

**ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA
INVESTIGADORES (HRS4R)
REVISIÓN INTERNA
PLAN DE ACCIÓN 2024-2027**



Versión actualizada noviembre de 2024

Revisión interna

Número de caso: 2020ES488097

Nombre de la organización en revisión: Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia

Datos de contacto de la organización: Campus UAB, Bellaterra (Barcelona), Bellaterra, Ninguno, 08193

ÍNDICE

1. PERFIL ORGANIZATIVO	3
2. NARRATIVA	3
3. REVISIÓN INTERNA HRS4R	8
4. REVISIÓN DE ACCIONES	13
5. NUEVAS ACCIONES	21
6. RECLUTAMIENTO ABIERTO, TRANSPARENTE Y BASADO EN EL MÉRITO (OTM-R)	23
7. IMPLEMENTACIÓN	24

1. PERFIL ORGANIZATIVO

El Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia, con su traducción oficial al inglés Instituto Catalán de Nanociencia y Nanotecnología y acrónimo ICN2, es un instituto internacional de investigación sin ánimo de lucro situado cerca de Barcelona (Cataluña, España). Está dedicada a generar conocimiento, materiales y dispositivos en TIC, salud, energía y medio ambiente.

La especialidad del ICN2 se encuentra en la nanoescala, donde se descubren nuevas propiedades, interacciones y formas de explotarlas en la vida cotidiana. Entre sus objetivos está reunir a científicos de diversos orígenes en la búsqueda de una mejor ciencia, una mejor formación y una mayor divulgación a la sociedad, al tiempo que buscan nuevas formas de conectar con la industria local y global.

ICN2 fue acreditado en 2014 como Centro de Excelencia Severo Ochoa, reconocimiento renovado en 2018 y 2023 por otro periodo de 4 años. El Programa Severo Ochoa, patrocinado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España, tiene como objetivo identificar y apoyar a centros de investigación españoles que estén entre los mejores del mundo en su especialidad.

Los patronos del ICN2 son la Generalitat de Catalunya, el Consejo Nacional de Investigación (CSIC) y la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), donde tiene su sede. ICN2 es un Centro CERCA y también uno de los miembros fundadores del Instituto de Ciencia y Tecnología de Barcelona (BIST) y el buque insignia de Grafeno.

2. NARRATIVA

Como punto de partida para la estrategia de RRHH, el centro acogió con satisfacción la recomendación de la Comisión Europea del 11 de marzo de 2005 y se comprometió a aplicar los principios establecidos en la Carta Europea de los Investigadores y en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

En junio de 2015 recibimos el logotipo de Excelencia en Investigación de RRHH, lo que ha proporcionado un gran incentivo para consolidar un cambio cultural dentro del instituto, inspirado en los principios europeos sobre el desarrollo de las carreras de los investigadores.

Con este objetivo en mente, se propusieron varias acciones para alcanzar estos principios tras la fase de análisis de brechas.

En mayo de 2017, superamos la fase de Evaluación Provisional y muchas de estas acciones se completaron. Y, en noviembre de 2020, describimos el estado de todas estas acciones y actualizamos el plan de acción con nuevas acciones.

En octubre de 2021 superamos la visita al lugar.

En este documento estamos realizando la revisión interna intermedia, analizando el estado de las acciones añadidas en 2020 e incorporando nuevas acciones para el próximo periodo de 36 meses.

Hemos trabajado en cinco áreas principales a lo largo de estos años:

- ✓ Aspectos éticos y profesionales
- ✓ Reclutamiento y Selección (OTM-R)

- ✓ Condiciones laborales y seguridad social
- ✓ Formación y desarrollo
- ✓ Equilibrio de género (y diversidad)

Las nuevas acciones incluidas en el plan de acción involucran a varios comités institucionales y transversales, que están trabajando para definir y supervisar los planes de los distintos programas institucionales y estratégicos. Por ello, estas acciones transversales también se incluyen en estos programas como forma de continuar con la Excelencia en el centro de investigación.

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

El Programa ICN2 Severo Ochoa es el medio por el cual se lograrán los elementos más desafiantes y ambiciosos de nuestra estrategia institucional de cuatro años.

Como centro insignia N2, nuestra MISIÓN es abrir y explorar nuevas fronteras del conocimiento a nanoescala y aportar valor a la sociedad en forma de nuevos conocimientos, capacidades e innovación, al tiempo que inspiramos y ofrecemos una formación amplia a las próximas generaciones de investigadores. Para desplegar esta misión, la estrategia de ICN2 se basa en tres prioridades:

LIDERAZGO CIENTÍFICO INTERNACIONAL

FORTALECER EL IMPACTO EN LA SOCIEDAD

LIDERAZGO RESPONSABLE

El premio también ha permitido asignar recursos a la implementación de estándares internacionales en reclutamiento y desarrollo profesional, lo que nos ha llevado a recibir el logotipo de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación de la Comisión Europea.

Miembros del Comité del Programa SO3:

Prof. Pablo Ordejón: (Profesor de Investigación, Líder de Grupo y Director del CSIC)

Prof. José Antonio Garrido (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA y Subdirector)

Lluís Bellafont (Responsable de ICN2)

Dra. Margarita Navia (Jefa de Desarrollo de Estrategia)

Prof. Monica Lira (Profesora de investigación y líder de grupo del CSIC)

Dr. Klass Jan-Tielrooij (Líder de grupo)

Prof. Stephan Roche (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Aitor Mugarza (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Jordi Arbiol (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Kostas Kostarelos (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. María Escudero (Profesora de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Dr. Neus Bastús (Investigador Científico del CSIC)

Dr. Inhar Imaz (Científico Investigador del CSIC)

Dra. María Carmen Estévez (Científica titular del CSIC)

Dr. José Hugo García (Investigador Senior)

Raúl Pérez (Oficial Superior de Laboratorio)

Plan Estratégico ICN2 (2021-2024)

Uno de los objetivos estratégicos de nuestro Plan Estratégico es:

OBJETIVO 2.- Lograr un mayor impacto en la sociedad

Prioridad 1: Fomentar y apoyar al talento

En esta Prioridad se definen otras acciones, que también se incluyen en nuestras acciones actualizadas para el HRS4R. Esto es importante para englobar las acciones desde un punto de vista estratégico.

Contribuyentes del Plan Estratégico:

Prof. Pablo Ordejón: (Investigador Distinguido, Líder de Grupo y Director)

Prof. José Antonio Garrido (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA y Subdirector)

Lluís Bellafont (Responsable de ICN2)

Margarita Navia (Jefa de Desarrollo de Estrategia)

Núria Benítez (Desarrollo de Estrategias Institucionales)

Rachel Spencer (Investigación y Desarrollo)

Àlex Argemí (Responsable de Marketing y Comunicación)

Pablo Pomposiello (Jefe de Negocio e Innovación)

Mireia Martí (Jefa de Financiación Competitiva)

Dra. Monica Lira (Científica investigadora y líder de grupo del CSIC)

Prof. Daniel MasPOCH (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Clivia Sotomayor (Profesora investigadora y líder de grupo de ICREA)

Prof. Josep Nogués (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Pedro Gómez (Profesor de Investigación y Líder de Grupo del CSIC)

Prof. Laura Lechuga (Profesora de Investigación y Líder de Grupo del CSIC)

Dr. Daniel Ruiz (Científico titular y líder de grupo del CSIC)

Dr. Klass Jan-Tielrooij (Líder de Grupo Junior)

Prof. Aitor Mugarza (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Kostas Kostarelos (Líder Senior de Grupo)

Prof. Jordi Arbiol (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Victor Punter (Profesor de Investigación ICREA y Líder de Grupo)

Prof. Arben Merkoçi (Profesor de Investigación y Líder de Grupo ICREA)

Prof. Gustau Catalan (Profesor Investigador y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Sergio Valenzuela (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Prof. Stephan Roche (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Dr. Gustavo Ceballos (Jefe de la División de Apoyo a la Investigación - Unidad de Instrumentación)

Dra. Belen Ballesteros (Líder de Unidad)

Dr. Jose Santiso (Científico titular y líder de unidad del CSIC)

Hoy en día, estamos en el punto de establecer el nuevo Plan Estratégico para los próximos 4 años (2025-2028).

Plan de Igualdad de Oportunidades (2023-2026)

Por tanto, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad de ICN2 se enmarca dentro de las políticas de igualdad de la red del Instituto CESA. Así, el ICN2 ha incluido explícitamente un objetivo claro en su Plan Estratégico central: "... Ofrece un sistema de contratación y promoción profesional basado únicamente en el mérito y libre de discriminación. Promover proactivamente a grupos tradicionalmente desfavorecidos para que busquen la promoción profesional, la eliminación o reducción de los obstáculos que plantean las condiciones laborales, el idioma, las normas culturales o el acceso físico. Operar con transparencia y honestidad, aplicando normas internacionales en materia de ética, procesos científicos y gestión. "

El Comité de Igualdad de Oportunidades reúne a los agentes clave en el proceso de desarrollar, diseñar e implementar políticas de igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad. Asimismo, en el acto de su constitución se determinaron los principios que deben regirla. Estas acciones también se incluyen en las nuevas acciones de la HRS4R.

Comité de Igualdad de ICN2

Dr. Neus Bastús (Investigador Científico del CSIC)

Julio Gómez (Jefe de Recursos Humanos)

Anna Rovira (Jefa de Marketing y Comunicación)

Prof. Josep Nogués (Profesor de Investigación y Líder de Grupo de ICREA)

Dr. Inhar Imaz (Investigador Científico del CSIC)

Dra. Elena del Corro (Investigadora Senior)

Dra. Pilar Sánchez (Investigadora Postdoctoral)

Dra. Catalina Coll (Investigadora postdoctoral)

Fanny Amanda Karolina Baumann (Estudiante de doctorado)

Patricia Aguilar (Estudiante de doctorado)

Dra. Manuela Dietrich (Oficial Senior de Laboratorio)

Nadia Vallvé (Coordinadora de Relaciones Laborales)

Teresa Palau (Responsable de Apoyo de Recursos Humanos)

Berta Pejó (Responsable de apoyo a la igualdad de oportunidades)

Pau París (Especialista en mantenimiento)

Dra. Mary Cano (Investigadora senior)

HRS4R Plan

Se creó un comité HRS4R específico y transversal (científicos y no científicos) para ser informado y recibir retroalimentación sobre el progreso del plan de acción. Los miembros pueden ser actualizados debido a algunos cambios.

Comité HRS4R

Julio Gómez (Jefe de Recursos Humanos)

Dra. Margarita Navia (Jefa de Desarrollo de Estrategia)

Dr. Pablo Pomposiello (Responsable de Negocios e Innovación)

Dr. Neus Bastús (Investigador Senior y Presidente de Igualdad de Oportunidades)

Dr. Inhar Imaz (Investigador Senior)

Dr. Giulio Rosati (investigador postdoctoral)

Dra. Marta Delgà (Estudiante de Doctorado (primer periodo)-Investigadora Postdoctoral)

3. REVISIÓN INTERNA HRS4R

A continuación se ofrece una breve descripción del grado de ejecución de las acciones en el Plan 2021-2024. Esta revisión fue preparada por el departamento de Recursos Humanos, que lidera la implementación de las acciones descritas en el HRS4R.

Aspectos éticos y profesionales

Siguiendo los principios de la Carta Europea para Investigadores:

- **Sistema de Evaluación/Tasación**

El sistema de tasación para la Administración y las Divisiones está en funcionamiento desde 2015. Este es un proceso consolidado que se lleva a cabo cada año. Permite un compromiso personal en la realización de proyectos importantes y un seguimiento del desempeño de cada empleado de la administración o división. Además, la sección institucional de la plantilla de objetivos permite a los empleados entender qué es de importancia clave para la institución cada año. En 2022 el proceso se digitalizó mediante un programa de software llamado Valohra. Los evaluadores definen, discuten y evalúan con sus equipos los objetivos anuales a través de la plataforma y son firmados por ambas partes.

Como informamos en la renovación anterior, ICN2 implementó el procedimiento para la evaluación del rendimiento investigativo en 2021. Se hace considerando a todo el grupo, no solo a los líderes de grupo, y sigue las métricas de COARA y DORA. Este proceso se repetirá regularmente.

- **Equilibrio de género, no discriminación**

El comité de gestión de Igualdad de Oportunidades y Diversidad se creó en 2015 y sigue funcionando. En 2023 se lanzó el tercer Plan de Igualdad de Oportunidades, que estará en funcionamiento hasta 2026. Los principales retos en las iniciativas de Igualdad de Oportunidades son dar visibilidad a las mujeres en nuestra comunidad y mejorar su presencia, principalmente tanto en puestos de líder de grupo como postdoctorales.

En 2024 contratamos por un año a un Agente Igualitario (a través de una subvención pública) que nos está ayudando a desarrollar acciones vinculadas al objetivo de diversidad. Algunos ejemplos son: 1. dispensadores de puntos menstruales, 2. comunicaciones específicas del Día del Orgullo, 3. relanzamiento del Programa de Talento Femenino, que premia la mejor tesis, trabajo y trayectoria de las mujeres en el ICN2, 4 Preparación de los seminarios de Liderazgo Femenino.

Además, durante este último periodo, lanzamos el Protocolo General de Prevención del Acoso y el Protocolo de Prevención del Acoso LGTBIQ+, actualizando el canal de denuncias a través del canal de denuncias.

El folleto de bienvenida sigue disponible y se actualiza regularmente. En este documento hemos incluido todas las prestaciones sociales disponibles para los empleados de ICN2. Hemos implementado y regulado el teletrabajo en nuestro instituto para promover la atracción y la conciliación. El espacio físico está siendo un problema porque nuestro edificio empieza a ser

demasiado pequeño para nuestra evolución, estamos implementando algunas iniciativas como por ejemplo el escritorio caliente para estancias de investigación para aprovechar el espacio.

- **Desarrollo Profesional, Acceso a Carreras Profesionales**

Programa de Doctorado

El programa de doctorado definido y ejecutado durante este periodo cuenta con formación específica en Desarrollo Profesional y seguimiento realizado por expertos internos que asesoran a los miembros de este programa.

Programa de Mentoría

El Programa de Mentoría también funciona desde 2017, como una herramienta donde todos los miembros de ICN2, no solo los investigadores, pueden contactar con un grupo de mentores voluntarios internos para pedir ayuda y compartir experiencias, que son útiles para el desarrollo profesional. Desde 2021-2022 también comenzó a funcionar el programa de Mentoría BIST, lo que supone una mejora de nuestro programa interno de mentoría porque permite a nuestra comunidad ser mentora o mentorada de miembros de los otros 7 centros de investigación que forman parte del Instituto de Ciencia y Tecnología de Barcelona (BIST). El programa está ahora en su tercera edición y ha recibido muy buena aceptación en las dos primeras ediciones. Como área de mejora, hemos detectado una disminución en la participación en esta última edición. Reforzar la difusión del programa puede ser importante para aumentar la participación.

Servicio de carrera en BIST

El Servicio de Carrera de BIST también comenzó con ICN2 como uno de sus promotores, una iniciativa donde posdoctorados y doctorandos pueden contactar con expertos en orientación profesional. Algunos de nuestros miembros de ICN2 han contactado con estos expertos y han utilizado esos recursos. La propuesta para el futuro incluye este tipo de apoyo con una sección clara sobre la intranet ICN2, donde un grupo de expertos externos puede ayudar en este servicio profesional.

Entrevistas de despedida

Las entrevistas de salida realizadas por el departamento de Recursos Humanos nos permiten identificar las fortalezas y debilidades de nuestra organización. Ahora podemos utilizar esta información como parte de un análisis cuantitativo, algo que se llevará a cabo en el próximo periodo.

Código de Conducta

El Código de Conducta fue modificado por primera vez en junio de 2019 y luego de nuevo en noviembre de 2019, incluyendo los principios del Código de Conducta de CERCA (Centros de Investigación de Cataluña). El documento está disponible en la intranet de ICN2 y se entrega a las nuevas entidades del instituto, que lo firman para demostrar que han recibido el documento y están comprometidos a respetar su contenido. El folleto de bienvenida de ICN2 también incluye una sección sobre el Código de Conducta. El comité de Ética está revisando actualmente el Código de Conducta con el objetivo de actualizarlo e incorporar nuevos temas como las regulaciones internas sobre el uso de la Inteligencia Artificial.

Comité de Ética

El Comité de Ética, representado por perfiles de investigación y no de investigación, programa reuniones regulares para analizar diferentes propuestas de proyectos o, en caso de cualquier reclamación sobre nuestro código de conducta, establecer entrevistas para aclarar los casos, ofrecer un dictamen y responder a las personas afectadas. También contamos con el apoyo del Instituto CERCA (Centros de Investigación de Cataluña) a través de su defensor del pueblo, en caso de que decidamos externalizar casos específicos.

Formación en Integridad en la Investigación

Las actividades formativas son fundamentales para mejorar el compromiso de Ética e Integridad en la Investigación. Hemos organizado diferentes seminarios/talleres para estudiantes de doctorado y postdoctorados. Hemos detectado una baja participación de la comunidad en este tipo de formaciones, aunque estamos intentando conseguir más participación. La conclusión es que hemos decidido incluir expresamente obligatoria este tipo de formaciones para los doctores durante los dos primeros años. Se están considerando otras opciones de formaciones obligatorias.

El refuerzo del conocimiento del Código de Conducta para la comunidad ICN2 sigue siendo importante. Aunque todos los nuevos empleados reciben la información y se organizan cursos regularmente, tenemos un plan para desarrollar un curso online con el contenido del Código de Conducta para empleados actuales y también como formación inicial para nuevas incorporaciones.

- **Participación pública**

El departamento de Marketing y Comunicación ha cambiado este último año y se ha transformado en el departamento de Marketing, Comunicación y Recaudación de Fondos. La visión es trabajar para fortalecer la marca ICN2 y promocionarla a través de redes sociales (entre otras), con un crecimiento importante en publicaciones y seguidores en canales como LinkedIn. Durante este periodo, hemos realizado un ejercicio de participación comunitaria para determinar los valores de ICN2, que ha incluido una encuesta interna y entrevistas individuales. Como resultado, los valores de Transformación, Compromiso y Colaboración se han convertido en los valores de ICN2. Estos esfuerzos también pueden ayudar a crear un sentido de pertenencia y la atracción de talento.

Reclutamiento y Selección (OTM-R)

Siguiendo los principios de la Carta Europea para Investigadores:

- **Reclutamiento, selección**

Durante el periodo actual con la insignia HRS4R, se han diseñado y puesto en marcha nuevos procedimientos de reclutamiento: uno para el Reclutamiento General y otro para la admisión de los doctorandos al Programa de Doctorado. Los procedimientos de selección están disponibles en la intranet y en internet para todos los empleados. Para cada llamada, se realiza una difusión adecuada, al menos en nuestra página web, pero también en Euraxess y otras fuentes de reclutamiento detectadas. Se define un panel para la convocatoria y se completa una plantilla de evaluación final con la clasificación de los candidatos. Los recién llegados son bienvenidos con una reunión con el Responsable de Desarrollo de Personas que incluirá la entrega de información sobre la institución, los procedimientos y las políticas, así como una visita guiada al edificio. Los

principios de la OTM-R han sido y siguen siendo un cambio cultural importante, hacia el cual existe un compromiso institucional total. Desafortunadamente, esta transparencia y difusión no han facilitado un aumento significativo en el número de mujeres en algunos de los puestos de investigación, y esto es algo que queremos mejorar con medidas específicas para aumentar la paridad de género. Consideramos que los principios de OTM-R deben ser promovidos y supervisados constantemente. Además, hemos detectado dificultades para cubrir algunos puestos específicos y técnicos y hemos detectado un cambio en las expectativas de las nuevas generaciones, algo que no solo se ha observado en ICN2 sino que se ha compartido con otros actores del sistema.

- **Acceso al Servicio de Carreras, Desarrollo Profesional**

Las entrevistas de salida revelan el destino de las personas que abandonan los centros. Creamos varios procedimientos técnicos para mantener el contacto con las personas que abandonan el instituto mediante el reenvío de correos electrónicos. Hemos creado un grupo privado en LinkedIn para toda la comunidad ICN2, incluidos antiguos miembros. La idea es tener una forma de mantener el contacto, invitarles a eventos internos, formaciones y celebraciones, e informar a la extensa comunidad de ICN2 sobre diversos temas. Las dificultades aquí han sido en implicar y contar con una participación real de los antiguos miembros, y en el esfuerzo de proporcionar contenido continuo a esta red.

- **Valor de la movilidad**

Las relaciones con instituciones nacionales e internacionales son fundamentales para la Ciencia. Promovemos constantemente la movilidad entre nuestros estudiantes e investigadores. El programa de movilidad Severo Ochoa es un programa de financiación en el que un panel interno examina peticiones de movilidad y otorga aquellas que resultan interesantes y estratégicas para los investigadores, el programa Severo Ochoa y/o el instituto. Además, se gestionan anualmente un número importante de acuerdos con otras instituciones e investigadores, que permiten estancias de investigación, tanto de estudiantes e investigadores nacionales como internacionales, en nuestras instalaciones y laboratorios.

También somos conscientes de las dificultades que supone un investigador extranjero para venir del extranjero con una familia, por lo que tenemos en nuestros planes analizar y entender cómo e implementar la iniciativa de doble carrera.

Condiciones laborales

Siguiendo los principios de la Carta Europea para Investigadores:

- **Condiciones laborales:**

Las condiciones laborales están disponibles para todos los empleados como ejercicio de transparencia. La intranet institucional contiene la siguiente información: el convenio colectivo con todos los aspectos laborales, acordado con un grupo de representantes de empleados, política de teletrabajo, procedimiento del sistema de registro de horas, política salarial, plan de compensación flexible. Se han creado más materiales y recursos para difundirlos e informar a la gente sobre ellos: el Folleto de Bienvenida, que incluye una sección específica sobre cuestiones laborales, y la Guía para Recién Llegados, especialmente diseñada para los nuevos miembros internacionales con información relacionada con visados, movilidad y reubicación. Con el mismo

objetivo, RRHH se reúne con cada nuevo miembro de ICN2 para explicar su contrato y condiciones laborales. Además, un sindicato ha empezado a trabajar en ICN2 en 2023, y hay conversaciones continuas con ellos sobre todos estos temas.

En 2023 lanzamos el programa de apoyo psicológico, que permite a nuestros miembros seleccionar un terapeuta/coach de una lista en nuestra intranet, y pueden utilizar hasta 5 sesiones con un coste muy competitivo, de las cuales 2 o 5 son pagadas por ICN2. El programa está diseñado respetando la confidencialidad de los usuarios y está teniendo éxito. Además, también se ofrece formación relacionada (gestión del estrés, ayuda para primeros socorristas,...).

- **Obligaciones contractuales y legales**

Como se mencionó en el punto anterior, cada miembro es informado de sus obligaciones contractuales y legales una vez que se incorpora a la organización. Todos los documentos internos están en inglés, para asegurar que todos los empleados los entiendan. Las nuevas actualizaciones se comunican a los Líderes de Grupo y a los Jefes de Administración por correo electrónico. En general, la información se comparte con todos los empleados. Recientemente, ha habido muchos cambios en las condiciones laborales y en las necesidades públicas. Esto ha supuesto muchos cambios en la documentación y los procedimientos para cumplir con las nuevas obligaciones legales. Algunas de estas nuevas obligaciones legales y públicas externas facilitan las relaciones laborales y han mejorado, pero otras son muy estrictas y han incrementado la documentación del centro de investigación. ICN2 lo ha abordado con el máximo compromiso de seguir desarrollando su investigación con excelencia. Una imposición externa difícil de soportar es la combinación de los requisitos del proyecto, por un lado, y los requisitos de los contratos laborales españoles, por otro. Nos ha costado cumplir ambas (en combinación), aunque estamos encontrando enfoques viables.

Actitud profesional, responsabilidad

Para facilitar oportunidades de financiación para nuestros investigadores, desarrollamos una oficina de Estrategia donde, a través de diferentes medios (correo, intranet), los investigadores son informados sobre estas oportunidades. Esta oficina también identifica cuáles de nuestros miembros de ICN2 son los más elegibles para cada subvención. Actualmente, el procedimiento se está mejorando para aumentar la visibilidad y facilitar la comunicación de estas oportunidades.

En 2023 abrimos una sección de "Sugerencias, quejas y felicitaciones" en la intranet de ICN2, donde los miembros de ICN2 pueden enviar sus mensajes al departamento o área que deseen ofrecer una sugerencia, queja y felicitación. Además, en 2023 abrimos el canal de denuncias y establecimos un procedimiento disponible en la web de icn2, mediante el cual las quejas pueden ser realizadas tanto por personas internas como externas.

Durante 2022, 2023 y 2024 desarrollamos, en PowerBI, un panel de control de nuestra herramienta de gestión de personas que nos permite tener datos de forma sencilla y rápida, facilitando el análisis, la toma de decisiones y la elaboración de informes. El proceso ha sido lento debido a numerosos problemas técnicos, pero desde octubre de 2024 está funcionando completamente.

Formación y desarrollo

Siguiendo los principios de la Carta Europea para Investigadores:

- **Buenas prácticas en investigación, Desarrollo profesional continuo, acceso a la formación y desarrollo continuo en investigación, supervisión:**

La Política de Formación fue redactada en 2015 y está disponible para toda la comunidad en nuestra intranet.

Empezamos durante el primer periodo de premios la Bienvenida a nuestros nuevos miembros. Desde 2023 hemos añadido una Bienvenida Institucional (presencial) que tiene lugar dos veces al año, donde cada área: Investigación, Apoyo a la Investigación, Administración e Igualdad de Oportunidades explica ofrece una visión general de sus áreas (organigrama, grupos, actividades, objetivos, servicios...) a todos los nuevos miembros, y finalmente disfrutamos de un café con los nuevos empleados. Además, para ofrecer una formación inicial y bienvenida, la propuesta también es generar un sentimiento de compromiso comunitario desde el principio y ofrecer un espacio donde los nuevos miembros de diferentes grupos y departamentos puedan reunirse entre ellos.

La Política de Formación fue redactada en 2015 y está disponible para toda la comunidad ICN2 en nuestra intranet. Además, desde 2016 se lanza un Plan de Formación anual. Se basa en las necesidades formativas expresadas por los líderes de grupo y los jefes de administración, y cubre Idiomas, Conocimientos Científicos, Habilidades Organizativas y Personales y Habilidades Relacionadas con el Trabajo. La participación de los líderes y responsables de grupo para detectar necesidades de formación no siempre ha sido sencilla, por lo que durante los últimos tres años hemos desarrollado un software de formación a través del cual cualquier miembro de ICN2 puede expresar directamente sus necesidades. También promueve su compromiso con el desarrollo personal. Esta herramienta permite que la formación desarrollada por nuestros miembros ICN2 se registre correctamente y proporciona un Certificado. Aunque después de implementarlo detectó algunas limitaciones técnicas, principalmente en el usuario de administración, ya estamos usando la herramienta. Además, tenemos un plan para mejorarlo con una versión 2.0., un proyecto que comenzará en 2025.

Un plan de formación específico para estudiantes de doctorado incluidos en nuestro Programa de Doctorado lleva varios años en marcha. Esta formación abarca temas como redacción científica, habilidades blandas, idiomas y ética para cada año del doctorado. Seguimos teniendo problemas de baja asistencia. Se han probado diferentes estrategias, pero muchos estudiantes están ausentes a última hora. Este es un problema que compartimos con otros centros de investigación a nuestro alrededor en lo que parece ser una situación común. Así que todos ofrecen formación de calidad, algunos en colaboración entre centros, pero la asistencia es tan baja que algunos han sido cancelados en el último momento. Estamos intentando sacar conclusiones y puntos de acción, preguntándonos si quizá tenemos demasiadas actividades de formación, o si la información no llega con suficiente claridad o si básicamente no hay interés en ellas. Para abordar este problema, tenemos algunas ideas de acción: la creación de un Consejo de Doctorado donde podamos hablar directamente con representantes de un doctorado y, acompañado del trabajo que el consejo de trabajo pueda facilitar, esperamos obtener resultados en la asistencia. También establece algunas formaciones importantes como obligatorias para todo este colectivo.

En 2021, en colaboración con un grupo de trabajo, definimos un programa de formación postdoctoral. Desde 2022 está en funcionamiento con actividades para los postdoctorados. Además, estamos preparando una convocatoria para la creación de un Consejo de Postdoctorados que ayudará al enriquecimiento y evolución de este programa de formación

4. REVISIÓN DE ACCIONES

Esta sección describe la revisión de acciones prevista para su ejecución en el Plan de Acción para 2020-2023.

Acción por el título	Estado	Unidad responsable	Observaciones	Principios GAP	Programa Institucional
1. Definir e implementar un marco de competencias para investigadores que destaque las habilidades blandas, que se recopilarán en un Diccionario de Competencias ICN2.	Completado.	Departamento de RRHH	El marco de competencias se creó a través de un grupo de trabajo para cada etapa de la investigación profesional.	11. Sistemas de evaluación/tasación 28. Desarrollo profesional 38. Desarrollo profesional continuo 40. Supervisión	Severo Ochoa
2. Diseño e implementación del propio software de RRHH de ICN2 para permitir el seguimiento del desarrollo profesional de los empleados para los diferentes colectivos de ICN2	En progreso	Departamento de RRHH	El software se lanzó en 2023. Esta herramienta permite la detección de necesidades de formación, el registro y la evaluación de la formación. También es posible obtener una certificación para el asistente, el administrador y el usuario puede tener una recopilación de la formación realizada por el usuario. Nos interesa	38. Desarrollo profesional continuo 39. Acceso a la formación en investigación y desarrollo continuo	Severo Ochoa

			<p>actualizar el software con una versión 2.0, que ofrece más funcionalidades para el usuario administrador.</p>		
<p>4. Programa Quién es Quién: Implementar presentaciones periódicas de los Departamentos de Administración y del área de Apoyo a la Investigación que presenten a los miembros y sus roles a toda la comunidad ICN2.</p>	<p>Completado</p>	<p>Departamento de RRHH y otros departamentos de Administración</p>	<p>Esta acción se incluyó en el Programa Comunitario ICN2 con el objetivo de reforzar el sentimiento comunitario. Las presentaciones se realizaron y grabaron en vídeo. Esos vídeos están disponibles actualmente en la intranet. La asistencia a estas presentaciones fue baja.</p>	<p>4. Actitud profesional</p>	<p>Severo Ochoa</p>

<p>5. Inicianes y Salientes: Implementa una sección en nuestra intranet donde se informe tanto a los nuevos como a los que terminan.</p>	<p>Ampliado</p>	<p>Departament o de RRHH y departament o de TI</p>	<p>Esta acción se incluyó en el Programa Comunitario ICN2 con el objetivo de reforzar el sentimiento comunitario. La sección está funcionando actualmente y toda la comunidad tiene acceso a ella. Como punto a desarrollar en los próximos años es vincularlo con el boletín semanal.</p>	<p>7. Buenas prácticas en investigación 40. Supervisión</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>6. Establecer un Día ICN2 donde se promovan diferentes actividades para los investigadores y toda la comunidad ICN2.</p>	<p>Completado</p>	<p>Departament o de RRHH y grupo de trabajo</p>	<p>Celebramos un Día ICN2 en octubre de 2021. Debido a la pandemia, hicimos una aplicación online de videojuegos de intercambio desarrollados por los miembros de ICN2. En octubre de 2024 celebramos el Día Comunitario de ICN2, donde miembros y antiguos miembros de ICN2 pueden reunirse con sus familias y ver algunas</p>	<p>7. Buenas prácticas en investigación 9. Participación pública 23. Entorno de investigación 38. Desarrollo profesional continuo 39. Acceso a la formación en investigación y desarrollo continuo</p>	<p>Severo Ochoa</p>

			instalaciones y experimentos básicos.		
7. Redactar un folleto de bienvenida adaptado para el doctorado	En progreso	Departament o de RRHH	Este es un documento no terminado. Hemos actualizado otros documentos con información similar y utilizando recursos externos que proporcionan información a los estudiantes. Deberíamos terminar el documento en la próxima hora.	3. Responsabilidad profesional 5. Obligaciones contractuales y legales 24. Condiciones laborales	Severo Ochoa
8. Crear retiros de doctorado	Ampliado	Departament o de RRHH y grupo de trabajo de doctorado	Iniciamos el contacto con la comunidad de doctorados para la creación de un retiro de doctorado, pero no hubo respuesta por parte de los estudiantes para desarrollarlo. Esperamos que con la creación del consejo de doctorado este tipo de eventos sean posibles.	9. Participación pública 38. Desarrollo profesional continuo 39. Acceso a la formación en investigación y desarrollo continuo	Severo Ochoa
9. Definir y desplegar completamente el	Completado	Departament o de RRHH	Se desarrolló el programa de mentoría de BIST, y es su tercera edición.	28. Desarrollo profesional 30. Acceso a consejos de	Severo Ochoa

Programa de Mentoría			Permite que los mentorados de ICN2 estén en contacto con mentores de otras instituciones BIST, mientras que los mentorados de otras instituciones mantengan el contacto con los mentores de ICN2.	orientación profesional 38. Desarrollo profesional continuo 40. Supervisión	
10. Acordar y diseñar una vía de formación específica para postdoctorados	Completado	Departament o de RRHH	Fue diseñado y funciona desde 2022. Cada calendario anual de formación se ofrece formación específica para investigadores postdoctorales. Este camino cuenta con financiación específica del programa Severo Ochoa.	1. Definir el camino de formación 2. Incorpora la formación en el plan de entrenamiento.	Severo Ochoa

<p>11. Asistencia para la reubicación de nuevos miembros internacionales; En cuanto a la gestión de visados, número de identificación española y número de Seguridad Social</p>	<p>Completado</p>	<p>Departament o de RRHH</p>	<p>El nuevo proveedor de gestión laboral está llevando este apoyo a las nuevas contrataciones. RRHH asume un papel de facilitador y contacto dentro de ambas partes. Ofrece un servicio específico a cada investigador según su situación.</p>	<p>5. Obligaciones contractuales y legales 24. Condiciones laborales</p>	<p>Severo Ochoa y el Plan Estratégico</p>
<p>12. Establecer un Servicio de Orientación Profesional dentro del ICN2 con el apoyo de expertos externos.</p>	<p>Ampliado</p>	<p>Departament o de RRHH</p>	<p>Definir un servicio que facilite la transición hacia los siguientes pasos profesionales de los miembros de doctorado y postdoctorado que llegan al final de su etapa en ICN2, conectándolos con expertos externos en un rol profesional o sector de su interés. Esto requerirá cultivar un banco de contactos (junto con otros actores de ICN2, por ejemplo,</p>	<p>28. Desarrollo profesional 30. Acceso a consejos de carrera</p>	<p>Plan Estratégico</p>

			Negocios e Innovación), además de la definición clara de un contacto interno y rutas para acceder a este servicio.		
13. Crear los consejos de doctorado y postdoctorado o ICN2	Ampliado	Departament o de RRHH	El objetivo aquí es proporcionar una plataforma para que estos colectivos participen en la vida del instituto y más allá. Los miembros actuarán como representantes para facilitar el co-diseño y la co-responsabilidad en la progresión profesional, la formación y otras oportunidades y experiencias proporcionadas por el instituto. También servirán como plataforma	24. Condiciones laborales 28. Desarrollo profesional 39. Acceso a la investigación, la formación y el desarrollo continuo	Plan Estratégico

			desde la que investigadores de doctorado o postdoctorados podrán crear y lanzar sus propias iniciativas (sociales y profesionales). La campaña está lista, esperamos lanzar la llamada antes de que termine 2024.		
--	--	--	---	--	--

<p>14. Crear un Programa de Estancia ICN2 para todos los perfiles, es decir, estancias de corta duración en ICN2</p>	<p>Completado</p>	<p>Departamento de RRHH</p>	<p>Este es un programa en curso. Son acuerdos generales con universidades para estudiantes de Grado y Máster en investigación o apoyo a la investigación. Durante este periodo, también varios departamentos administrativos (TI, Seguridad, Comunicación, Licitaciones Públicas, Finanzas) han contratado a estudiantes para prácticas a corto plazo y algunos de ellos podrían ser contratados después de este periodo como herramienta para atraer talento. Además, hemos aprovechado varias becas de financiación para jóvenes talentos durante este periodo. En total, 14 jóvenes podrían comenzar en puestos novedosos como: Documentalista, Agente Igualitario,</p>	<p>9. Participación pública 12. Reclutamiento 28. Desarrollo profesional</p>	<p>Plan Estratégico</p>
--	-------------------	-----------------------------	--	--	-------------------------

			<p>Gestor de Datos, Sostenibilidad, Redes Sociales, entre otros. Algunos podrán dar continuidad.</p>		
--	--	--	--	--	--

<p>15. El cumplimiento de los compromisos establecidos en nuestro plan de Igualdad de Oportunidades se relacionó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforzar el apoyo en el reclutamiento y el desarrollo profesional - Protocolos con perspectiva de género - Visibilidad Mujeres en la Ciencia - Base de datos 	<p>Ampliado</p>	<p>Comité de Igualdad de Oportunidades</p>	<p>El resto de las actividades del Plan de Igualdad de Oportunidades 2019-2022 ha sido positivo. El nuevo Plan de Igualdad y Diversidad, lanzado en 2023 tras recibir la retroalimentación interna de una encuesta, ha permitido reforzar estos principios. Esta es una actividad continua.</p>	<p>7. Buenas prácticas en investigación 9. Participación pública 10. No discriminación 12. Reclutamiento 27. Equilibrio de género</p>	<p>Plan de Igualdad de Oportunidades</p>
---	-----------------	--	---	---	--

5. NUEVAS ACCIONES (2024-2027)

Esta sección describe las nuevas acciones previstas para su ejecución en el Plan de Acción para 2024-2027

Acción por el título	Sincronización	Unidad responsable	Indicadores	Principios GAP	Marco institucional
----------------------	----------------	--------------------	-------------	----------------	---------------------

<p>1. Difusión de valores ICN2 (Compromiso, Cooperación, Transformación).</p> <p>Desarrollar y difundir materiales para un conocimiento e identificación adecuados.</p>	<p>Diciembre de 2025</p>	<p>Recursos Humanos</p> <p>Marketing, Comunicación y Recaudación de Fondos, Estrategia</p>	<p>1. Utilizar diferentes materiales para difundir nuestros valores en la página web.</p>	<p>3. Responsabilidad profesional</p> <p>4. Actitud profesional</p> <p>7. Buenas prácticas en investigación</p> <p>9. Participación pública</p> <p>23. Entorno de investigación</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>2. Carreras Duales: Analizar y crear un procedimiento para prácticas de doble carrera para nuevos empleados internacionales en ICN2.</p>	<p>Diciembre de 2026</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>1. Procedimiento establecido y recursos relacionados</p>	<p>1. Libertad de investigación</p> <p>5. Obligaciones contractuales y legales</p> <p>10. No discriminación</p> <p>24. Condiciones laborales</p> <p>26. Valor de la movilidad</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>3. Formación en el Plan de Medidas Antifraude (PMA) y formación en procedimientos de canales de denuncias.</p>	<p>Diciembre de 2024</p>	<p>Comité PMA, responsable del canal de denuncias y Recursos Humanos.</p>	<p>1. Formación realizada antes de finales de diciembre de 2024</p>	<p>2. Principios éticos</p> <p>3. Actitud profesional</p> <p>5. Obligaciones contractuales y legales</p> <p>7. Buenas prácticas en investigación</p> <p>34. Quejas/apelaciones</p>	<p>Legal</p>

<p>4. Repensar la encuesta de evaluación de departamentos : Diseñar una nueva evaluación para los departamentos e instalaciones del instituto.</p>	<p>Diciembre de 2025</p>	<p>Gestor y Recursos Humanos</p>	<p>1. Definir y lanzar una nueva encuesta de evaluación de departamentos.</p>	<p>3. Responsabilidad profesional 4. Actitud profesional 7. Buenas prácticas en investigación 11. Sistemas de evaluación/valoración 35. Participación en órganos de toma de decisiones</p>	<p>General</p>
<p>5. Ofrecer formación incluida en la ruta de formación en Administración y en la Ruta de Formación de Apoyo a la Investigación.</p>	<p>Diciembre de 2025</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>1. Anual: Realizar formación definida en su camino correspondiente a ambos colectivos.</p>	<p>28. Desarrollo profesional 38. Desarrollo profesional continuo 39. Acceso a la investigación, formación y desarrollo continuo.</p>	<p>Severo Ochoa</p>
<p>6. Implementar una política salarial para los investigadores de "Ramón y Cajal"</p>	<p>Diciembre de 2024</p>	<p>Director, Gerente y Recursos Humanos</p>	<p>1. Implementar nuevas escalas y políticas</p>	<p>24. Condiciones laborales 25. Estabilidad y permanencia del empleo 26. Financiación y salarios 38. Desarrollo profesional continuo</p>	<p>Relaciones laborales</p>
<p>7. Publicar en la intranet la política salarial y las escalas salariales de ICN2.</p>	<p>Diciembre de 2024</p>	<p>Director, Gestor y Recursos Humanos</p>	<p>1. Política salarial y escalas salariales publicadas en la intranet.</p>	<p>24. Condiciones laborales 26. Financiación y salarios</p>	<p>Relaciones laborales</p>

6. RECLUTAMIENTO ABIERTO, TRANSPARENTE Y BASADO EN EL MÉRITO (OTM-R)

En diciembre de 2015, se distribuyó y puso en práctica un procedimiento de selección para investigadores postdoctorales a través del Instituto. Este documento fue muy extendido para todos los puestos y está disponible en la intranet ICN2 y también en la web de Carreras en la sección de Procesos de Reclutamiento: <https://icn2.cat/en/careers/icn2-recruitment-process>

Los puntos principales que se incluyen en esta política son:

- Definición de descripción del puesto para el puesto abierto, que incluye las responsabilidades, requisitos, condiciones laborales y detalles de la solicitud.
- Cada convocatoria se anuncia a través de la web de ICN2 y se anuncia en otros portales como Euraxess, así como en aquellos identificados en una lista de fuentes de reclutamiento para nuestras ofertas.
- Los candidatos son evaluados por un panel establecido para cada puesto vacante. La evaluación del candidato se realiza siguiendo los criterios establecidos en los requisitos de la convocatoria, otorgando puntos por cada criterio.
- Finalmente, se contacta al candidato elegido e informa sobre la oferta de trabajo. Se contacta con los demás candidatos sobre el estado de su solicitud (rechazo u otro).

El Coordinador de Desarrollo de Personas y el Responsable de Desarrollo de Personas, que son miembros del Departamento de Recursos Humanos, supervisan el proceso y coordinan los pasos para la correcta implementación. Ambos cargos son asesores de los Líderes de Grupo, Jefes de División y Jefes de Departamento, para garantizar que se cumplan estos procedimientos.

La lista de verificación de OTM-R se debatió en una sesión de trabajo con los líderes de grupo y los investigadores senior en marzo de 2017. Durante esta sesión revisaron la lista de verificación OTM-R punto por punto antes de completarla. Los investigadores son conscientes de la importancia de un proceso de reclutamiento abierto, transparente y basado en el mérito.

Con el mismo objetivo, los procesos de selección para puestos técnicos o administrativos siguen un procedimiento similar. Así que este proceso se ha integrado y generalizado para el resto de las llamadas. También significa que las convocatorias sin convocatoria abierta ni análisis de candidatos son 0, siguiendo los principios de HRS4R pero teniendo en cuenta también la normativa actualizada para las fundaciones públicas españolas.

Además, lanzamos un procedimiento específico para la admisión al Programa de Doctorado ICN2. El proceso detallado y la política se explican en la página web de ICN2: <https://icn2.cat/en/careers/phd-programme/who-when-how> Este procedimiento es una de las partes principales del Programa de Doctorado ICN2, que es un programa lanzado en los últimos años para atraer al mejor talento para los cursos de doctorado, una supervisión adecuada y la formación asociada durante sus estudios de doctorado.

Nuestra visión es que los principios de la OTM-R y nuestro propio procedimiento constituyen un proceso continuo difícil de mantener y que debe ser monitorizado y mejorado de forma continua para

acercarse a su objetivo. Esta es nuestra misión, y tenemos que incluir más aspectos de género para promover el creciente número de mujeres en la ciencia, como también detectamos en nuestro plan de Igualdad de Oportunidades.

7. IMPLEMENTACIÓN

La implementación del plan de acción HRS4R ha consolidado las acciones y procedimientos descritos y estos han sido asimilados por la Comunidad ICN2. Sin embargo, debe haber un esfuerzo continuo para consolidar este cambio cultural y el progreso en este sentido.

Como explicamos en la evaluación provisional, también contamos con diferentes partes interesadas externas que han contribuido al fortalecimiento necesario de estas políticas.

Por un lado, el Instituto CERCA (Centros de Investigación de Cataluña) cuenta con sus propias auditorías, que regulan las políticas y principios que promueven las Directrices Europeas. Recibimos el máximo reconocimiento en la última auditoría; Entre otras cosas, afirmamos que estamos muy centrados en lograr estos principios y políticas (acciones de género, no discriminación, protocolos contra el acoso, proceso de reclutamiento). CERCA desempeña un papel importante en términos de cambio cultural en el entorno del centro de investigación.

Otra institución de la que formamos parte es el Instituto de Ciencia y Tecnología de Barcelona (BIST). Bajo su paraguas y como parte de su grupo de trabajo de Talento, compuesto por los departamentos de RRHH de los antiguos centros, hemos definido y ejecutado diferentes programas de formación y Desarrollo Profesional, como formación específica y consolidada en habilidades transferibles para estudiantes de doctorado, postdoctorados, investigadores senior, así como formación específica en habilidades de liderazgo para líderes de grupo. También se han lanzado muchas otras acciones relacionadas con el Desarrollo Profesional: Servicio de Carreras, jornadas de Carreras, jornadas de la Mujer en la Ciencia... Los investigadores de los centros BIST (incluido ICN2) han podido aprovechar estas actividades. Otras nuevas acciones, como el programa de mentoría con los centros BIST, son algunas de las iniciativas que se han desarrollado en este último periodo. Además, la formación en Salud Mental se ha incluido en el plan de formación de cada año con una excelente aceptación.

A nivel ICN2, el departamento de RRHH lidera la implementación del número principal de acciones comprometidas en HRS4R, trabajando con los grupos de trabajo definidos para cada acción. El Jefe de Recursos Humanos y el Coordinador de Desarrollo de Personas en el departamento de RRHH supervisan la coordinación de los grupos de trabajo. Diseñan y ponen en marcha acciones que son resultado de recibir las necesidades de la comunidad y del medio ambiente. Todo está supervisado por el Jefe de Recursos Humanos y con la aprobación de la Dirección para cada nueva iniciativa.

Otros compromisos institucionales que se han mencionado en secciones anteriores de este documento y promovidos por comités internos para el Plan Estratégico, el Programa Severo Ochoa y el Plan de Igualdad de Oportunidades, incluyen acciones que forman parte de este compromiso HRS4R. Las acciones y programas propuestos para el nuevo periodo se discutieron previamente en esos foros y el seguimiento de su implementación es realizado por estos comités institucionales.

A continuación, se creó un comité HRS4R específico y transversal (científicos y no científicos) para compartir los logros y reforzar el seguimiento del progreso en el plan de acción.

Durante este periodo se han realizado algunas encuestas sobre los aspectos de Igualdad de Oportunidades y Diversidad y sobre los aspectos psicosociales, departamentos y encuestas de

evaluación de apoyo a la investigación, que ayudan en la creación de planes y acciones HRS4R. Todavía está pendiente de una encuesta global para detectar la evaluación general de las nuevas acciones en el HRS4R.

El impacto y la calidad de las actividades formativas se supervisan mediante cuestionarios específicos para cada curso de formación. El software de RRHH desarrollado está ayudando a recopilar esta información para cada curso.