

Aprovació del Pla d'Acció de l'Estratègia de Recursos Humans per Investigadors (HRS4R) de la Universitat de Girona

eBOU-1710

Exposició de motius

El març de 2005 la Comissió Europea va adoptar la Carta Europea per als Investigadors i el Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors i va recomanar-ne la implementació als estats membres. Aquests dos documents s'adrecen als investigadors i a les institucions que els contracten i són fonamentals en la política de recerca de la Unió Europea (UE).

La Carta Europea recull un conjunt de principis i requisits generals que especifiquen les funcions, responsabilitats i drets dels investigadors, així com els de les empreses, institucions d'acollida i/o organismes finançadors de la recerca. Es busca assegurar que la relació entre les parts contribueixi a un rendiment exitós en la generació, transferència i difusió del coneixement, i al desenvolupament professional dels investigadors.

El Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors explicita un seguit de principis i requisits generals que han de seguir empreses i/o organismes finançadors en els processos de selecció i contractació dels investigadors a qualsevol estadi de la seva carrera. El seu objectiu és millorar el reclutament i fer que els procediments de selecció siguin oberts i transparents, amb l'aplicació de criteris de valoració de mèrits en les diferents dimensions de l'activitat de recerca.

L'Estratègia de Recursos Humans per als Investigadors (Human Resources Strategy for Researchers-HRS4R) és un procediment de millora continuada proposat per la Unió Europea per donar suport a la implementació de la Carta i el Codi. Metodològicament, l'HRS4R es fonamenta en els clàssics procediments d'autoavaluació dels models d'excel·lència, on la institució analitza periòdicament les seves polítiques i pràctiques i defineix un pla d'acció per alinear-les progressivament amb els principis establerts en la Carta i el Codi.

Amb la posada en marxa el 2014 del programa H2020 l'HRS4R esdevé una eina clau per a les institucions de recerca, atès que la UE exigeix als beneficiaris que adoptin les mesures necessàries per tal d'implementar els principis de la Carta i el Codi.

La Universitat de Girona es va comprometre amb els principis de la Carta i el Codi, i així ho va comunicar formalment a la UE el 18 de Juny de 2013, si bé en el termini de 12 mesos establert en el procediment no es va trametre la documentació requerida per a la consecució del segell. El 28 de juliol de 2015 la OITT va emetre un informe demanant que la institució reprengués el procediment atesa la seva rellevància per a la consecució i justificació de projectes en convocatòries competitives de recerca.

El programa de govern de l'equip de direcció de la Universitat de Girona inclou, entre les seves actuacions, "Aconseguir acreditacions de qualitat per a l'activitat de recerca que poden ser imprescindibles a curt termini per a determinades convocatòries, com pot ser la HRS4R,

que identifica les institucions i organitzacions de recerca que donen suport a un entorn de treball favorable“. Es considera imprescindible la implicació en aquesta estratègia a tots els nivells. Internament, perquè contribueix a la millora de les condicions en què desenvolupen la seva activitat els nostres investigadors. En la seva dimensió externa, perquè augmenta la visibilitat i la confiança en la nostra universitat com a pol d'atracció de talent. Alhora, permet que la UdG concorri a convocatòries competitives externes en igualtat de condicions que la resta d'institucions europees que ja compten amb aquest reconeixement.

És a principi de 2018 quan a la UdG s'inicia la planificació i execució de les accions necessàries per a l'obtenció del segell, compromís que es comunica a la UE en data 27 de juliol de 2018 i que és formalment acceptat el 10 d'octubre de 2018.

Per a l'anàlisi de la situació actual i la definició del pla d'acció s'ha seguit un enfocament inclusiu i actiu-participatiu, en un procés que ha implicat tota la comunitat investigadora, els òrgans de govern, les àrees de gestió i el personal d'administració i serveis. La feina duta a terme s'ha recollit en quatre documents, tal com requereix la UE:

- Doc1_Gap_Analysis_Process, en el qual es descriuen les activitats dutes a terme, els recursos humans implicats en el procés i les responsabilitats assignades.
- Doc2_Gap_Analysis_Overview, que recull les polítiques i iniciatives en curs i l'anàlisi de les deficiències detectades fruit d'una anàlisi comparativa de benchmarking.
- Doc3_OTM-R_Checklist, en què s'analitzen les pràctiques de reclutament i contractació.
- Doc4_Action_Plan, en el qual, basant-se en les fortaleces i debilitats recollides en els documents anteriors, es proposa un primer pla d'acció a executar en un termini de 24 mesos, la planificació temporal de les accions i la metodologia per a la seva consecució.

L'HRS4R ha estat informat en la sessió 5/19 del Consell de Govern, de 16 de juliol de 2019, en la sessió 4/2019 del Plenari del Consell Social, de 24 de juliol, i en diverses sessions de la Comissió Delegada de Personal i de la Comissió Delegada de Recerca, Transferència i Doctorat.

És per això, que a la vista dels antecedents exposats, s' **ACORDA:**

Únic. Aprovar el Doc4_Action_Plan de l'HRS4R, el qual s'annexa a aquest acord, que es fonamenta en la informació recollida en els documents també annexats: Doc1_Gap_Analysis_Process, Doc2_Gap_Analysis_Overview i Doc3_OTM_R_Checklist.

Girona, 19 de setembre de 2019

El rector,

Joaquim Salvi Mas

Documents adjunts

- [Annex Doc_1_Acord_CdG_6_2019_HRS4R-3.pdf](#)
- [Annex Doc_2_Acord_CdG_6_2019_HRS4R-4.pdf](#)
- [Annex Doc_3_Acord_CdG_6_2019_HRS4R-5.pdf](#)
- [Annex Doc_4_Acord_CdG_6_2019_HRS4R-6.pdf](#)