TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

Case number: 2021ES611920

Name Organisation under review: Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias

Organisation's contact details: María Gómez. General Coordinator of Administration, Central Services – Research. Email: mgomez@fciisc.org , Office Telephone: +34 928 45 09 66

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 05/03/2021

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: ++ = **fully** implemented +/- = **almost but not fully** implemented -/+ = **partially** implemented -- = **insufficiently** implemented	In case of --, -/+, or +/-, please **indicate the actual "gap**" 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	+/-	El personal investigador de la Fundación Canaria Instituto de Investigación Sanitaria de Canarias (FIISC) tiene libertad para desarrollar sus propias líneas de investigación y plantear sus propios proyectos de investigación, así como la selección de los distintos procedimientos para llevarlos a cabo, siempre en el marco del Plan Estratégico de la FIISC, en las líneas de investigación priorizadas en las convocatorias del Gobierno Canario y en las convocatorias de las agencias nacionales y europeas de investigación. Los proyectos de investigación llevados a cabo por parte de los investigadores de la FIISC son aprobados por los Comités de Ética de la Investigación y de Ética de la Investigación con medicamentos (CEI/CEIm) provinciales, encargados de revisar los aspectos éticos de los mismos. Se cuenta con dos CEI/CEIM de ámbito	Para disponer de una mejor planificación y seguimiento de los distintos proyectos de investigación, se llevará a cabo por parte de la FIISC la elaboración de un Proyecto Científico Compartido en el que los grupos de investigación recojan las prioridades científicas tanto horizontales como transversales, de forma que todos los investigadores cuenten con una orientación respecto a los objetivos a priorizar en los próximos años. Se difundirá e implementará el Plan Estratégico recientemente elaborado por la FIISC, que será revisado y actualizado anualmente para garantizar su alineación con los intereses de los investigadores. Se dará difusión y se promoverá el cumplimiento del Manual de Buenas Prácticas Científicas recientemente elaborado y que contiene las directrices para llevar a cabo una investigación ética y responsable.

		provincial, cuyas sedes se sitúan por una parte en la provincia de Las Palmas, en el Hospital Universitario de Gran Canaria Doctor Negrín (HUGDN), que se encarga de evaluar los proyectos de investigación clínica con seres humanos que se van a realizar en cualquiera de los centros asistenciales (atención primaria y especializada) del Servicio Canario de Salud (SCS), así como en centros privados, pertenecientes a toda la provincia de Las Palmas, y por otra parte se encuentra el CEI/CEIm de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, cuya sede se sitúa en el Complejo Hospitalario Universitario de Canarias (CHUC), que evalúa los proyectos de investigación clínica desarrollados en los centros asistenciales del SCS así como en centros privados pertenecientes a toda la provincia. No se dispone en la actualidad de un Plan Científico Compartido donde se recojan las principales líneas de investigación existentes y los objetivos científicos para los próximos años. Se ha elaborado recientemente un Manual de Buenas Prácticas Científicas que ha de ser difundido.	
2. Ethical principles	+/-	Los proyectos de investigación llevados a cabo por parte de los investigadores de la FIISC son aprobados por los CEI/CEIm provinciales. Tal y como se ha mencionado anteriormente, para la provincia de Las Palmas, el CEI/CEIm se ubica en el HUGCDN y se rige por los principos éticos definidos en la Declaración de Helsinki, los aspectos éticos y metodológicos recogidos en las normas de buena práctica clínica vigentes	Se dará difusión y se promoverá el cumplimiento del Manual de Buenas Prácticas Científicas recientemente elaborado, que se revisará de forma periódica para mantenerlo actualizado en función de las necesidades de los investigadores.

		en la Unión Europea y la Guía para Comités Éticos que evalúan proyectos de investigación biomédica publicada por la OMS. Por otra parte, para la provincia de Santa Cruz de Tenerife, el CEI/CEIm se sitúa en el CHUC que se rige por los mismos principios comentados anteriormente. En ambos casos, se respeta el principio de confidencialidad con la documentación recibida, conforme a la ley de Protección de Datos de Carácter Personal. Se ha elaborado recientemente un Manual de Buenas Prácticas Científicas que contiene las directrices para llevar a cabo una investigación ética y responsable. Se debe trabajar en la difusión y conocimiento por parte de todo el personal investigador de este documento.	
3.Professional responsibility	-/+	La FIISC va a elaborar en los próximos meses su Proyecto Científico Compartido con el objetivo de fijar los objetivos científicos a alcanzar en los próximos años de acuerdo a su capacidad, su financiación y los problemas de salud de la población de Canarias. La FIISC acaba de definir su Plan Estratégico para los próximos años, que servirá como eje de actuación e implantación de mejoras para la Fundación en materia científica y de gestión. La FIISC dispone de una normativa en materia de propiedad industrial e intelectual que recoge el procedimiento de transferencia de resultados (comunicación de resultados o ideas, evaluación de la idea, definición de la modalidad de protección, apoyo al desarrollo	Se llevará a cabo por parte de la FIISC la elaboración de un Proyecto Científico Compartido en el que los grupos de investigación recojan las prioridades científicas, de forma que todos los investigadores cuenten con una orientación respecto a los objetivos a alcanzar en los próximos años. Se dará difusión al Manual de Buenas Prácticas Científicas recientemente elaborado y que contiene, entre otras cosas, las directrices para recoger las autorías en las publicaciones. Se revisará de forma periódica para mantenerlo actualizado en función de las necesidades de los investigadores. Se dará difusión a la normativa elaborada en materia de procedimiento de transferencia de resutados y se recogerán sugerencias de modificación del mismo.

		de resultados y transferencia de los resultados). La FIISC ha elaborado una política de firmas que define la forma de publicar los artículos científicos por parte de los investigadores de la FIISC. Esta política está incluida en el Manual de Buenas Prácticas Científicas que deben acatar los investigadores.	
4. Professional attitude	+/-	La FIISC cuenta con el Plan Estrátegico recientemente diseñado, en el que se recogen las actividades a desarrollar en el corto y medio plazo. Por otra parte, en los próximos meses se llevará a cabo la elaboración y difusión del Proyecto Científico Compartido que describirá las principales prioridades científicas de la institución para los próximos años. Por parte de la FIISC se lleva a cabo una difusión de las distintas convocatorias de investigación públicas y privadas abiertas, mediante correos electrónicos y también a través de su página web. Existe margen de mejora en la difusión que se realiza de las distintas convocatorias. Los proyectos de investigación del personal de la FIISC son aprobados por parte de los CEI/CEIm provinciales y también por parte de la Dirección de los distintos centros hospitalarios donde llevan a cabo sus tareas de investigación los investigadores de la FIISC.	Se dará difusión al Plan Estratégico desarrollado y se elaborará y difundirá el Proyecto Científico Compartido, que contendrá las principales prioridades científicas de la institución para los próximos años. Se llevará a cabo la actualización de la página web, con el objetivo de poder incluir más información y contribuir a difundir un mayor número de convocatorias tanto públicas como privadas.
5. Contractual and legal obligations	-/-	Con respecto a las obligaciones contractuales y legales de los trabajadores de la FIISC, actualmente hay distintas normativas aplicables.	Se llevará a cabo una mejora de la difusión de la condiciones laborales de los trabajadores de la FIISC y e implantará el plan de formación, que se revisará y actualizará periódicamente.

		Actualmente, se está promoviendo un convenio colectivo que aspira a ser de ámbito regional y busca homogeneizar las condiciones laboralesde todo el personal de la FIISC. La FIISC ha aprobado recientemente un Plan de Formación específico para el personal investigador y de gestión de la institución. Se trabajará en la difusión y conocimiento por parte de todo el personal investigador de este documento.	Se elaborará un Manual de Bienvenida para el personal de nueva incorporación de la FIISC que recogerá los principales aspectos a tener en cuenta en el día a día del investigador y personal técnico y de gestión y sus adaptaciones en cada centro de trabajo. Se contribuirá en la medida de lo posible (competencia del Gobierno Regional) a la unificación de los distintos convenios laborales aplicables, mediante la aprobación de un nuevo convenio colectivo único para el personal de la FIISC.
6. Accountability	+/-	La FIISC lleva a cabo un seguimiento económico, control de los entregables y previsión de plazos de ejecución de los distintos proyectos de investigación vigentes. La FIISC también lleva a cabo auditorías anuales de sus cuentas y publica anualmente el presupuesto de la institución en su portal de transparencia.	Se dará difusión al Manual de Buenas Prácticas Científicas recientemente elaborado y que contiene directrices sobre los distintos aspectos a tener en cuenta para la justificación y seguimiento de los proyectos de investigación.
7. Good practice in research	+/-	La FIISC aplica la normativa de prevención de riesgos laborales vigente y dispone también de un plan de cumplimiento de la ley de protección de datos. Con respecto a prevención de riesgo laborales se llevan a cabo los cursos de formación específicos y un seguimiento personal de cada uno de los profesionales de la institución. Derivado de la pandemia por COVID-19 se ha llevado a cabo un suministro continuo de EPIs por parte de la Fundación y se han realizado protocolos específicos de actuación para el personal.	El Manual de Buenas Prácticas Científicas que se difundirá recoge, entre otros aspectos, política de firmas, co-autoría de publicaciones y aspectos relativos a la ley de protección de datos.

		Los trabajadores de la FIISC cumplimentan un documento de confidencialidad con el que se comprometen a no relevar datos relativos de sus proyectos de investigación y tampoco información relativa a la la FIISC, que por su trabajo tengan a su disposición.	
8. Dissemination, exploitation of results	-/+	La FIISC no lleva a cabo actualmente la publicación de memorias científicas anuales, sino que cada uno de los centros en los que llevan a cabo su actividad los investigadores publican memorias de actividad donde se incluyen sus proyectos y ensayos clínicos. La FIISC ha elaborado una política de firmas para el personal investigador del IISC que define la forma de publicar los artículos científicos por parte de los investigadores de la FIISC. Esta política está incluida en el Manual de Buenas Prácticas Científicas. Se debe trabajar en la difusión y conocimiento por parte de todo el personal investigador de este documento. El instituto ha elaborado un Plan de Open Science con los siguientes apartados: 1. Gobernanza. 2. Ética. 3. Igualdad de género. 4. Open Access. 5. Educación y Ciencia. 6. Participación ciudadana.	Se dará difusión al Manual de Buenas Prácticas Científicas recientemente elaborado y que contiene las directrices para recoger las autorías en las publicaciones. Se difundirá e implantará el Plan de Open Science elaborado. Se realizarán memorias científicas anuales por parte de la FIISC que contendrán los principales indicadores de actividad científica del instituto, con independencia de los centros en los que los investigadores desarrollen su actividad. Se creará un perfil en redes sociales ampliamente utilizadas por la comunidad científica (Twitter), LinkedIn, de forma que queden reflejados los numerosos resultados de investigación, publicaciones y ofertas de empleo para investigadores.
9. Public engagement	-/-	La FIISC dispone de una sección en su página web a través de la cual se difunden las distintas noticias sobre proyectos de investigación y	Se llevará a cabo una mejora de la difusión de los resultados de investigación de la FIISC. En este sentido, se elaborará una nueva página web con mayor información sobre actividades y resultados

		acuerdos realizados con entidades y asociaciones en el marco de la investigación. No se dispone de un departamento de comunicación específico.	del Instituto. Se creará un perfil en redes sociales ampliamente utilizadas por la comunidad científica (Twitter), LinkedIn, de forma que queden reflejados los numerosos resultados de investigación, publicaciones y ofertas de empleo para investigadores. Se promoverá la realización de encuentros con asociaciones de pacientes y otras entidades sociales, con el objetivo de adaptar las actividades de investigación a las prioridades de la sociedad. Se implantará el Plan de Comunicación del IISC, que recoge la creación de un grupo de trabajo específico para el Área de Comunicación y una serie de recursos y herramientas con las cuales se pueda lograr una mayor difusión y comunicación de las distintas convocatorias y noticias de interés.
10. Non discrimination	+/+	La Fundación cuenta con un Plan de Igualdad diseñado con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y muejeres, integrar la perspectiva de género en los procesos de organización y gestión de la Fundación, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En el plan se plantean una serie de medidas correctoras con el objetivo de implementar una serie de actuaciones en los ámbitos comentados. El Plan de Iguladad es accesbile a través de la página web de la FIISC. Dicho plan será evaluado de forma periódica.	

11. Evaluation/ appraisal systems	-/-	La FIISC no dispone de un sistema de evaluación del personal investigador y de los grupos de investigación existentes. Tampoco cuenta con un sistema implantado de tutorización y seguimiento de los jóvenes investigadores a nivel individual, aunque dicha actividad está planificada en el Plan de Tutela de Grupos Emergentes que se ha elaborado y que recoge iniciativas destinadas a lograr la consolidación de dichos grupos.	Se desarrollará un sistema de evaluacion periódica de los investigadores de la FIISC así como de los grupos y líneas de investigación. Para ello se definirán los criterios y mecanismos de evaluación y se constituirá un Comité Científico Externo formado por profesionales de otras entidades que contribuyan a llevar a cabo dicha evaluación. Se implementará un programa de tutorización de jóvenes investigadores en el cual los perfiles más senior ejercerán de tutores. Para ambas actividades se tendrá en cuenta la clasificación por perfiles según EURAXESS (R1, R2, R3, R4) llevada a cabo por la entidad. Se difundirá e implantará el Plan de Tutela de grupos emergentes.
Recruitment and Selection			
12. Recruitment	+/-	La FIISC dispone de modelos específicos para la publicación de ofertas dirigidas a personal graduado y personal no graduado, que tienen una parte general y una parte más específica para la plaza que se convoca. En dichos modelos se tienen en cuenta los principios de igualdad, mérito, concurrencia competitiva y transparencia en los procesos de publicación de las ofertas de empleo. Para ello se lleva a cabo la publicación por parte del Área de RR.HH de un acta de admisión provisional, un acta de admisión definitiva, un acta de baremación provisional, un acta de baremación definitiva y en los casos que aplica, también se publica la	Se implantará un modelo normalizado de oferta de empleo en inglés para la publicación de determinadas ofertas en el portal EURAXESS. También se modificarán las plantillas actuales para la elaboración de las ofertas indicando que se valorarán positivamente los criterios establecidos por OTM-R (estancias en entidades privadas, centros internacionales, movilidad por parte de los investigadores, etc). Se realizará un plan de acción específico para la difusión de las distintas acciones desarrolladas en el marco de la Estrategia HRS4R.

		convocatoria a la fase de entrevista y los resultados finales tras realizar la entrevista. Se definen unos baremos para cada convocatoria, en los que el IP especifica las puntuaciones para cada uno de los aspectos que quiere valorar en la oferta publicada. Actualmente no se lleva a cabo la publicación de ofertas de empleo en el portal de EURAXESS. En los procesos de selección se valoran tanto los méritos generales como los méritos específicos de los candidatos que son elegibles para el puesto. Se requiere una mayor difusión al personal investigador y de gestión de la importancia de publicar ofertas de empleo en Euraxess y su relación con la Estrategia HRS4R.	
13. Recruitment (Code)	+/-	La FIISC dispone de un procedimiento de contratación de personal público y transparente, basado en la evaluación de una serie de requisitos generales y específicos para la plaza que se pretende cubrir. En las convocatorias que se publican se indica la fecha de apertura y cierre de solicitudes, la plaza ofertada y las condiciones del trabajo, ajustándose en gran medida a los requisitos establecidos en este principio. No se publican ofertas en inglés a través del portal de EURAXESS y tampoco se recoge actualmente un apartado indicando las posibilidades de desarrollo profesional en la institución.	Se incluirá en la medida que sea posible, información específica sobre las posibilidades de desarrollo profesional en las ofertas que se publiquen. Se potenciará la publicación de ofertas en el portal de EURAXESS y la introducción del idioma inglés en los procesos de selección, facilitando la concurrencia de candidatos con titulación no española. En este sentido, se evitará en la medida de lo posible la exigencia de homologación de títulos, dando el máximo reconocimiento legal posible a titulaciones obtenidas en otros países.

14. Selection (Code)	+/-	En la actualidad, la FIISC dispone de una comisión de selección de personal permanente. La comisión está compuesta por un presidente/a, que recae sobre la persona que ostenta la coordinación general de administración, servicios centrales e investigación o persona que designe, los vocales de la Comisión que son los responsables de las Divisiones de la FIISC (Recursos Humanos, Administración, Gestión Económica y Proyectos Europeos y Contratos de Investigación Clínica) y un secretario/a que recae sobre un trabajador del área de Recursos Humanos. La Comisión queda válidamente constituida para su funcionamiento en cada procedimiento de contratación con el presidente/a, 3 vocales (siendo uno de ellos el IP al que se adscribe la contratación en procedimientos derivados de subvenciones, proyectos de investigación y contratos de investigación clínica) y el secretario/a. Por tanto, en la evaluación de candidaturas no participa en la actualidad ningún miembro externo, pero el presidente/a de la comisión puede invitar a cualquier persona si así lo considera oportuno para asesoramiento en el proceso de contratación.	Por una parte, se va a implementar en la medida de lo posible la paridad en la comisión de selección. Por otra parte, cuando sea posible y aplique, se incorporarán evaluadores externos e internacionales con el objetivo de ayudar en el proceso de contratación. También se revisará la guía existente para la comisión de selección, mejorando su redacción e incorporando la necesidad de que se valoren criterios cualitativos establecidos por los principios OTM-R (participación en actividades docentes, supervisión de personal, actividades de difusión de la I+D+i, de gestión, etc.)
15. Transparency (Code)	+/-	La FIISC publica la resolución de cada una de las ofertas con los baremos de puntuación de los distintos candidatos que se presentan a las mismas. Existen también unas plantillas para la realización de entrevistas de cara a valorar los aspectos definidos en la convocatoria. Se	Se incluirá un breve apartado indicando las perspectivas de desarrollo profesional en el puesto de trabajo cuando sea posible. Se revisará la guía existente para la comisión de selección incorporando la necesidad de que se valoren criterios cualitativos establecidos por los principios OTM-R.

		obtiene una media de las distintas puntuaciones obtenidas en cada uno de los apartados a valorar. En los procesos de selección que se llevan a cabo por parte de la FIISC se especifica la puntuación obtenida por cada uno de los candidatos en cada uno de los distintos apartados que se valoran en dicho proceso. También se cuenta con una guía de preguntas tipo que se ofrece al comité de selección.	
16. Judging merit (Code)	+/-	La FIISC dispone de una herramienta telemática mediante la cual los investigadores responsables de cada contratación pueden adaptar la convocatoria a las características que ellos desean. Se dispone de un formulario de datos para poder configurar el aplicativo. Se incluyen todos los aspectos posibles a valorar y es el IP el encargado de decidir qué se valora y qué puntuación se da a cada uno de los apartados. Entre los méritos que se valoran en las ofertas de empleo existen tanto méritos científicos como otras competencias y conocimientos adquiridos por los candidatos y que son acordes con el trabajo ofertado.	Se trabajará en la implantación general de principios OTM-R en los procesos de selección tal como se ha indicado en puntos anteriores.
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+/-	En las ofertas publicadas por la FIISC se recogen los requisitos requeridos para optar al puesto y los méritos y conocimientos que se valoran.	En las plantillas de preparación de las ofertas se incluirá que la valoración de los candidatos se deberá centrar en la trayectoria global, sin perjudicar las interrupciones en su carrera profesional.

18. Recognition of mobility experience (Code)	+/-	En las ofertas publicadas por la FIISC se recogen los requisitos requeridos para optar al puesto y los méritos y conocimientos que se valoran. En gran parte de las ofertas publicadas, se valora como mérito la estancia en centros extranjeros.	En las plantillas de preparación de las ofertas, se incluirán como méritos valorables en cualquier caso las estancias en centros extranjeros, los cambios de sector profesional, y otros aspectos relacionados con la movilidad del personal investigador, valorando de forma positiva los mismos.
19. Recognition of qualifications (Code)	+/-	Actualmente en las ofertas publicadas por la FIISC se pide que los candidatos cuenten con titulación homologada.	En la medida de lo posible, se incorporará el reconocimiento de títulos extranjeros, al menos, en los referentes al espacio europeo bajo el marco de EURAXESS.
20. Seniority (Code)	+/-	Las convocatorias de empleo publicadas por la FIISC no establecen límites a los plazos de obtención de las titulaciones.	Se deberá incluir en las plantillas de preparación de las ofertas que no se deberá exigir titulaciones concretas sino que deberán ser genéricos en cuanto a campos de conocimiento y no habrá limitaciones en cuanto a la fecha de obtención de las mismas salvo que venga exigido por las convocatorias de ayudas de agencias financiadoras.
21. Postdoctoral appointments (Code)	-/-	Las ofertas de empleo para los contratos postdoctorales suelen llevarse a cabo principalmente por parte del SCS (Gobierno Regional), no a través de la FIISC, para favorecer su estabilización y el desarrollo de carrera profesional.	Se llevará a cabo la difusión de las ofertas de empleo para personal postdoctoral a través de EURAXESS con el objetivo de poder atraer a un mayor número de candidatos para este tipo de plazas. Se valorará la implantación de mecanismos para la identificación y apoyo de aquellas personas que puedan ser susceptibles de concurrir para su posterior promoción a investigadores senior, alineados a su vez con las líneas estratégicas, en el marco de lo dispuesto por el Servicio Canario de Salud en cada momento

Working Conditions and Social Security			
22. Recognition of the profession	+/-	Los distintos profesionales que forman parte de la FIISC son reconocidos independientemente de su trayectoria y responsabilidad que ocupan.	Se trabajará de forma conjunta con el Servicio Canario de Salud en la equiparación y estabilización del personal investigador de la FIISC, así como en el reconocimiento de la actividad investigadora a todos los perfiles profesionales.
23. Research environment	-/+	Los investigadores de la FIISC llevan a cabo su actividad en los distintos centros de investigación biomédica y hospitalarios de la región de Canarias. A través de la FIISC se canalizan los fondos para los proyectos de investigación y se lleva a cabo la contratación de personal destinado a estos proyectos y a personal de gestión de la Fundación. Se está elaborando un documento explicativo de estructuras de apoyo a la investigación disponibles para los investigadores de la FIISC. Se dispone de un Plan de Tutela a Grupos Emergentes que permite que grupos liderados por jóvenes investigadores puedan tener una tutorización de IPs con mayor experiencia. Se debe trabajar en la difusión y conocimiento por parte de todo el personal investigador de este documento. Desde la FIISC se lleva a cabo una convocatoria intramural de concesión de ayudas para la financiación de proyectos de investigación, desarrollo e innovación orientados a las necesidades de salud de la población de Canarias y también se realizan convocatorias específicas para proyectos de investigación de enfermería.	Se concluirá y difundirá el documento descriptivo de los diferentes servicios de apoyo a la investigación. Se difundirá e implantará el Plan de Tutela a Grupos Emergentes con el objetivo de impulsar grupos de investigación liderados por jóvenes investigadores. Se mejorará la difusión de la información a los distintos profesionales que forman parte de la FIISC a través de una nueva página web entre otras acciones.

		Por otra parte, se da difusión a las distintas convocatorias públicas y privadas a nivel estatal y europeo.	
24. Working conditions	+/-	La FIISC dispone de medidas que promueven y facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar del personal investigador, según lo establecido en los convenios colectivos aplicables y también en el Plan de Igualdad de la institución. Los diferentes investigadores de la FIISC se encuentran ubicados en distintos centros de investigación y en los centros sanitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias en los cuales llevan a cabo sus proyectos de investigación.	Se procurará ampliar los espacios disponibles por parte de la FIISC para la implementación de estructuras y servicios de apoyo a la investigación, en coordinación con el Gobierno Regional, así como para la puesta en marcha de zonas comunes para los investigadores (salas de reuniones y aulas para la realización de encuentros y jornadas).
25. Stability and permanence of employment	+/-	Al ser una entidad pública, a la FIISC le aplican las normas legales de las instituciones públicas en materia de contratación y control de gasto, lo que incluye la limitación en la generación de contratos y en el carácter indefinido de los mismos. Las convocatorias publicadas a nivel estatal en materia de RR. HH permiten a la FIISC financiar contratos vinculados a los proyectos concretos a llevar a cabo. La FIISC no dispone en estos momentos de procesos de estabilización del personal investigador y tampoco cuenta con elementos	Se trabajará de forma conjunta con las administraciones autonómicas y estatales en la incorporación de elementos de carrera profesional alineados con las políticas europeas y con la nueva legislación estatal aprobada por el Gobierno de España.

		de carrera profesional al ser competencia del Gobierno Regional.	
26. Funding and salaries	-/-	La FIISC no dispone de estos momentos de escalas salariales en función de los distintos cargos de responsabilidad y categorías de investigadores. Se está definiendo la clasificación por perfiles R1, R2, R3 y R4 del personal investigador. Se aplican las escalas salariales fijadas en los distintos convenios existentes en la FIISC.	Se concluirá la clasificación de los investigadores según las categorías establecidas por EURAXESS (R1, R2, R3 y R4). Se establecerán escalas salariales y se planificará su implantación en el marco de la normativa fijada por el Gobierno Regional, teniendo en cuenta en la medida de lo posible y en el marco legal vigente en cada momento, la implantación de incentivos vinuclados a rendimiento / resultados.
27. Gender balance	+/+	La FIISC dispone de un plan de igualdad y cuenta con un protocolo para casos de acoso, prevención de riesgos laborales y mejora de las condiciones de seguridad y salud.	
28. Career development	-/-	La FIISC no dispone en la actualidad de elementos de carrera profesional establecidos al ser competencia del Gobierno Regional. Se ha elaborado un Plan de Tutela a Grupos Emergentes que establece como acción la tutorización y mentoring de jóvenes investigadores. Se ha elaborado un plan de formación que permita cubrir las distintas necesidades de los profesionales que forman parte de la FIISC.	Se trabajará de forma conjunta con las administraciones autonómicas y estatales con el objetivo de introducir elementos de carrera profesional. Se implantará y difundirá el plan de tutela destinado a grupos emergentes y a jóvenes investigadores. Se implantará y difundirá el Plan de Formación de la FIISC.
29. Value of mobility	+/-	La FIISC valora de forma positiva la movilidad de sus profesionales.	Se incluirá como aspecto positivo en las ofertas de empleo publicadas, la realización de estancias en el extranjero y en otros centros de investigación nacionales de las personas que lo acrediten en el proceso de selección.

30. Access to career advice	-/-	La FIISC no dispone de procedimientos internos de búsqueda de empleo y asesoramiento profesional.	Se valorará el desarrollo de planes específicos de asesoramiento interno para la búsqueda de empleo del personal de la FIISC.
31. Intellectual Property Rights	-/+	La FIISC dispone de una normativa en materia de propiedad industrial e intelectual que recoge el procedimiento de transferencia de resultados (comunicación de resultados o ideas, evaluación de la idea, definición de la modalidad de protección, apoyo al desarrollo de resultados y transferencia de los resultados).	Se implantará y difundirá la normativa de política industrial e intelectual de la FIISC. Dicha política será mencionada en el Manual de Bienvenida que se diseñará e implementará en la FIISC.
32. Co-authorship	-/+	La FIISC ha elaborado una política de firmas para el personal investigador del IISC que define la forma de publicar los artículos científicos por parte de los investigadores de la FIISC, incluyendo los aspectos de co-autoría. Esta política está incluida en el Manual de Buenas Prácticas Científicas. Se debe trabajar en la difusión y conocimiento por parte de todo el personal investigador de este documento.	Se dará difusión al Manual de Buenas Prácticas Científicas para ampliar el conocimiento de los investigadores sobre cómo recoger las co-autorías y el correcto uso de la filiación. Dicho manual se revisará y adaptará periódicamente para dar respuesta a las necesidades de los investigadores.
33. Teaching	+/-	La FIISC ha elaborado un plan de formación específico en investigación que recoge las necesidades formativas de la comunidad investigadora de la insitución, así como del personal de gestión de investigación de la FIISC. Se debe trabajar en la difusión y conocimiento por parte de todo el personal investigador de este documento.	Se implementará el Plan de Formación de la FIISC. Anualmente, se llevará a cabo una encuesta para recoger las necesidades formativas del personal investigador y de gestión de la institución. El plan contendrá una descripción de las distintas actividades formativas que se llevarán a cabo y un cronograma indicando la distribución temporal de las mismas. Se evitará que la carga lectiva sea excesiva y se reconocerá la misma a efectos de valoración de los investigadores con actividad docente.

34. Complains/ appeals	-/+	La FIISC no dispone en estos momentos de un buzón o sistema similar específico en el que los investigadores puedan formalizar sus quejas. La FIISC dispone de un formulario de contacto genérico en la web. El Plan de Calidad elaborado recoge entre las actuaciones a desarrollar la detección de áreas de mejora (no conformidades, acciones de mejoras, etc).	Se valorará la creación de la figura del defensor del investigador, que podría recaer en un delegado del comité de empresa de los trabajadores. Se valorará también la creación de un Buzón de sugerencias / quejas para que se puedan llevar a cabo reclamaciones por parte del personal de investigación. Se difundirá el Plan de Calidad de la Institución.
35. Participation in decision-making bodies	-/-	El personal investigador de la FIISC no se encuentra plenamente representado en estos momentos en los órganos de gobierno del Instituto. Hay representantes en la Comisión de Selección de Personal en la que participan el IP y miembros de su equipo cuando se considera oportuno y hay representación del personal de investigación en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la FIISC.	La composición de los distintos órganos de gobierno y comités de la FIISC se actualizará conforme a los requisitos establecidos por la principal agencia financiadora de investigación en salud a nivel estatal (Instituto de Salud Carlos III), garantizando la participación de las diferentes categorías de personal investigador. En el Comité Científico Interno que se va a constituir se integrarán investigadores en formación de la FIISC.
Training and Development			
36. Relation with supervisors	-/+	La FIISC cuenta con Plan de Tutela de Grupos Emergentes que recoge acciones de tutorización y evaluación de resultados del personal investigador.	Se difundirá e implantará el Plan de Tutela de Grupos Emergentes con las acciones de tutorización dirigidas a jóvenes investigadores. Se implementará también un sistema de evaluación del personal investigador.
37. Supervision and managerial duties	+/-	La FIISC cuenta con personal investigador con amplia experiencia pero que no realizan, con carácter general, una actividad de	Se implantarán medidas de tutorización a investigadores.

		asesoramiento estructurada al personal investigador bajo su dependencia.	A través de la constitución de un Comité Científico Interno y un Comité Cientifico Externo se generarán recomendaciones de mejora a nivel científico y de gestión del Instituto.
38. Continuing Professional Development	-/+	La FIISC cuenta con un Plan de Formación específico que recoge actividades formativas dirigidas a personal investigador y personal de gestión de la Fundación.	Se implantará, difundirá y se mantendrá periódicamente actualizado el Plan de Formación anual de la FIISC en base a necesidades sentidas por los investigadores.
39. Access to research training and continuous development	-/+	La FIISC cuenta con un Plan de Formación específico que recoge actividades formativas dirigidas a personal investigador y personal de gestión de la Fundación	Tras la implantación y difusión del Plan de Formación de la FIISC, al final de cada año, se realizará un cuestionario al personal investigador y de gestión con el objetivo de conocer las necesidades sentidas en materia de formación y actualizar la oferta formativa.
40. Supervision	-/-	La FIISC dispone de investigadores con gran experiencia y numerosos proyectos de investigación llevados a cabo. Por otra parte cuenta con jóvenes investigadores que están iniciándose en la actividad investigadora.	Se llevará a cabo un Manual de Acogida para el personal de nueva incorporación en la FIISC. Se implementará y difundirá el plan de tutela para grupos emergentes y jóvenes investigadores, definiédose los perfiles que tendrán labores de supervisión, aspecto que será tenido en cuenta en su evaluación.