

## ***PLAN DE ACCIÓN DE HRS4R - 2015/2018.***

### ***PREAMBULO***

A raíz del estudio, efectuado por el grupo de trabajo, de cada uno de los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, se decide hacer una encuesta al personal I+D del IRTA. En la encuesta, llevada a cabo durante el mes de julio de 2014, se formularon un total de 7 preguntas (cinco preguntas para todo el personal I+D sobre algunos de los principios que forman parte de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Una sexta pregunta iba dirigida a los postdocs y doctorandos que están en el IRTA y la séptima y última pregunta iba dirigida únicamente a los doctorandos).

En paralelo, el grupo de trabajo, a través del estudio de los 40 principios de la Carta Europea, ha detectado un número de mejoras complementarias a las acciones recogidas a través de la encuesta difundida al personal de I+D, y que también se implementarán en el presente Plan de Acción.

Del análisis de los resultados de la mencionada encuesta han surgido una serie de acciones que deben implementarse y que son las que, a continuación, reflejan el presente Plan del Acción del IRTA para el período 2015/2018.

**ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES**

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 2 – Principios éticos.</i>  <i>“Los investigadores deben observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos nacionales, sectoriales o institucionales”.</i></p> <p><b>Elaboración del Código Ético del IRTA y los instrumentos necesarios para su implementación.</b></p> <p><i>Preguntado en la encuesta</i></p>	<p>Dr. Pere Arús                      (Adjunto a la                      Dirección                      Científica)</p>	<p>Esquema inicial del Código Ético (<i>Abril 2015</i>).</p> <p>Borrador Código Ético (<i>Octubre 2015</i>).</p> <p>Consultas con los jefes de programa y los directores de subprograma (<i>Diciembre 2015</i>).</p> <p>Aprobación del Código Ético del IRTA (<i>Abril 2016</i>).</p> <p>Difusión y publicación del Código Ético del IRTA (<i>Marzo2017</i>).</p>	<p><b>1T/2017</b></p>

## ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 5 - Obligaciones contractuales y jurídicas:</i>  <i>“Los investigadores de todos los niveles deben conocer la normativa nacional, sectorial o institucional que rige las condiciones de formación y/o trabajo. Esto incluye la normativa sobre los derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de toda posible entidad patrocinadora o financiera, independientemente de la naturaleza del contrato. Los investigadores deben observar las mencionadas normativas entregando los resultados requeridos (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato o documento equivalente”.</i></p> <p><b>Elaboración de un resumen con las normas IRTA sobre patentes, publicaciones, tesis, confidencialidad, etc. disponible en la IRTAnet.</b></p> <p><b>Incorporación a los contratos de trabajo de una cláusula sobre la propiedad intelectual</b></p> <p><b><i>Detección de mejora del grupo de trabajo.</i></b></p>	Servicios Jurídicos	<p>Borrador (<u>Marzo 2015</u>)</p> <p>Aprobación (<u>Septiembre 2015</u>)</p> <p>Difusión (<u>Enero 2016</u>).</p> <p><i>Borrador cláusula propiedad intelectual.</i>  <i>(<u>Noviembre 2016</u>).</i></p> <p><i>Aprobación cláusula e inclusión en los contratos</i>  <i>(<u>Mayo 2016</u>).</i></p>	<p><b>1T/2016</b></p> <p><b>2T/2016</b></p>

## ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 11 – <u>Sistemas de evaluación / valoración.</u></i>  <i>“Los contratantes y/o financiadores deben aplicar a todos los investigadores, incluidos los más expertos, sistemas de evaluación / valoración de forma que su rendimiento profesional sea sospedado de forma regular y transparente por un comité independiente (y, en el caso de los investigadores expertos, preferiblemente internacional)”.</i></p> <p>Introducción de un sistema de evaluación científica cuantitativo y cualitativo para el personal I+D temporal.</p> <p><b>Redacción de un sistema de evaluación I+D voluntario para personal temporal con contrato igual o superior a 12 meses (*)</b></p> <p><i><b>Preguntado en la encuesta</b></i></p>	<p>Dirección Científica Recursos Humanos</p>	<p>Borrador modelo evaluación (<u>Marzo 2018</u>).</p> <p>Estudiar sistema información automático para evaluación voluntaria. (<u>Abril 2018</u>).</p> <p>Aprobación del modelo de evaluación voluntario (<u>Julio2018</u>).</p> <p>Difusión e implementación del modelo de evaluación voluntario. (<u>Noviembre 2018</u>).</p>	<p><b>4T/2018</b></p>

(\*) En el momento de la comunicación de finalización de contrato se pedirá al investigador/a si quiere ser evaluado/a.

## RECLUTAMIENTO (CONTRATACIÓN)

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 14. Selección (Código):</i>  <i>“Los comités de selección deben reunir miembros con diversos niveles de experiencia y competencias, contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres y, cuando sea posible y viable, incluir miembros de diversos sectores (público y privado) y disciplinas, incluso de otros países, y con experiencia adecuada para evaluar al candidato. Siempre que sea posible y viable, deberán utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, tales como la evaluación por expertos externos y las entrevistas personales. Los miembros de los consejos de selección deben recibir la formación adecuada”.</i></p> <p><b><i>Incorporación de un evaluador externo (a ser posible extranjero) en los Comités de selección y promoción de las categorías superiores a la “C”</i></b></p> <p><b><i>Detección de mejora del grupo de trabajo.</i></b></p>	<p>Dirección Científica Recursos Humanos</p>	<p>Borrador de la composición de los Comités de selección con figura evaluador externo.  <u>(Octubre 2016)</u></p> <p>Aprobación, difusión e implementación de la inclusión de la nueva composición de los Comités de selección con la nueva figura de evaluador externo en la normativa interna que lo regule.  <u>(Diciembre 2017).</u></p>	<p><b>4T/2017</b></p>

## RECLUTAMIENTO (CONTRATACIÓN)

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 15. <u>Transparencia (Código):</u></i>  <i>“Los candidatos deben ser informados, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de plazas disponibles y las perspectivas de desarrollo de la carrera. Igualmente, después del proceso de selección deben ser informados sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes”.</i></p> <p><b>Mejorar la información que reciben las personas descartadas en la fase de entrevista sobre los puntos fuertes y débiles de su candidatura</b></p> <p><i>Detección de mejora del grupo de trabajo.</i></p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Elaboración de una plantilla para los Comités de selección donde se recojan los puntos fuertes y débiles de los candidatos entrevistados.  <i>(Febrero 2016).</i></p> <p>Aprobación, difusión e implementación de la plantilla.  <i>(Mayo 2017).</i></p> <p>Borrador del circuito de comunicación para transmitir la información a los candidatos descartados en la fase de la entrevista.  <i>(Marzo 2016).</i></p> <p>Aprobación y difusión del circuito.  <i>(Noviembre 2016).</i></p>	<p><b>1T/2017</b></p> <p><b>4T/2016</b></p>

## RECLUTAMIENTO (CONTRATACIÓN)

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 19. Reconocimiento de las cualificaciones (Código):</i>  <i>“Los contratantes y/o financiadores deben garantizar la valoración y evaluación apropiadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no oficiales, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de la movilidad internacional e profesional. Los contratantes y/o financiadores deben informarse y adquirir una comprensión completa de las normativas, los procedimientos y las disposiciones que rigen el reconocimiento de las mencionadas cualificaciones, explorando consiguientemente el derecho nacional, los convenios y las normativas específicas vigentes en materia de reconocimiento de las mencionadas cualificaciones a través de todos los canales disponibles”.</i></p> <p><b>En los procesos de selección se requerirá, además del título y CV, debe pedirse también el historial académico, carta de motivación y como mínimo una carta de recomendación.</b></p> <p><i>Detección de mejora del grupo de trabajo.</i></p>	Recursos Humanos	<p>Incorporación en las convocatorias de las plazas los nuevos requerimientos documentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Historial académico</li> <li>- Carta de motivación</li> <li>- Una carta de recomendación ( como mínimo).</li> </ul>	<b>1T/2015</b>

## RECLUTAMIENTO (CONTRATACIÓN)

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 21 – <u>Nombramientos postdoctorales</u> (Código).</i>  <i>“Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores postdoctorales deben establecer normas claras y directrices explícitas, especificando la duración máxima y los objetivos de los nombramientos. Estas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el investigador en lugares postdoctorales previos en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo primario de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para desarrollar una carrera de investigador en un contexto de perspectivas profesionales a largo plazo”.</i></p> <p><b>Establecimiento de una normativa sobre contratación postdoctoral.</b></p> <p><i>Preguntado en la encuesta</i></p>	<p>Dirección Científica Recursos Humanos</p>	<p>Redacción de una Instrucción Técnica que recoja el proceso de selección y contratación postdoctoral.  <i>(Mayo 2015).</i></p> <p>Aprobación, difusión e implementación de la Instrucción Técnica recogiendo el proceso de selección y contratación postdoctoral.  <i>(Junio 2016).</i></p> <p>Posteriormente es comprobará la coherencia entre esta instrucción técnica y la redacción del próximo Convenio Colectivo.  <i>(Julio 2017).</i></p>	<p><b>3T/2017</b></p>



**CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 22. Reconocimiento de la profesión:</i></p> <p><i>“Todos los investigadores que sigan una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe empezar al inicio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, trabajador, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postgrado, funcionario público)”.</i></p> <p><b>Introducción de la figura del doctorando como una nueva categoría profesional en el convenio colectivo del IRTA.</b></p> <p><i>Detección de mejora del grupo de trabajo.</i></p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Publicación de esta figura en el nuevo convenio colectivo del IRTA 2016-2019.</p>	<p><b>3T/2017</b></p>

CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 24 – Condiciones de trabajo.</i>  <i>“Los contratantes y/o financiadores deben velar para que las condiciones de trabajo de los investigadores, incluidos aquellos con discapacidades, proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Igualmente deben procurar proporcionar unas condiciones de trabajo que permitan tanto a los investigadores como a las investigadoras combinar la vida familiar y el trabajo, los hijos y la carrera. Debe prestarse especial atención, entre otras cosas, a la flexibilidad de horarios de trabajo, trabajo a tiempo parcial, tele-trabajo y los períodos sabáticos, así como a las necesarias disposiciones económicas y administrativas que rigen estas disposiciones”.</i></p> <p><b>Estudiar acciones encaminadas a una flexibilidad más grande en las condiciones de trabajo que permitan garantizar el rendimiento de la carrera científica y la conciliación laboral y familiar.</b></p> <p><i>Preguntado en la encuesta</i></p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Estudiar y proponer nuevas medidas de flexibilidad para el colectivo de I+D.  <i>(Octubre 2017).</i></p> <p>Aprobación, difusión e implementación de las medidas de flexibilidad.  <i>(Octubre 2018).</i></p>	<p><b>4T/2018</b></p>

**CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 27 – <u>Equilibrio de sexos</u></i>  <i>“Los contratantes y/o financiadores deben velar para que exista un equilibrio representativo entre sexos en todos los niveles de la plantilla, incluidos los niveles de supervisión y dirección. Este objetivo debe conseguirse partiendo de una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y en las etapas profesionales subsiguientes sin que ello, no obstante, prevalezca sobre criterios de calidad y competencia. Para garantizar la igualdad de trato, los comités de selección y evaluación deben contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres”.</i></p> <p><b>Elaboración del Plan de Igualdad del IRTA.</b></p> <p><i>Preguntado en la encuesta</i></p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Borrador del Plan de Igualdad. <i>(Julio 2015).</i></p> <p>Aprobación y difusión del Plan de Igualdad. <i>(Febrero 2018).</i></p>	<p><b>1T/2018</b></p>
<p><i>Principio 28. <u>Desarrollo profesional (de la carrera):</u></i>  <i>“Los contratantes y/o financiadores de investigadores deben elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contratos de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándolos y contribuyendo así a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones”.</i></p> <p><b>Establecer un Plan de Formación propio específico para I+D+T que recoja las actividades específicas para este colectivo.</b></p> <p><i>Detección de mejora del grupo de trabajo.</i></p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Diferenciar el actual Plan de formación en dos: uno para el colectivo de I+D+T y otro para el resto de colectivos. <i>(Enero 2016).</i></p>	<p><b>1T/2016</b></p>

**CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

ACCIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR	CALENDARIO
<p><i>Principio 28 – <u>Desarrollo profesional</u> (de la carrera)</i>  <i>“Los contratantes y/o financiadores de investigadores deben elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándolos y contribuyendo así a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones”.</i></p> <p><b>Adopción de medidas encaminadas a informar, apoyar y orientar a los doctorandos y postdocs para su desarrollo profesional en el IRTA y más allá de su estancia en el IRTA.</b></p> <p><i>Preguntado en la encuesta</i></p>	<p>Dirección Científica                      Recursos Humanos                      Comunicación                      TIC</p>	<p>Estudiar y proponer medidas para informar, apoyar y orientar a los doctorandos y postdocs.  <i>(Noviembre 2017).</i></p> <p>Aprobación, difusión e implementación de las medidas para informar, apoyar y orientar a los doctorandos y postdocs.  <i>(Mayo 2018).</i></p>	<p><b>2T/2018</b></p>

## CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

<p><b>Principio 31. Derechos de Propiedad Intelectual:</b>  <i>“Los contratantes y/o financiadores deben velar para que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la eventual explotación de sus resultados en I+D mediante la adecuada protección jurídica, especialmente en materia de protección de derechos de propiedad intelectual y de derechos de autor. Las políticas y prácticas deben especificar los derechos que correspondan a los investigadores y/o, en su caso, a sus trabajadores u otras partes interesadas, incluidas las entidades comerciales o industriales exteriores, según lo previsto bajo acuerdos específicos de colaboración u otros tipos de acuerdos”.</i></p> <p><b>Elaboración de un resumen con las normas IRTA sobre patentes, publicaciones, tesis, confidencialidad, etc. disponible en la IRTAnet.</b></p> <p><b>Detección de mejora del grupo de trabajo.</b></p>	<p>Servicios Jurídicos</p>	<p><b>Se hará conjuntamente con el principio núm. 5 sobre obligaciones contractuales y jurídicas.</b></p> <p>Borrador (<u>Marzo 2015</u>)  Aprobación (<u>Septiembre 2015</u>)  Documento final (<u>Enero 2016</u>)</p>	<p><b>1T/2016</b></p>
<p><b>Principio 34. Reclamaciones / apelaciones:</b>  <i>“Los contratantes y/o financiadores de investigadores deben establecer, respetando las disposiciones y normativas nacionales, procedimientos apropiados, posiblemente a través de una persona imparcial (una especie de defensor del investigador), para tratar las reclamaciones y apelaciones de los investigadores, incluidas las referentes a conflictos entre supervisores e investigadores en la fase inicial de la carrera. Estos procedimientos deben ofrecer a todo el personal de investigación asistencia confidencial e informal para resolver conflictos, disputas y quejas laborales, con objeto de fomentar el trato justo y equitativo en la entidad y de mejorar la calidad general del ambiente de trabajo”.</i></p> <p><b>El Código Ético deberá permitir gestionar las discrepancias que puedan surgir sobre los aspectos de índole científicos.</b>  <b>Para otros tipos de conflicto se aprobará el protocolo de gestión de conflictos interpersonales donde se determine el procedimiento para su resolución.</b></p> <p><b>Detección de mejora del grupo de trabajo.</b></p>	<p>Recursos Humanos  Dirección científica</p>	<p>Borrador del protocolo de gestión de conflictos.  (<u>Junio 2015</u>).</p> <p>Aprobación y difusión del protocolo de conflictos.  (<u>Julio 2016</u>).</p>	<p><b>3T/2016</b></p>