

# **ESTRATÈGIA DE RECURSOS HUMANS PER A INVESTIGADORS (HRS4R)**

**REVISIÓ INTERNA**

**PLA D'ACCIÓ 2024-2027**



Versió actualitzada novembre de 2024

Revisió Interna

**Número de cas:** 2020ES488097

**Nom de l'organització en revisió:** Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia

**Dades de contacte de l'organització:** Campus UAB, Bellaterra (Barcelona), Bellaterra, Cap,  
08193

## ÍNDEX

1. PERFIL ORGANITZATIU	3
2. NARRATIVA	3
3. REVISIÓ INTERNA HRS4R	8
4. REVISIÓ D'ACCIONS	13
5. NOVES ACCIONS	21
6. RECLUTAMENT OBERT, TRANSPARENT I BASAT EN EL MÈRIT (OTM-R)	23
7. IMPLEMENTACIÓ	24

## 1. PERFIL ORGANITZATIU

L'Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia, amb la seva traducció oficial a l'anglès com a Català Institute of Nanoscience and Nanotechnology i l'acrònim ICN2, és un institut internacional de recerca sense ànim de lucre situat a prop de Barcelona (Catalunya, Espanya). Està dedicada a generar coneixement, materials i dispositius en TIC, salut, energia i medi ambient.

L'expertesa de l'ICN2 es troba a l'escala nanomètrica, on es descobreixen noves propietats, interaccions i maneres d'explotar-les en la vida quotidiana. Entre els seus objectius hi ha reunir científics de diversos orígens en la recerca d'una millor ciència, una millor formació i una millor difusió a la societat, alhora que busca noves maneres de connectar amb la indústria local i global.

L'ICN2 va ser acreditat el 2014 com a Centre d'Excel·lència Severo Ochoa, un reconeixement renovat el 2018 i el 2023 per un altre període de 4 anys. El Programa Severo Ochoa, patrocinat pel Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats d'Espanya, té com a objectiu identificar i donar suport als centres de recerca espanyols que es trobin entre els millors del món en la seva especialitat.

Els patrons de l'ICN2 són la Generalitat de Catalunya, el Consell Nacional de Recerca d'Espanya (CSIC) i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), on té la seva seu. ICN2 és un Centre CERCA i també un dels membres fundadors de l'Institut de Ciència i Tecnologia de Barcelona (BIST) i el Badgeship de Graphene.

## 2. NARRATIVA

Com a punt de partida per a l'estratègia de recursos humans, el centre va donar la benvinguda a la recomanació de la Comissió Europea de l'11 de març de 2005 i es va comprometre a aplicar els principis establerts a la Carta Europea dels Investigadors i al Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors.

Vam rebre el logotip HR Excellence in Research al juny de 2015, que ha proporcionat un gran incentiu per consolidar un canvi cultural dins de l'institut, inspirat en principis europeus sobre el desenvolupament de les carreres dels investigadors.

Amb aquest objectiu, es van proposar diverses accions per assolir aquests principis després de la fase d'anàlisi GAP.

Al maig de 2017, vam superar la fase d'Avaluació Provisional amb moltes d'aquestes accions complertes. I, al novembre de 2020, vam descriure l'estat de totes aquestes accions i vam actualitzar el pla d'acció amb noves accions.

A l'octubre de 2021 vam superar la visita al lloc.

En aquest document estem fent la revisió interna de mitja durada, analitzant l'estat de les accions afegides el 2020 i incorporant noves accions per al període següent de 36 mesos.

Hem treballat en cinc àrees principals al llarg d'aquests anys:

- ✓ Aspectes ètics i professionals
- ✓ Reclutament i selecció (OTM-R)
- ✓ Condicions laborals i seguretat social

- ✓ Formació i desenvolupament
- ✓ Equilibri de gènere (i diversitat)

Les noves accions incloses en el pla d'acció impliquen diversos comitès institucionals i transversals, que treballen per definir i supervisar els plans per a diferents programes institucionals i estratègics. Per tant, aquestes accions transversals també s'inclouen en aquests programes com a manera de continuar amb l'Excel·lència al centre de recerca.

### **Programa Severo Ochoa 2023-2026** <https://icn2.cat/en/research/severo-ochoa-centre-of-excellence>

El Programa ICN2 Severo Ochoa és el mitjà pel qual s'aconseguiran els elements més desafiants i ambiciosos de la nostra estratègia institucional de quatre anys.

Com a centre N2 insígnia, la nostra MISSIÓ és obrir i explorar noves fronteres del coneixement a escala nanomètrica i aportar valor a la societat en forma de nova comprensió, capacitats i innovació, alhora que inspirem i oferim una formació àmplia a les properes generacions d'investigadors. Per desplegar aquesta missió, l'estratègia de l'ICN2 es basa en tres prioritats:

LIDERATGE CIENTÍFIC INTERNACIONAL

ENFORTIR L'IMPACTE PER A LA SOCIETAT

LIDERATGE RESPONSABLE

El premi també ha permès destinar recursos a la implementació d'estàndards internacionals en reclutament i desenvolupament professional, fet que ens ha portat a rebre el logotip d'Excel·lència en Recursos Humans en Recerca de la Comissió Europea.

#### **Membres del Comitè del Programa SO3:**

Prof. Pablo Ordejón: (Professor de recerca, líder de grup i director del CSIC)

Prof. Jose Antonio Garrido (Professor de Recerca i Líder de Grup d'ICREA i Subdirector)

Lluís Bellafont (Responsable d'ICN2)

Dra. Margarita Navia (Cap de Desenvolupament d'Estratègia)

Prof. Monica Lira (Professora de recerca i líder de grup del CSIC)

Dr. Klass Jan-Tielrooij (Líder de grup)

Prof. Stephan Roche (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Aitor Mugarza (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Jordi Arbiol (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Kostas Kostarelos (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. María Escudero (Professora investigadora i líder de grup de l'ICREA)

Dr. Neus Bastús (Investigador Científic del CSIC)

Dr. Inhar Imaz (Científic investigador del CSIC)

Dra. Maria Carmen Estévez (Científica titular del CSIC)

Dr. Jose Hugo García (investigador sènior)

### **Pla Estratègic ICN2 (2021-2024)**

Un dels objectius estratègics del nostre Pla Estratègic és:

OBJECTIU 2.- Aconseguir un impacte millorat a la societat

Prioritat 1: Fomentar i donar suport al talent

En aquesta Prioritat es defineixen altres accions, que també s'inclouen en les nostres accions actualitzades per a l'HRS4R. Això és important per englobar les accions des d'un punt de vista estratègic.

#### **Contribuïdors del Pla Estratègic:**

Prof. Pablo Ordejón: (Investigador Distingit, Líder de Grup i Director)

Prof. Jose Antonio Garrido (Professor de Recerca i Líder de Grup d'ICREA i Subdirector)

Lluís Bellafont (Responsable d'ICN2)

Margarita Navia (Cap de Desenvolupament d'Estratègia)

Núria Benítez (Desenvolupament d'Estratègia Institucional)

Rachel Spencer (Recerca i Desenvolupament)

Àlex Argemí (Cap de Màrqueting i Comunicació)

Pablo Pomposiello (Cap de Negoci i Innovació)

Mireia Martí (Cap de Finançament Competitiu)

Dra. Monica Lira (Científica investigadora i líder de grup del CSIC)

Prof. Daniel Maspoch (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Clivia Sotomayor (Professora investigadora i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Josep Nogués (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Pedro Gómez (Professor investigador i líder de grup del CSIC)

Prof. Laura Lechuga (Professora investigadora i líder de grup del CSIC)

Dr. Daniel Ruiz (Científic titular i líder de grup del CSIC)

Dr. Klass Jan-Tielrooij (Cap de grup júnior)

Prof. Aitor Mugarza (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Kostas Kostarelos (Líder de Grup Sènior)

Prof. Jordi Arbiol (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Victor Puntès (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Arben Merkoçi (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Gustau Catalan (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Sergio Valenzuela (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Prof. Stephan Roche (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Dr. Gustavo Ceballos (Cap de la Divisió de Suport a la Recerca - Unitat d'Instrumentació)

Dra. Belen Ballesteros (Cap d'unitat)

Dr. Jose Santiso (Científic titular i líder d'unitat del CSIC)

Actualment, estem en el punt d'establir el nou Pla Estratègic per als pròxims 4 anys (2025-2028).

### **Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2023-2026)**

Per tant, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat de l'ICN2 s'emmarca dins de les polítiques d'igualtat de la xarxa de l'Institut CERCA. Així, l'ICN2 ha inclòs explícitament un objectiu clar en el seu Pla Estratègic central: "... Ofereix un sistema de contractació i promoció professional basat únicament en el mèrit i lliure de discriminació. Promoure proactivament grups tradicionalment desfavorits per perseguir la promoció professional, l'eliminació o reducció dels obstacles que plantegen les condicions laborals, la llengua, les normes culturals o l'accés físic. Operar amb transparència i honestedat, aplicant estàndards internacionals en qüestions d'ètica, processos científics i gestió. ”

El Comitè d'Igualtat d'Oportunitats reuneix els agents clau en el procés de desenvolupar, dissenyar i implementar polítiques d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat. De la mateixa manera, en l'acte de la seva constitució, es van determinar els principis que l'han de governar. Aquestes accions també s'inclouen en les noves accions de l'HRS4R.

### **Comitè d'Igualtat de l'ICN2**

Dr. Neus Bastús (Investigador Científic del CSIC)

Julio Gómez (Cap de Recursos Humans)

Anna Rovira (Cap de Màrqueting i Comunicació)

Prof. Josep Nogués (Professor investigador i líder de grup de l'ICREA)

Dr. Inhar Imaz (Investigador Científic del CSIC)

Dra. Elena del Corro (Investigadora sènior)

Dra. Pilar Sánchez (Investigadora postdoctoral)

Dra. Catalina Coll (investigadora postdoctoral)

Fanny Amanda Karolina Baumann (doctoranda)

Patricia Aguilar (doctoranda)

Dra. Manuela Dietrich (Oficial Sènior de Laboratori)

Nadia Vallvé (Coordinadora de Relacions Laborals)

Teresa Palau (Responsable de Suport de Recursos Humans)

Berta Pejó (Oficial de suport a la Igualtat d'Oportunitats)

Pau París (especialista en manteniment)

Dra. Mary Cano (Investigadora sènior)

### **Pla HRS4R**

Es va crear un comitè HRS4R específic i transversal (membres científics i no científics) per ser informat i rebre retroalimentació sobre el progrés del pla d'acció. Els membres poden ser actualitzats a causa d'alguns canvis.

### **Comitè HRS4R**

Julio Gómez (Cap de Recursos Humans)

Dra. Margarita Navia (Cap de Desenvolupament d'Estratègia)

Dr. Pablo Pomposiello (Cap de Negoci i Innovació)

Dr. Neus Bastús (Investigador sènior i president d'Igualtat d'Oportunitats)

Dr. Inhar Imaz (Investigador sènior)

Dr. Giulio Rosati (investigador postdoctoral)

Dra. Marta Delgà (Doctoranda (primer període)-Investigadora postdoctoral)

### 3. REVISIÓ INTERNA HRS4R

A continuació es proporciona una breu descripció del grau d'execució de les accions del Pla 2021-2024. Aquesta revisió va ser preparada pel departament de Recursos Humans, que lidera la implementació de les accions descrites a l'HRS4R.

#### Aspectes ètics i professionals

Seguint els principis de la Carta Europea per a Investigadors:

- **Sistema d'Avaluació/Valoració**

El sistema d'avaluació per a l'Administració i les Divisions està en funcionament des de 2015. Aquest és un procés consolidat que es duu a terme cada any. Permet un compromís personal en l'assoliment de projectes importants i un seguiment del rendiment de cada empleat de l'administració o divisió. A més, la secció institucional del model d'objectius permet als empleats entendre què és clau per a la institució cada any. El 2022 el procés es va digitalitzar mitjançant un programa de programari anomenat Valohra. Els avaluadors defineixen, discuteixen i avaluen amb els seus equips els objectius anuals a través de la plataforma i són signats per ambdues parts.

Tal com vam informar en la renovació anterior, l'ICN2 va implementar el procediment per a l'avaluació del rendiment en recerca el 2021. Es fa tenint en compte tot el grup, no només el líder del grup, i segueix les mètriques de COARA i DORA. Aquest procés es repetirà regularment.

- **Equilibri de gènere, no discriminació**

El comitè de gestió d'Igualtat d'Oportunitats i Diversitat es va crear el 2015 i continua funcionant. El 2023 es va llançar el tercer Pla d'Igualtat d'Oportunitats, que està en funcionament fins al 2026. Els principals reptes de les iniciatives d'Igualtat d'Oportunitats són donar visibilitat a les dones a la nostra comunitat i millorar la presència de les dones, principalment tant en posicions de líder de grup com postdoctorals.

El 2024 vam contractar per un any un Agent Igualitari (a través d'una subvenció pública) que ens ajuda a desenvolupar accions vinculades a l'objectiu de diversitat. Alguns exemples són 1. dispensadors de punts mensuals, 2. comunicacions específiques del Dia de l'Orgull, 3. relançament del Programa de Talent Femení, que premia la millor tesi, treball i trajectòria de dones a l'ICN2, 4 Preparació dels seminaris de Lideratge Femení.

A més, durant aquest darrer període, vam llançar el Protocol General de Prevenció de l'Assetjament i el Protocol de Prevenció d'Assetjament LGTBIQ+, actualitzant el canal de reclamacions a través del canal de denúncies.

El fulletó de benvinguda continua disponible i s'actualitza regularment. En aquest document hem inclòs tots els beneficis socials disponibles per als empleats d'ICN2. Hem implementat i regulat el teletreball al nostre institut per promoure l'atracció i la conciliació. L'espai físic està sent un problema perquè el nostre edifici comença a ser massa petit per a la nostra evolució; estem implementant algunes iniciatives, com per exemple la taula calenta per a la recerca que es queda per aprofitar l'espai.

- **Desenvolupament Professional, Servei d'Accés a Carreres**

#### Programa de doctorat

El programa de doctorat definit i executat durant aquest període compta amb una formació específica en Desenvolupament Professional i seguiment realitzada per experts interns que assessoren els membres d'aquest programa.

#### Programa de Mentoratge

El Programa de Mentoratge també funciona des del 2017, com una eina on tots els membres de l'ICN2, no només els investigadors, poden contactar amb un grup de mentors voluntaris interns per demanar ajuda i compartir experiències, que són útils per al desenvolupament professional. Des del 2021-2022 també ha començat a funcionar el programa de mentoratge BIST, una millora del nostre programa intern de mentoratge perquè permet a la nostra comunitat ser mentora o mentorada de membres dels altres 7 centres de recerca que formen part de l'Institut de Ciència i Tecnologia de Barcelona (BIST). El programa ja arriba a la seva tercera edició amb molt bona acollida de les dues primeres edicions. Com a àrea de millora, hem detectat una disminució de la participació en aquesta última edició. Reforçar la difusió del programa pot ser important per augmentar la participació.

#### Servei de carrera a BIST

El Servei de Carrera BIST també va començar amb ICN2 com un dels seus promotors, una iniciativa on postdoctorands i estudiants de doctorat poden contactar amb experts en orientació professional. Alguns dels nostres membres d'ICN2 han contactat amb aquests experts i han utilitzat aquests recursos. La proposta de futur inclou aquest tipus de suport amb una secció clara a l'intranet ICN2, on un grup d'experts externs pot ajudar en aquest servei de carrera.

#### Entrevistes de sortida

Les entrevistes de sortida realitzades pel departament de Recursos Humans ens permeten identificar els punts forts i febles de la nostra organització. Ara podem utilitzar aquesta informació com a part d'una anàlisi quantitativa, que es durà a terme en el proper període.

#### Codi de Conducta

El Codi de Conducta es va modificar per primera vegada al juny de 2019 i després de nou al novembre de 2019, incloent-hi els principis del Codi de Conducta de CERCA (Centres de Recerca de Catalunya). El document està disponible a l'intranet de l'ICN2 i es lliura a les noves incorporacions de l'institut, que el signen per demostrar que han rebut el document i estan compromesos a respectar-ne el contingut. El fulletó de benvinguda de l'ICN2 també inclou una secció sobre el Codi de Conducta. El comitè d'Ètica està actualment revisant el Codi de Conducta amb l'objectiu d'actualitzar-lo i incorporar nous temes com les regulacions internes sobre l'ús de la Intel·ligència Artificial.

#### Comitè d'Ètica

El Comitè d'Ètica, representat per perfils de recerca i no investigació, programa reunions regulars per analitzar diferents propostes de projectes o, en cas de qualsevol reclamació sobre el nostre

codi de conducta, establir entrevistes per aclarir els casos, oferir un dictamen i respondre a les persones afectades. També comptem amb el suport de l'Institut CERCA (Centres de Recerca de Catalunya) a través del seu defensor del poble, en cas que decidim externalitzar casos específics.

### Formació en Integritat de la Recerca

Les activitats formatives són fonamentals per a la millora del compromís d'Ètica i Integritat en la Recerca. Hem organitzat diferents seminaris/tallers per a estudiants de doctorat i postdoctorats. Hem detectat una baixa participació de la comunitat en aquest tipus de formacions, tot i que estem intentant aconseguir més participació. La conclusió és que hem decidit incloure expressament obligatòria aquest tipus de formacions per als doctorats durant els dos primers anys. S'estan considerant altres opcions de formació obligatòria.

El reforç del coneixement del Codi de Conducta per a la comunitat ICN2 continua sent important. Tot i que tots els nous empleats reben la informació i s'organitzen cursos regularment, tenim un pla per desenvolupar un curs en línia amb el contingut del Codi de Conducta per als empleats actuals i també com a formació inicial per a noves incorporacions.

- **Compromís públic**

El departament de Màrqueting i Comunicació ha canviat aquest darrer any, i s'ha transformat en el departament de Màrqueting, Comunicació i Captació de Fons. La visió és treballar per enfortir la marca ICN2 i promocionar-la a través de xarxes socials (entre d'altres) amb un creixement important de publicacions i seguidors en canals com LinkedIn. Durant aquest període, hem realitzat un exercici de participació comunitària per determinar els valors de l'ICN2, que ha inclòs una enquesta interna i entrevistes individuals. Com a resultat, els valors de Transformació, Compromís i Col·laboració s'han convertit en els valors de l'ICN2. Aquests esforços també poden ajudar a aconseguir un sentiment de pertinença i l'atracció de talent.

### **Reclutament i selecció (OTM-R)**

Seguint els principis de la Carta Europea per a Investigadors:

- **Reclutament, Selecció**

Durant el període actual amb la insígnia HRS4R, s'han dissenyat i llançat nous procediments de selecció: un per a la Contractació General i un altre per a l'admissió dels estudiants de doctorat al Programa de Doctorat. Els procediments de contractació estan disponibles a través de l'intranet i internet per a tots els empleats. Per a cada trucada, es realitza una difusió adequada, com a mínim al nostre lloc web, però també a Euraxess i altres fonts de reclutament detectades. Es defineix un panel per a la convocatòria i es completa una plantilla d'avaluació final amb la classificació dels candidats. Els nous venuts són benvinguts amb una reunió amb l'Oficial de Desenvolupament de Persones que inclou la presentació d'informació sobre la institució, els procediments i les polítiques, i una visita guiada a l'edifici. Els principis de l'OTM-R han estat i continuen sent un canvi cultural important, cap al qual hi ha un compromís institucional total. Malauradament, aquesta transparència i difusió no han facilitat un augment significatiu del nombre de dones en algunes de les posicions de recerca, i això és quelcom que volem millorar amb mesures específiques per augmentar la paritat de gènere. Considerem que els principis OTM-R han de ser constantment promoguts i monitoritzats. A més, hem detectat dificultats per cobrir algunes posicions

específiques i tècniques i hem detectat un canvi en les expectatives de les noves generacions, una cosa que no només s'ha observat a l'ICN2 sinó que s'ha compartit amb altres actors del sistema.

- **Accés al Servei de Carreres, Desenvolupament Professional**

Les entrevistes de sortida revelen la destinació de les persones que surten dels centres. Vam crear diversos procediments tècnics per mantenir el contacte amb les persones que marxen de l'institut mitjançant el reenviament de correus electrònics. Hem creat un grup privat a LinkedIn per a tota la comunitat ICN2, inclosos antics membres. La idea és tenir una manera de mantenir el contacte, convidar-los a esdeveniments interns, formacions i celebracions, i informar la extensa comunitat d'ICN2 sobre diversos temes. Les dificultats aquí han estat implicar i tenir una participació real dels antics membres, i l'esforç de proporcionar contingut continu a aquesta xarxa.

- **Valor de la mobilitat**

Les relacions amb institucions nacionals i internacionals són fonamentals per a la Ciència. Estem promovent constantment la mobilitat entre els nostres estudiants i investigadors. El programa de mobilitat Severo Ochoa és un programa de finançament on un panell intern examina peticions de mobilitat i atorga aquelles que són interessants i estratègiques per als investigadors, el programa Severo Ochoa i/o l'institut. A més, es gestionen anualment un nombre important d'acords amb altres institucions i investigadors, que permeten estades de recerca, tant d'estudiants i investigadors nacionals com internacionals, a les nostres instal·lacions i laboratoris.

També som conscients de les dificultats per a un investigador estranger de venir de l'estranger amb una família, per això tenim en els nostres plans analitzar i entendre com i implementar la iniciativa de doble carrera.

## Condicions laborals

Seguint els principis de la Carta Europea per a Investigadors:

- **Condicions laborals:**

Les condicions laborals estan disponibles per a tots els empleats com a exercici de transparència. La intranet institucional conté la següent informació: el conveni col·lectiu amb tots els aspectes laborals, acordat amb un grup de representants dels empleats, política de teletreball, procediment del sistema de registre d'horari, política salarial, pla de compensació flexible. S'han creat més materials i recursos per difondre'ls i informar la gent sobre ells: el Fulletó de Benvinguda, que inclou una secció específica sobre qüestions laborals, i la Guia per a Nouvinguts Membres, dissenyada especialment per als nous membres internacionals amb informació relacionada amb visats, mobilitat i reubicació. Amb el mateix objectiu, Recursos Humans es reuneix amb cada nou membre d'ICN2 per explicar-li el seu contracte i condicions laborals. A més, un sindicat ha començat a treballar a ICN2 el 2023, i hi ha converses contínues amb ells sobre tots aquests temes.

El 2023 vam llançar el programa de suport psicològic, que permet als nostres membres seleccionar un terapeuta/coach d'una llista a la nostra intranet, i poden utilitzar fins a 5 sessions amb un cost molt competitiu, de les quals 2 de 5 són pagades per ICN2. El programa està dissenyat respectant la confidencialitat dels usuaris i està tenint èxit. A més, també s'ofereix formació associada (gestió de l'estrès, ajuda per a primers socors,...).

- **Obligacions contractuals i legals**

Com s'ha esmentat en el punt anterior, cada membre és informat de les seves obligacions contractuals i legals un cop s'incorpora a l'organització. Tots els documents interns estan en anglès, per garantir que tots els empleats els entenguin. Les noves actualitzacions es comuniquen als Líders de Grup i als Caps d'Administració per correu electrònic. En casos generals, la informació es comparteix amb tots els empleats. Recentment, hi ha hagut molts canvis en les condicions laborals i les necessitats públiques. Això ha comportat molts canvis en la documentació i els procediments per tal de complir les noves obligacions legals. Algunes d'aquestes noves obligacions legals externes i públiques faciliten les relacions laborals i han estat millores, però d'altres són molt estrictes i han anat augmentant la paperassa del centre de recerca. L'ICN2 l'ha abordat amb el màxim compromís de continuar desenvolupant la seva recerca amb excel·lència. Una imposició externa difícil de suportar és la combinació dels requisits del projecte d'una banda i els requisits dels contractes laborals espanyols de l'altra. Hem estat lluitant per complir ambdues (en combinació), tot i que estem trobant enfocaments viables.

### **Actitud professional, responsabilitat**

Per facilitar oportunitats de finançament per als nostres investigadors, vam desenvolupar una oficina d'Estratègia on, a través de diferents mitjans (correu, intranet), els investigadors són informats sobre aquestes oportunitats. Aquesta oficina també identifica quins dels nostres membres d'ICN2 són els més elegibles per a cada subvenció. Actualment, el procediment s'està millorant per augmentar la visibilitat i facilitar la comunicació d'aquestes oportunitats.

El 2023 vam obrir una secció de "Suggeriments, queixes i felicitacions" a l'intranet de l'ICN2, on els membres de l'ICN2 poden enviar els seus missatges al departament o àrea on volen oferir una suggerència, queixa i felicitació. A més, el 2023 vam obrir el canal de denúncies i vam establir un procediment disponible al web d'icn2, a través del qual es poden fer queixes tant per persones internes com externes.

Durant els anys 2022, 2023 i 2024 vam desenvolupar, a PowerBI, un quadre de comandament de la nostra eina de gestió de persones que ens permet tenir dades de manera fàcil i ràpida, facilitant l'anàlisi, la presa de decisions i els informes. El procés ha estat lent a causa de molts problemes tècnics, però des d'octubre de 2024 funciona completament.

## **Formació i desenvolupament**

Seguint els principis de la Carta Europea per a Investigadors:

- **Bones pràctiques en recerca, Desenvolupament Professional Continuït, Accés a la formació en recerca i desenvolupament continu, Supervisió:**

La Política de Formació es va redactar el 2015 i està disponible per a tota la comunitat a la nostra intranet.

Vam començar durant el primer període de premis la benvinguda als nous membres. Des de 2023 hem afegit una benvinguda institucional (presencial) que té lloc dues vegades l'any, on cada àrea: Recerca, Suport a la Recerca, Administració i Igualtat d'Oportunitats expliquen donen una visió general de les seves àrees (organigrames, grups, activitats, objectius, serveis...) a tots els nous membres, i finalment gaudim d'un cafè amb els nous contractats. A més, per oferir una

formació/benvinguda inicial, la proposta també pretén generar un sentiment de compromís comunitari des del principi i oferir un espai on els nous membres de diferents grups i departaments puguin reunir-se entre ells.

La Política de Formació es va redactar el 2015 i està disponible per a tota la comunitat ICN2 a la nostra intranet. A més, des de 2016, es llança un Pla de Formació anual. Es basa en les necessitats formatives expressades pels Líders de Grup i els Caps d'Administració, i cobreix Llengües, Coneixements Científics, Habilitats Organitzatives i Personals i Habilitats Relacionades amb la Feina. La participació dels Líders i Caps de Grup per detectar la detecció de necessitats de formació no sempre ha estat fluida, així que durant els darrers tres anys hem desenvolupat un programari de formació a través del qual qualsevol membre de l'ICN2 pot expressar directament les seves necessitats. També promou el seu compromís amb l'autodesenvolupament. Aquesta eina permet que la formació desenvolupada pels nostres membres ICN2 es registri correctament i proporciona un Certificat. Tot i que després d'implementar-ho vam detectar algunes limitacions tècniques, principalment en l'usuari d'administració, ja estem utilitzant l'eina. A més, tenim un pla per millorar-lo amb una versió 2.0., un projecte que començarà el 2025.

Un pla de formació específic per a estudiants de doctorat inclòs en el nostre programa de doctorat fa diversos anys que està en marxa. Aquesta formació cobreix temes com l'escriptura científica, les habilitats toves, les llengües i l'ètica per a cada any del doctorat. Continuem tenint problemes de baixa assistència. S'han provat diferents estratègies, però molts estudiants falten a última hora. Aquest és un problema que compartim amb altres centres de recerca que ens envolten en una situació que sembla habitual. Així doncs, tots ofereixen formació de qualitat, alguns en col·laboració entre centres, però l'assistència és tan baixa que alguns han estat cancel·lats a última hora. Intentem treure conclusions i punts d'acció, preguntant-nos si potser tenim massa activitats d'entrenament, o si la informació no arriba amb prou claredat o si bàsicament no hi ha interès en elles. Per abordar aquesta qüestió, tenim algunes idees d'acció: la creació d'un Consell de Doctorat on puguem parlar directament amb els representants del doctorat i, acompanyada del treball que el consell de treball pugui facilitar, esperem obtenir resultats en l'assistència. També establir algunes formacions importants com a obligatòries per a tot aquest col·lectiu.

El 2021, en col·laboració amb un grup de treball, vam definir un programa de formació postdoctoral. Funciona des de 2022 amb activitats per als postdoctorands. A més, estem preparant una crida per a la creació d'un Consell de Postdoctorat que ajudarà a l'enriquiment i evolució d'aquest programa de formació

#### 4. REVISIÓ D'ACCIONS

Aquesta secció descriu la revisió d'accions destinada a l'execució en el Pla d'Acció per al període 2020-2023.

Acció pel títol	Estat	Unitat Responsable	Observacions	Principis GAP	Programa Institucional
1. Definir i implementar un marc de competències per a investigadors	Completat.	Departament de Recursos Humans	El marc de competències es va crear a través d'un grup de treball per a cada	11. Sistemes d'avaluació/valoració	Severo Ochoa

<p>que posi en relleu les habilitats toves, que es recolliran en un Diccionari de Competències de l'ICN2.</p>			<p>etapa de la recerca professional.</p>	<p>28. Desenvolupament professional  38. Desenvolupament Professional Continu  40. Supervisió</p>	
<p>2. Disseny i implementació del propi programari de recursos humans d'ICN2 per permetre el seguiment del desenvolupament professional dels empleats per als diferents col·lectius d'ICN2</p>	<p>En curs</p>	<p>Departament de Recursos Humans</p>	<p>El programari es va llançar el 2023. Aquesta eina permet la detecció de necessitats de formació, el registre i l'avaluació de la formació. També és possible obtenir una certificació per a l'assistent i l'administrador, i l'usuari pot tenir una compilació de la formació realitzada per l'usuari. Estem interessats a actualitzar el programari amb una versió 2.0, que ofereix més funcionalitats per a l'usuari administrador.</p>	<p>38. Desenvolupament Professional Continu  39. Accés a la recerca, formació i desenvolupament continu</p>	<p>Severo Ochoa</p>

<p>4. Programa Who is Who: Implementar presentacions regulars dels Departaments d'Administració i de l'àrea de Suport a la Recerca, presentant els membres i els seus rols a tota la comunitat ICN2.</p>	<p>Finalitzat</p>	<p>Departament de Recursos Humans i altres departaments d'Administració</p>	<p>Aquesta acció es va incloure en el Programa Comunitari ICN2 amb l'objectiu de reforçar el sentiment comunitari. Les presentacions es van fer i gravar en vídeo. Aquests vídeos estan actualment disponibles a la intranet. L'assistència a aquestes presentacions va ser baixa.</p>	<p>4. Actitud professional</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>5. Iniciadors i sortints: Implementeu una secció a la nostra intranet on s'informi tant els nous com els que acaben.</p>	<p>Ampliació</p>	<p>Departament de recursos humans i departament d'IT</p>	<p>Aquesta acció es va incloure en el Programa Comunitari ICN2 amb l'objectiu de reforçar el sentiment comunitari. La secció està funcionant actualment, i tota la comunitat hi té accés. Un punt a desenvolupar en els propers anys és vincular-lo amb el butlletí setmanal.</p>	<p>7. Bones pràctiques en recerca 40. Supervisió</p>	<p>Severo Ochoa</p>

<p>6. Establir un Dia ICN2 on es promoguin diferents activitats per als investigadors i tota la comunitat ICN2.</p>	<p>Finalitzat</p>	<p>Departament de recursos humans i grup de treball</p>	<p>Celebrem un Dia ICN2 a l'octubre de 2021. A causa de la pandèmia, vam fer una aplicació en línia amb vídeos de compartició de videojocs desenvolupats pels membres de l'ICN2. A l'octubre de 2024 tindrem el Dia Comunitari d'ICN2, on els membres i antics membres d'ICN2 poden reunir-se amb la família i veure algunes instal·lacions i alguns experiments bàsics.</p>	<p>7. Bones pràctiques en recerca</p> <p>9. Compromís públic</p> <p>23. Entorn de recerca</p> <p>38. Desenvolupament Professional Continu</p> <p>39. Accés a la recerca, formació i desenvolupament continu</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>7. Escriu un fulletó de benvinguda adaptat al doctorat</p>	<p>En curs</p>	<p>Departament de recursos humans</p>	<p>Aquest document no està acabat. Hem actualitzat altres documents amb informació similar i utilitzant recursos externs que proporcionen informació als estudiants. Hauríem d'acabar el document en el proper període.</p>	<p>3. Responsabilitat professional</p> <p>5. Obligacions contractuals i legals</p> <p>24. Condicions laborals</p>	<p>Severo Ochoa</p>

<p>8. Crea retirades de doctorat</p>	<p>Ampliació</p>	<p>Departament de Recursos Humans i grup de treball de doctorat</p>	<p>Vam iniciar el contacte amb la comunitat de doctorats per a la creació d'un retir de doctorat, però no hi va haver resposta dels estudiants per desenvolupar-lo. Esperem que amb la creació del consell de doctorat puguin ser possibles aquest tipus d'esdeveniments.</p>	<p>9. Compromís públic</p> <p>38. Desenvolupament Professional Continu</p> <p>39. Accés a la recerca, formació i desenvolupament continu</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>9. Definir i desplegar completament el Programa de Mentoratge</p>	<p>Finalitzat</p>	<p>Departament de recursos humans</p>	<p>Es va desenvolupar el programa de mentoria de BIST, i és la seva tercera edició. Permet que els mentorats d'ICN2 estiguin en contacte amb mentors d'altres institucions BIST, mentre que els mentorats d'altres institucions es mantinguin en contacte amb els mentors d'ICN2.</p>	<p>28. Desenvolupament professional</p> <p>30. Accés a consells professionals</p> <p>38. Desenvolupament Professional Continu</p> <p>40. Supervisió</p>	<p>Severo Ochoa</p>

<p>10. Acordar i dissenyar un camí de formació específic per als postdoctorands</p>	<p>Finalitzat</p>	<p>Departament de recursos humans</p>	<p>Va ser dissenyat i funciona des del 2022. Cada calendari anual de formació s'ofereix formació específica per a investigadors postdoctorals. Aquest camí compta amb finançament específic del programa Severo Ochoa.</p>	<p>1. Definir el camí de formació 2. Incorpora l'entrenament al pla d'entrenament.</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>11. Assistència per a la reubicació per a nous membres internacionals; pel que fa a la gestió del visat, el número d'identificació espanyol i el número de la Seguretat Social</p>	<p>Finalitzat</p>	<p>Departament de recursos humans</p>	<p>El nou proveïdor de gestió laboral està portant aquest suport als nous contractats. Recursos Humans assumeixen un paper de facilitador i contacte dins ambdues parts. Ofereix un servei especial a cada investigador segons la seva situació.</p>	<p>5. Obligacions contractuals i legals 24. Condicions laborals</p>	<p>Severo Ochoa i el Pla Estratègic</p>

<p>12. Establir un Servei de Carreres dins de l'ICN2 amb el suport d'experts externs.</p>	<p>Ampliació</p>	<p>Departament de recursos humans</p>	<p>Defineix un servei que faciliti la transició cap als següents passos professionals dels membres de doctorat i postdoctorat que arribin al final de la seva etapa a ICN2, posant-los en contacte amb experts externs en un rol professional o sector que els interressi. Això requerirà el cultiu d'un banc de contactes (juntament amb altres actors d'ICN2, per exemple Negoci i Innovació), a més de la definició clara d'un contacte intern i rutes per accedir a aquest servei.</p>	<p>28. Desenvolupament professional 30. Accés a consells professionals</p>	<p>Pla Estratègic</p>
<p>13. Crear els consells de doctorat i postdoctorat de l'ICN2</p>	<p>Ampliació</p>	<p>Departament de Recursos Humans</p>	<p>L'objectiu aquí és proporcionar una plataforma perquè aquests col·lectius puguin participar en la vida de l'institut i més enllà. Els membres actuaran com a representants per permetre el co-disseny i la coresponsabilitat en la progressió professional, la formació i altres oportunitats i experiències proporcionades per l'institut. També serviran de plataforma des de</p>	<p>24. Condicions laborals 28. Desenvolupament professional 39. Accés a la recerca, la formació i el desenvolupament continu</p>	<p>Pla Estratègic</p>

			la qual investigadors de doctorat/postdoctorat podran crear i llançar les seves pròpies iniciatives (socials, professionals). La campanya està preparada, esperem llançar la trucada abans de finals de 2024.		
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>14. Crear un Programa d'Estada ICN2 per a tots els perfils, és a dir, pràctiques de curta durada a ICN2</p>	<p>Finalitzat</p>	<p>Departament de Recursos Humans</p>	<p>Aquest és un programa en curs. Són generals els acords amb universitats per a estudiants de Grau i Màster en recerca o suport a la recerca. Durant aquest període, també diversos departaments administratius (IT, Seguretat, Comunicació, Licitacions Públiques, Finances) han contractat estudiants per a col·locacions a curt termini i alguns d'ells han pogut ser contractats després d'aquest període com a eina per atraure talent. A més, hem aprofitat diverses beques de finançament per a joves talents durant aquest període. En total, 14 joves podien començar en posicions innovadores com ara: Documentalista, Agent Igualitari, Gestor de Dades, Sostenibilitat, Xarxes Socials, entre d'altres. Alguns d'ells podran donar continuïtat.</p>	<p>9. Compromís públic 12. Reclutament 28. Desenvolupament professional</p>	<p>Pla Estratègic</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	---------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

<p>15. L'assoliment dels compromisos establerts en el nostre pla d'Igualtat d'Oportunitats estava relacionat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforçar el suport al reclutament i al desenvolupament professional</li> <li>- Protocols amb perspectiva de gènere - Visibilitat Dones a la Ciència - Base de dades</li> </ul>	<p>Ampliació</p>	<p>Comitè d'Igualtat d'Oportunitats</p>	<p>La resta d'activitats del Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2019-2022 ha estat positiva. El nou Pla d'Igualtat i Diversitat llançat el 2023 després que l'equip intern rebí el feedback intern d'una enquesta, ha permès reforçar aquests principis. Aquesta és una activitat contínua.</p>	<p>7. Bones pràctiques en recerca 9. Compromís públic 10. No discriminació 12. Reclutament 27. Equilibri de gènere</p>	<p>Pla d'Igualtat d'Oportunitats</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------

### 5. NOVES ACCIONS (2024-2027)

Aquesta secció descriu les noves accions previstes per a l'execució en el Pla d'Acció per al període 2024-2027

Acció pel títol	Sincronització	Unitat Responsable	Indicadors	Principis GAP	Marc institucional
-----------------	----------------	--------------------	------------	---------------	--------------------

<p>1. Difusió de valors ICN2 (Compromís, Cooperació, Transformació)</p> <p>Desenvolupar i difondre materials per obtenir un coneixement i una identificació adequats.</p>	<p>Desembre de 2025</p>	<p>Recursos Humans</p> <p>Màrqueting, Comunicació i Recaptació de Fons,</p> <p>Estratègia</p>	<p>1. Utilitzar diferents materials per difondre els nostres valors al lloc web.</p>	<p>3. Responsabilitat professional</p> <p>4. Actitud professional</p> <p>7. Bones pràctiques en recerca</p> <p>9. Compromís públic</p> <p>23. Entorn de recerca</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>2. Carreres Duals: Analitzar i crear un procediment per a pràctiques de doble carrera per a nous contractats internacionals a ICN2.</p>	<p>Desembre 2026</p>	<p>Recursos Humans</p>	<p>1. Procediments establerts i recursos relacionats</p>	<p>1. Llibertat de recerca</p> <p>5. Obligacions contractuals i legals</p> <p>10. No discriminació</p> <p>24. Condicions laborals</p> <p>26. Valor de la mobilitat</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>3. Formació en Pla de Mesures Antifrau (PMA) i formació en procediments de canals de denúncies.</p>	<p>Desembre 2024</p>	<p>Comitè PMA, responsable del canal de denúncies i Recursos Humans.</p>	<p>1. Formació realitzada abans de finals de desembre de 2024</p>	<p>2. Principis ètics</p> <p>3. Actitud professional</p> <p>5. Obligacions contractuals i legals</p> <p>7. Bones pràctiques en recerca</p> <p>34. Queixes/apel·lacions</p>	<p>Legal</p>

<p>4. Repensar l'enquesta d'avaluació dels departaments: Dissenyar una nova avaluació per als departaments i instal·lacions de l'institut.</p>	<p>Desembre de 2025</p>	<p>Gestor i Recursos Humans</p>	<p>1. Definir i llançar una nova enquesta d'avaluació de departaments</p>	<p>3. Responsabilitat professional 4. Actitud professional 7. Bones pràctiques en recerca 11. Sistemes d'avaluació/valoració 35. Participació en òrgans de presa de decisions</p>	<p>General</p>
<p>5. Oferir formació inclosa en el camí de formació d'Administració i el Camí de Formació de Suport a la Recerca.</p>	<p>Desembre de 2025</p>	<p>Recursos Humans</p>	<p>1. Anualment: Fer formació definida en el seu camí corresponent a ambdós col·lectius.</p>	<p>28. Desenvolupament professional 38. Desenvolupament Professional Continuat 39. Accés a la recerca, formació i desenvolupament continu.</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>6. Implementar una política salarial per als investigadors de "Ramon y Cajal"</p>	<p>Desembre 2024</p>	<p>Director, Gestor i Recursos Humans</p>	<p>1. Implementar noves escales i polítiques</p>	<p>24. Condicions laborals 25. Estabilitat i permanència de l'ocupació 26. Finançament i salaris 38. Desenvolupament Professional Continuat</p>	<p>Relacions laborals</p>

7. Publicar a la intranet la política salarial i les escales salarials de l'ICN2.	Desembre 2024	Director, Gerent i Recursos Humans	1. Política salarial i escales salarials publicades a la intranet.	24. Condicions laborals 26. Finançament i salaris	Relacions laborals
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------	------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	--------------------

## 6. RECLUTAMENT OBERT, TRANSPARENT I BASAT EN EL MÈRIT (OTM-R)

El desembre de 2015, es va distribuir a través de l'Institut un procediment de selecció per a investigadors postdoctorals i es va posar en pràctica. Aquest document va ser àmpliament estès per a totes les posicions i està disponible a l'Intranet ICN2 i també al web de Carreres a la secció de Procés de Reclutament: <https://icn2.cat/en/careers/icn2-recruitment-process>

Els punts principals que s'inclouen en aquesta política són:

- Definició d'una descripció de feina per a la posició vacant, que inclou les responsabilitats, requisits, condicions laborals i detalls de la sol·licitud.
- Cada trucada s'anuncia a través del lloc web de l'ICN2 i s'anuncia en altres portals com Euraxess, així com en aquells identificats en una llista de fonts de reclutament per a les nostres ofertes.
- Els candidats són avaluats per un jurat establert per a cada plaça oberta. L'avaluació del candidat es realitza seguint els criteris establerts en els requisits de la convocatòria, i s'atorguen punts per a cada criteri.
- Finalment, el candidat escollit és contactat i informat de l'oferta de feina. Els altres candidats són contactats per l'estat de la seva sol·licitud (desestimació o altres).

El Coordinador de Desenvolupament de Persones i l'Oficial de Desenvolupament de Persones, que són membres del Departament de Recursos Humans, supervisen el procés i coordinen els passos per a la implementació correcta. Ambdues posicions són assessores dels Caps de Grup, Caps de Divisió i Caps de Departament, per garantir que es compleixin aquests procediments.

La llista de verificació de l'OTM-R es va debatre en una sessió de treball amb els líders de grup i investigadors sènior al març de 2017. Durant aquesta sessió, van revisar la llista de comprovació de l'OTM-R punt per punt abans de completar-la. Els investigadors són conscients de la importància d'un procés de reclutament obert, transparent i basat en el mèrit.

Amb el mateix objectiu, els processos de selecció per a posicions tècniques o administratives segueixen un procediment similar. Així doncs, aquest procés s'ha integrat i generalitzat per a la resta de trucades. També significa que les contractacions sense convocatòria oberta ni anàlisi de candidats són 0, seguint els principis de l'HRS4R però tenint en compte també la normativa actualitzada per a les fundacions públiques espanyoles.

A més, vam posar en marxa un procediment específic per a l'admissió al Programa de Doctorat ICN2. El procés detallat i la política s'expliquen al lloc web de l'ICN2: <https://icn2.cat/en/careers/phd->

programme/who-when-how Aquest procediment és una de les parts principals del Programa de Doctorat de l'ICN2, que és un programa llançat en els darrers anys per atraure el millor talent per als cursos de doctorat, un seguiment adequat i la formació associada durant els seus estudis de doctorat.

La nostra visió és que els principis OTM-R i el nostre propi procediment constitueixen un procés continu difícil de mantenir i que cal monitoritzar i millorar contínuament per acostar-se al seu objectiu. Aquesta és la nostra missió, i hem d'incloure més aspectes de gènere per promoure l'augment del nombre de dones a la ciència, tal com també vam detectar en el nostre pla d'Igualtat d'Oportunitats.

## **7. IMPLEMENTACIÓ**

La implementació del pla d'acció HRS4R ha consolidat les accions i procediments descrits i aquests han estat assimilats per la Comunitat ICN2. Tanmateix, cal un esforç continu per consolidar aquest canvi cultural i el progrés en aquest sentit.

Com vam explicar a l'avaluació provisional, també tenim diferents agents externs que han contribuït al reforç necessari d'aquestes polítiques.

D'una banda, l'Institut CERCA (Centres de Recerca de Catalunya) té les seves pròpies auditories, que controlen les polítiques i principis que promouen les Directrius Europees. Vam rebre el màxim reconeixement a l'última auditoria; Entre altres coses, afirmant que estem molt centrats a assolir aquests principis i polítiques (accions de gènere, no discriminació, protocols d'assetjament, procés de reclutament). CERCA juga un paper important en termes de canvi cultural per a l'entorn dels centres de recerca.

Una altra institució de la qual formem part és l'Institut de Ciència i Tecnologia de Barcelona (BIST). Sota el seu paraigua i com a part del seu grup de treball de Talent, format pels departaments de recursos humans dels antics centres, hem definit i executat diferents programes de formació i desenvolupament professional, com a formació específica i consolidada en habilitats transferibles per a estudiants de doctorat, postdoctorats, investigadors sènior i també formació específica en habilitats de lideratge per a líders de grup. També s'han llançat moltes altres accions relacionades amb el Desenvolupament Professional: Servei de Carreres, Jornades de Carrera, Jornades de la Dona a la Ciència... Els investigadors dels centres BIST (incloent-hi ICN2) han pogut aprofitar aquestes activitats. Altres accions noves, com el programa de mentoratge amb els centres BIST, són algunes de les iniciatives que s'han desenvolupat en aquest darrer període. A més, la formació en Salut Mental s'ha inclòs en el pla de formació de cada any amb una excel·lent acceptació.

A nivell ICN2, el departament de recursos humans lidera la implementació del nombre principal d'accions començades a HRS4R, treballant amb els grups de treball definits per a cada acció. El Cap de Recursos Humans i el Coordinador de Desenvolupament de Persones del departament de Recursos Humans supervisen la coordinació dels grups de treball. Dissenyen i posen en marxa accions que són el resultat de rebre les necessitats de la comunitat i del medi ambient. Tot està supervisat pel Cap de Recursos Humans i amb l'aprovació de la Direcció per a cada nova iniciativa.

Altres compromisos institucionals que s'han esmentat en seccions anteriors d'aquest document i han estat promoguts per comitès interns per al Pla Estratègic, el Programa Severo Ochoa i el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, inclouen accions que formen part d'aquest compromís HRS4R. Les accions i programes proposats per al nou període ja s'havien discutit prèviament en aquests fòrums i el seguiment de la seva implementació és dut a terme per aquests comitès institucionals.

A continuació, es va crear un comitè HRS4R específic i transversal (membres científics i no científics) per compartir els assoliments i reforçar el seguiment del progrés en el pla d'acció.

Durant aquest període s'han realitzat algunes enquestes sobre els aspectes d'Igualtat d'Oportunitats i Diversitat i sobre els aspectes psicosocials, departaments i enquestes d'avaluació de suport a la recerca, que ajuden a la creació de plans i accions HRS4R. Encara estic pendent d'una enquesta global per detectar l'avaluació general de les noves accions de l'HRS4R.

L'impacte i la qualitat de les activitats formatives es controlen mitjançant qüestionaris específics per a cada curs de formació. El programari de recursos humans desenvolupat ajuda a recopilar aquesta informació per a cada curs.