

## Acta de la Comisión Permanente Logo HRS4R

<b>Fecha:</b> 18/12/2017	<b>Hora:</b> 13:00	<b>Lugar:</b> Rectorado, 8.B.1.01	<b>Duración Real:</b> 1 hora
<b>Coordinado por:</b> Ignacio Aedo Cuevas, Vicerrector de Profesorado M <sup>a</sup> José Montes Sancho, Vicerrectora adjunta de Profesorado Belén Levenfeld Laredo, Vicerrectora adjunta de Profesorado Carmen Martín-Romo, Directora de Recursos Humanos y Organización Susana Contreras Aladro, Recursos Humanos y Organización			
<b>ASISTENTES:</b> Ignacio Aedo Cuevas, Vicerrector de Profesorado Belén Levenfeld Laredo, Vicerrectora adjunta de Profesorado María José Montes Sancho, Vicerrectora adjunta de Profesorado María José Santos Morón, Vicerrectora adjunta de Política Científica María Isabel Barro Vivero, Vicerrectorado de Estrategia y Educación Digital José Vida Fernández, Vicesecretario General Amaya García Casas, Departamento de Ciencia de los Materiales Ana Acebrón Rodicio, Servicio de Relaciones Internacionales Rafael Oliveros Alba, Técnico del Servicio de Investigación Carmen Martín-Romo Romero, Directora del Servicio de Recursos Humanos Susana Contreras Aladro, Servicio de Recursos Humanos, Coordinadora del proyecto HRS4R Marta Carracedo Sánchez, Técnico del Servicio de Recursos Humanos			
<b>ORDEN DEL DIA</b> 1.- Seguimiento del proyecto y de las acciones del Plan de Acción durante el año 2017 2.- Indicadores propuestos para cada acción 3.- Nueva imagen de la Web HR Excellence in Research 4.- Otros asuntos			
<b>ASUNTOS TRATADOS Y PRINCIPALES ACUERDOS ALCANZADOS</b>			
<b>1.- Seguimiento del proyecto y de las acciones del Plan de Acción durante el año 2017</b> Se repasa el estado de las acciones que queda recogido en el ANEXO I de esta Acta			
<b>2.- Indicadores propuestos para cada acción</b> Se presentan ejemplos de indicadores en 2 ámbitos: <ol style="list-style-type: none"><li>1. En Acciones Formativas propuestas en el Plan Marco de Formación del PDI: cifras y porcentajes de cómo afectan las acciones formativas a los ejes didáctico, investigador y transversal del Plan</li><li>2. En la modificación sobre la normativa de Ayudantes Específicos: como ha variado el número de Ayudantes Específicos (cifras) tras la modificación de la normativa</li></ol> Se propone tomar estos ejemplos para diseñar indicadores en cada una de las acciones. En concreto, para la acción del Código de Buenas Prácticas, se propone la utilización de la misma herramienta de acciones formativas descrita en el Plan Marco de Formación. Cada responsable de la acción informará a Carmen/Susana sobre los indicadores propuestos para esta. La siguiente reunión de esta Comisión tratará sobre el tema de los indicadores.			
<b>3.- Nueva imagen de la Web HR Excellence in Research</b> Se presenta la nueva web HR Excellence in Research a la Comisión Permanente, prácticamente terminada, a falta de la versión inglesa, que estará preparada al final de la semana. Se propone incluir un nuevo apartado en ella donde se hagan públicas las actas de las reuniones de las Comisiones de seguimiento y Permanente. La Comisión recibirá un email con el link de la web, para revisar los contenidos antes de su lanzamiento. Si no se reciben comentarios al respecto, se propone como fecha de lanzamiento el viernes 22 de Diciembre.			
<b>Fecha de la próxima reunión:</b> No se establece			

## ANEXO I:

## Area 1: Ethical and professional issues

Nº Acción	Tipo de Acción	Responsable	Unidades implicadas	Plazo realización inicial	Plazo realización actual <sup>1</sup>	Estado de las acciones diciembre 2017
E1	Código de Buenas Prácticas	Vicerrectorado de Política Científica	<b>Servicio de investigación</b> , Secretaría General, Servicio Recursos Humanos	Q2 2018	<b>Q4 2017</b>	Aprobado CG de 14/12/2017
E2	Protocolo para la solicitud de informe al Comité de Ética en Investigación	Vicerrectorado de Política Científica	Servicio de investigación	Q4 2016	<b>Q4 2016</b>	15 de septiembre se aprobó por el Comité de Ética Observación: es "tramitación" del informe y no solicitud
E3	Reglamento de funcionamiento del Comité de Ética en Investigación	Vicerrectorado de Política Científica	<b>Servicio de investigación</b> , Secretaría General, Servicio Recursos Humanos	Q1 2018	<b>Q1 2018</b>	Aprobado CG 27/04/2017
E4	Protocolo de acogida para los investigadores invitados	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación	<b>Servicio de relaciones Internacionales</b> Servicio de investigación, Servicio de Recursos Humanos	Q1 2017	<b>Q2 2018</b>	Iniciado. Aprobado en el Plan Estratégico. Se suprime la creación de un Espacio físico de acogida.
E5	Protocolo de acogida para los investigadores con relación contractual	Vicerrectorado de Profesorado	<b>Servicio de Recursos Humanos</b> Servicio de investigación, Servicio de relaciones Internacionales	Q4 2017	<b>Q2 2018</b>	Hay un protocolo y actuaciones, pero aún no está definido
E6	Política institucional de Acceso Abierto	Vicerrectorado de Estrategia y Educación Digital	<b>Servicio de Biblioteca</b> , Servicio de Investigación	Q1 2017	<b>Q1 2017</b>	Redacción de un protocolo de acceso abierto por la Vicerrectora Eva Méndez Pendiente hablar con Eva Méndez
E7	Desarrollo de bases generales para los complementos retributivos del personal docente e investigador	Vicerrectorado de Profesorado	<b>Servicio Recursos Humanos</b> , Servicio Grado, Servicio Posgrado, Servicio Investigación y Biblioteca	Q4 2016	<b>Q2 2017</b>	Aprobación CG 14 junio 2017 Se ejecutarán en Q2 2018
E8	II Plan de Igualdad	Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad	Unidad de Igualdad	Q4 2016	<b>Q4 2016</b>	Aprobado en CG 30 de octubre de 2017

<sup>1</sup> Se refiere a la aprobación y difusión de la Acción propuesta. La implantación de la Acción se realizará a partir de este momento.

## Area 2: Recruitment

Nº Acción	Tipo de Acción	Responsable	Unidades implicadas	Plazo realización inicial	Plazo de realización	Estado de las acciones a 2017
R1	Actualización de la normativa de contratación para personal docente e investigador no permanente	Vicerrectorado de Profesorado	Servicio de Recursos Humanos	Q1 2017	<b>Q1 2018</b>	Se propone realizar en Q1 2018
R2	Instrucciones para la contratación por parte de los departamentos de figuras posdoctorales y adecuación a la normativa española (acreditaciones)	Vicerrectorado de Profesorado	Servicio de Recursos Humanos	Q1 2017	<b>Q1 2017</b>	Aprobación Normativa de AU Específicos 24/11/2016.
R3	Formación de los miembros de los Comités de selección y compromiso de cumplimiento de los principios del Código de Conducta	Vicerrectorado de Profesorado	<b>Servicio de Recursos Humanos</b> UTEID <sup>2</sup>	Q1 2017	<b>Q2 2018</b>	Incluido en el nuevo Plan de Formación
R4	Desarrollo del Portal de Empleo	Vicerrectorado de Profesorado	<b>Servicio de Recursos Humanos,</b> Servicio de Comunicación, <b>Servicio de Biblioteca</b>	Q2 2017	<b>Q1 2017- Q2 2018</b>	Iniciado. Planificación en un proceso global de portales RRHH. Nueva acción Convoc@
R5	Reglamento sobre el uso del inglés en los procesos	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación	Servicio de Relaciones Internacionales	Q4 2016	<b>Q2 2018</b>	Pendiente revisar documentos que ya se hacen en inglés y tratar con secretaría general la adecuación de la traducción de ciertos documentos

## Area 3: Working Conditions

<sup>2</sup> UTEID. Unidad de Tecnología Educativa e Innovación docente

Nº Acción	Tipo de Acción	Responsable	Unidades implicadas	Plazo realización inicial	Plazo de realización	Estado de las acciones a 19/05/2017
W1	Desarrollo de un Plan de carrera profesional	Vicerrectorado de profesorado	Servicio de Recursos Humanos	Q1 2018	<b>Q2 2018</b>	Pospuesto. Depende del marco estable de PP
W2	Portal del investigador: Mapa de investigación	Vicerrectorado de Política Científica	Servicio de Investigación, Servicio de Biblioteca	Q1 2017	<b>Q4 2016</b>	Lanzamiento en noviembre de 2016. Plataforma VIVO. Comisión de investigación de 08/11/2016
W3	Cobertura de seguro médico para estancias de personal docente e investigador en todo el mundo	Gerencia	Servicio de Recursos Humanos	Q2 2017	<b>Q4 2017??</b>	No iniciado, se están viendo posibilidades. Pospuesto

#### Area 4: Training and career development

Nº Acción	Tipo de Acción	Responsable	Unidades implicadas	Plazo realización inicial	Plazo de realización	Estado de las acciones a 2017
T1	Plan de formación para personal docente e investigador en todas las etapas de la carrera profesional	Vicerrectorado de Profesorado	<b>Servicio de Recursos Humanos,</b> Servicio de Investigación, Biblioteca, Laboratorio de Idiomas	Q4 2017	<b>Q4 2017</b>	Aprobación Plan Marco Formación el 29/11/2017 Año 2018, implantación

## Descripción de las acciones

Acción	Descripción
Código de Buenas Prácticas	El Código de Buenas Prácticas en Investigación será el documento en el que se establecerán las pautas de actuación, recomendaciones y compromisos para la realización de las actividades de investigación en la Universidad Carlos III de Madrid. Será el instrumento de autorregulación que, como complemento a las normas legales existentes, promueva y garantice la buena práctica de la actividad investigadora.
Protocolo para la solicitud de informe al Comité de Ética en Investigación	En algunos Proyectos de Investigación la entidad financiadora exige una evaluación ética y la posterior emisión de un informe. El Protocolo tiene por objeto establecer el funcionamiento para la solicitud de dicho informe en la Universidad Carlos III de Madrid. En él, se describirán los procedimientos y documentos que serán necesarios para la presentación de las solicitudes al Comité de Ética en Investigación.
Reglamento de funcionamiento del Comité de Ética en investigación	El Reglamento del Comité de Ética en Investigación tiene como objeto establecer el alcance de sus actuaciones, así como regular su funcionamiento, composición y mecanismos para la toma de decisiones.
Protocolo de acogida para investigadores invitados	El protocolo de acogida definirá las reglas de incorporación de investigadores invitados, incluyendo entre otras la facilitación de su incorporación, información sobre vivienda, propiedad intelectual, seguridad laboral e información institucional y de gestión.
Protocolo de acogida para los investigadores con relación contractual	Se definirá un protocolo de acogida, tanto para personal nacional e internacional, que explique las principales cuestiones que un profesor/investigador debe conocer en la universidad para poder desarrollar de forma efectiva su labor docente e investigadora.
Política institucional de Acceso Abierto	Se trata de aprobar una política institucional de acceso abierto para asegurar el archivo en el repositorio institucional (eArchivo) de la producción científica de la universidad y cumplir así con el mandato de los organismos financiadores (Horizon 2020 y en España, artículo 37 de la <i>Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</i> )
Desarrollo de unas bases generales para los complementos retributivos del personal docente e investigador	Se actualizarán las actuales bases para crear un sistema estable de incentivos que se mantenga hasta 2022.
II Plan de Igualdad	Se trabajará en el II Plan de Igualdad focalizando en los siguientes ejes de actuación: EJE 1.- Sensibilización, comunicación y formación en materia de igualdad EJE 2.- Acceso, promoción y carrera profesional

	EJE 3.- Conciliación y corresponsabilidad EJE 4.- Docencia e Investigación
Normativa de contratación para personal docente e investigador no permanente	Actualización de la normativa existente que incorpore en todos los procesos de selección de personal docente e investigador no permanente los principios del documento <b>Open, Transparent and Merit-based</b> . Esta actualización se centrará en incorporar las recomendaciones establecidas en el <i>Report OTM-R (July, 2015)</i> de acuerdo con el marco nacional.
Instrucciones para la contratación por parte de los departamentos de figuras posdoctorales y adecuación a la normativa española	Uniformización de la figura postdoctoral a través del tipo de contratación permitido por la legislación vigente, incluyendo la definición de criterios que permitan la entrada tanto de personal existente en la universidad como de personal de fuera, a nivel nacional como internacional.
Formación de los miembros de los Comités de selección y compromiso de cumplimiento de los principios del Código de Conducta	Los miembros de los Comités de Selección deberán conocer y comprender los principios de C&C y comprometerse a aplicar los baremos definidos con objetividad buscando siempre la selección de acuerdo con los principios de mérito y capacidad en un currículum multidimensional.
Desarrollo del Portal de Empleo	El portal de Empleo debe dar a conocer todos los aspectos relevantes para aquella persona que tenga interés en ser contratada por la Universidad. Además, se reforzará la estrategia de e-recruitment ya existente en la universidad en la línea de lo indicado en el <i>Informe OTM-R</i> , de Julio de 2015.
Reglamento del uso del inglés en los procesos	Como se indica en el <i>Report OTM-R (July, 2015)</i> toda la información se debe publicar en dos idiomas, en el nacional y en inglés. Este reglamento especificará la tipología de documentación que deberá estar en los dos idiomas, así como el estilo de uso del lenguaje.
Desarrollo de un Plan de carrera profesional	El Plan de carrera se basará en los cuatro perfiles establecidos en EFRC ( <i>European Framework for Research Careers</i> ), se definirán los puntos de entrada en cada uno de los perfiles, así como los requisitos necesarios para pasar al siguiente perfil, de acuerdo con la legislación nacional.
Portal del Investigador: Mapa de investigación	El Portal de investigación de la Universidad Carlos III de Madrid pretende dar acceso a la información científica y de investigación, con el fin de dar respuesta de manera rápida, dinámica y actualizada de quién y qué se investiga en la universidad. El objetivo final es la visualización vía web de la ciencia realizada con el fin de entrelazar, compartir y descubrir toda la información generada.
Cobertura de seguro médico para	Se desarrollará un Plan de cobertura médica para el personal docente e investigador de la Universidad, que dé

estancias de investigadores en todo el mundo	cobertura durante el tiempo que permanezcan realizando estancias de investigación en otros países del mundo.
Plan de formación para personal docente e investigador en todas las etapas de la carrera profesional	Plan de Formación para personal docente e investigador que identifique y atienda las necesidades en las diferentes etapas de su carrera. Un plan que complemente sus conocimientos técnicos y además potencie el desarrollo de habilidades transversales también necesarias para alcanzar la excelencia científica. Además, se incorporará la figura del mentor, al menos, en la figura predoctoral y para los investigadores posdoctorales de fuera del sistema español.