

Institut  
d'Investigació Sanitària  
de Palma

**IdISPa**

# PREPARACIÓ DE L'ESTRATÈGIA IDISPA EN RECURSOS HUMANS DE RECERCA

# EURAXESS-Researchers in Motion

És una iniciativa pan-europea que dóna accés a informació i serveis de suport a investigadors a Europa (drets, ofertes de feina, informació sobre relocació...)

<http://ec.europa.eu/euraxess/#>



The screenshot shows the EURAXESS website homepage. At the top, there is a navigation bar with links for 'A to Z', 'Services', 'About this site', 'Important legal notice', 'Analytics Disclaimer', 'Contact', and 'Search on EUROPA'. A language dropdown menu is set to 'English (en)'. Below the navigation bar is the European Commission logo and the title 'EURAXESS Researchers in Motion'. A breadcrumb trail reads 'European commission > Euraxess'. The main content area features the EURAXESS logo and a description: 'EURAXESS - Researchers in Motion is a unique pan-European initiative providing access to a complete range of information and support services to researchers wishing to pursue their research careers in Europe or stay connected to it.' Below this are four colored boxes: 'JOBS' (blue), 'SERVICES' (orange), 'RIGHTS' (purple), and 'LINKS' (teal). Each box contains a brief description and a link to more information.

[A to Z](#) | [Services](#) | [About this site](#) | [Important legal notice](#) | [Analytics Disclaimer](#) | [Contact](#) | [Search on EUROPA](#) English (en) ▼

European Commission

European commission > Euraxess

**EURAXESS**  
RESEARCHERS IN MOTION

**EURAXESS - Researchers in Motion** is a unique pan-European initiative providing access to a complete range of information and support services to researchers wishing to pursue their research careers in Europe or stay connected to it.

**JOBS** →  
Employers and funders have jobs and fellowships up for grabs.  
[See who's offering what](#)

**SERVICES** →  
Seeking personalised assistance or advice when relocating?  
[Get in touch with one of the hundreds of professionals here to support you and your family!](#)

**RIGHTS** →  
Did you know that hundreds of institutions are doing their best to improve your working environment?  
[See who does what!](#)

**LINKS** →  
Are you a European researcher working outside Europe? Or are you a non-European researcher wishing to come to Europe?  
[Discover what opportunities are available!](#)

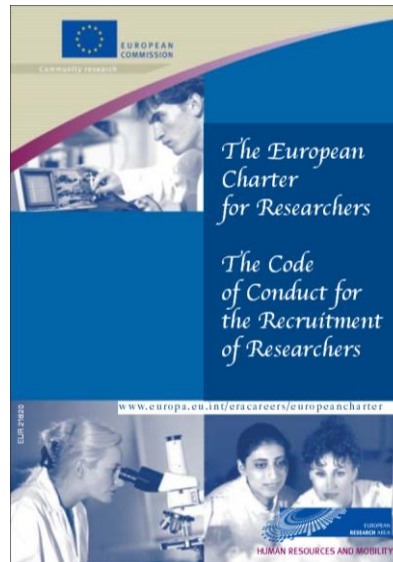
# La Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per la Contractació d'Investigadors

(Charter & Code)

La CE ha adoptat un "C&C", com element clau per afavorir la mobilitat d'investigadors i homogeneïtzar les seves condicions laborals (drets i obligacions) a nivell europeu.

## Charter

- Reconeixement de la professió
- Desenvolupament professional
- Mobilitat



## Code

- Principis de contractació
- Criteris de selecció
- Nomenaments postdoctorals

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index>

## **i. Aspectes ètics i professionals**

### **Títol**

**1. Llibertat de recerca**

**2. Principis ètics**

**3. Responsabilitat professional**

**4. Actitud professional**

**5. Obligacions legals i contractuals**

**6. Rendició de comptes**

**7. Bones pràctiques**

**8. Disseminació i explotació de resultats**

**9. Compromís amb la societat**

**10. No-discriminació**

**11. Avaluació**

## II. Contractació

### Títol

12. Contractació

13. Contractació (Codi)

14. Selecció (Codi)

15. Transparència (Codi)

16. Avaluació de mèrits

17. Variacions en l'ordre cronològic dels CVs (Codi)

18. Reconeixement de l'experiència de mobilitat (Codi)

19. Reconeixement de les qualificacions (Codi)

20. "Seniority" (Codi)

21. Anomenaments postdoctorals (Codi)

### III. Condicions de treball i seguretat social

**Títol**

**22. Reconeixement professional**

**23. Entorn de recerca**

**24. Condicions de treball**

**25. Estabilitat**

**26. Finançament i salaris**

**27. Igualtat de gènere**

**28. Desenvolupament professional**

**29. Valor de la mobilitat**

### III. Condicions de treball i seguretat social (continuació)

Títol
30. Accés a assessorament professional
31. Drets de propietat intel·lectual
32. Co-autoria
33. Docència
34. Queixes i reclamacions
35. Participació a òrgans de presa de decisions

## IV. Formació

**Títol**

**36. Relació amb supervisors**

**37. Supervisió i deures de gestió**

**38. Desenvolupament professional continuat**

**39. Accés a formació en recerca i desenvolupament continuat**

**40. Supervisió**



### 3. Responsabilitat professional

Els investigadors han de fer tot el possible per garantir que la seva tasca sigui rellevant per la societat i no dupliqui una altra realitzada prèviament per altres.

Han d'evitar el plagi de tot tipus i respectar el principi de la propietat intel·lectual o de la propietat conjunta de dades quan la recerca es realitzi amb supervisors i/o altres investigadors. La necessitat de validar noves observacions demostrant que els experiments poden repetir-se no ha d'interpretar-se com a plagi sempre que es citin explícitament les dades a confirmar.

En cas de delegar algun aspecte de la seva tasca, els investigadors hauran de vetllar perquè la persona en qui es delega estigui capacitada per dur-ho a terme.

### 39. Accés a la formació en investigació i al desenvolupament continuat

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que tots els investigadors, a qualsevol etapa de la seva carrera i independentment de la seva situació contractual, tinguin l'oportunitat de desenvolupar-se professionalment i millorar les seves possibilitats de treball accedint a mesures de desenvolupament continuat de les seves capacitats i competències.

Dites mesures han de ser avaluades de forma regular per comprovar la seva accessibilitat, utilització i eficàcia en la millora de competències, aptituds i empleabilitat.

---

**DECLARATION OF COMMITMENT TO THE RECOMMENDATION  
OF THE EUROPEAN COMMISSION ON THE EUROPEAN  
CHARTER FOR RESEARCHERS AND THE CODE OF CONDUCT  
FOR THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS**

The Institut d'Investigació Sanitària de Palma (IdISPa) welcomes and fully supports the Recommendation of the European Commission of 11<sup>th</sup> March 2005 (2005/205/EC) on the *European Charter for Researchers* and the *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (hereinafter referred to as the Charter and Code).

IdISPa has already set as a strategic objective the definition and management of the researchers' recruitment and promotion policies by means of a professional career and an assessment system. Therefore, in accordance with its Internal Policies and within its Legal Boundaries, IdISPa hereby commits itself to applying the stated principles by its human resources policies for researchers and to promoting transparency, accessibility, equity and the pursuit of excellence in the recruitment of researchers.

By adhering to these Recommendations, IdISPa recognizes the importance of providing an adequate framework within which its researchers can develop their careers up to a high quality standard, contributing to the development and consolidation of the European Research Area.

Palma, August 13<sup>th</sup> 2015

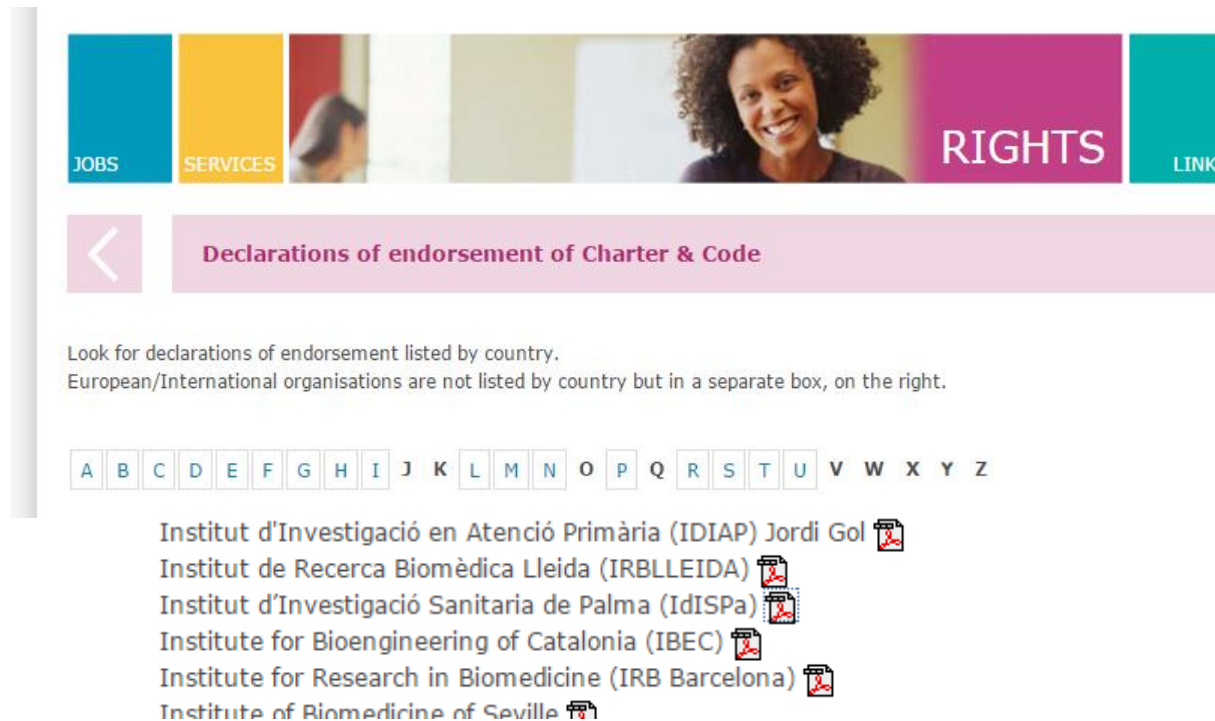


Dr. Miquel Fiol Sala

Scientific Director

IDISPA s'ha adherit als principis del C&C amb data 13 d'agost de 2015

# Compromís d'IDISPA amb la Carta i el Codi



The screenshot shows a navigation bar with buttons for 'JOBS', 'SERVICES', 'RIGHTS', and 'LINKS'. Below it is a pink bar with a left arrow and the text 'Declarations of endorsement of Charter & Code'. Underneath, there is a text instruction: 'Look for declarations of endorsement listed by country. European/International organisations are not listed by country but in a separate box, on the right.' Below this is a row of alphabet buttons from A to Z. The letter 'S' is highlighted, and a list of organizations follows, each with a broken image icon:

- Institut d'Investigació en Atenció Primària (IDIAP) Jordi Gol
- Institut de Recerca Biomèdica Lleida (IRBLLEIDA)
- Institut d'Investigació Sanitària de Palma (IdISPa)
- Institute for Bioengineering of Catalonia (IBEC)
- Institute for Research in Biomedicine (IRB Barcelona)
- Institute of Biomedicine of Seville

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode#S>

# L'estratègia en Recursos Humans d'Investigació (HRS4R)

HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*) és una eina per implementar a la pràctica els principis del C&C.

- S'implementa de forma voluntària per part de les entitats de recerca i finançadors.
- Es basa en una autoavaluació interna.
- Pretèn ser un procediment senzill i adaptable a diferent tipus d'entorns.
- No és, **per ara**, un prerrequisit per participar als programes d'H2020.
- Ha de ser un procés transparent i que compti amb la participació del personal de la institució que el desenvolupa.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## HR Excellence in Research Award

La CE reconeix a les institucions que han adoptat una HRS4R amb la concessió del “HR Excellence in Research Award”. Les institucions poden fer servir aquest logo per promoure la captació de talent i publicitar el seu compromís amb procediments de contractació i avaluació transparents i justs així com en la creació d'un ambient de treball estimulants i favorable.

# HRS4R i Horitzó 2020

L'article 32 del H2020 Annotated Model Grant Agreement (MGA) versa sobre "Contractació i condicions de treball dels investigadors".

Un beneficiari d'ajuts H2020 pot ser requerit a demostrar que compleix aquest article. La possessió del logo HR Excellence pot ser utilitzat com prova de la implementació dels principis del C&C.

AGA — Annotated Model Grant Agreement: H2020 General MGA: V2.0.1 - 12.05.2015

## SECTION 4 OTHER RIGHTS AND OBLIGATIONS

### ARTICLE 32 — RECRUITMENT AND WORKING CONDITIONS FOR RESEARCHERS

#### **SECTION 4 OTHER RIGHTS AND OBLIGATIONS**

#### **ARTICLE 32 — RECRUITMENT AND WORKING CONDITIONS FOR RESEARCHERS**

#### **32.1 Obligation to take measures to implement the European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**

The beneficiary must take all measures to implement the principles set out in the Commission Recommendation on the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers <sup>46</sup>, in particular regarding:

- working conditions;
- transparent recruitment processes based on merit, and
- career development.

The beneficiary must ensure that researchers and third parties involved in the action are aware of them.

## HRS4R: com funciona?

### ☐ Pas 1: Autoavaluació interna.

- La institució duu a terme una anàlisi interna en relació a la situació actual envers el compliment dels principis del C&C.

## HRS4R: com funciona?

### Pas 1: Autoavaluació interna.

- La institució duu a terme una anàlisi interna en relació a la situació actual envers el compliment dels principis del C&C.

Títol	Estat actual	Accions necessàries	Qui/Quan?
1. Llibertat de recerca			
2. Principis ètics			
3. Responsabilitat professional			
4. Actitud professional			
5. Obligacions legals i contractuals			

## HRS4R: com funciona?

### Pas 1: Autoavaluació interna.

- La institució duu a terme una anàlisi interna en relació a la situació actual envers el compliment dels principis del C&C.

### Pas 2: Publicació de l'HRS4R a la web.

- L'HRS4R ha de resumir els resultats de l'anàlisi interna i presentar un pla d'acció que asseguri i/o millori el compliment dels principis del C&C. El pla d'acció ha de ser preparat per un grup de treball on estiguin representats les diferents categories laborals de la institució.



## HRS4R: com funciona?

### Pas 1: Autoavaluació interna.

- La institució duu a terme una anàlisi interna en relació a la situació actual envers el compliment dels principis del C&C.

### Pas 2: Publicació de l'HRS4R a la web.

- L'HRS4R ha de resumir els resultats de l'anàlisi interna i presentar un pla d'acció que asseguri i/o millori el compliment dels principis del C&C.

### Pas 3: La CE reconeix que la institució ha adoptat una HRS4R i li concedeix el *HR Excellence in Research Award*.

## HRS4R: com funciona?

❑ Pas 1: Autoavaluació interna.

- La institució duu a terme una anàlisi interna en relació a la situació actual envers el compliment dels principis del C&C.

❑ Pas 2: Publicació de l'HRS4R a la web.

- L'HRS4R ha de resumir els resultats de l'anàlisi interna i presentar un pla d'acció que asseguri i/o millori el compliment dels principis del C&C.

❑ Pas 3: La CE reconeix que la institució ha adoptat una HRS4R i li concedeix el *HR Excellence in Research Award*.

❑ Pas 4: La institució implementa la seva HRS4R i duu a terme una autoavaluació de forma regular per verificar l'eficàcia del procés, com a mínim cada 2 anys.

## HRS4R: com funciona?

Pas 1: Autoavaluació interna.

- La institució duu a terme una anàlisi interna en relació a la situació actual envers el compliment dels principis del C&C.

Pas 2: Publicació de l'HRS4R a la web.

- L'HRS4R ha de resumir els resultats de l'anàlisi interna i presentar un pla d'acció que asseguri i/o millori el compliment dels principis del C&C.

Pas 3: La CE reconeix que la institució ha adoptat una HRS4R i li concedeix el *HR Excellence in Research Award*.

Pas 4: La institució implementa la seva HRS4R i duu a terme una autoavaluació de forma regular per verificar l'eficàcia del procés, com a mínim cada 2 anys.

Pas 5: Com a mínim un cop cada 4 anys, la institució es sotmet a una avaluació externa per demostrar el progrés assolit en la consecució dels objectius marcats per l'estratègia.

## Proposta de grup de treball (GT-HRS4R)

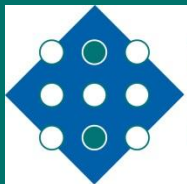
Grup de representació	Definició
IP independent, no FISIB	Cap de grup, no contractat per FISIB
IP independent	Cap de grup, contractat per FISIB
IP no independent	Investigador principal que forma part d'un grup no liderat per ell mateix
Investigador postdoctoral	Investigador amb doctorat no IP
Investigador predoctoral	Investigador en formació
Representant HSLI	Representant de recerca del HSLI
Representant UIB	Representant de recerca del UIB
Representant AP	Representant de recerca d'Atenció Primària de Mallorca
Representant HUSE	Representant de recerca d'HUSE
Tècnic de serveis comuns	Personal tècnic de plataformes
Tècnic de laboratori	Personal tècnic de grup d'investigació
Representant de RRHH	Personal del departament de RRHH
Representant del Comitè d'Empresa	Representant del Comitè d'Empresa
Representant dels Serveis d'Administració	Representant dels serveis d'administració FISIB/IDISPA
Representant de Direcció	Director Científic

## Objectius del Grup de Treball

L'objectiu del GT-HRS4R és el de definir el Pla d'Acció de Recursos Humans de Recerca d'IDISPA, en base a una anàlisi de la situació actual de compliment dels principis del C&C, així com fer el seguiment de l'efectivitat de les accions proposades.

## Proposta de pla de treball

- Avaluació de la documentació i anàlisi preliminar
- Designació d'un grup de treball HRS4R
- Enquesta interna
- Reunions sectorials
- Anàlisi de les dades obtingudes i detecció d'àrees de millora (*Gap analysis*)
- Proposta i redacció de pla d'acció
- Presentació del pla d'acció al òrgans consultius de la institució (CCI i CCE)
- Elevació del pla d'acció als òrgans directius de la institució per a la seva aprovació (Consell Rector)
- Publicació del pla a la pàgina web de la institució i difusió
- Sol·licitud de l'acreditació HRS4R
- Revisió anual del compliment del pla d'acció
- Avaluació externa de l'Estratègia en Recursos Humans (CCE)



Institut  
d'Investigació Sanitària  
de Palma

**IdISPa**

**GRÀCIES PER LA VOSTRA PARTICIPACIÓ**

## 1. Llibertat de recerca

Els investigadors han de centrar la seva tasca en el bé de la humanitat i l'expansió de les fronteres del coneixement científic, a la vegada que gaudeixen de les llibertats de pensament i expressió, així com de la llibertat per determinar els mètodes de resolució de problemes, dins del marc de les pràctiques i principis ètics reconeguts.

No obstant això, els investigadors han d'admetre possibles limitacions a aquestes llibertats derivades de determinades circumstàncies d'investigació (com per exemple, activitats de supervisió, orientació i gestió), de limitacions operatives com, per exemple, raons pressupostàries o d'infraestructura o, especialment al sector industrial, de raons de protecció de la propietat intel·lectual.

Dites limitacions no poden, malgrat això, contravenir les pràctiques i els principis ètics reconeguts, els quals els investigadors estan obligats a observar.

## **2. Principis ètics**

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 als diversos codis deontològics nacionals, sectorials o institucionals.



### **3. Responsabilitat professional**

Els investigadors han de fer tot el possible per garantir que la seva tasca sigui rellevant per la societat i no dupliqui una altra realitzada prèviament per altres.

Han d'evitar el plagi de tot tipus i respectar el principi de la propietat intel·lectual o de la propietat conjunta de dades quan la recerca es realitzi amb supervisors i/o altres investigadors. La necessitat de validar noves observacions demostrant que els experiments poden repetir-se no ha d'interpretar-se com a plagi sempre que es citin explícitament les dades a confirmar.

En cas de delegar algun aspecte de la seva tasca, els investigadors hauran de vetllar perquè la persona en qui es delega estigui capacitada per dur-ho a terme.

## **4. Actitud professional**

Els investigadors han de conèixer els objectius estratègics que regeixen el seu àmbit d'activitat i els mecanismes de finançament, i han de sol·licitar tots els permisos necessaris abans d'iniciar la seva tasca o d'accedir als recursos proporcionats.

Han d'informar als organismes que els utilitzen, financen o supervisen quan el seu projecte de recerca es retarda, es redefineix o es completa, o notificar si aquest ha de, per qualsevol raó, abandonar-se o suspendre-se abans del previst.

## **5. Obligacions contractuals i jurídiques**

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 la propietat intel·lectual i les exigències i condicions de tota possible entitat patrocinadora o finançadora, independentment de la natura del contracte.

Els investigadors han d'observar dites normatives entregant els resultats requerits (tesis, publicacions, patents, informes, desenvolupament de nous productes, etc.) d'acord a allò establert a les condicions del contracte o document equivalent.

## 6. Rendiment de comptes

Els investigadors han de ser conscients de que han de rendir comptes als organismes que els contracten o financen o altres organismes públics o privats relacionats, així com, per raons ètiques, al conjunt de la societat.

Els investigadors finançats per fons públics són també responsables de l'ús eficient dels diners dels contribuents. Per tant, han d'observar principis de gestió financera correcta, transparent i eficaç, i cooperar amb tota auditoria autoritzada de la seva recerca, tant si prové d'organismes que els contracten o financen com si ho fa un comitè d'ètica.

Sempre que sigui necessari i això ho sol·licitin les autoritats competents, els mètodes de recollida i anàlisi, els resultats i, en el seu cas, les dades detallades, han d'estar oberts a escrutinis interns o externs.

## **7. Bones pràctiques de recerca**

Els investigadors han de seguir en tot moment pràctiques de treball segures, d'acord a la legislació nacional, inclosa l'adopció de les precaucions necessàries en matèria de salut i seguretat i de recuperació d'accidents informàtics, preparant, per exemple, estratègies apropiades de còpies de seguretat.

Igualment, han de conèixer les exigències legals nacionals vigents en matèria de protecció de dades i de confidencialitat, i adoptar les mesures necessàries per complir-les en tot moment.

## **8. Difusió i explotació de resultats**

Tots els investigadors han de vetllar per què, d'acord amb les seves clàusules contractuals, els resultats de la seva recerca es difonguin i aprofitin mitjançant, per exemple, comunicats, transferències a altres contextos de la recerca o, si procedeix, comercialització.

Dels investigadors experts, en particular, s'espera que prenguin la iniciativa per vetllar perquè la recerca sigui fructífera i perquè els resultats s'aprofitin comercialment i/o es facin públics sempre que sorgeixi l'oportunitat.

## **9. Compromís amb la societat**

Els investigadors han de vetllar perquè les seves activitats de recerca es donin a conèixer a la societat en general, de forma que puguin ser compreses per els no-especialistes i es millori així la comprensió de la ciència per part del públic.

El compromís directe amb la societat ajudarà a que els investigadors compreguin millor l'interès d'aquesta per les prioritats científiques i tecnològiques així com les seves preocupacions.

## **10. No-discriminació**

Els contractants i/o finançadors d'investigadors no discriminaran en cap sentit en base al sexe, edat, ètnia, origen nacional o social, religió o creences, orientació sexual, llenguatge, discapacitat, opinió política o condició econòmica o social.



## **11. Sistemes d'avaluació i valoració**

Els contractants i/o finançadors han d'introduir per a tots els investigadors, incloent els investigadors sèniors, sistema d'avaluació i valoració per tal d'examinar el seu rendiment de forma regular i transparent per part d'un comitè independent (i en el cas dels investigadors experts, preferiblement internacional).

Aquests procediments d'avaluació i valoració han de tenir en compte de manera adequada la creativitat global dels treballs i resultats d'investigació en forma de, per exemple, publicacions, patents, gestió de la recerca, docència i conferències, tasques de supervisió i tutoria, col·laboracions nacionals i internacionals, tasques administratives, activitats de sensibilització pública i mobilitat, i s'han de valorar en el context de l'evolució professional.

## 12. Contractació

Els contractants i/o finançadors han de vetllar perquè les normes d'accés i admissió d'investigadors, particularment al principi de les seves carreres, s'indiquin de forma clara, i s'ha de facilitar l'accés també de col·lectius menys afavorits o d'investigadors que es reincorporen a la recerca, inclosos els professors , de qualsevol nivell, que retornen a les seves funcions d'investigació.

En designar o contractar investigadors, els organismes que contracten i/o financen investigadors han d'observar els principis establerts al Codi de Conducta per la Contractació d'Investigadors .

### **13. Contractació (Codi)**

Els contractants i/o finançadors han d'implantar procediments de contractació oberts, eficients, transparents, convenients i internacionalment comparables, així com adaptats als llocs de feina anunciats.

Els anuncis de contractació han de descriure detalladament els coneixements i competències requerits, i no presentar un perfil tan especialitzat que desanimi a possibles candidats.

Els contractants han d'incloure una descripció de les condicions i drets laborals, incloses les perspectives de desenvolupament professional. Així mateix, el termini comprés entre l'anunci de la vacant o la convocatòria i el termini de resposta ha de ser raonable.

## **14. Selecció (Codi)**

Els comitès de selecció han de reunir sempre 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 (públics i privats) i disciplines, incloent persones d'altres països i amb experiència adequada per avaluar al candidat.

Sempre que sigui possible, s'ha utilitzar una àmplia gama de pràctiques de selecció, tals com l'avaluació per part d'experts extern i les entrevistes personals. Els membres dels consells de selecció han de rebre la formació adequada.

## **15. Transparència (Codi)**

Els candidats han de ser informats, abans de la selecció, sobre el procés de contractació i els criteris de selecció, el número de posicions disponibles i les perspectives de desenvolupament professional. Així mateix, després del procés de selecció hauran de ser informats sobre els punts forts i dèbils de les seves sol·licituds.

## 16. Valoració de mèrits

El procés de selecció ha de tenir en compte tota la gama d'experiència dels candidats. Encara que s'ha de valorar sobretot el seu potencial general com investigadors, també s'han de considerar la seva creativitat i el seu nivell d'independència.

Això significa que els mèrits han de ser jutjats tan qualitativa com quantitativament, centrant-se en els resultats que destaquen d'una trajectòria professional diversificada enlloc de només en el número de publicacions.

Així doncs, la importància dels índexs bibliomètrics ha de ser ponderada de forma correcta dins una sèrie de criteris d'avaluació més àmplia que inclogui la docència, les tasques de supervisió, els treballs en equip, la transferència de coneixements, la gestió de la recerca i la innovació i les activitats de sensibilització pública.

## **17. Variacions en l'ordre cronològic dels CVs**

Les interrupcions de la carrera professional o les variacions cronològiques dels curricula vitae no han de penalitzar-se, sinó considerar-se com part de l'evolució professional i, per tant, com una contribució potencialment valuosa al desenvolupament professional dels investigadors cap a una trajectòria professional multidimensional. Així doncs, els candidats han de poder presentar CVs degudament documentats, que reflecteixin una sèrie representativa dels seus assoliments i qualificacions adequades a la posició sol·licitada.

## **18. Reconeixement de la mobilitat (Codi)**

Tota experiència de mobilitat com, per exemple, les estàncies a altres països o regions o en altres contextos de recerca (públics o privats) o els canvis de disciplina o sector, tan si és part de la formació inicial a la investigació com si es produeix en fases ulteriors de la carrera, o l'experiència en mobilitat virtual han de ser considerades com una contribució valuosa al desenvolupament professional d'un investigador.



## **19. Reconeixement de les qualificacions**

Els contractants i/o finançadors han de garantir una 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 dites qualificacions, explorant en conseqüència el dret nacional, els convenis i les normatives específiques vigents en matèria de reconeixement de dites qualificacions a través de tots els canals disponibles.

## **20. Antiguitat (Codi)**

Els nivells de qualificació requerits han de coincidir amb les necessitats del lloc i no s'han de concebre com un obstacle a l'accés. El reconeixement i l'avaluació de les qualificacions s'han de basar en el judici dels èxits assolits per la persona enlloc de les seves circumstàncies o la reputació de la institució on es varen assolir les qualificacions. Així mateix, donat que les qualificacions professionals es poden adquirir durant les primeres etapes d'una llarga carrera, també s'ha de reconèixer el model del desenvolupament professional al llarg de tota la vida.

## **21. Nomenaments postdoctorals (Codi)**

Les institucions responsables dels nomenaments d'investigadors postdoctorals han d'establir normes clares i directrius explícites, especificant la duració màxima i els objectius dels nomenaments.

Dites directrius han de tenir en compte el temps passat per l'investigador a anteriors posicions postdoctorals i considerar que l'estatus postdoctoral ha de ser transitori, amb l'objectiu de proporcionar oportunitats professionals addicionals per desenvolupar una carrera d'investigador en un context de perspectives professionals a llarg termini.

## **22. Reconeixement de la professió**

Tots els investigadors que segueixen una carrera d'investigació han de ser reconeguts com professionals i tractats en conseqüència. Això ha de començar a l'inici de les seves carreres, és a dir, a nivell de post-grau, i ha d'incloure a tots els nivells independentment de la seva classificació a nivell nacional (per exemple, contractat, estudiant de postgrau, doctorand, becari de postdoctorat, funcionari públic).

## **23. Entorn d'investigació**

Els contractants i/o finançadors d'investigació han de vetllar per crear un entorn de treball i formació estimulant, que ofereixi instal·lacions i equips adequats a més de possibilitats com la col·laboració a distància mitjançant xarxes d'investigació, així com per que s'observin les normatives nacionals o sectorials en matèria de salut i seguretat a la investigació. Els finançadors han de vetllar perquè el programa de treball acordat rebi els recursos adequats.

## **24. Entorn d'investigació**

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que les condicions laborals dels investigadors, inclosos aquells amb discapacitats, proporcionin la flexibilitat necessària per garantir el rendiment de la recerca amb conformitat a la legislació nacional vigent, i amb els convenis col·lectius nacionals o sectorials. Així mateix, han de procurar proporcionar unes condicions de treball que permetin tant als investigadors com les investigadores combinar la vida familiar i el treball, els fills i la carrera. S'ha de prestar especial atenció, entre altres coses, a la flexibilitat dels horaris de treball, al treball a temps parcial, el treball a distància i els períodes sabàtics, així com a les necessàries disposicions econòmiques i administratives que regeixen aquestes disposicions.

## **25. Estabilitat i permanència**

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que el rendiment dels investigadors no es vegi afectat per la inestabilitat dels contractes de treball, i han de sotmetre-se, per tant, en mesura de les possibilitats, amb la millora de l'estabilitat de les condicions laborals dels investigadors, aplicant i respectant les disposicions i principis establerts a la Directiva comunitària relativa al treball de duració determinada.

## **26. Finançament i sous**

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que aquests gaudeixin de condicions de finançament i/o salaris justes/attractives amb disposicions de seguretat social adequades i equitatives (incloent prestacions per malaltia i paternitat, drets de pensió i subsidi per atur) de conformitat a la legislació nacional vigent i als convenis nacionals o sectorials. Aquest principi s'ha d'aplicar als investigadors a totes les etapes de la seva carrera, incloent aquells a la fase inicial, de forma proporcional a la seva situació jurídica, rendiment, el seu nivells de qualificacions i/o les seves responsabilitats.



## **27. Igualtat de gènere**

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que existeixi un equilibri representatiu entre els sexes a tots els nivells de la plantilla, inclosos els nivells de supervisió i direcció. Aquest objectiu s'ha d'aconseguir partint d'una política d'igualtat d'oportunitats a la contractació de personal i a les etapes professionals subsegüents sense que això, no obstant, prevalgui sobre criteris de qualitat i competència. Per garantir la igualtat de tracte, els comitès de selecció i avaluació han de comptar amb un equilibri entre homes i dones.

## **28. Desenvolupament professional continuat**

Els organismes que contracten i/o financen investigadors han d'elaborar, preferiblement dins del marc de la seva gestió en recursos humans, una estratègica de desenvolupament professional específica per als investigadors, incloent els investigadors amb contracte de duració determinada, que inclogui totes les etapes de la seva carrera independentment de la seva situació contractual. L'estratègia ha de contemplar la disponibilitat de mentors que proporcionin suport i orientació per el desenvolupament personal i professional dels investigadors, motivant-los i contribuint, així, a reduir la possible inseguretad del seu futur professional. Tots els investigadors han de ser informats d'aquestes mesures i disposicions.

## **29. Valor de la mobilitat**

Els organismes que contracten i/o financen investigadors han de reconèixer el valor de la mobilitat geogràfica, intersectorial, interdisciplinària i virtual, així com de la mobilitat entre els sectors públics i privats com un potent medi de reforçar els coneixements científics i el desenvolupament professional a qualsevol etapa de la carrera d'un investigador. En conseqüència, els organismes han d'incloure aquestes opcions a l'estratègia de desenvolupament professional específica i valorar i reconèixer plenament tota experiència de mobilitat al seu sistema d'avaluació i valoració professional.

Així mateix, és també necessari disposar d'instruments administratius que permetin la transferibilitat tant de subvencions com de disposicions en matèria de seguretat social, de conformitat amb la legislació nacional.

## **30. Accés a l'orientació professional**

Els organismes que contracten i/o financen investigadors han de vetllar per que els investigadors puguin rebre, a qualsevol etapa de la seva carrera i independentment de la seva situació contractual, orientació professional i de treball, ja sigui a les pròpies entitats o en col·laboració amb altres estructures.

## **31. Drets de propietat intel·lectual**

Els organismes que contracten i/o financen investigadors han de vetllar per que els investigadors es beneficiïn, a qualsevol etapa de la seva carrera, de l'eventual explotació dels seus resultats a I+D mitjançant l'adequada protecció jurídica, especialment en matèria de protecció de drets de propietat intel·lectual i drets d'autor.

Les polítiques i les pràctiques han d'especificar els drets que corresponen als investigadors i/o, en el seu cas, als seus empleats o altres parts interessades, incloses les entitats comercials o industrials exteriors, segons allò previst possiblement baix acords específics de col·laboració o altres tipus d'acords.

## **32. Coautoria**

En avaluar al personal, les institucions han de valorar de forma positiva la coautoria, ja que demostra un plantejament constructiu de la pràctica a la investigació. Per tant, els contractants i/o finançadors han de desenvolupar estratègies, pràctiques i procediments que ofereixin als seus investigadors, inclosos aquells que es troben a l'inici de les seves carreres, les condicions necessàries per que puguin gaudir del dret a ser reconeguts, mencionats i/o citats, dins de les seves contribucions reals, com coautors d'informes, patents, etc. o publicar els resultats de la seva pròpia recerca de forma independent a la dels seus supervisors.

### **33. Docència**

La docència és fonamental per estructurar i difondre coneixements i, per tant, s'ha de considerar una opció valuosa a les trajectòries professionals dels investigadors. No obstant això, les responsabilitats docents no poden ser excessives ni impedir que els investigadors, especialment a l'inici de les seves carreres, realitzin les seves activitats de recerca.

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que les responsabilitats docents siguin remunerades i es tinguin degudament en compte als sistemes d'avaluació i valoració, i per que els temps dedicat per el personal més expert a la formació d'investigadors novells compti com part de la seva dedicació docent. L'oferta de formació apropiada per les activitats de docència i orientació han de ser part del desenvolupament professional dels investigadors.

## **34. Reclamacions i apel·lacions**

Els contractants i/o finançadors han d'establir, respectant les disposicions i normatives nacionals, procediments apropiats, possiblement a través d'una persona imparcial (en forma 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 les seves carreres. Aquests procediments han d'oferir a tot el personal investigador assistència confidencial i informal per resoldre conflictes, disputes i queixes laborals, amb l'objecte de fomentar el tracte just i equitatiu de l'entitat i de millorar la qualitat general de l'ambient de treball.



## **35. Participació a òrgans de decisió**

Els contractants i/o finançadors han de considerar legítim, i de fet desitjable, que els investigadors estiguin representats als òrgans pertinents d'informació, consulta i presa de decisions de les institucions per les que treballen, a fi de defendre i protegir els seus interessos professionals individuals i col·lectius, i contribuir activament als treballs de la institució.

## **36. Relació amb els supervisors**

Els investigadors en fase de formació han de mantenir una relació estructurada i regular amb els seus supervisors i els representants de la seva facultat o departament on treballen per tal d'aprofitar plenament el contacte amb ells.

Això inclou el deure de mantenir registres de tots els resultats dels treballs de recerca, l'obtenció de reaccions mitjançant informes i seminaris, l'aplicació de dita retroalimentació i l'avançament en els treballs segons els calendaris acordats, objectius fixats, presentació de resultats i/o productes de la recerca.

## **37. Tasques de supervisió i gestió**

Els investigadors experts han de dedicar especial atenció al seu paper com supervisors, mentors, orientadors professionals o comunicadors en assumptes científics i realitzar aquestes tasques d'acord als més elevats estàndards professionals. Per el que es refereix al seu paper de supervisors i mentors d'investigadors, els investigadors experts han de crear una relació constructiva i positiva amb els investigadors novells, a la fi d'establir les condicions necessàries per una transferència eficaç de coneixement i per el futur ben desenvolupament de les seves carreres com investigadors.

## **38. Desenvolupament professional continuat**

Els investigadors a qualsevol etapa professional han de procurar millorar de forma continuada mitjançant actualitzacions i ampliacions regulars de les seves competències i qualificacions. Això es pot aconseguir mitjançant una sèrie de mitjans que inclouen, entre altres, formació reglada, seminaris, conferències i aprenentatge virtual.

### **39. Accés a la formació en investigació i al desenvolupament continuat**

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que tots els investigadors, a qualsevol etapa de la seva carrera i independentment de la seva situació contractual, tinguin l'oportunitat de desenvolupar-se professionalment i millorar les seves possibilitats de treball accedint a mesures de desenvolupament continuat de les seves capacitats i competències.

Dites mesures han de ser avaluades de forma regular per comprovar la seva accessibilitat, utilització i eficàcia en la millora de competències, aptituds i empleabilitat.

## 40. Supervisió

Els contractants i/o finançadors han de vetllar per que s'identifiqui clarament a una persona la que es puguin dirigir els investigadors en fase inicial de les seves carreres per consultar temes relacionats amb la realització de les seves tasques professional, i han d'informar d'això als investigadors.

Les disposicions han d'establir clarament que els supervisors proposats han de comptar amb suficient experiència en la supervisió de treballs de recerca i disposar del temps, els coneixements, l'experiència, l'aptitud tècnica i la dedicació necessaris per poder oferir a l'investigador en formació un suport adequat i aplicar els procediment de progrés i revisió necessaris, així com del mecanismes necessaris de reacció.