



PLA D'ACCIÓ - 2015/2018 – Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

PLA D'ACCIÓ 2015/2016 ACTUALITZAT (Gener 2017)

ASPECTES ÈTICS I PROFESSIONALS

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 2 – Principis ètics.</i> <i>“Els investigadors han d’observar les pràctiques ètiques reconegudes i els principis ètics fonamentals corresponents a les seves disciplines, així com les normes ètiques recollides en els diversos codis deontològics nacionals, sectorials o institucionals”.</i></p> <p>Elaboració del Codi Ètic de l’IRTA i els instruments necessaris per a la seva implementació.</p> <p><i>Preguntat a l’enquesta</i></p>	<p>Dr. Pere Arús (Adjunt a la Direcció Científica)</p>	<p>Esquema inicial del Codi Ètic (<u>Abril 2015</u>).</p> <p>Esborrany Codi Ètic (<u>Octubre 2015</u>).</p> <p>Consultes amb els caps de programa i directores de subprograma (<u>Desembre 2015</u>).</p> <p>Aprovació del Codi Ètic de l’IRTA (<u>Abril 2016</u>).</p> <p>Difusió i publicació del Codi Ètic de l’IRTA (<u>Març 2017</u>).</p>	<p>1T/2017</p>	<p>Completat</p>

ASPECTES ÈTICS I PROFESSIONALS

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 5 - Obligacions contractuals i jurídiques:</i> <i>"Els investigadors de tots els nivells han de conèixer la normativa nacional, sectorial o institucional que regeix les condicions de formació i/o treball. Això inclou la normativa sobre drets de propietat intel·lectual i les exigències i condicions de tota possible entitat patrocinadora o financera, independentment de la naturalesa del contracte. Els investigadors han d'observar les esmentades normatives lliurant els resultats requerits (tesis, publicacions, patents, informes, desenvolupament de nous productes, etc.) d'acord amb allò establert en les condicions del contracte o document equivalent".</i></p> <p>Elaboració d'un recull amb les normes IRTA sobre patents, publicacions, tesis, confidencialitat, etc. disponible a la IRTAnet.</p> <p>Incorporació als contractes de treball d'una clàusula sobre la propietat intel·lectual</p> <p><i>Detecció de millora del grup de treball.</i></p>	Serveis Jurídics	<p>Esborrany (<u>Març 2015</u>)</p> <p>Aprovació (<u>Setembre 2015</u>)</p> <p>Difusió (<u>Gener 2016</u>).</p> <p><i>Esborrany clàusula propietat intel·lectual.</i> <i>(<u>Maig 2016</u>).</i></p> <p><i>Aprovació clàusula i inclusió en els contractes</i> (<u>Novembre 2016</u>).</p>	<p>1T/2016</p> <p>2T/2016</p>	<p>Completat</p> <p>Completat</p> <p>En preparació degut al fet de que el Conveni Col·lectiu encara no està aprovat.</p>

ASPECTES ÈTICS I PROFESSIONALS

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 11 – Sistemes d'avaluació / valoració.</i> <i>"Els contractants i/o finançadors han d'aplicar a tots els investigadors, inclosos els més experts, sistemes d'avaluació / valoració de forma que el seu rendiment professional sigui sospesat de forma regular i transparent per un comitè independent (i, en el cas dels investigadors experts, preferiblement internacional)".</i></p> <p>Introducció d'un sistema d'avaluació científica quantitativa i qualitativa per al personal RD temporal.</p> <p>Redacció d'un sistema d'avaluació RD voluntari per a personal temporal amb contracte igual o superior a 12 mesos (*)</p> <p><i>Preguntat a l'enquesta</i></p>	<p>Direcció Científica Recursos Humans</p>	<p>Esborrany model avaluació (<u>Març 2018</u>).</p> <p>Estudiar sistema informació automàtic per avaluació voluntària. (<u>Abril 2018</u>).</p> <p>Aprovació del model d'avaluació voluntària (<u>Juliol 2018</u>).</p> <p>Difusió i implementació del model d'avaluació voluntari. (<u>Novembre 2018</u>).</p>	<p>4T/2018</p>	<p>Preparació prevista per al 4rt. Trimestre del 2017.</p>

(*) En el moment de la comunicació de finalització de contracte es demanarà a l'investigador/a si vol ser avaluat.

RECLUTAMENT (CONTRACTACIÓ)

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p>Principi 14. Selecció (Codi): <i>"Els comitès de selecció han de reunir membres amb diversos nivells d'experiència i competències, comptar amb un equilibri adequat entre homes i dones i, quan sigui possible i viable, incloure membres de diversos sectors (públic i privat) i disciplines, inclús d'altres països, i amb experiència adequada per avaluar al candidat. Sempre que sigui possible, cal utilitzar una ampla gamma de pràctiques de selecció, tals com l'avaluació per experts externs i les entrevistes personals. Els membres dels consells de selecció han de rebre la formació adequada".</i></p> <p>Incorporació d'un avaluador extern (a ser possible estranger) en els Comitès de selecció i promoció de les categories superiors a la "C"</p> <p><i>Detecció de millora del grup de treball.</i></p>	<p>Direcció Científica Recursos Humans</p>	<p>Esborrany de la composició dels Comitès de selecció amb figura avaluador extern. <i>(Octubre 2016)</i></p> <p>Aprovació, difusió i implementació de la inclusió de la nova composició dels Comitès de selecció amb la nova figura d'avaluador extern en la normativa interna que ho reguli. <i>(Desembre 2017).</i></p>	<p>4T/2017</p>	<p>Preparació prevista per al 2n i 3er trimestres del 2017</p>

RECLUTAMENT (CONTRACTACIÓ)

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 15. Transparència (Codi):</i> <i>"Els candidats han de ser informats, abans de la selecció, sobre el procés de contractació i els criteris de selecció, el nombre de llocs disponibles i les perspectives de desenvolupament de la carrera. Igualment, després del procés de selecció han de ser informats sobre els punts forts i febles de les seves sol·licituds".</i></p> <p>Millorar la informació que reben les persones descartades en la fase de l'entrevista sobre els punts forts i febles de la seva candidatura</p> <p><i>Detecció de millora del grup de treball.</i></p>	<p>Recursos Humans</p>	<p>Elaboració d'una plantilla per als Comitès de selecció on es recullin els punts forts i febles dels candidats entrevistats. <i>(Febrer 2016).</i></p>	<p>1T/2017</p>	<p>Completat</p>
		<p>Aprovació, difusió i implementació de la plantilla. <i>(Maig 2017).</i></p>	<p>2T/2017</p>	<p>Completat</p>
		<p>Esborrany del circuit de comunicació per a transmetre la informació als candidats descartats en la fase de l'entrevista. <i>(Març 2016).</i></p>	<p>1T/2016</p>	<p>Completat</p>
		<p>Aprovació i difusió del circuit. <i>(Novembre 2016).</i></p>	<p>4T/2016</p>	<p>Completat</p>

RECLUTAMENT (CONTRACTACIÓ)

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 19. <u>Reconeixement de les qualificacions (Codi):</u></i> <i>"Els contractants i/o finançadors han de garantir la valoració i avaluació apropiades de les qualificacions acadèmiques i professionals, incloses les no oficials, de tots els investigadors, especialment en el context de la mobilitat internacional i professional. Els contractants i/o finançadors han d'informar-se i adquirir una comprensió completa de les normatives, els procediments i les disposicions que regeixen el reconeixement de les esmentades qualificacions, explorant consegüentment el dret nacional, els convenis i les normatives específiques vigents en matèria de reconeixement de les esmentades qualificacions a través de tots els canals disponibles".</i></p> <p>En els processos de selecció es requerirà, a més del títol i CV, cal demanar també l'historial acadèmic, carta de motivació i com a mínim una carta de recomanació.</p> <p><i>Detecció de millora del grup de treball.</i></p>	<p>Recursos Humans</p>	<p>Incorporació a les convocatòries de les places els nous requeriments documentals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historial acadèmic - Carta de motivació - Una carta de recomanació (com a mínim). 	<p>1T/2015</p>	<p>(*)</p>

(*) En realitat aquesta acció va ser un obstacle donat que la major part de candidats únicament facilitaven el seu CV, per la qual cosa calia tornar a demanar-los-hi la resta de documentació, comprovant que molt no ho feien. Això ens va portar a reconsiderar aquesta millora donat que, en canvi, el Report of the Working Group of Steering Group of Human Resources Management sota l'Àrea Europea de Recerca relatiu a l'OTM-R indica que la càrrega administrativa en els candidats hauria de mantenir-se al mínim.

Per aquesta raó, es va decidir que els documents (títols, notes acadèmiques, etc.) es demanarien únicament a aquells candidats que fossin a ser entrevistats.

RECLUTAMENT (CONTRACTACIÓ)

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 21 – <u>Nomenaments postdoctorals</u> (Codi).</i> <i>“Las instituciones responsables dels nomenaments d’investigadors postdoctorals han d’establir normes clares i directrius explícites, especificant la durada màxima i els objectius dels nomenaments. Aquestes directrius han de tenir en compte el temps passat per l’investigador en previs llocs postdoctorals en altres institucions i considerar que l’estatus postdoctoral ha de ser transitori, amb l’objectiu primari de proporcionar oportunitats professionals addicionals per desenvolupar una carrera d’investigador en un context de perspectives professionals a llarg termini”.</i></p> <p>Establiment d’una normativa sobre contractació postdoctoral.</p> <p><i>Preguntat a l’enquesta</i></p>	<p>Direcció Científica Recursos Humans</p>	<p>Redacció d’una Instrucció Tècnica que reculli el procés de selecció i contractació postdoctoral. (<i>Maig 2015</i>).</p> <p>Aprovació, difusió i implementació de la Instrucció Tècnica recollint el procés de selecció i contractació postdoctoral. (<i>Juny 2016</i>).</p> <p>Posteriorment es comprovarà la coherència entre aquesta instrucció tècnica i la redacció del proper Conveni Col·lectiu. (<i>Juliol 2017</i>).</p>	<p>3T/2017</p>	<p>Completat</p> <p>Completat</p> <p>En preparació degut al fet de que el Conveni Col·lectiu encara no s’ha aprovat.</p>

CONDICIONS DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p>Principi 22. <u>Reconeixement de la professió:</u></p> <p><i>“Tots els investigadors que segueixen una carrera de recerca han de ser reconeguts com a professionals i tractats en conseqüència. Això ha de començar a l'inici de les seves carreres, és a dir, a nivell de postgrau, i ha d'incloure tots els nivells independentment de la seva classificació a nivell nacional (per exemple, treballador, estudiant de postgrau, doctorand, becari de postgrau, funcionari públic)”.</i></p> <p>Introducció de la figura del doctorand com una nova categoria professional en el conveni col·lectiu de l'IRTA.</p> <p><i>Detecció de millora del grup de treball.</i></p>	Recursos Humans	Publicació d'aquesta figura en el nou conveni col·lectiu de l'IRTA 2016-2019.	3T/2017	En preparació degut al fet de que el Conveni Col·lectiu encara no s'ha aprovat.
<p>Principi 24 – <u>Condicions de treball.</u></p> <p><i>“Els contractants i/o finançadors han de vetllar per tal que les condicions de treball dels investigadors, inclosos aquells amb discapacitats, proporcionin la flexibilitat necessària per garantir el rendiment de la recerca de conformitat amb la legislació nacional vigent i amb els conveni col·lectius nacionals o sectorials. Tanmateix, han de procurar proporcionar unes condicions de treball que permetin tant als investigadors com a les investigadores combinar la vida familiar i el treball, els fills i la carrera. Ha de donar-se especial atenció, entre altres coses, a la flexibilitat d'horaris de treball, el treball a temps parcial, el tele-treball i els períodes sabàtics, així com a les necessàries disposicions econòmiques i administratives que regeixen aquestes disposicions”.</i></p> <p>Estudiar accions encaminades a una flexibilitat més gran en les condicions de treball que permetin garantir el rendiment de la carrera científica i la conciliació laboral i familiar.</p> <p><i>Preguntat a l'enquesta</i></p>	Recursos Humans	<p>Estudiar i proposar noves mesures de flexibilitat per al col·lectiu d'RDT. <i>(Octubre 2017).</i></p> <p>Aprovació, difusió i implementació de les mesures de flexibilitat. <i>(Octubre 2018).</i></p>	4T/2018	Preparació prevista per al 2n. Trimestre del 2017

CONDICIONS DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p>Principi 27 – Equilibri de sexes <i>“Els contractants i/o finançadors han de vetllar perquè existeixi un equilibri representatiu entre sexes a tots els nivells de la plantilla, inclosos els nivells de supervisió i direcció. Aquest objectiu ha d’aconseguir-se partint d’una política d’igualtat d’oportunitats en la contractació de personal i en les etapes professionals subsegüents sense que això, no obstant, prevalgui sobre criteris de qualitat i competència. Per tal de garantir la igualtat de tracte, els comitès de selecció i avaluació han de comptar amb un equilibri acurat entre homes i dones”.</i></p> <p>Elaboració del Pla d’Igualtat de l’IRTA.</p> <p>Preguntat a l’enquesta</p>	<p>Recursos Humans</p>	<p>Esborrany del Pla d’Igualtat. <i>(Juliol 2015).</i></p> <p>Aprovació i difusió del Pla d’Igualtat. <i>(Febrer 2018).</i></p>	<p>1T/2018</p>	<p>Completat</p> <p>Preparació prevista per al 1er trimestre de 2017</p>
<p>Principi 28. Desenvolupament professional (de la carrera): <i>“Els contractants i/o finançadors d’investigadors han d’elaborar, preferiblement dins del marc de la seva gestió de recursos humans, una estratègia de desenvolupament professional específica per als investigadors, inclosos els investigadors amb contracte de durada determinada, que abasti totes les etapes de la seva carrera independentment de la seva situació contractual. L’estratègia ha de contemplar la disponibilitat de mentors que proporcionin recolzament i orientació per al desenvolupament personal i professional dels investigadors, motivant-los i contribuint, així, a reduir la possible inseguretat del seu futur professional. Tots els investigadors han de ser informats d’aquestes mesures i disposicions”.</i></p> <p>Establir un Pla de Formació propi específic per a R+D+T que reculli les activitats específiques per aquest col·lectiu.</p> <p>Detecció de millora del grup de treball.</p>	<p>Recursos Humans</p>	<p>Diferenciar l’actual Pla de formació i en dos: un per al col·lectiu d’ R+D+T i un altre per a la resta de col·lectius. <i>(Gener 2016).</i></p>	<p>1T/2016</p>	<p>Completat</p>

CONDICIONS DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 28 – <u>Desenvolupament professional (de la carrera)</u></i> <i>“Els contractants i/o finançadors d’investigadors han d’elaborar, preferiblement dins del marc de la seva gestió de recursos humans, una estratègia de desenvolupament professional específica per als investigadors, inclosos els investigadors amb contracte de durada determinada, que abasti totes les etapes de la seva carrera independentment de la seva situació contractual. L’estratègia ha de contemplar la disponibilitat de mentors que proporcionin recolzament i orientació per al desenvolupament personal i professional dels investigadors, motivant-los i contribuint, així, a reduir la possible inseguretat del seu futur professional. Tots els investigadors han de ser informats d’aquestes mesures i disposicions”.</i></p> <p>Adopció de mesures encaminades a informar, recolzar i orientar als doctorands i postdocs per al seu desenvolupament professional a l’IRTA i més enllà de la seva estada a l’IRTA.</p> <p><i>Preguntat a l’enquesta</i></p>	<p>Direcció Científica Recursos Humans Comunicació TIC</p>	<p>Estudiar i proposar mesures per informar, recolzar i orientar als doctorands i postdocs. <i>(<u>Novembre 2017</u>)</i>.</p> <p>Aprovació, difusió i implementació de les mesures per informar, recolzar i orientar als doctorands i postdocs. <i>(<u>Maiq 2018</u>)</i>.</p>	<p>2T/2018</p>	<p>Preparació prevista per al 4rt trimestre del 2017</p>

CONDICIONS DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p>Principi 31. Drets de Propietat Intel·lectual: <i>“Els contractants i/o finançadors han de vetllar perquè els investigadors es beneficiïn, en qualsevol etapa de la seva carrera, de l’eventual explotació dels seus resultats en R+D mitjançant l’adequada protecció jurídica, especialment en matèria de protecció de drets de propietat intel·lectual i de drets d’autor. Les polítiques i pràctiques han d’especificar els drets que corresponguin als investigadors i/o, en el seu lloc, als seus treballadors o altres parts interessades, incloses les entitats comercials o industrials exteriors, segons allò previst sota acords específics de col·laboració o altres tipus d’acords”.</i></p> <p>Elaboració d’un recull amb les normes IRTA sobre patents, publicacions, tesis, confidencialitat, etc. disponible a la IRTAnet.</p> <p><i>Detecció de millora del grup de treball.</i></p>	<p>Serveis Jurídics</p>	<p><i>Es farà conjuntament amb el principi núm. 5 sobre obligacions contractuals i jurídiques.</i></p> <p>Esborrany (<u>Març 2015</u>) Aprovació (<u>Setembre 2015</u>) Document final (<u>Gener 2016</u>)</p>	<p>1T/2016</p>	<p>Completat</p>

CONDICIONS DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

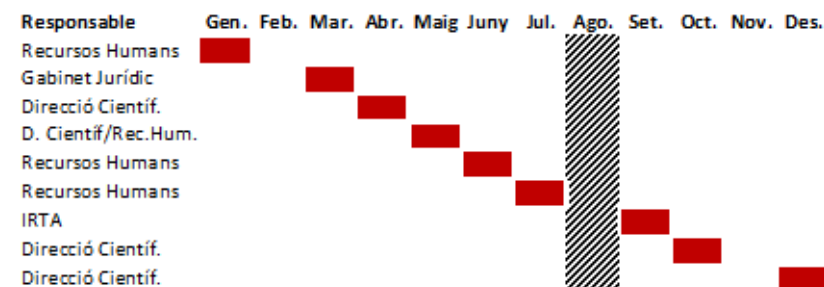
ACCIÓ	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARI	ESTAT ACTUAL
<p><i>Principi 34. <u>Reclamacions / apel·lacions:</u></i> <i>“Els contractants i/o finançadors d’investigadors han d’establir, respectant les disposicions i normatives nacionals, procediments apropiats, possiblement a través d’una persona imparcial (una mena de defensor de l’investigador), per tractar les reclamacions i apel·lacions dels investigadors, incloses les referents a conflictes entre supervisors i investigadors en la fase inicial de la carrera. Aquests procediments han d’oferir a tot el personal de recerca assistència confidencial i informal per resoldre conflictes, disputes i queixes laborals, amb objecte de fomentar el tracte just i equitatiu a l’entitat i de millorar la qualitat general de l’ambient de treball”.</i></p> <p>El Codi Ètic haurà de permetre gestionar les discrepàncies que puguin sorgir sobre els aspectes de caire científic. Per a altres tipus de conflicte s’aprovarà el protocol de gestió de conflictes interpersonals on es determina el procediment per a la seva resolució.</p> <p><i>Detecció de millora del grup de treball.</i></p>	<p>Recursos Humans Direcció científica</p>	<p>Esborrany del protocol de gestió de conflictes. <i>(Juny 2015).</i></p> <p>Aprovació i difusió del protocol de conflictes. <i>(Juliol 2016).</i></p>	<p>3T/2016</p>	<p>Completat</p>

CRONOGRAMA DEL PLA D'ACCIÓ (2015 i 2016)

Any 2015

Acció

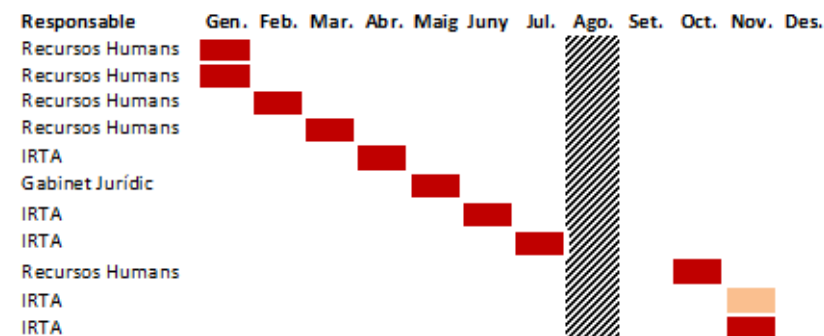
Incorporació d'informació addicional en convocatòries de noves places.
 Esborrany normes IRTA respecte a les patents, publicacions, confidencialitat, etc.
 Esquema inicial del Codi Ètic de l'IRTA
 Esborrany sobre procés de selecció i contractació dels investigadors postdoctorals.
 Esborrany del Protocol per a gestió de conflictes interpersonals.
 Esborrany del Pla d'Igualtat de l'IRTA
 Aprovar l'esborrany de les normes IRTA sobre patents, publicacions, etc.
 Esborrany del Codi Ètic de l'IRTA
 Consultes amb Caps de Programa i Directors de Subprograma sobre el Codi Ètic.



Any 2016

Acció

Difusió de les normes de l'IRTA respecte les patents, publicacions, confidencialitat, etc.
 Establir un Pla de Formació R+D per al personal investigador.
 Esborrany d'una plantilla sobre els punts forts i febles dels candidats entrevistats.
 Esborrany sobre comunicació interna per donar informació als candidats rebutjats.
 Aprovació del Codi Ètic de l'IRTA.
 Esborrany de clàusula per als drets de propietat intel·lectual en els contractes de treball.
 Aprovació i difusió del procés de selecció i contractació dels investigadors postdoctorals.
 Aprovació i difusió del Protocol per a gestió de conflictes interpersonals.
 Esborrany de Comitès de Selecció i Promoció incorporant un expert extern.
 Aprovació de la clàusula sobre drets de propietat intel·lectual en contractes de treball.
 Aprovació i difusió de la plantilla amb els punts forts i febles dels candidats descartats.



■ Aprovat però no implementat