



## TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS

**Case number:** 2019ES418639

**Name Organisation under review:** Fundación Profesor Novoa Santos (FPNS). Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña (INIBIC).

**Organisation's contact details:** Patricia Rey Pérez. Hospital Materno-Infantil, 1ª planta. C/Xubias de Arriba, 84. 15006 A Coruña – España.

### GAP ANALYSIS

The European Charter of Researchers provides the basis for the Gap analysis. In order to aid cohesion, the 20 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.

CARTA EUROPEA DEL INVESTIGADOR: ANÁLISIS GAP			
<p>Status: to what extent does this organisation meet the following principles?</p>	<p>Implementation: ++ = <b>fully</b> implemented +/- = <b>almost but not fully</b> implemented -/+ = <b>partially</b> implemented -- = <b>insufficiently</b> implemented</p>	<p>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.</p>	<p>Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:</p>
ÉTICA, INTEGRIDAD, GÉNERO Y CIENCIA ABIERTA			
<p>1. Ética e integridad de la investigación</p>	<p>+/-</p>	<p>El personal de investigación del INIBIC cumple con las prácticas éticas reconocidas y principios éticos del ámbito científico, y cuentan con el apoyo de la Guía de Buenas Prácticas Científicas del INIBIC. Se trata de un manual que detalla principios y normas para asegurar buenas prácticas en la investigación en línea con la Carta Europea del Investigador y que incluye entre otros aspectos los siguientes: dimensión de género en el desarrollo de la actividad científica, deberes del personal de investigación, fomento de la publicación de resultados en open access y actuaciones en materia de plagio e integridad científica.</p> <p>Por otra parte, en relación con los proyectos de investigación, se cuenta con un Comité de ética de la Investigación (CEI) y un Comité de Ética de Experimentación Animal (CEEA) para el asesoramiento y aprobación de los distintos proyectos de investigación que así lo requieran respectivamente.</p> <p>También cabe mencionar que se cuenta con una Comisión de Investigación y un Comité Científico Externo que asesoran y evalúan la política científica de la entidad, estableciendo recomendaciones de mejora si es el caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de sistemas antiplagio que permitan fortalecer la integridad de los trabajos. Ej: Turnitin.</li> </ul>

<p><b>2. Libertad de investigación científica</b></p>	<p>+/-</p>	<p>El personal investigador del INIBIC cuenta con libertad para plantear tanto sus propios proyectos de investigación como los procedimientos para llevarlos cabo, siempre en el marco del Plan Científico Cooperativo y del Plan Estratégico de la entidad.</p> <p>El INIBIC cuenta con un nuevo Plan Estratégico para el periodo 2024-2028 y un Plan Científico Cooperativo que recoge los principales objetivos científicos a desarrollar por parte de los distintos grupos de investigación de la entidad. Por otra parte, cabe mencionar que se cuenta con la Comisión de Investigación, que es uno de los órganos de asesoramiento científicos existentes.</p> <p>Cabe mencionar también que recientemente se ha coordinado desde la Dirección Científica del instituto el desarrollo de un Manual de Buenas Prácticas de Laboratorio que recoge los principales aspectos a seguir en la gestión de los espacios de I+D+i existentes en el INIBIC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un Manual de Bienvenida para el personal de nueva incorporación que incluya los principales aspectos de gestión y organizativos de la entidad.</li> </ul>
<p><b>3.Ciencia abierta.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciencia ciudadana</li> </ul>	<p>+/-</p>	<p>El personal del INIBIC tiene a su disposición la Guía de Buenas Prácticas Científicas, en la cual se recogen los principales aspectos para tener en cuenta a la hora de difundir y publicar los resultados derivados de la investigación. Se incluye un apartado específico relativo a la difusión de resultados en el cual se establece la orientación de la publicación de resultados en medios de acceso abierto (Open Access) que favorezcan la difusión tanto a la comunidad científica como a la población en general.</p> <p>INIBIC cuenta también con una Política de Open Science que contiene una serie de ámbitos de actuación principales: formación en ciencia abierta, desarrollo de un área de soporte a la ciencia abierta, desarrollo de una estrategia propia de relación con la sociedad, financiación de publicación en repositorios open access y creación de un grupo de trabajo sobre ciencia abierta en el seno de la Comisión de Investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar acciones formativas relacionadas con la ciencia abierta: repositorios open access, involucración de la ciencia ciudadana en los proyectos de investigación, etc.</li> <li>• Desarrollo de las actividades incluidas en la política de Open Science.</li> </ul>



		<p>Por otra parte, cabe mencionar que la entidad cuenta con un Consejo Asesor de Pacientes en colaboración con el Hospital, con el objetivo de mostrar y difundir los principales resultados de I+D+i y la estrategia de la institución y además se trabaja en colaboración con asociaciones de pacientes para la realización de eventos específicos.</p>	
<b>4. Igualdad de género</b>	+/-	<p>INIBIC cuenta con un Plan de Igualdad que ha implementado en los últimos años y que en estos momentos se encuentra en periodo de actualización. Entre las actuaciones desarrolladas destacan: medidas transversales, mejoras en el procedimiento de contratación y selección de personal, ordenación del tiempo de trabajo, acceso al empleo, promoción y formación, prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral y también actuaciones en el ámbito del lenguaje, comunicación y publicidad.</p> <p>Cabe destacar también que existe un equilibrio de género en la institución, con un balance positivo en cuanto a presencia de mujeres.</p> <p>Asimismo, se han llevado a cabo actuaciones formativas en este ámbito contando con ponentes externos, y reforzando el papel de la mujer en la ciencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización del Plan de Igualdad conforme a la normativa vigente.</li><li>• Realización de actividades formativas relacionadas con la igualdad y la dimensión de género.</li></ul>
<b>5. Acoger la diversidad</b>	+/-	<p>Tanto en las ofertas de empleo como en los procesos de selección se cumple con los principios de igualdad y no se discrimina por ninguna razón (género, origen racial o étnico, religión, creencias, diversidad social, discapacidad, edad, orientación sexual y discriminación por cualquier motivo).</p> <p>En la institución no existe discriminación por ningún motivo, y se cumple con la legislación vigente en materia de acoso frente a cualquier causa.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisión y actualización del Plan de Igualdad que incluirá no sólo la perspectiva de género sino también de diversidad en cumplimiento de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.</li></ul>



<p><b>6. El investigador</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Actitud profesional</li><li>• Rendición de cuentas</li></ul>	+/-	<p>INIBIC cuenta con un Área de Gestión a través de su entidad gestora, la Fundación Profesor Novoa Santos, que se encarga ofrecer servicios de apoyo en cualquier área económico-administrativa al personal investigador del Instituto, así como prestar apoyo en los procesos de contratación de personal que se necesiten para la realización de los distintos proyectos de investigación.</p> <p>Se cuenta también con una herramienta informática (FIGAL) que garantiza la correcta ejecución presupuestaria de los proyectos de investigación, remitiéndose las memorias requeridas a las entidades financiadoras. Se cuenta también con procedimientos internos para la tramitación de gastos relativos a los proyectos.</p> <p>Por parte del Área de Gestión se ofrece apoyo al personal investigador tanto en la gestión como en la justificación de los distintos proyectos de investigación.</p> <p>Por otra parte, en los distintos procesos de selección se tiene en cuenta el fomento y el apoyo a trayectorias investigadoras transversales, así como a trayectorias híbridas con igual valía que las trayectorias profesionales lineales.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización de la política de contratación y selección de personal a la nueva Carta Europea del Investigador. Se valorará la inclusión de valorar de forma positiva estancias postdoctorales en el extranjero en determinadas ofertas laborales que así lo requieran para el puesto.</li></ul>
<p><b>7. Libre circulación de investigadores</b></p>	+/-	<p>En las ofertas de empleo que se publican por parte de INIBIC se recogen los requisitos mínimos y méritos valorables que deben cumplir los candidatos.</p> <p>Entre otros méritos se valora de forma positiva la experiencia profesional para el puesto ofertado y también se tienen en cuenta las estancias realizadas en otros centros tanto a nivel nacional como internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización de la política de contratación y selección de personal a la nueva Carta Europea del Investigador. Se valorará la inclusión de valorar de forma positiva estancias postdoctorales en el extranjero en determinadas ofertas laborales que así lo requieran para el puesto.</li></ul>

<p><b>8. Sostenibilidad de la investigación</b></p>	<p>++</p>	<p>El personal del INIBIC cuenta con el apoyo de la Guía de Buenas Prácticas Científicas del INIBIC. Se trata de un manual que detalla principios y normas para asegurar buenas prácticas en la investigación en línea con la Carta Europea del Investigador. Se incluyen una serie de directrices a seguir que contribuyen a una gestión sostenible de la investigación.</p> <p>Por otra parte, se llevan a cabo también actividades formativas relacionadas con el intercambio de buenas prácticas en investigación.</p>	
<p><b>Evaluación, Contratación y Progresión de los Investigadores</b></p>			
<p><b>9. Evaluación de los investigadores</b></p>	<p>+/-</p>	<p>INIBIC cuenta con un Comité Científico Externo, que es un órgano de asesoramiento científico al Instituto compuesto por profesionales de prestigio tanto a nivel nacional como internacional, siguiendo las directrices establecidas por parte del Instituto de Salud Carlos III. En relación con las funciones que tiene este Comité destaca la evaluación anual de la actividad científica del instituto, así como la evaluación periódica de los distintos grupos de investigación. En este sentido, cabe destacar que el Comité se encarga de llevar a cabo dicha evaluación de la actividad de los grupos a través de distintos criterios y métricas: número de publicaciones, número de proyectos activos, captación de fondos, patentes, etc. Los distintos coordinadores son evaluados por parte del Comité Científico Externo cada dos años.</p> <p>Por otra parte, a nivel individual, cabe mencionar que actualmente muchas convocatorias de contratos de RR.HH con financiación competitiva, ya incluyen una evaluación periódica anual del desempeño de las actividades incluidas inicialmente en la memoria.</p>	



<p><b>10. Contratación</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Variaciones en la cronología de los currículums</li><li>• Antigüedad</li></ul>	+/-	<p>INIBIC cuenta con un proceso de contratación de personal definido, público, transparente, accesible y basado en méritos.</p> <p>En las distintas ofertas de empleo que se publican se informan de forma clara sobre el plazo de inicio y fin de presentación de solicitudes, información sobre el puesto, condiciones de trabajo y méritos valorables. Las ofertas se publican tanto en español como en inglés a través de la página web de la entidad y a través de Euraxess.</p> <p>Se cuenta con una política OTM-R que define el proceso de contratación y selección de personal, en la cual se refleja la importancia de valorar trayectorias profesionales híbridas y valorar el potencial de las distintas candidaturas en base a los méritos aportados.</p> <p>Por otra parte, se cuenta también con unas instrucciones específicas dirigidas al personal investigador para la preparación de las ofertas de empleo y también para la Comisión de Selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización de los distintos formularios y procedimiento de selección a la nueva Carta Europea del Investigador.</li></ul>
<p><b>11. Selección</b></p>	+/-	<p>A la hora de evaluar las distintas candidaturas que se presentan a las ofertas de empleo publicadas, cabe mencionar que se establece una Comisión de Selección encargada de evaluar a cada una de las personas en base los requisitos y méritos valorables establecidos en las bases de las ofertas y teniendo en cuenta los criterios establecidos en la Política OTM-R.</p> <p>Se cuenta también con unas instrucciones dirigidas a la Comisión de Selección sobre los criterios para tener en cuenta en las evaluaciones del personal. Se ha trabajado en la actualización del acta tipo para la publicación de los resultados de las distintas convocatorias evaluadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización del procedimiento de selección en base a la nueva Carta Europea del Investigador. Actualización del acta de resolución conforme a los nuevos criterios.</li></ul>

<p><b>12. Progresión profesional</b></p>	<p>-/+</p>	<p>INIBIC cuenta con un procedimiento de contratación y selección tal y como se ha mencionado, en el que se definen los criterios y méritos que se tienen en cuenta a la hora de seleccionar a las distintas personas que se presentan en los procesos de selección.</p> <p>Respecto a la incorporación de elementos de desarrollo profesional, INIBIC colaborará con la Xunta de Galicia para incorporar elementos de estabilización y desarrollo profesional en la medida que sea posible.</p> <p>En cuanto a la evaluación de los investigadores, el CCE es el órgano encargado de llevar a cabo esta actividad en base a los criterios de producción científica establecidos.</p> <p>Respecto a la coautoría, en el seno de cada grupo de investigación se establecen las distintas pautas para la coautoría de los resultados de I+D+i que se divulgan. Se cuenta también con la Guía de Buenas Prácticas Científicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de actividades formativas relacionadas con la coautoría (buenas prácticas éticas), así como comprensión de las contribuciones individuales y sus derechos y responsabilidades.</li> </ul>
<p><b>Condiciones y prácticas de trabajo</b></p>			
<p><b>13. Condiciones de trabajo, financiación y salarios.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno de investigación</li> <li>• Reclamaciones y apelaciones</li> <li>• Participación en la gobernanza de la organización</li> <li>• Financiación y salarios</li> </ul>	<p>+/-</p>	<p>La Fundación Profesor Novoa Santos, entidad gestora del INIBIC, cuenta con un convenio colectivo que regula la clasificación profesional de los trabajadores de la entidad, el sistema de retribución y otros aspectos como la jornada de trabajo y los derechos de los trabajadores.</p> <p>En relación con el entorno de investigación, se cuenta con diversas salas y espacios destinados a las labores de investigación. Asimismo, por parte del área de gestión se ofrece apoyo al personal de investigación en el ámbito de la gestión e innovación para ayudar en la captación de financiación y en la justificación de los distintos proyectos entre otras cuestiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un plan de actualización de equipamiento científico-técnico que contribuya a mejorar las capacidades científicas actuales. Se debe valorar la necesidad de ampliar espacios para actividades de I+D+i.</li> </ul>

		<p>Los profesionales se encuentran representados en la Comisión de Investigación del INIBIC, la cual está compuesta por perfiles de las distintas categorías profesionales, tal y como establece en el Instituto de Salud Carlos III.</p> <p>También cabe mencionar que existen canales específicos para la resolución de reclamaciones y sugerencias del personal investigador.</p>	
<p><b>14. Estabilidad del empleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Investigadores noveles (R1-R2)</li> </ul>	+/-	<p>Respecto a la incorporación de elementos de desarrollo profesional, INIBIC colaborará con la Xunta de Galicia para incorporar elementos de estabilización y desarrollo profesional en la medida que sea posible, y teniendo en cuenta el convenio colectivo vigente.</p> <p>En cuanto a la incorporación de investigadores noveles y su desarrollo profesional, recientemente se han incorporado nuevos grupos de investigación emergentes y también se han realizado jornadas con empresas y otras entidades en las que se han mostrado otras vías de desarrollo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar acciones formativas dirigidas a difundir oportunidades de desarrollo profesional en otros ámbitos, así como a incrementar las capacidades científicas del personal investigador novel.</li> </ul>
<p><b>15. Obligaciones contractuales y jurídicas</b></p>	+/-	<p>La entidad cumple con la legislación vigente respecto a las condiciones de formación y trabajo, cumpliendo con el convenio colectivo aprobado y que rige actualmente las condiciones de contratación de personal.</p> <p>Por otra parte, se cuenta con una Guía de Buenas Prácticas Científicas en la que se establecen directrices y pautas a seguir a la hora de llevar a cabo las tareas de I+D+i por parte del personal de investigación. Se cuenta también con un Plan de Formación.</p>	



<p><b>16. Difusión y explotación de los resultados.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activos intelectuales (derechos de propiedad intelectual)</li> <li>• Interacción con la sociedad.</li> </ul>	<p>-/+</p>	<p>Se cuenta con un Plan de Transferencia y Traslación de resultados, que contiene las directrices para tener en cuenta a la hora de gestionar los distintos resultados de I+D+i con potencial de traslación y transferencia. Se llevan a cabo también actividades formativas específicas en materia de protección y explotación de resultados.</p> <p>Por otra parte, se cuenta con una Política de Open Science en la que se definen distintas actuaciones dirigidas a difundir los resultados de I+D+i a la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización del Plan de Formación para incluir actividades formativas específicas relativas a la innovación y transferencia de resultados y la ciencia abierta y ciencia ciudadana.</li> </ul>
<b>Carreras de investigación y desarrollo del talento</b>			
<p><b>17. Valoración de las diversas carreras de investigación</b></p>	<p>-/+</p>	<p>INIBIC cuenta con un Plan de Formación que contiene diversas actividades para mejorar las capacidades científicas del personal, con especial atención al personal de investigación más novel.</p> <p>Se llevan a cabo también jornadas específicas con empresas y otras entidades para explorar otras áreas de trabajo y sectores que permitan diversificar las carreras de investigación.</p>	
<p><b>18. Desarrollo y asesoramiento profesionales</b></p>	<p>+/-</p>	<p>El Instituto ofrece asesoramiento profesional al personal de investigación de la entidad a través de los responsables de los grupos, coordinadores de las áreas y a través de la propia Dirección Científica, la Comisión de Investigación y el Comité Científico Externo.</p> <p>Por otra parte, se ha trabajado en la implementación de un Plan de Tutorización en el cual los profesionales más noveles lleven a cabo una evaluación anual de su desempeño indicando los retos a los que se han enfrentado y qué necesidades formativas tienen para desarrollar las próximas tareas, contando para ello con la supervisión de sus tutores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar el número de sesiones clínicas de los servicios con participación del personal de investigación.</li> <li>• Desarrollo de seminarios específicos en los que los IPs publiquen los resultados del grupo de investigación.</li> <li>• Realización de sesiones específicas dirigidas a investigadores predoctorales para exponer los resultados de sus proyectos.</li> <li>• Realización de sesiones de investigación con varios grupos de investigación.</li> </ul>

<p><b>19. Desarrollo profesional continuo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo.</li> <li>• Validación de las capacidades.</li> <li>• Docencia</li> </ul>	+/-	<p>INIBIC cuenta con un Plan de Formación que incluye distintas actividades relacionadas con la traslación y transferencia de resultados, buenas prácticas de investigación, y otras cuestiones de interés. Asimismo, se realizan jornadas impartidas por ponentes externos y de empresas para exponer otras áreas de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional.</p> <p>A nivel docente parte, de los profesionales que forman parte del Instituto colaboran como docentes en cursos y másteres de Universidades.</p>	
<p><b>20. Supervisión y mentoría.</b></p>	+/-	<p>INIBIC cuenta con un procedimiento de tutorización que se ha aprobado recientemente con el objetivo de documentar y registrar el proceso de tutorización que se lleva a cabo por parte del personal de investigación en el centro. Se dispone de un formulario que debe ser cumplimentado por parte del personal de investigación en formación y de su tutor (mentor) con una serie de ítems: descripción de los avances realizados en el año y perspectiva para el próximo año, competencias a adquirir y necesidades formativas y valoración por parte del tutor/a sobre los avances dados y el grado de desempeño profesional.</p> <p>Por otra parte, hay que mencionar también que a nivel de mentoría y supervisión en cada grupo de investigación existe un responsable que se encarga de supervisar el correcto funcionamiento de este y también se cuenta con los coordinadores de área. Se dispone también de la Comisión de Investigación y el Comité Científico Externo, así como la Dirección Científica que emiten recomendaciones a seguir para el desarrollo de los distintos grupos de investigación.</p>	