsletter.</li> <li>- Likewise, possible questions and consultations are also answered through the HR department of the Foundation.</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la web del Instituto y a través del boletín semanal de información se ofrece información sobre ofertas de empleo, convocatorias y eventos de interés para el personal investigador.</li> <li>- Asimismo, se resuelven sus posibles dudas y consultas a través del departamento de RRHH de la Fundación.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Take advantage of existing relationships with companies and other public and private entities in the environment (Bioga, Health Cluster, etc.) to encourage the recruitment of research staff so that they can further expand and develop their research career.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprovechar las relaciones existentes con empresas y otras entidades públicas y privadas del entorno (Bioga, Cluster de Salud, etc.) para fomentar la contratación de personal investigador, de forma que puedan seguir ampliando y desarrollando su carrera investigadora.</li> </ul>
31. Intellectual Property Rights	+/-	<p>Research staff are sometimes unaware of the availability of this advising service and documented information.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- We have a plan to promote innovation, a procedure on protection and transfer of results, including forms on copyright and statement of invention.</li> </ul>

Working Conditions and Social Security		
		<p>El personal investigador en ocasiones desconoce la disponibilidad de este asesoramiento e información documentada.</p> <p>Related regulation: - Decreto 141/2018, de 25 de octubre, por el que se regula la protección, valorización y transferencia de los resultados de investigación, desarrollo e innovación en el ámbito del Sistema público de salud de Galicia [Regional Decree on protection, valorisation, and transfer of research, development and innovation results in the Galician Public Healthcare System]</p> <p>Legislación que afecta: - Decreto 141/2018, de 25 de octubre, por el que se regula la protección, valorización y transferencia de los resultados de investigación, desarrollo e innovación en el ámbito del Sistema público de salud de Galicia.</p>
		<p>- Information brochures on copyright, technology offer and patents, and a Good Practice Guide on Research and Innovation have been produced. The Innovation Unit also provides information and advice on this subject.</p> <p>Acciones actuales: - Disponemos de un plan de fomento de la innovación, un procedimiento sobre protección y transferencia de los resultados, con formularios sobre derechos de autor y declaración de invención. - Se han elaborado folletos informativos sobre derechos de autor, oferta tecnológica y patentes y una guía de buenas prácticas en investigación e innovación. La unidad de innovación también ofrece información y asesoramiento al respecto.</p> <p>Actions to undertake: - Facilitate the knowledge and access to existing resources. - Promote training and information activities on intellectual property. - Develop and adopt the Foundation's rules on transfer.</p> <p>Acciones a desarrollar: - Facilitar el conocimiento y acceso del personal investigador a los recursos existentes. - Fomentar actividades formativas e informativas sobre propiedad intelectual. - Desarrollar y aprobar la normativa de la Fundación en materia de transferencia.</p>
32. Co-authorship	+/-	<p>It has been found that our research staff sometimes have doubts and are unaware of this informatio.</p> <p>Se ha detectado que nuestro personal investigador en ocasiones tiene dudas y desconoce que dispone de esta información.</p>
		<p>Current initiatives: - We have a guide to good practice in research and innovation which includes recommendations on authorship of scientific works (affiliation to the Institute, conditions for authorship and order of authors) and publication of results.</p> <p>Acciones actuales: - Disponemos de una guía de buenas prácticas en investigación e innovación que incluye recomendaciones sobre la autoría de los trabajos científicos (afiliación al Instituto, condiciones para la autoría y orden de autores) y publicación de resultados.</p>

Working Conditions and Social Security			
			<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Improve the dissemination of the guide to good practice in research and provide advice on the resolution of questions.</li> <li>- Promote training and information activities on recommendations concerning authorship, publication, etc.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la difusión de la guía de buenas prácticas en investigación y ofrecer asesoramiento para la resolución de dudas.</li> <li>- Fomentar actividades formativas e informativas sobre recomendaciones relativas a autoría, publicación, etc.</li> </ul>
33. Teaching	-/+	<p>We have academic collaborators whose work is not always recognized in the calls, although they are increasingly taken into account in public examinations and applications for transfer..</p> <p>No specific training is currently being provided for the development of academic activities. The number of clinical faculties, who receive remuneration from the university, is insufficient.</p> <p>Disponemos de colaboradores docentes cuyo desempeño no siempre es reconocido en las convocatorias, aunque cada vez se tiene más en cuenta en oposiciones y concursos de traslados.</p> <p>Actualmente no se está impartiendo formación específica para el desarrollo de actividades docentes. El número de profesores asociados, que reciben una remuneración de la universidad, es insuficiente.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The Institute draws up a training program provided by and for its staff, based on the use of their knowledge and skills.</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Instituto elabora un programa formativo impartido por y para su personal, basado en el aprovechamiento de sus conocimientos y habilidades.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Provide or facilitate access to training courses for educators.</li> <li>- Provide information on academic accreditation procedures for research staff.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impartir o facilitar el acceso a cursos de formación para los docentes.</li> <li>- Facilitar información sobre los procedimientos de acreditación docente del personal investigador.</li> </ul>
34. Complaints/ appeals	-/+	<p>The Institute's Scientific Management and the Foundation's Management usually resolve conflicts, disputes or complaints, but a procedure for improving the working environment has not been defined as such, and the handling of possible complaints and claims has not been documented.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The Workers Committee of the FBGS has been set up to assist in the approach and resolution of conflicts</li> </ul>

Working Conditions and Social Security			
		<p>La Dirección Científica del Instituto y la Dirección de la Fundación resuelven habitualmente los conflictos, disputas o quejas planteadas, pero no se ha definido como tal un procedimiento relativo a la mejora del clima laboral y tampoco se ha documentado la gestión de posibles quejas y reclamaciones.</p>	<p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha constituido el Comité de Empresa de la FBGS que ayuda al planteamiento y resolución de los conflictos.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapt the existing procedure within the R&amp;D&amp;I and Quality Management System for the management of suggestions, complaints and claims to improve the work environment.</li> <li>— Analyze staff satisfaction by distributing a regular survey.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptar el procedimiento existente dentro del Sistema de Gestión de Calidad e I+D+i de gestión de sugerencias, quejas y reclamaciones, a la mejora del clima laboral.</li> <li>- Analizar la satisfacción del personal mediante la distribución de una encuesta periódica.</li> </ul>
35. Participation in decision-making bodies	-/+	<p>Research staff are represented in the Institute's Internal Scientific Committee, however, it is considered that the dissemination of the decisions taken by this committee insufficient.</p> <p>El personal investigador está representado en el Comité Científico Interno del Instituto, sin embargo se considera que no se hace suficiente difusión respecto a las decisiones que ahí se toman.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Improve the dissemination of the decisions taken by the governing bodies of the Foundation and the various committees of the Institute (Board of Trustees, Governing Council, Internal and External Scientific Committees).</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la difusión de las decisiones tomadas por los órganos directivos de la Fundación y los distintos comités del Instituto (Patronato, Consejo Rector, Comités Científicos interno y externo).</li> </ul>

Training and Development		
36. Relation with supervisors	+/-	<p>In the case of R1 researchers, the relationship with the supervisor is regulated, the procedure being the commitment to doctoral supervision. However, the dissemination, awareness and exchange of experience on research activity internally is considered to be subject to improvement.</p> <p>En el caso de R1, la relación con el supervisor está regulada, el procedimiento es el Compromiso de supervisión del doctorando. Sin embargo, la difusión, conocimiento e intercambio de experiencias sobre la actividad investigadora a nivel interno se considera susceptible de mejora.</p> <p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Annual research meetings are held internally (IIS Galicia Sur) and regionally (BioIntegraSaúde Conference).</li> <li>- Research content is included in the clinical sessions of the services.</li> <li>- Periodic meetings between researchers have been set up recently: monthly seminars to present lines of research.</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se celebran encuentros anuales de investigación a nivel interno (IIS Galicia Sur) y regional (Jornadas BioIntegraSaúde).</li> <li>- En las sesiones clínicas de los servicios se incluyen contenidos de investigación.</li> <li>- Recientemente se han creado reuniones periódicas entre investigadores: seminarios mensuales de presentación de líneas de investigación.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourage area coordinators and group leaders to organize internal meetings more frequently to share lines of research and establish synergies.</li> <li>- Foster the inclusion of sessions dedicated to research within the schedule of the hospital general sessions. These could be recorded and published on the website.</li> <li>- Promote the participation of researchers and platforms staff in the in-service sessions.</li> <li>- Broaden the range of researchers participating in the monthly seminars.</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover que los coordinadores de área y jefes de grupo organicen reuniones internas de forma más frecuente para compartir líneas de investigación y establecer sinergias.</li> <li>- Fomentar que en las sesiones generales del hospital haya más sesiones relativas a investigación y estas puedan ser grabadas y publicadas en la web.</li> <li>- Fomentar la participación de investigadores y personal de plataformas en las sesiones intra-servicio.</li> <li>- Ampliar el espectro de investigadores participantes en los seminarios mensuales.</li> </ul>

Training and Development			
37. Supervision and managerial duties	+/-	<p>The Institute has a Best Practice Recruitment Guide that requires the appointment of functional supervisor, who takes the necessary steps to enable the staff in his/her care to work, and acts as a overseer to ensure compliance with certain aspects (environment and working conditions, access to professional development program, authorship rights). However, it is not known whether PIs are aware of what it represents to be the functional supervisor. The BPRG was designed to be handed over to supervisor every time they hire someone, but we believe that its dissemination needs to be improved and its implementation assessed.</p> <p>El Instituto cuenta con una guía de buenas prácticas en contratación en la que se fija que haya una persona responsable a nivel funcional, realiza los trámites necesarios para que el personal a su cargo pueda trabajar y funciona como supervisor para asegurar que se cumplen determinados aspectos (ambiente y condiciones de trabajo, acceso a programa de desarrollo profesional, derechos de autoría). Sin embargo se desconoce si los IP son conscientes de lo que representa ser responsable funcional. La GBPC se elaboró para entregarla a los investigadores cada vez que contratan a alguien, pero creemos que hay que mejorar su difusión y evaluar su grado de implementación.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- The supervision function is described in Best Practice Recruitment Guide, or in the educational agreements in the case of trainees.</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La función de supervisión viene descrita en la guía de buenas prácticas de contratación, o en los convenios educativos, en el caso de alumnos en prácticas.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Improve the dissemination of the BPRG and assess its degree of implementation.</li> <li>- Survey to functional supervisors (within the Annual Work Environment Survey).</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la difusión de la GBPC y evaluar su grado de implementación.</li> <li>- Encuesta a los responsables funcionales (dentro de la encuesta anual de clima laboral).</li> </ul>
38. Continuing Professional Development	+/-	<p>The participation of researchers in internal and external courses has been detected, but not sufficiently.</p> <p>Se ha detectado la participación de investigadores en cursos internos y externos, pero no lo suficiente.</p>	<p>Current action:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Annual review (data collection) of the courses received and delivered by all IISGS members</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión anual (recogida de datos) de los cursos recibidos e impartidos por todos los miembros del IISGS.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identify unmet training needs and find channels to facilitate staff access to courses.</li> </ul>

Training and Development			
			<p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectar necesidades de formación no cubiertas y buscar canales para facilitar el acceso del personal a cursos.</li> </ul>
39. Access to research training and continuous development	+/-	<p>There is an internal training plan which is being developed on an annual basis, but which should be improved and expanded in terms of new content, wider dissemination, etc.</p> <p>No professional advisory systems have been defined.</p> <p>Existe un plan formativo interno que se viene desarrollando con periodicidad anual, pero que habría que mejorar y ampliar en cuanto a nuevos contenidos, mayor difusión, etc.</p> <p>No se han definido sistemas de asesoramiento profesional.</p>	<p>Current initiatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internal continued training plan</li> <li>- Annual survey to detect training needs</li> <li>- Organization of seminars within the groups on specific techniques or topics (in collaboration with suppliers).</li> <li>- Fund for training in groups with income from clinical trials or collaborations with companies.</li> <li>- A text box for training suggestions is available in the Cooperative Scientific Plan.</li> </ul> <p>Acciones actuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación continua interna</li> <li>- Encuesta anual de necesidades de formación</li> <li>- Organización de seminarios en los grupos sobre técnicas o temáticas específicas (en colaboración con proveedores).</li> <li>- Fondo para formación en los grupos con ingresos por ensayos clínicos o colaboraciones con empresas.</li> <li>- En el Plan Científico Cooperativo existe una casilla para sugerencias formativas.</li> </ul> <p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifying unmet training needs and finding channels to facilitate staff access to courses</li> <li>- Create a suggestion box</li> <li>- Invite other members of the IISGS groups to provide courses in the annual training plan</li> <li>- Schedule new courses on identified topics of interest and other cross-cutting competences.</li> <li>- Promote career development counseling, in particular through the role of mentor.</li> </ul>

Training and Development			
			<p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectar necesidades de formación no cubiertas y buscar canales para facilitar el acceso del personal a cursos</li> <li>- Crear un Buzón de sugerencias</li> <li>- Invitar a otros miembros de los grupos del IISGS para que impartan cursos en el plan de formación anual</li> <li>- Programar nuevos cursos sobre las temáticas de interés detectadas y otras de competencias transversales.</li> <li>- Fomentar el asesoramiento para el desarrollo profesional, a través sobre todo de la figura del tutor.</li> </ul>
40. Supervision	+/-	<p>In the case of R1 researchers, the supervisors are the Director (and possible co-director) of the thesis and the supervisor from the University. Furthermore, the Good Practice Guide on Research sets out the functions of the person in charge (supervisor). The guide is available on the Intranet. Nevertheless, we consider that the functional supervisor is not sufficiently monitored, in terms of having the necessary time, knowledge, experience, specialization and degree of commitment to provide the researcher in training with the adequate support</p> <p>En el caso de los R1, los supervisores son el Director (y posible co-director) de tesis y tutor de la Universidad. Por otra parte, en la Guía de buenas prácticas de investigación se fijan las funciones del responsable (supervisor), disponible en la Intranet. Sin embargo, consideramos que no se realiza suficiente seguimiento de la figura del responsable funcional, en relación a que dispongan del tiempo, conocimiento, experiencia, especialización y grado de compromiso necesarios para ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado.</p>	<p>Actions to undertake:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- More proactive monitoring of the activity carried out by functional supervisors.</li> <li>- Survey of early stage researchers (within the Annual Work Environment Survey).</li> </ul> <p>Acciones a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un seguimiento más proactivo de la actividad de supervisión que realizan los responsables funcionales.</li> <li>- Encuesta a los investigadores noveles (dentro de la encuesta anual de clima laboral).</li> </ul>