

---

Presentación

# “Human Resources Strategy for Researchers” - HRS4R

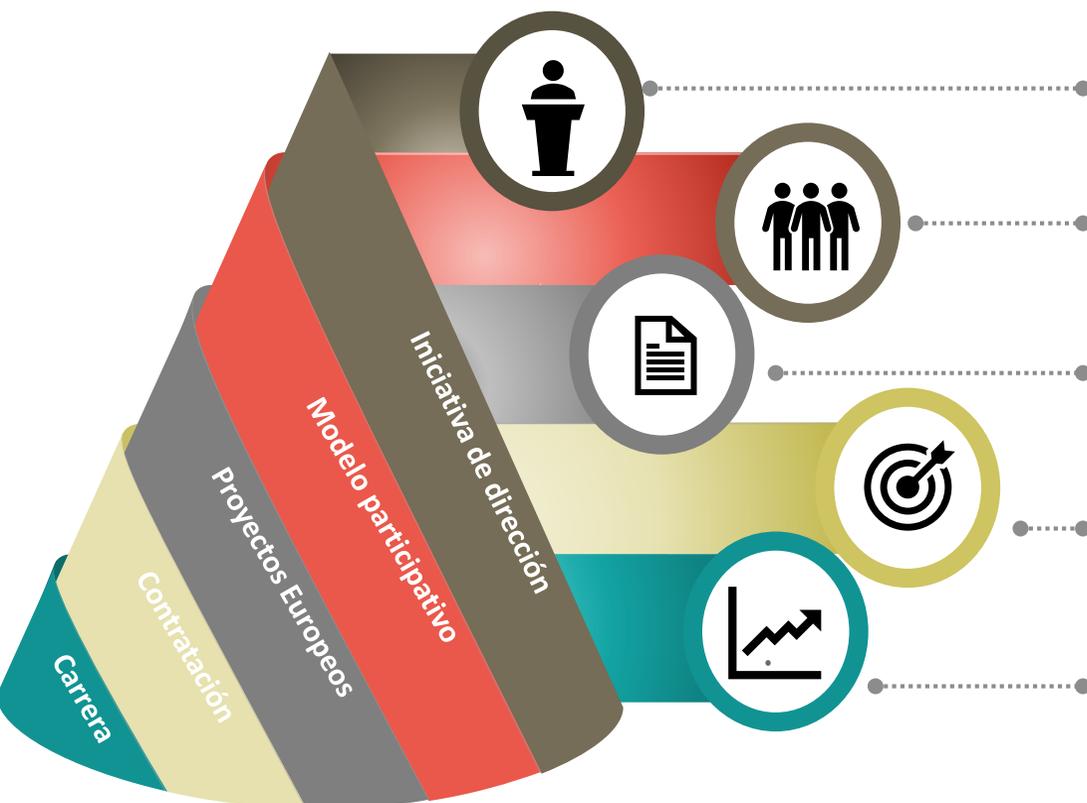
Presentación en Campus

Jaén, 22 de noviembre de 2018.

---



# ¿Porque es un tema importante para la UJaen?



## Iniciativa del Rectorado

Liderado por **VR de Innovacion y Transferencia**

La Universidad ha decidido modernizar, mejorar el entorno profesional de los investigadores y en alinearse con las políticas europeas: Sello Human Resources Award

## Modelo participativo

Se da la posibilidad de diseñar los elementos claves de la carrera profesional

## Afecta a los Proyectos Europeos

El sello da prioridad en la asignación de Marie Curie y evita la auditoria de RRHH en los proyectos H2020.

## Mejora los procesos de contratación

Abierto, Transparente, Basado en Méritos.

## Impulsa el diseño de una carrera profesional

Incorporación de elementos para crear una Carrera profesional.

# Contexto europeo

C&C - Charter & Code: la visión para el desarrollo de la investigación

HRS4R – Human Resources Strategy for researchers : mecanismo para consensuar objetivos y alcanzar la visión

article 32: a (*supporting & helpful*) instrucciones para implementar lo anterior a través de **best effort obligation**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

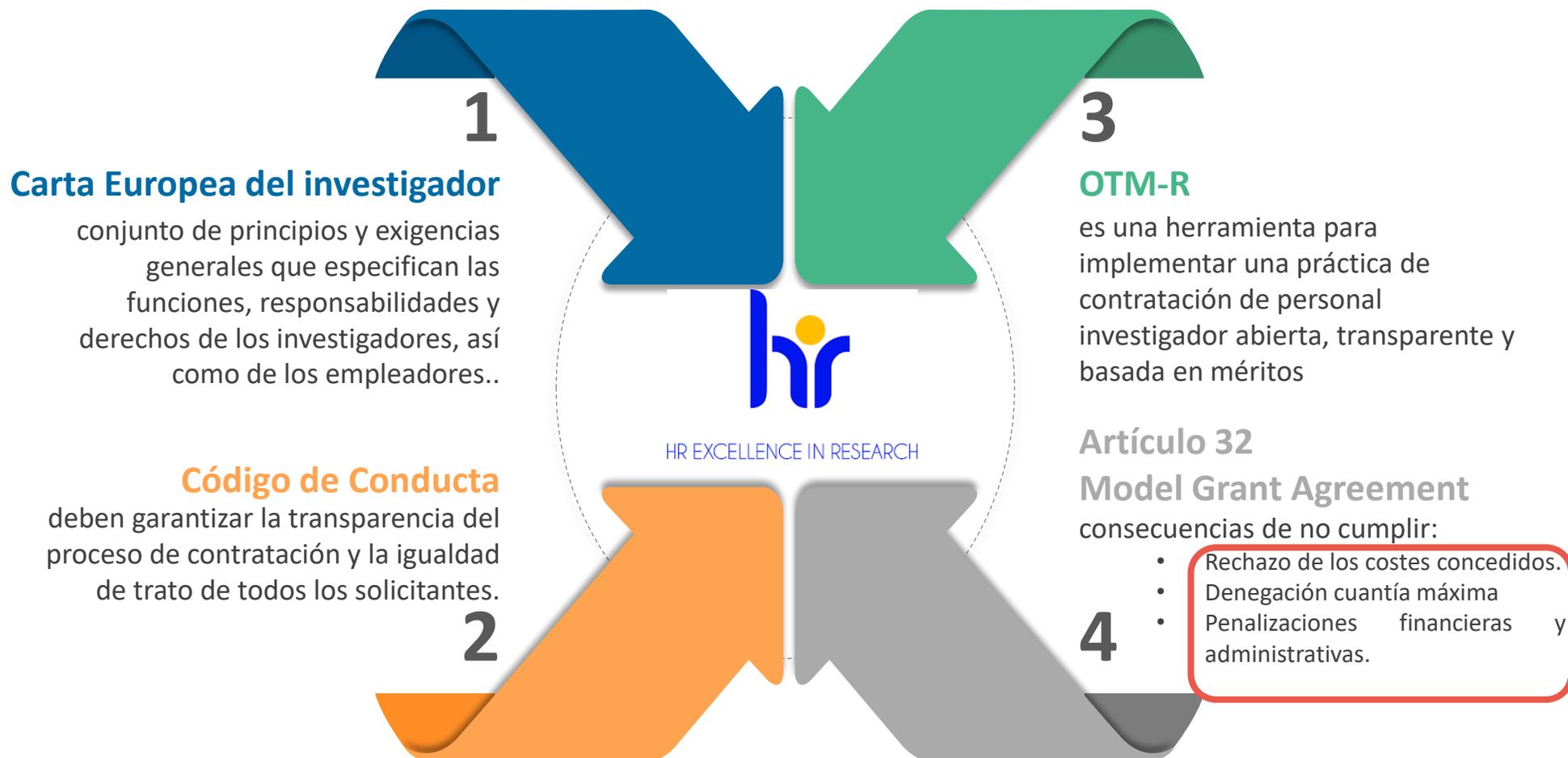
Horizon 2020 - Multi-beneficiary Grant Agreement (\*)  
SECTION 4 - other rights and obligations (ALL beneficiaries)

Article 32: RECRUITMENT & WORKING CONDITIONS for researchers

- 32.1 **OBLIGATION** to take all measures to implement C&C
- 32.2 **CONSEQUENCES** of non-compliance

# HRS4R - Human Resources Strategy 4 Researchers

## Human Resources Award



# ¿Cuáles son las consecuencias de no contar con el sello?

- La Comisión Europea puede **verificar** el cumplimiento del artículo 32 en auditorías, revisiones de proyecto, auditorías e investigaciones de la Oficina anti fraude europea (OLAF) donde se podrá pedir al beneficiario de la ayuda H2020 que tenga evidencias de que el artículo 32 se ha aplicado debidamente. El beneficiario no cumpliría con el artículo 32 en los siguientes casos:
  - Si no toma medidas para implementar el Charter & Code.
  - Si no comienza a dar pasos para resolver posibles conflictos entre sus políticas y los principios del Charter&Code.
  - Si no tiene políticas claras para la contratación y selección de investigadores.
  - Si no hace públicas las ofertas de empleo disponibles para su institución.
- Algunos ejemplos de las **consecuencias de no cumplir** con el artículo 32 pueden llegar a ser:
  - **Rechazo de los costes concedidos.**
  - **Denegación de la cuantía máxima de financiación.**
  - **Recuperación de cantidades injustificadas.**
  - **Penalizaciones financieras y administrativas.**
  - **Suspensión del proyecto, contrato o pagos.**
  - **Finalización del proyecto o contrato.**
  - **Finalización de la participación del beneficiario.**

# Introducción

El Código de Conducta - por familia de criterios

2

| Ethical and Professional Aspects          | Recruitment and Selection                               | Working Conditions and Social Security      | Training and Development                                   |
|---|---|---|--|
| 1. Research freedom                       | 12. Recruitment   | 22. Recognition of the profession           | 36. Relation with supervisors                              |
| 2. Ethical principles                     | 13. Recruitment (Code)                                  | 23. Research environment                    | 37. Supervision and managerial duties                      |
| 3. Professional responsibility            | 14. Selection (Code)                                    | 24. Working conditions                      | 38. Continuing Professional Development                    |
| 4. Professional attitude                  | 15. Transparency (Code)                                 | 25. Stability and permanence of employment  | 39. Access to research training and continuous development |
| 5. Contractual and legal obligations      | 16. Judging merit (Code)                                | 26. Funding and salaries                    | 40. Supervision  |
| 6. Accountability                         | 17. Variations in the chronological order of CVs (Code) | 27. Gender balance                          |  |
| 7. Good practice in research              | 18. Recognition of mobility experience (Code)           | 28. Career development                      |  |
| 8. Dissemination, exploitation of results | 19. Recognition of qualifications (Code)                | 29. Value of mobility                       |  |
| 9. Public engagement                      | 20. Seniority (Code)                                    | 30. Access to career advice                 |  |
| 10. Non discrimination                    | 21. Postdoctoral appointments (Code)                    | 31. Intellectual Property Rights            |  |
| 11. Evaluation/ appraisal systems         |   | 32. Co-authorship                           |  |
|   |   | 33. Teaching                                |  |
|   |   | 34. Complains/ appeals                      |  |
|   |   | 35. Participation in decision-making bodies |  |

# Introducción

El Artículo 32, acuerdo de subvención del Model Grant Agreement de H2020

3



## El artículo 32 de los contratos de subvención en Horizonte 2020: Condiciones de contratación y trabajo para investigadores.

- Los acuerdos de subvención (“Grant Agreements”) son los contratos que los beneficiarios de financiación procedente de H2020 firman con la Comisión. La firma de estos contratos determina los compromisos de los beneficiarios.
- Las obligaciones derivadas de la gestión de los recursos humanos en investigación se cubren en el **artículo 32** del AMGA bajo el título de **“Condiciones de contratación y trabajo para investigadores”**. En concreto, este artículo indica que **los beneficiarios deben tomar las medidas necesarias para implementar los principios de la Carta para Investigadores y el Código de conducta para la contratación de investigadores**, también conocidos como el Charter&Code, en particular temas relacionados con: Condiciones de trabajo, Procesos de contratación transparentes basados en méritos, y Desarrollo de carrera investigadora.

## El artículo 32 en las acciones Marie-Slodowska Curie y sus condiciones específicas para la contratación y las condiciones laborales.



- Las acciones Marie-Slodowska Curie llevan un contrato de subvención con un artículo 32 modificado frente al resto de proyectos europeos. Las obligaciones van alineadas, por supuesto, con el Charter&Code, pero el artículo hace especial hincapié en temas como el contrato laboral, la supervisión al investigador, etc.

# Introducción

El Artículo 32, acuerdo de subvención del Model Grant Agreement de H2020

## 3

### ¿Cuáles son las consecuencias de no cumplir el artículo 32?

- El artículo 32 es de la tipología denominada **“best effort obligation”**, es decir, que los beneficiarios deben ser prácticos y tomar las medidas necesarias para resolver los conflictos entre sus políticas y prácticas y los principios definidos en el Charter& Code.
- Esta obligación es de aplicación para los beneficiarios de proyectos: **en ningún caso es criterio de evaluación de propuestas de Horizonte 2020.**
- La Comisión Europea puede **verificar** el cumplimiento del artículo 32 en auditorías, revisiones de proyecto, auditorías e investigaciones de la Oficina anti fraude europea (OLAF) donde se podrá pedir al beneficiario de la ayuda H2020 que tenga evidencias de que el artículo 32 se ha aplicado debidamente. El beneficiario no cumpliría con el artículo 32 en los siguientes casos:
  - Si no toma medidas para implementar el Charter & Code.
  - Si no comienza a dar pasos para resolver posibles conflictos entre sus políticas y los principios del Charter&Code.
  - Si no tiene políticas claras para la contratación y selección de investigadores.
  - Si no hace públicas las ofertas de empleo disponibles para su institución.
- Algunos ejemplos de las **consecuencias de no cumplir** con el artículo 32 pueden llegar a ser:
  - Rechazo de los costes concedidos.
  - Denegación de la cuantía máxima de financiación.
  - Recuperación de cantidades injustificadas.
  - Penalizaciones financieras y administrativas.
  - Suspensión del proyecto, contrato o pagos.
  - Finalización del proyecto o contrato.
  - Finalización de la participación del beneficiario.

# Introducción

EL OTM –R: Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

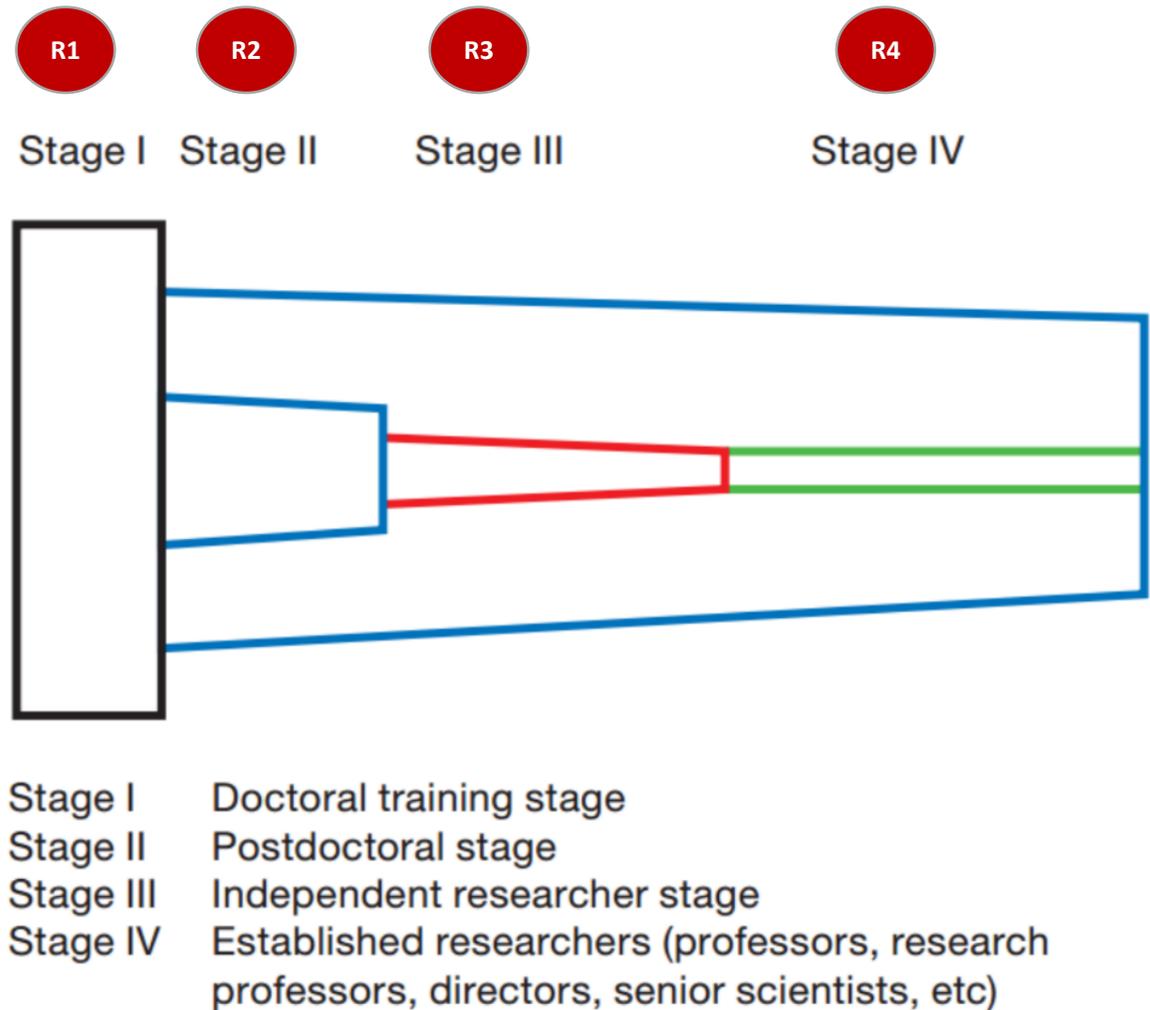
## 4

- El “paquete de **OTM-R**” es una herramienta para implementar una práctica de contratación de personal investigador abierta, transparente y basada en méritos. Estas medidas se han adoptado pensando en las entidades que contratan a personal investigador.
- El paquete de OTM-R incluye:
  - La base: ¿por qué es esencial el OTM-R?
  - Los principios y guías: ¿Cómo debería ser un buen sistema de OTM-R?
  - Un check list para instituciones: ¿Cómo son las prácticas que llevas actualmente?
  - La herramienta: una guía paso a paso para mejorar las prácticas de OTM-R
  - Ejemplos de buenas prácticas.
- **Es necesario** porque OTM-R asegura que la persona idónea para el puesto de trabajo sea la contratada, garantizando la igualdad de oportunidades y acceso para todos, facilita el desarrollo de un portfolio internacional (cooperación, competición y movilidad), y hace la carrera investigadora más atractiva.
- OTM-R **trae beneficios a investigadores, instituciones y al sistema** de investigación porque hace la carrera investigadora más atractiva, asegura la igualdad de oportunidades para todos los candidatos y facilita la movilidad. Además, puede contribuir a incrementar la relación coste-efectividad de la inversión en investigación.

# Introducción

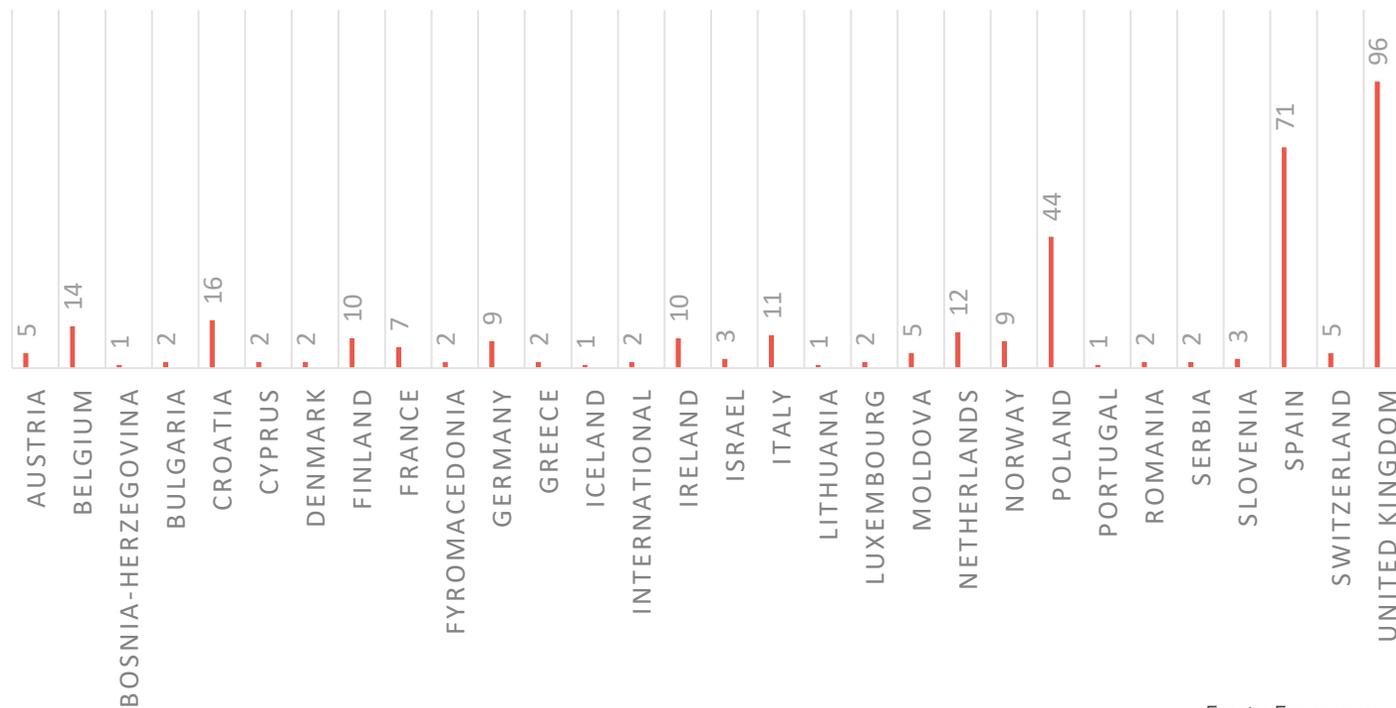
Carrera profesional de investigadores definida por CE

- Los **Doctores** tienen el potencial de ser los principales impulsores de la generación de la innovación y crecimiento económico basado en el conocimiento,
- asegurar la existencia de un **buen suministro de investigadores** para el mercado de trabajo dentro y fuera del mundo académico.
- La **promoción del desarrollo profesional** de los investigadores.
- Los **incentivos para contratar** investigadores por otros grupos de interés.
- Fomento de la **transferencia de resultados** de la investigación y vías de colaboración



# Implementación en Europa

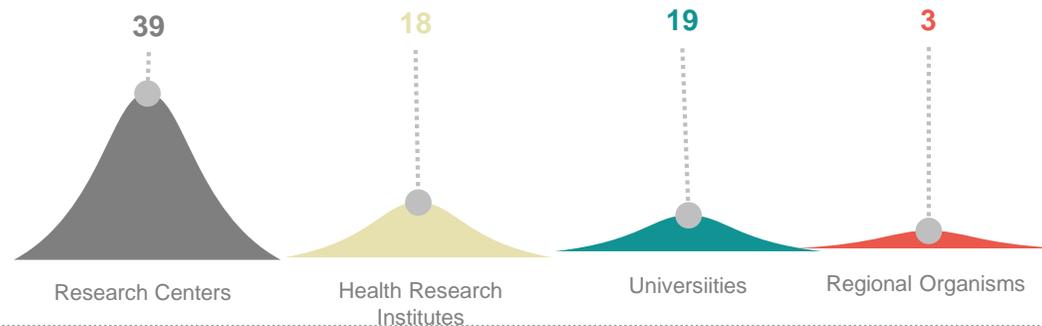
- HRS4R para implementar el C&C en un procedimiento voluntario. A día de hoy son mas de **417 instituciones con el sello HRA**.



Fuente: Euraxess.eu

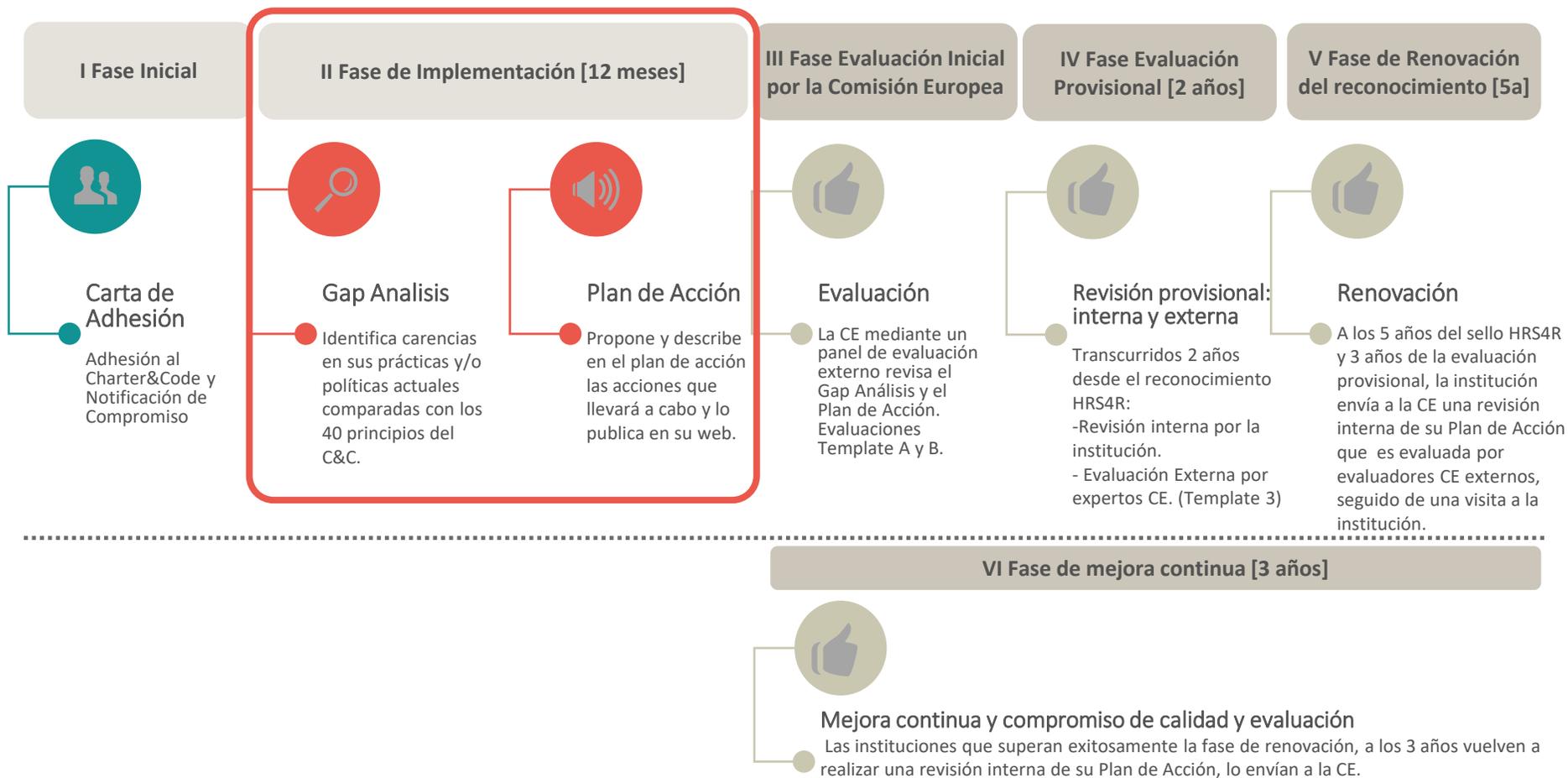
# Implementación en España

1. AGAUR
2. ANDALUSIAN PUBLIC FOUNDATION FOR THE BIOMEDICAL AND HEALTH RESEARCH (FIMABIS) (18.7.2017)
3. Andalusian Knowledge Agency (AAC) (9.1.2017)
4. ARAID
5. Achucarro Basque Center for Neuroscience
6. August Pi i Sunyer Biomedical Research Institute (IDIBAPS)
7. Basque Center for Applied Mathematics – BCAM
8. Basque Center on Cognition, Brain and Language (9.1.2017)
9. BC3, Basque Centre for Climate Change
10. Barcelona Supercomputing Center
11. CIRCE
12. Catalonia Institute for Energy Research (ES-IREC)
13. Catalan Institute for Water Research (ICRA)
14. Catalan Institute of Classical Archaeology (ICAC)
15. Center for Demographic Studies (CED UAB)
16. Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI)
17. Centre de Recerca Matemàtica (CRM)
18. Centre for Ecological Research and Forestry Applications (CREAF)
19. Centre for Genomic Regulation (CRG)
20. Centre for Research in Agricultural Genomics (CRAG)
21. Computer Vision Centre (CVC)
22. BIOCRUCES (10.2.2017)
23. FOREST SCIENCES CENTRE OF CATALONIA (CTFC)
24. ICFO – The Institute of Photonic Sciences
25. IFAE
26. IKERBASQUE - Basque Foundation for Science
27. IMDEA Materials Institute
28. IMDEA Water Institute
29. IMIM (Institut Hospital del Mar d'Investigacions Mèdiques)
30. IRBLleida
31. ISGLOBAL – CREAL
32. International Centre for Numerical Methods in Engineering (CIMNE) (13.7.2017)
33. Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia (ICN2)
34. Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (IEEC) (31.5.2017)
35. Institut d'Investigació Biomèdica Sant Pau
36. Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL)
37. Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta (IDIBGI)
38. Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (IISPV)
39. Institute for Bioengineering of Catalonia (IBEC)
40. Institute for Research in Biomedicine (IRB Barcelona)
41. Institute of Agrifood Research and Technology (IRTA)
42. Institute of Chemical Research of Catalonia – ICIQ (11.8.2017)
43. Instituto de Investigación Sanitaria Aragón (10.2.2017)
44. Instituto de Investigacion Sanitaria
45. Instituto de la Recerca del Sida(20.8.2018)
46. Instituto de Salud Carlos III (ISCIII)
47. Maimonides Biomedical Research Institute of Cordoba (IMIBIC) (27.9.2017)
48. Medical Research Institute of Palma (IDISPa) (17.1.2016)
49. Medical Research Institute Foundation of Aragon (IACS) (7.6.2017)
50. Polymat (4.7.2017)
51. Spanish Centre for Cardiovascular Research (CNIC)
52. The Centre Tecnològic de Telecomunicacions de Catalunya (CTTC)
53. The Medical Research Institute of the Hospital La Fe
54. **Universidad Complutense de Madrid ((28-8-2018)**
55. **University of Cordoba (UCO) (31.5.2017)**
56. **University of Coruna (UDC) (31.5.2017)**
57. **University of Granada (UGR) (31.5.2017)**
58. **University of La Laguna (10.2.2017)**
59. **University of Valencia (UValencia) (20.7.2017)**
60. **University Vigo (UVIGO) (31.5.2017)**
61. **Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)**
62. **Universidad Autonoma de Madrid(19.12.2016)**
63. **Universidad Carlos III de Madrid(30.12.2016)**
64. **Universidad Publica de Navarra (28.07.2017)**
65. **Universidad Zaragoza (UNIZAR) ( 6.6.2017)**
66. **Universidade de Santiago de Compostela (10.2.2017)**
67. **Universitat de Lleida (UDL) (30.12.2016)**
68. **Universitat Pompeu Fabra**
69. **Universitat Oberta de Catalunya (21.8.2018)**
70. **Universitat Rovira i Virgili**
71. **Universitat de Barcelona**
72. **Universitat Politècnica de Catalunya (28.07.2017)**
73. Vall d'Hebron Institute of Research (VHIR)
74. VicomTech (30.10.2017)



# El proceso de acreditación

- El proceso consta de 6 fases:



# Metodología

- La propuesta metodológica consiste en 4 fases de trabajo, en la que nos acompaña el equipo de EFFECTIA:



# La encuesta

## 1.- Libertad de investigación.

Los investigadores deben centrar su labor en el bien de la humanidad y la expansión de las fronteras del conocimiento científico, al tiempo que gozan de las libertades de pensamiento y expresión, así como de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos. No obstante, los investigadores deben admitir posibles limitaciones a estas libertades derivadas de determinadas circunstancias de investigación (como, por ejemplo, actividades de supervisión, orientación o gestión), de limitaciones operativas como, por ejemplo, razones presupuestarias o de infraestructuras o, especialmente en el sector industrial, de razones de protección de la propiedad intelectual. Tales limitaciones no deben, sin embargo, contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos, que los investigadores están obligados a observar.

1. Indique el grado de implementación de este criterio en su organización. (Si la opción de respuesta elegida es "Totalmente implementado" o "Desconozco el grado de implementación" por favor NO responda a la pregunta 2 ni a la pregunta 3). \*

'Totalmente implementado'  'Bastante implementado'  'Implementado parcialmente'  'Insuficientemente implementado'  'Desconozco el grado de implementación'

2. En el caso de que, en su opinión, este principio no se cumpla, indique los motivos por los que vd considera que no se cumple.

3. Indique, en el caso de conocerlos, los reglamentos a nivel nacional o autonómico que afectan a la implantación del criterio

4. Indicar si hay iniciativas en curso o sugerencias para su implementación.

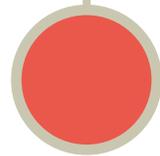
5. ¿Qué importancia tiene para usted este principio? \*

'Muy importante'  'Bastante importante'  'Poco importante'  'Sin importancia'

Anterior

Siguiente

Los campos marcados con "\*" son obligatorios.



## Lorena Muñoz

Socia Directora

[Lorena.munoz@effectia.es](mailto:Lorena.munoz@effectia.es)

+34 650 860 174

c/ Pez Volador 14, Bajo B - 28007 – Madrid

[www.effectia.es](http://www.effectia.es)