

## TEMPLATE 3 – OTM-R Checklist

Case number: 2024RO143134

Numele organizației: Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie și Geoecologie Marină – GeoEcoMar

Datele de contact ale organizației: Adrian STĂNICĂ, Director General, Email: [astanica@geoecomar.ro](mailto:astanica@geoecomar.ro), Tel / Fax +40 21 2522594, Str. Dimitrie Onciul 23-25, sector 2, 024053, Bucharest, Romania.

SUBMISSION DATE: 30 JANUARY 2024

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE:

### OTM-R Checklist

Următoarea listă de auto-verificare este furnizată pentru Recrutarea Deschisă, Transparentă și Bazată pe Merit (OTM-R). Vă rugăm să raportați stadiul realizărilor și de asemenea să detaliați indicatorii și celelalte modalități de apreciere pe care le utilizați.

<b>Lista de verificare OTM-R pentru organizații</b>					
	<b>Deschisă</b>	<b>Trans- parentă</b>	<b>Bazată pe merit</b>	<b>Răspuns: ++ Da, <i>complet</i> +/- Da, <i>substanțial</i> -/+ Da, <i>parțial</i> -- Nu</b>	<b>*Indicatori sugerați (sau alte forme de apreciere)</b>
<b>Sistemul OTM-R</b>					
1. Avem publicată online o versiune a politicii noastre OTM-R (în limba națională și în engleză)?	x	x	x	-- <b>Nu</b>	Nu încă. Politica OTM-R va fi dezvoltată în faza de implementare. Politicile de recrutare GeoEcoMar sunt în conformitate cu reglementările naționale și sunt utilizate proceduri interne de selecție și recrutare a personalului. Indicatori: - Strategia/politica OTM-R disponibilă atât în limba română, cât și în engleză

					- Strategia/politica OTM-R publicată pe <a href="https://geoecomar.ro/">https://geoecomar.ro/</a>
2. Avem un ghid intern care stabilește proceduri si practici clare OTM-R pentru toate tipurile de posturi?	x	x	x	<b>-/+ Da, parțial</b>	Procedurile interne care conțin aspecte importante pentru recrutare, selecție și condiții de muncă (metodologii, Manualul sistemului de management integrat, procedurile Sistemului de control intern al managementului etc.) sunt distribuite și cunoscute de către întreg personalul. Indicatori: - Procedurile interne revizuite și distribuite întregului personal; - Completarea atribuțiilor administrative ale Biroului Resurse umane pentru implementarea cerințelor obligatorii OTM-R.
3. Toate persoanele implicate în proces sunt instruite în domeniul OTM-R?	x	x	x	<b>-/+ Da, parțial</b>	Tot personalul de cercetare a fost informat cu privire la rectificările aduse prin C&C, prin participarea la sondaj și prin audituri interne planificate. A fost instruit și șeful Biroului Resurse Umane. Întrucât formarea este o necesitate continuă în domeniul OTM-R, pregătirea specifică va fi inclusă în programul anual de formare. Indicatori: Numărul de cursuri de formare în OTM-R. Numărul personalului care a urmat cursuri de formare în OTM-R. Număr de cursuri de formare pentru evaluarea competențelor, dedicate membrilor comisiilor de selecție.
4. Folosim (suficient) instrumentele electronice de recrutare (e-recruitment tools)?	x	x		<b>-/+ Da, parțial</b>	Anunțurile de recrutare/selecție/promovare sunt publicate printr-un anunț de presă precum și pe site-ul institutului. Pentru posturile vacante din cadrul proiectelor de cercetare se publică anunțuri, cu respectarea regulilor ghidurilor de finanțare și pe <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> . Indicatori: Instrumente web utilizate pentru recrutarea și publicarea anunțurilor pentru posturi vacante (cel puțin <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> )
5. Avem un sistem de control al calității OTM-R implementat?	x	x	x	<b>+/- Da, substanțial</b>	Da, GeoEcoMar are un sistem de management integrat, care definește procesul de recrutare și selecție, promovare, precum și condițiile de muncă,

					dar trebuie revizuit cu cerințele specifice C&C. Cerințe specifice pentru politica OTM-R vor fi dezvoltate după finalizarea politicii OTM-R. Indicator: Sistem de control al calității aliniat cu politica OTM-R.
6. Politica noastră curentă OTM-R încurajează aplicațiile din partea candidaților externi?	x	x	x	-- <b>Nu</b>	Practic nu. Politica OTM-R va fi dezvoltată în perioada de implementare a planului de acțiune inițial și unul dintre obiectivele sale strategice va fi îmbunătățirea potențialului GeoEcoMar de a atrage candidați externi. Indicatori: Creșterea numărului de candidați care au aplicat datorită politicii OTM-R.
7. Politica noastră OTM-R actuală este aliniată la politicile de atragere a cercetătorilor din străinătate?	x	x	x	-- <b>Nu</b>	Practic nu. Experiența GeoEcoMar cu potențialii candidați este pozitivă, dar procesul de recrutare și selecție, precum și reținerea, este mai dificil pentru astfel de solicitanți din cauza problemelor legate de recunoașterea diplomelor, proceduri birocratice și, desigur, finanțări fluctuante. Pe de altă parte, cercetarea românească este mai puțin atractivă în comparație cu alte țări europene. Indicatori: - Revizuirea site-ului institutului în limba engleză, cu documente relevante pentru procesul OTM-R; - Documente privind recrutarea/selecția personalului traduse în engleză și publicate pe site-ul web al institutului și pe <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> ; - Analiza accesului candidaților din străinătate.
8. Este politica noastră OTM-R actuală aliniată la politicile de atragere a grupurilor mai puțin reprezentate?	x	x	x	-/+ <b>Da, parțial</b>	GeoEcoMar, prin Strategia proprie a Egalității de gen, se asigură că, institutul este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării. Politica OTM-R va fi dezvoltată în perioada de implementare a planului inițial de acțiune și va include și aspecte legate de grupurile subreprezentate. Indicatori: - Analiza aplicațiilor femeilor; - Creșterea numărului de solicitanți din grupuri subreprezentate (minorități etnice);

					- Măsurile de sprijin pentru femeile însărcinate și tinerele mame.
9. Este politica noastră OTM-R actuală aliniată la politicile de furnizare de condiții de muncă atractive pentru cercetători?	x	x	x	<b>-/+ Da, parțial</b>	GeoEcoMar asigură condiții de muncă adecvate și sigure pentru sănătatea și securitatea personalului de cercetare, precum și dotări de program de lucru etc. Politica OTM-R va fi elaborată în perioada de implementare a planului inițial de acțiuni, și va dezvolta și aspectul atractivității condițiilor de lucru sigure și optime pentru toți angajații. Indicator: - Sondaj privind atractivitatea condițiilor de muncă, pentru toți factorii interesați, în contract cu GeoEcoMar, cel care a lucrat cu institutul și în rândul studenților interesați de specificul activității institutului.
10. Avem mijloace de a monitoriza dacă cei mai potriviți cercetători aplică pentru angajare?				<b>-/+ Da, parțial</b>	La nivelul GeoEcoMar, există informații documentate implementate cu privire la recrutarea și angajarea personalului, inclusiv a personalului de cercetare, în conformitate cu reglementările naționale și interne care stabilesc criterii clare. Documentele pentru ocuparea posturilor sunt verificate la etapa de analiză și selecție a candidaturilor. Prin urmare, sunt asigurate condițiile ca cel mai bun candidat să ocupe postul vacant, dar este dificil de evaluat dacă candidații de top au ales să aplice. Indicator: -
<b>Faza de anunțare și aplicare pentru posturi</b>					
11. Avem ghiduri și șabloane clare (ex., EURAXESS) pentru anunțurile privind pozițiile vacante?	x	x		<b>-/+ Da, parțial</b>	Anunțurile de recrutare/selecție/promovare sunt publicate printr-un anunț de presă precum și pe site-ul institutului. Pentru posturile vacante din cadrul proiectelor de cercetare se publică anunțuri, cu respectarea regulilor ghidurilor de finanțare și pe <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> . Indicator: - Ghidul de bune practici în procesul de recrutare și angajare va include și un șablon actualizat pentru locurile de muncă vacante.
12. Includem în anunțurile privind posturile vacante informații privind toate elementele prevăzute în secțiunea relevantă din toolkit?	x	x		<b>-/+ Da, parțial</b>	Anunțul de angajare menționează următoarele: - poziția postului în organigramă; - cerere de angajare, acte solicitate, fișa scurtă a postului;

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- condițiile legale care trebuie îndeplinite pentru a fi eligibil pentru un post de cercetător;</li> <li>- calendarul procedurilor de recrutare și selecție.</li> </ul> <p>Indicator:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un set de instrumente de aplicare online va fi dezvoltat ca parte a Ghidului de bune practici</li> </ul>
13. Folosim la maxim EURAXESS pentru a ne asigura că anunțurile privind posturile vacante beneficiază de o audiență largă?	x	x		<b>-- Nu</b>	<p>Până acum, site-ul Euraxess a fost folosit doar în cazurile în care angajarea se face în cadrul unor proiecte de cercetare pe durată determinată. Implementarea HRS4R va necesita în mod necesar utilizarea Euraxess pentru posturile vacante scoase la concurs.</p> <p>Indicator: procent de 100% pentru reclamele publicate pe EURAXESS.</p>
14. Folosim alte instrumente pentru publicarea anunțurilor privind posturile vacante?	x	x		<b>+/- Da, substanțial</b>	<p>Da. Anunțurile de angajare sunt publicate obligatoriu într-un ziar național cu tiraj largă și pe site-ul GeoEcoMar. Ca mijloc suplimentar, anunțurile de angajare sunt transmise și prin intermediul facultăților de profil/universități partenere (site-uri web sau avizier). Indicator: Numărul de locații în care sunt postate locuri de muncă vacante.</p>
15. Minimizăm pentru candidați aspectele ce țin de latura administrativă a aplicațiilor?	x			<b>-/+ Da, parțial</b>	<p>Da, parțial. Biroul Resurse Umane desfășoară activitățile administrative privind procesul de promovare a concursului, recrutarea candidaților și selecția acestora, pe baza aprecierilor făcute de comisia de concurs. În urma procesului de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției prin e-mail/telefon, furnizând toate informațiile pe care le solicită, după finalizarea concursului. Totuși, din motive ce țin de legislația națională, candidații sunt obligați să depună anumite documente în format scrisoare, asumate sub semnătură privată (CV, lista lucrărilor, declarații). Indicator: Identificarea unor modalități de minimizare a aspectelor administrative ale cererii de angajare.</p>
<b>Faza de selecție și evaluare</b>					
16. Avem reguli clare pentru numirea comisiilor de selecție?		x	x	<b>++ Da, complet</b>	<p>Da. Conform cerințelor naționale privind organizarea concursurilor din Legea 319/2003 privind modalitatea</p>

					de pregătire și numire a membrilor Comisiei de selecție.
17. Avem reguli clare privind constituirea/ componența comisiilor de selecție?		x	x	<b>+/- Da, substanțial</b>	Da. Constituirea comisiilor de selecție se realizează în conformitate cu prevederile Legii 319/2003 și procedurile interne. Cu toate acestea, metodologia-cadru pentru concursurile de locuri de muncă nu precizează clar criteriile de constituire a comisiilor de selecție. Indicator. Actualizarea procedurilor interne pentru a include criterii clare de constituire a comisiilor de selecție, evident în conformitate cu legislația națională.
18. Structura comisiilor respectă echilibrul de gen?		x	x	<b>+/- Da, substanțial</b>	Componența comisiilor de selecție se realizează în conformitate cu procedurile interne și legislația națională. În cadrul comisiilor de selecție este asigurat un echilibru adecvat de gen. Indicator. Actualizarea procedurilor interne pentru a include criterii clare pentru echilibrul de gen în cadrul comisiilor de selecție.
19. Avem ghiduri clare pentru comisiile de selecție care să asigure judecarea „meritului” astfel încât cel mai bun candidat să fie selectat?			x	<b>-/+ Da, parțial</b>	Comisiile de selecție se constituie pe criterii de merit și recunoaștere profesională, fără a exista însă obligația să fi participat în prealabil la un curs de formare a competențelor de evaluare. Indicator: Efectuarea de cursuri de formare privind evaluarea competențelor, dedicate membrilor comisiilor de selecție.
<b>Faza de numire</b>					
20. Informăm toți aplicanții la finalizarea procesului de selecție?		x		<b>-/+ Da, parțial</b>	Da. În urma procesului de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției prin e-mail/telefon, furnizând toate informațiile pe care le solicită, după finalizarea concursului. Indicator: Afișarea rezultatelor preliminare în secțiunea dedicată competiției de pe site-ul institutului.
21. Furnizăm un feedback adecvat candidaților?		x		<b>-/+ Da, parțial</b>	Da. În urma procesului de selecție, candidatul este informat despre rezultatul obținut, dar nu despre

					aspectele pozitive și deficiențele cererilor sale de muncă. Indicator: Feedback pentru candidați pentru a prezenta punctele forte și punctele slabe ale aplicațiilor lor.
22. Avem un mecanism adecvat dedicat reclamațiilor / plângerilor implementat?		x		<b>+/- Da, substanțial</b>	Da. Conform metodologiei, rezultatele preliminare, afișate în secțiunea dedicată pot fi contestate dar numai în ceea ce privește procedura de derulare a concursului. În acest context, pentru fiecare concurs, pe lângă nominalizarea Comisiei de concurs este desemnată și o comisie de soluționare a contestațiilor formată din cercetători cu experiență și un jurist.
<b>Evaluare generală</b>					
23. Avem un sistem implementat pentru evaluarea OTM-R în ceea ce privește atingerea obiectivelor?				<b>-/+ Da, parțial</b>	Prin evaluări/audituri interne periodice ale sistemelor de management implementate se verifică aspectele care trebuie îmbunătățite. După elaborarea și publicarea politicii OTM-R, sistemul integrat va fi îmbunătățit cu aspecte de Recrutare Deschisă, Transparență și pe bază de Merit.