

TEMPLATE 4: ACTION PLAN

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: 05/05/2022

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 28/04/2020

1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation.

STAFF & STUDENTS	FTE
<i>Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research</i>	861
<i>Of whom are international (i.e. foreign nationality)</i>	23
<i>Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)</i>	11
<i>Of whom are women</i>	497
<i>Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.</i>	182
<i>Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level</i>	171
<i>Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level</i>	152
<i>Total number of students (if relevant)</i>	-
<i>Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)</i>	979
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year: 2021)	€
<i>Total annual organisational budget</i>	7.461.093,26€ €
<i>Annual organisational direct government funding (designated for research)</i>	220.000,00 €
<i>Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)</i>	1.551.972,65 €
<i>Annual funding from private, non-government sources, designated for research</i>	5.689.120,61 €

ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)

El IISGS es un espacio de investigación multidisciplinar en Biomedicina, con sede en el Hospital Álvaro Cunqueiro de Vigo, que aglutina a los grupos de investigación clínicos de las Áreas Sanitarias del Sur de Galicia y a los grupos biomédicos de la Universidad de Vigo, con el objetivo de promover la investigación traslacional y la innovación, garantizando la aplicación de los resultados de investigación en términos de beneficios para la salud de los ciudadanos. La Fundación Biomédica Galicia Sur es la entidad gestora del IISGS y se encarga de la gestión de los proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica.



2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE :

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES (MÁX 800 words/each)
Ethical and professional aspects	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El personal investigador del IISGS dispone de libertad para plantear y realizar sus propios proyectos de investigación, en el marco de las directrices planteadas en el Proyecto Científico Compartido y en el Plan Estratégico del Instituto. • El IISGS dispone de una Guía de Buenas Prácticas en Investigación e Innovación en la que se recogen las principales normas de actuación y los principios éticos. • Se cuenta con el apoyo del Comité de Ética de Investigación y del Comité de ética de Experimentación Animal de la Universidad de Vigo (CEEA). • Desde el IISGS se llevan a cabo búsquedas de convocatorias de financiación competitiva tanto públicas como privadas y se difunden a los investigadores con periodicidad semanal, a través del boletín de noticias y novedades del Instituto. • El IISGS cuenta con un convenio colectivo específico aprobado a finales de 2021, y en fase de implantación en estos momentos. • Se cuenta con un plan específico de fomento de la innovación y se ha creado recientemente una normativa específica sobre patentes y derechos de propiedad industrial e intelectual.

	<ul style="list-style-type: none"> • El IISGS cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales, una guía de seguridad en el trabajo y dispone de acciones formativas relacionadas con este ámbito, que incluyen entre otras actividades la formación en gestión de residuos. • Se cuenta con una política y un Plan de Open Science con dos objetivos principales, la apertura de publicaciones (open access) la apertura de los datos de investigación (open data). <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualmente no se cuenta con herramientas de antiplagio en la Institución. • Se debe mejorar el seguimiento de los proyectos entre el personal técnico y el personal investigador, definiendo mecanismos de comunicación para llevar a cabo un seguimiento más exhaustivo y controlado. • Se debe mejorar la difusión de la política de firma y autoría del IISGS, así como de la normativa sobre patentes recientemente diseñada. • El IISGS dispone de un Plan de Formación que contiene distintas actividades formativas. Se debe mejorar el mismo para incluir un mayor número de actividades y sesiones específicas por parte de docentes externos. • Se debe impulsar la comunicación de la investigación hacia la sociedad, fomentando la participación de investigadores en programas y actividades de divulgación. • Se debe trabajar en la culminación del Plan de Igualdad que recoge las directrices estatales y europeas en este ámbito. • Se deben mejorar los sistemas de evaluación de los grupos y del personal de investigación del IISGS.
Recruitment and selection	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El IISGS lleva a cabo procesos de selección de personal a través de la publicación de ofertas de empleo en las cuales se indica información sobre la valoración de méritos y las capacidades profesionales que se requieren para el puesto ofertado. • La entidad cuenta con una Guía de Buenas Prácticas de Contratación (GBPC) en la que ya se recogen algunos aspectos mencionados con este principio, pero que debe mejorarse en otros como el seguimiento de los comités de selección, los baremos de evaluación de los candidatos y la difusión internacional de las ofertas. • El IISGS indica en los procesos de selección que se ofertan la duración de los contratos de trabajo, la información sobre la retribución del puesto, las tareas a desarrollar, el objeto de la contratación y los méritos valorables.

	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se lleva a cabo la difusión de ofertas de empleo en el Portal de Euraxess. • En las ofertas de empleo que se publican por parte del IISGS no se valora de forma suficiente ciertos criterios OTM-R como la estancia en entidades privadas, la estancia en centros internacionales y la movilidad entre otros. • Se debe mejorar la Guía de Buenas Prácticas de Contratación de forma que se incluyan directrices sobre cómo establecer los baremos recomendados por perfil y por otra parte, para llevar un seguimiento de la composición y funcionamiento de los comités de selección de personal. • No se dispone de una guía específica destinada a los miembros del Comité de Selección en la cual se incluyan instrucciones claras acordes a los criterios OTM-R. • Se debe contar con modelos normalizados para la elaboración de ofertas de forma que se potencia la aplicación de criterios OTM-R.
Working conditions	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores del IISGS disponen de un convenio colectivo específico que establece las diferentes categorías profesionales para los investigadores. • El Instituto cuenta con distintas plataformas de apoyo a la investigación, así como diferentes espacios para el desarrollo de las actividades de investigación. • El ambiente de trabajo en el IISGS es adecuado para el desempeño de la actividad investigadora y se cuenta con instalaciones y equipamiento necesario, aunque es preciso incrementar el número de espacios dedicados a la I+D+i. • Se cuenta con medidas específicas orientadas a la conciliación laboral y familiar del personal, como políticas de teletrabajo y otras medidas relacionadas con la flexibilización laboral. • El IISGS cuenta con un Plan de Recursos Humanos que incluye acciones específicas sobre igualdad de género y gestión de la diversidad, abordando aspectos de igualdad de oportunidades y de equidad en la carrera investigadora. • Se dispone de un Plan de tutela a grupos emergentes que incluye acciones de apoyo y desarrollo de estos. • Se cuenta con un Plan de Fomento de la innovación que incluye los procedimientos internos relativos a la protección y transferencia de resultados. Se dispone también de folletos informativos sobre derechos de autor, oferta tecnológica y patentes. • El IISGS cuenta con un Plan de Formación que se implementa de forma anual a través de distintas actuaciones formativas impartidas por personal del propio Instituto.

	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe trabajar en la necesidad de disponer de mayores espacios para el desarrollo de la investigación. • Poca participación en redes de investigación y colaboración por parte del personal investigador del IISGS. Se deben desarrollar acciones en este sentido. • Es necesario trabajar en la implantación de medidas de carrera profesional y contribuir a la estabilización del personal investigador del Instituto. • Se debe terminar el Plan de Igualdad del Instituto de forma que se implementen medidas orientadas a garantizar el equilibrio de género y la igualdad de oportunidades. • Existe poca movilidad por parte del personal investigador del IISGS. Se debe trabajar en el desarrollo de acciones propias para el fomento de la movilidad como la realización de estancias en centros de prestigio. • Hay poco conocimiento por parte del personal investigador de la normativa de propiedad intelectual y de patentes. Se debe trabajar en la mejora de la difusión de estas normativas internas. • Poca participación por parte del personal investigador del IISGS en actividades docentes de máster y doctorado. • No se dispone de la figura del representante de los investigadores, de forma que se cuenta con un interlocutor por parte de los investigadores con el IISGS para la resolución de ciertos conflictos específicos sobre investigación.
<p>Training and development</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El IISGS dispone de un Plan de Tutela a grupos emergentes con acciones específicos de apoyo y desarrollo de los mismos y que se revisa de forma periódica. • Se dispone también de un Plan de Formación con actividades formativas dirigidas al personal investigador del Instituto. • Se cuenta con una Guía de Buenas Prácticas de Contratación en la cual se indica que hay una persona responsable a nivel funcional que realiza los trámites necesarios para que el personal a su cargo pueda desarrollar su tarea y funciona como supervisor para asegurar que se desarrollo su trabajo de forma correcta. Se debe trabajar en procedimentar el desarrollo de esta tutorización. • El Instituto cuenta con una Comisión de Formación que es la encargada de asegurar la formación en los diferentes estamentos del IISGS y que anualmente lleva a cabo el análisis de las necesidades formativas del personal investigador.

	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">• Se debe realizar un seguimiento más proactivo de la actividad de supervisión que se lleva a cabo, mediante un procedimiento de tutorización que recoja las evaluaciones y recomendaciones recibidas por investigadores noveles por parte de sus responsables funcionales.• Se debe mejorar la difusión de la Guía de Buenas Prácticas de Contratación.• Se deben impulsar acciones formativas impartidas por profesionales externos del Instituto que permitan ampliar los conocimientos del personal investigador.
--	---

3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

*URL: <http://www.iisgaliciasur.es/hr4sr/>

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

ID	Proposed Actions	Responsible Unit	GAP Principle(s) C&C / OTM-R	Timing																				Indicator(s) / Target(s)
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5				
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR (HRS4R) DEL IISGS. Se promoverá el conocimiento por parte del personal del Instituto de la Estrategia de Recursos Humanos y el sello de excelencia "HR Excellence in Research". Se llevarán a cabo las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Publicación en la página web de los documentos relacionados con la Estrategia HRS4R. ✓ Realización de actos de difusión anuales para explicar los avances logrados en el plan de acción. ✓ Realización de una encuesta anual específica para evaluar el conocimiento y satisfacción del personal del IISGS con respecto a los avances conseguidos. ✓ Revisión anual de la política OTM-R elaborada e implantada por parte del Instituto. 	Dirección Fundación Dirección Científica IISGS Responsable de Comunicación	C&C: 8, 12, 23 OTM-R: 1, 5, 10																			1. Revisión anual del Plan de Acción HRS4R. 2. Nº de actos de difusión de los avances dados en el plan de acción. 3. Encuesta de satisfacción anual realizada. 4. Revisión anual de la política OTM-R.		
2	PLAN DE MEJORA DE ACCESO A DATOS CLÍNICOS. Se desarrollarán acciones en colaboración con la Dirección de los Hospitales que forman parte del IISGS y del Servicio Regional de Salud para facilitar el acceso a datos clínicos por parte de investigadores de forma que puedan ser utilizados en la realización de estudios observacionales, ensayos clínicos y proyectos piloto de evaluación de nuevos productos y tecnologías sanitarias.	Dirección Fundación Dirección Científica IISGS	C&C: 1																			1. Nº de reuniones celebradas con el Servicio Regional de Salud. 2. Nº de mejoras realizadas en el acceso a datos clínicos.		
3	PLAN DE MEJORA DE LA DIFUSIÓN DE DOCUMENTOS DEL IISGS. Se trabajará en la difusión de documentos y normativas de reciente creación, a través de distintos canales de comunicación: boletín de novedades del Instituto, webinars, jornadas de formación, etc. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión de la normativa de patentes del IISGS. ✓ Difusión del Plan de Fomento de la Innovación. ✓ Difusión de la política de firma y autoría de publicaciones. ✓ Difusión de la Guía de Buenas Prácticas en Investigación e Innovación. ✓ Difusión del Plan de tutela de grupos emergentes. 	Dirección Fundación Responsable Comunicación	C&C: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 23, 27, 31, 32, 33, 35, 37																			1. Documentos y normativas del IISGS difundidos a todo el personal a través de distintos canales de comunicación. 2. Nº de revisiones de los planes y documentos realizadas (al menos una cada dos años).		
4	REVISIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN. Se actualizará el Plan de Formación del IISGS y se incluirán actividades formativas en distintas áreas de interés: planes de gestión de datos, ciencia abierta, propiedad industrial, principios éticos, gestión de líquidos y muestras biológicas, prevención de riesgos laborales, etc. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizará anualmente una encuesta de necesidades formativas que servirá de base para la actualización y planificación anual de las actividades formativas. ✓ Se fomentará la realización de actividades formativas por parte de personal externo del IISGS. ✓ Se publicará en la página web del Instituto, un calendario con carácter trimestral/semestral de las actividades previstas. 	Dirección Fundación Dirección Científica IISGS Responsable Formación	C&C: 2, 3, 5, 7, 12, 32, 33, 36, 38, 39																			1. Plan de formación actualizado. 2. Revisiones anuales realizadas. 3. Nº de actividades formativas realizadas por profesionales externos.		
5	ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA DE ACOGIDA. Se actualizará la Guía de Acogida para personal de nueva incorporación al IISGS, incorporando de forma expresa los aspectos relacionados con la Guía de Buenas Prácticas en Investigación e Innovación del Instituto y haciendo referencia a los distintos planes y normativas del Instituto.	Dirección Científica IISGS Dirección Fundación Responsable RR.HH Responsable Calidad	C&C: 5, 7																			1. Guía de acogida para el nuevo personal actualizada. 2. Difusión al 100% de las nuevas incorporaciones del IISGS de la guía de acogida.		
6	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE OPEN SCIENCE. Se llevará a cabo una revisión periódica del plan de open science para garantizar su eficacia. Se planificarán e implementarán nuevas convocatorias de ayudas para la publicación de artículos Q1 en revistas de acceso abierto.	Dirección Científica IISGS Responsable Comunicación	C&C: 8																			1. Revisión periódica del Plan de Open Science realizada. 2. Nº de convocatorias de ayudas para la publicación de artículos en revistas de acceso abierto realizadas.		
7	PLAN DE FOMENTO DE LA RELACIÓN CON LA SOCIEDAD. Se desarrollarán acciones orientadas a potenciar la actividad de divulgación realizada por parte del personal investigador del IISGS. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de un registro de acciones de divulgación científica realizadas en el Instituto. ✓ Promover contactos con asociaciones de pacientes para la realización de nuevas iniciativas como la firma de convenios de colaboración y el desarrollo de proyectos conjuntos. ✓ Realización de jornadas de puertas abiertas para mostrar los distintos avances científicos al público en general. ✓ Participación en programas de divulgación y en jornadas celebradas por parte de FECYT y otras entidades de interés. ✓ Revisión y actualización del Plan de Comunicación del Instituto. 	Dirección Fundación Dirección Científica Responsable Comunicación	C&C: 9																			1. Registro a nivel institucional de las acciones de divulgación científica implantado. 2. Nº de convenios de colaboración firmados con asociaciones de pacientes. 3. Nº de jornadas de puertas abiertas realizadas. 4. Nº de actividades de divulgación científica con participación de personal del IISGS. 5. Plan de Comunicación del IISGS revisado y actualizado.		

ID	Proposed Actions	Responsible Unit	GAP Principle(s) C&C / OTM-R	Timing																				Indicator(s) / Target(s)	
				Y1				Y2				Y3				Y4				Y5					
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4		
8	IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. Finalizar la elaboración del Plan de Igualdad del IISGS y llevar a cabo su implantación. Se tendrán en cuenta tanto los criterios a nivel estatal como a nivel europeo para fomentar la igualdad de género y el desarrollo de planes de igualdad.	Dirección Fundación Responsable RR.HH Comisión de Igualdad	C&C: 10, 27 OTM-R: 6, 7, 8, 9																						1. Plan de Igualdad aprobado y difundido. 2. Evaluación anual del grado de implantación del plan de igualdad.
9	PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL. Se trabajará en la implantación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo recientemente aprobado. Se colaborará con el Gobierno Regional en la implantación de medidas de carrera profesional y estabilización del personal investigador del IISGS. Se valorará el desarrollo de acciones de fomento de la movilidad para el personal investigador del IISGS en centros de prestigio nacionales y extranjeros. Se valorará la viabilidad de la puesta en marcha de programas de máster y doctorado en colaboración con la Universidad de Vigo que cuenten con la participación de personal del IISGS. Se fomentará la búsqueda y consolidación de alianzas y la participación en redes de investigación.	Dirección Fundación Dirección Científica IISGS Responsable RR.HH	C&C: 5, 22, 25, 26, 30 OTM-R: 9																					1. Nº de reuniones mantenidas con el Gobierno Regional y el resto de IIS gallegos en el ámbito de la carrera profesional y la estabilización de investigadores. 2. Nº de acciones concretas desarrolladas para el fomento de la movilidad. 3. Nº de acciones concretas desarrolladas para la puesta en marcha de programas docentes con participación de personal del IISGS. 4. Nº de alianzas y redes de investigación con participación de personal del IISGS.	
10	ACTUALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN A LOS PRINCIPIOS OTM-R. Se actualizarán los modelos normalizados actuales para la elaboración de las ofertas de empleo potenciando la aplicación de criterios OTM-R (estancias en centros privados, estancias en centros internacionales, movilidad por parte de los investigadores, cambios de sector, etc.). ✓ Actualización y difusión de la Guía de Buenas Prácticas de Contratación con los cambios necesarios y teniendo en cuenta la política OTM-R. ✓ Elaboración de un modelo normalizado para la publicación de ofertas de trabajo en inglés. ✓ Elaborar instrucciones que ofrezcan directrices para establecer baremos por perfil y sobre la composición y funcionamiento de los comités de selección. ✓ Elaborar una guía de instrucciones destinada a los miembros de los Comités de Selección.	Dirección Fundación Responsable RR.HH	C&C: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 28, 29, 30 OTM-R: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23																					1. Número de procedimientos actualizados para incluir los principios OTM-R. 2. Número de revisiones realizadas para asegurar su eficacia (al menos una revisión anual global). 3. Modelo Normalizado para la publicación de ofertas en inglés. 4. Nº de ofertas publicadas en Euraxess.	
11	PLAN DE TUTORIZACIÓN. Se diseñará e implementará un procedimiento de tutorización que una vez aplicado, permite recoger las evaluaciones y recomendaciones recibidas por los investigadores noveles.	Dirección Científica IISGS Responsable Formación	C&C: 28, 36, 37, 40																					1. Plan de tutorización elaborado e implantado. 2. Número de revisiones del plan (al menos una anual). 3. Número de informes de tutorización realizados por los responsables de grupos de investigación.	
12	PLAN DE MEJORA DEL ENTORNO DE TRABAJO Y DEL AMBIENTE LABORAL. Se llevarán a cabo distintas actuaciones orientadas a disponer de mayor número de espacios destinados a investigación y a mejorar la satisfacción del personal del IISGS. ✓ Implantar una herramienta antiplagio e incluir en el documento de adscripción al IISGS un compromiso específico relacionado con el plagio. ✓ Establecer un protocolo de seguimiento de los proyectos de investigación de forma que se lleven a cabo reuniones periódicas entre el personal de gestión y el personal investigador. ✓ Mejorar el proceso de evaluación de los grupos de investigación y del personal investigador, proporcionando informes de evaluación que permitan la mejora continua. ✓ Analizar mediante una encuesta la situación actual del ambiente laboral y las condiciones de trabajo. ✓ Plantear a las gerencias de los centros sanitarios la necesidad de disponer de mayor número de espacios para la investigación. ✓ Creación de la figura de representante de los investigadores.	Dirección Científica Dirección Fundación Responsable Calidad Responsable RR.HH	C&C: 3, 4, 11, 23, 24, 34																					1. Herramienta antiplagio implantada. 2. Protocolo de seguimiento de los proyectos de investigación definido e implantado. 3. Acciones desarrolladas para la mejora de la evaluación del personal del IISGS. 4. Encuesta de ambiente laboral realizada. 5. Nº de reuniones realizadas para disponer de mayor número de espacios para investigación. 6. Figura del representante de los investigadores creada e implantada.	
13	PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN ÓRGANOS DE DECISIÓN. Se impulsará la presencia en el Comité Científico Interno de los distintos perfiles de investigadores (R1, R2, R3 y R4) con el objetivo de tener una mayor representatividad. Se mejorará la difusión de las decisiones tomadas por los órganos directivos del Instituto, incluyendo en los boletines semanales que procedan los aspectos más relevantes.	Dirección Científica	C&C: 35																					1. Comité Científico actualizado y con representación de los distintos perfiles. 2. Difusión de los principales acuerdos de los órganos del IISGS realizada.	

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organisation will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement/are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short commentary demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

El Instituto de Investigación Sanitaria Galicia Sur (IISGS) publica las ofertas de empleo a través de su entidad gestora, la Fundación Biomédica Galicia Sur (FBGS). La institución dispone de un proceso de contratación de personal definido, público, transparente y accesible para cubrir los puestos de trabajo de personal investigador y de gestión del IISGS.

Desde agosto de 2020, se cuenta con una plataforma de gestión de ofertas de empleo accesible a través de su web (<http://www.fundacionbiomedica.org/empleo/>) que facilita la información de todas las ofertas de forma homogénea y permite la inscripción de todos los candidatos y el envío de su documentación, garantizando la confidencialidad y protección de datos. Esta plataforma permite además la publicación de las ofertas en tres idiomas (castellano, gallego e inglés). Las ofertas incluyen información sobre el proyecto concreto a ejecutar, las condiciones de contratación, requisitos imprescindibles, funciones a desarrollar, etc. Las candidaturas presentadas son revisadas por una Comisión de Selección que evalúa a todos los candidatos, analizando si cumplen los requisitos que se consideran imprescindibles para cada plaza concreta así como los méritos alegados. Cabe destacar, que no se hace uso todavía del portal de Euraxess para la publicación de ofertas, y es una de las actividades que se potenciarán durante los próximos años de forma que se vayan publicando ofertas en dicho portal y se fomente la internacionalización en el IISGS.

Se cuenta también con una Guía de Buenas Prácticas de Contratación (GBPC) que recoge las distintas directrices a la hora de preparar y publicar una oferta de empleo. No obstante, se deben mejorar los procedimientos actuales de forma que se tengan en cuenta los distintos principios OTM-R y se consiga alinear el procedimiento actual al C&C.

El IISGS ha diseñado una primera versión de la Política OTM-R que será la base para la adaptación de los distintos procedimientos relacionados con la preparación y publicación de ofertas de empleo y que se revisará de forma anual, incluyéndose los distintos cambios que vayan implementándose en el IISGS en este ámbito.

A continuación, se detallan las distintas acciones que se realizarán con el objetivo de adaptar el procedimiento de contratación actual a los requerimientos establecidos por el C&C y la política OTM-R.

- Revisión y mejora de la GBPC y el procedimiento de contratación en aspectos como: establecer un baremo mínimo de estándares de puntuación para los distintos puestos; incluir criterios OTM-R en la valoración de los candidatos, añadir a la guía expresamente criterios de no discriminación (por edad, sexo, excedencias, etc.); revisar y procedimentar la composición de los Comités de Selección (interdisciplinariedad, paridad, etc.); dar formación a los miembros de estos Comités sobre procedimientos de selección y acompañarlos en el proceso; mejorar la difusión de la GBPC; ampliar la difusión nacional e internacional de las ofertas de personal investigador.

- Implantación del convenio colectivo recientemente aprobado.
- Implantación del Plan de Igualdad.
- Difusión de la Estrategia HRS4R.

Las acciones propuestas en el plan de acción que demuestran la implementación de la política OTM-R del IISGS son en concreto las siguientes:

1. OTM-R (1, 5, 10). Acción 1. Difusión y promoción de la estrategia de recursos humanos para el personal investigador (HRS4R) del IISGS. Se promoverá el conocimiento por parte del personal del Instituto de la Estrategia de Recursos Humanos y el sello de excelencia “HR Excellence in Research”.
2. OTM-R (6, 7, 8, 9). Acción 8. Implantación del Plan de Igualdad. Se finalizará la elaboración del Plan de Igualdad del IISGS y se llevará a cabo su implantación.
3. OTM-R (9). Acción 9. Plan de promoción interna y desarrollo de carrera profesional. Se trabajará en la implantación del Convenio Colectivo recientemente aprobado y se llevarán a cabo una serie de actuaciones dirigidas a fomentar el desarrollo profesional de los investigadores del IISGS.
4. OTM-R (2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23). Acción 10. Actualización de los procedimientos de contratación a los principios OTM-R. Se actualizarán los modelos normalizados actuales para la elaboración de las ofertas de empleo potenciando la aplicación de criterios OTM-R.

If your organisation already has a recruitment strategy which implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organisation's website:

URL: http://www.iisgaliciasur.es/wp-content/uploads/2022/04/PoliticaOTM-R_IISGS-ENG.pdf

4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process [max 1000 words]:

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) del IIS Galicia Sur está liderada por parte de la Dirección de la organización y se ha establecido un grupo de dirección y un grupo de trabajo para la implantación y posterior seguimiento de la estrategia. Por una parte, se ha establecido un comité de dirección que tiene como objetivo principal garantizar el seguimiento adecuado y la supervisión periódica del Plan de Acción propuesto. Por otra parte, se ha creado un grupo de trabajo cuya misión principal ha consistido en realizar el proceso de análisis y definición de las acciones incluidas en el plan de acción propuesto y que será el encargado de supervisar e implantar el Plan de Acción propuesto, así como de realizar las oportunas revisiones de la Estrategia de Recursos Humanos. Dicho grupo de trabajo está constituido por Beatriz Gil de Araújo – directora de la FBGS (entidad gestora del IISGS), Marta Susana Álvarez – Responsable de Gestión y Promoción de la Investigación, Gladys Rivero – Responsable del Área de RR.HH y representantes de los investigadores de las distintas categorías establecidas por Euraxess (R1, R2, R3 y R4), cumpliendo en la medida de lo posible con los criterios de paridad e igualdad de género.

La monitorización de la estrategia de recursos humanos se llevará a cabo través de los grupos de trabajo establecidos e indicados anteriormente. El grupo de trabajo se reunirá con carácter semestral y se encargará de medir los indicadores previamente definidos en el plan de acción y evaluar el grado de implantación en base al cronograma establecido, elaborando un breve informe en relación con estos contenidos que será presentado al Comité de Dirección para que revise el correcto cumplimiento de la estrategia y plantee sugerencias de mejora para corregir las desviaciones detectadas.

Tras la aprobación por parte del Comité de Dirección de estos informes semestrales, se llevará a cabo la difusión del grado de implantación de la estrategia a todo el personal investigador de la organización.

Asimismo, se realizará una encuesta anual para valorar el grado de satisfacción con la estrategia HRS4R por parte del personal cuya actividad científica gestiona el IIS Galicia Sur. Los resultados de la encuesta serán evaluados por parte del grupo de trabajo establecido y se remitirá un informe al Comité de Dirección para su valoración con una propuesta de acciones a implementar.

Tras pasar dos años desde el inicio del Plan de Acción, el grupo de trabajo se encargará de realizar una evaluación del estado de implantación de la estrategia. Se elaborará un cuestionario similar al empleado en la fase de análisis gap dirigido al personal de la organización para valorar el grado de conocimiento en relación con la implantación de mejoras y los avances conseguidos, se elaborará un informe de resultados y se revisará el plan de acción inicial, procediendo a incorporar nuevas acciones si fuese necesario y presentando dicho informe al Comité de Dirección y a la Dirección de la organización.

Por último, desde la dirección y en colaboración con el grupo de trabajo y el comité de dirección constituidos para la implantación de la estrategia, se seleccionarán a los representantes que serán los responsables de coordinar las tareas oportunas para la realización de la revisión externa de la estrategia, que se llevará a cabo a los 5 años tras iniciarse el Plan de Acción, recopilando la información generada durante todo el proceso y dando respuesta a los distintos requerimientos por parte del equipo auditor.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification <i>(free text 500 words maximum in each section)</i>
How will the implementation committee and/or steering group regularly oversee progress?	<p>Tal y como se ha comentado en el apartado anterior, el seguimiento del plan de acción propuesto se realizará con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo establecido.</p> <p>Se elaborará informes de seguimiento por parte de dicho grupo que serán remitidos al Comité de Dirección y a la Dirección del IIS Galicia Sur.</p> <p>El grupo de trabajo se reunirá de forma ordinaria dos veces al año con el objetivo de evaluar el grado de implantación de la estrategia y medir los indicadores establecidos en el plan de acción.</p> <p>El Comité de Dirección supervisará la correcta implantación de las acciones previstas y aprobará las mejoras y reformulaciones que fueran precisas para dar cumplimiento a los principios de la Estrategia de Recursos Humanos y a la Política OTM-R.</p> <p>Tras los dos años de implantarse el Plan de Acción, se llevará a cabo un cuestionario online que se enviará a todo el personal del IISGS (tanto propio como adscrito) para valorar el grado de conocimiento en relación con las mejoras y avances conseguidos en el plan de acción y se preguntará por posibles acciones de mejora a introducir.</p>
How do you intend to involve the research community, your main	El IIS Galicia Sur ha tenido en cuenta en la elaboración de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores a todos los profesionales de la organización (personal propio y personal adscrito del Área de Salud de Vigo y la

<p>stakeholders, in the implementation process?</p>	<p>Universidad de Vigo), tanto a través del grupo de trabajo y del Comité de Dirección, como con el cuestionario difundido a todo el personal cuya actividad científica gestiona el IIS Galicia Sur, en el cual se han podido recoger las distintas opiniones por parte de los investigadores y gestores del Instituto. En el Grupo de Trabajo están representados tanto el personal de gestión como el personal investigador, con representantes de las distintas categorías de investigadores (R1, R2, R3 y R4).</p> <p>La organización ha recogido en su nuevo Plan Estratégico y en el propio Plan de Acción HRS4R la obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad adaptado a la “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)” que se elaborará, difundirá e implantará en los próximos meses.</p> <p>Tal y como se ha recogido en el apartado anterior, se llevarán a cabo reuniones con carácter semestral por parte del Grupo de Trabajo y se realizará un cuestionario online que permitirá recabar la opinión de todo el personal del IIS Galicia Sur en relación con el grado de avance del plan de acción.</p> <p>Por otra parte, conviene destacar también que el plan de acción propuesto involucra a todo el colectivo de investigadores del IIS Galicia Sur (personal propio y personal adscrito del Área de Salud de Vigo y Universidad de Vigo) en varias de las acciones propuestas como, por ejemplo, la revisión del Plan de Formación.</p>
<p>How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R?</p> <p>Make sure the HRS4R is recognized in the organisation’s research strategy, as the overarching HR policy.</p>	<p>Se llevarán a cabo informes de seguimiento donde se recogerá el nivel de implantación de la estrategia HRS4R y se plantearán sugerencias de mejora que serán validados por parte del Comité de Dirección y de la Dirección de la Organización.</p> <p>Por otro lado, el IIS Galicia Sur ha elaborado recientemente el Plan Estratégico de la organización para los próximos años. Dicho plan contempla un plan de acción específico dirigido a la Estrategia HRS4R con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores del IIS Galicia Sur en el ámbito laboral e incrementar la competitividad de la institución para atraer talento científico, tanto del ámbito nacional como europeo.</p>

<p>How will you ensure that the proposed actions are implemented?</p>	<p>La Dirección del IIS Galicia Sur ha sido la encargada de promover la implantación de la Estrategia HRS4R y está directamente involucrada en la implementación de esta, junto con el Comité de Dirección y el Grupo de Trabajo que reúne tanto a personal de gestión como a personal investigador. Se llevarán a cabo reuniones de seguimiento y se realizarán informes evaluando el correcto cumplimiento del plan de acción.</p> <p>También se llevará a cabo un cuestionario anual que servirá para dar a conocer los avances realizados en el marco de la estrategia y ver el grado de valoración de estos por parte del personal investigador.</p> <p>Por otra parte, el IIS Galicia Sur está en pleno proceso de acreditación como “Instituto de Investigación Sanitaria” por parte del Instituto de Salud Carlos III (Ministerio de Sanidad) y en dicho proceso de acreditación, uno de los requisitos que se establecen es contar con el Sello “HR Excellence in Research”. En consecuencia, la estrategia HRS4R forma parte de la estrategia general del IIS Galicia Sur y así ha quedado recogido en su nuevo Plan Estratégico aprobado recientemente.</p>
<p>How will you monitor progress (timeline)?</p>	<p>El plan de acción incluye las distintas acciones a llevar a cabo, con un cronograma específico para cada una de ellas y unos indicadores de seguimiento y medida para evaluar la correcta implantación de las mismas. El grupo de trabajo se reunirá dos veces al año con el objetivo de medir los indicadores propuestos y evaluar el grado de implantación de la estrategia.</p> <p>Se difundirá con carácter anual a todo el personal investigador el grado de implantación de la estrategia y a su vez se elaborará un cuestionario para recoger el grado de valoración y posibles sugerencias de mejora.</p>
<p>How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?</p>	<p>Tal y como se ha mencionado en los apartados anteriores, se llevarán a cabo informes anuales de seguimiento para evaluar la correcta implantación del plan de acción.</p> <p>De igual forma, está previsto llevar a cabo una evaluación intermedia de la estrategia HRS4R tras los dos años de implantación del plan de acción.</p>

	La dirección de la organización será informada de forma periódica por parte del Comité de Dirección y del Grupo de Trabajo de los avances logrados en el plan de acción.
--	--

Additional remarks/comments about the proposed implementation process **(MÁX 1000 words)**:

El IIS Galicia Sur es un espacio de investigación multidisciplinar en Biomedicina, con sede en el Hospital Álvaro Cunqueiro de Vigo, que aglutina a los grupos de investigación clínicos de las Áreas Sanitarias del Sur de Galicia y a los grupos biomédicos de la Universidad de Vigo, con el objetivo de promover la investigación traslacional y la innovación, garantizando así la aplicación efectiva de los resultados de investigación en términos de beneficios para la salud de los ciudadanos. La Fundación Biomédica Galicia Sur es la entidad gestora del IISGS y se encarga de la gestión integral de los proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica que se solicitan y se desarrollan desde todos los grupos de investigación que conforman el Instituto.

A nivel estratégico cabe mencionar la misión y visión de la organización:

MISIÓN: Impulsar el desarrollo de actividades científicas e innovadoras de carácter traslacional, estableciendo sinergias con las entidades del entorno, que permitan llevar a cabo proyectos de I+D+i cuyos objetivos sean mejorar la práctica asistencial y la calidad de vida de la población a corto – medio plazo.

VISIÓN: Ser un centro de referencia en Galicia en materia de investigación clínica e innovación sanitaria, actuando como un agente dinamizador del entorno, que lidere el desarrollo de proyectos en el ámbito de la ingeniería biomédica y las TICs-salud en la región, alineándose con las necesidades de los profesionales y de la sociedad.

VALORES:

- Innovación.
- Internacionalización.
- Compromiso con la sociedad.
- Transparencia
- Calidad Científica.
- Investigación Traslacional.

Entre los objetivos estratégicos fijados para el periodo 2022-2026 cabe destacar los siguientes por su relación con la política de RRHH – HRS4R:

- Mejorar la estructura y funcionamiento interno del Instituto adaptándolos a los nuevos requisitos exigidos por las instituciones nacionales y europeas, introduciendo acciones de mejora en la gestión y la comunicación interna, que permitan incrementar el sentimiento de pertenencia de los investigadores.
- Fomentar la internacionalización de la actividad de I+D+i desarrollada en el Instituto, estableciendo alianzas con otras entidades y fomentando el desarrollo de proyectos en colaboración con agentes del entorno.
- Desarrollar iniciativas de carácter institucional que mejoran los niveles de transparencia, comunicación y participación de agentes del entorno en la actividad de I+D+i.

La Estrategia HRS4R pretender ser la principal política en materia de RR.HH del IIS Galicia Sur, a través de la cual se recogerán las recomendaciones relativas a los derechos y responsabilidades de los investigadores y sus empleadores y/o financiadores, incluidas en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C).

Dicha estrategia ha quedado priorizada en el nuevo Plan Estratégico del IIS Galicia Sur, que contempla un plan de acción específico para llevar a cabo la consecución del Sello “HR Excellence in Research” y la posterior implantación del plan de acción.

El IIS Galicia Sur, en línea por tanto con su estrategia y visión de convertirse en un Instituto de Investigación Sanitaria acreditado por el Ministerio de Sanidad español, ha suscrito el compromiso de cumplimiento de los principios relacionados en el C&C, comprometiéndose por tanto a alinear las políticas y prácticas en materia de Recursos Humanos con las recomendaciones expresadas en ambos documentos.