HR Strategy for Researchers (HRS4R)

http://www.upf.edu/rdi/hrs4r/

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Eva Martin

17/06/2015

Universitat Pompeu Fabra Barcelona

Índice

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. **HR Policies: Charter and Code, HRS4R, OTM-R**
2. **¿Qué es la HRS4R?**
3. **Etapas del proceso de la HRS4R**
4. **UPF HRS4R**
    1. **¿Cómo surgió la idea?**
    2. **Cómo lo hicimos y fase actual**
5. **Algunas recomendaciones**

Universitat Pompeu Fabra Barcelona

1. HR Policies

HR Policies

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HR POLICIES FULLY ALIGNED WITH
CHARTER & CODE FOR RESEARCHERS

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

1. HRS4R: HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS AND **HUMAN RESOURCES EXCELLENCE AWARD**

2. OPEN TRANSPARENT MERIT BASED RECRUTIMENT TOOLKIT

OTM-R

- **ARTICLE 32 H2020 GRANT AGREEMENT**

Font: Oficina Europea

HR Policies

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

CHARTER & CODE FOR RESEARCHERS

RESEARCHERS
- Research freedom
- Ethical principles of the discipline
- Accountable to funders and society
- Dissemination to the public
- Continuous professional development
- .....

RECRUITMENT
- Open, efficient, transparent recruitment
- Selection committees: balanced (gender, public&private)
- Transparency of criteria (before, during and after the selection)
- Judging merit (not only publications!)
- Open to variations in chronological orders of CV
- Recognition of mobility
- ....

INSTITUTIONS
- Recogntion of the profession
- Non discrimination
- Research environment (safety & others)
- Stability and permanence of employment
- Funding & salaries
- Career development strategy
- Research training and continuous development
- Evaluation & appraisal
- Participation in decision making bodies
- ...

Font: Oficina Europea

40 principles in 4 main areas:

1. Open, transparent, merit-based recruitment
2. Ethical and professional aspects
3. Working conditions and social security
4. Training and career development

¿Qué es la HRS4R?

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

The HRS4R process is a continuous improvement process by which the Institution IMPLEMENT (not only adhere) the C&C

“The 'HR Excellence in Research' award acknowledges progress in aligning research institutions' HR policies with the principles set out in the Charter and Code”. It is not a label of excellence already achieved.

2. Etapas del proceso de la HRS4R

Etapas del proceso

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Letter of endorsement and commitment to implement from the highest institutional authority (Rector) to: RTD-CHARTER@ec.europa.eu

Font: Oficina Europea

Etapas del proceso

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. Internal gap analysis:

- Análisis interna de las normas y prácticas de la institución respecto a los principios de la Carta del investigador y el Código de Conducta y teniendo presente OTM-R
- La CE tiene una plantilla o modelo recomendado con los 40 principios pero la forma de llevar el análisis es muy abierto
- Decidir responsables internos y a quien implicar.
- Decidir los target groups (investigadores predoctorales, postdoctorales…)
- Metodología(s): encuestas, pàgina web, reuniones con los focus groups, etc.
- No se tiene que enviar a la CE, breve explicación sin evidencias…

Ha de ser un proceso participativo y abierto!

Etapas del proceso

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2. Institutional HRS4R Action Plan

- A partir del análisis interno => se escogen los aspectos a mejorar.
- HRS4R Action Plan (bianual) es un documento que incluye: descripción breve de la institución, objetivos, del proceso del análisis interno, cómo se realizará el *monitoring* y una tabla con las acciones a llevar a cabo.
- Tabla de acciones: no olvidar incluir responsables, calendario de ejecución e indicadores (realistas y fáciles de obtener!!!)
- Es OBLIGATORIO publicar el Action Plan en la página web en inglés pero no el *gap analysis*.

Etapas del proceso

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

3. Application for Acknolwlegement by the EC

- Se envía el documento a la CE para que lo examinen.
- CE lo envía a 3 expertos para revisión
- Entre los aspectos a revisar: que el documento esté publicado en la web y sea accesible y que el proceso de desarrollo de la Estrategia ha sido participativo… desde el *gap analysis* hasta el *Action Plan*!!!

Plan APROBADO → **CONCESIÓN del LOGO**

Plan RECHAZADO → **RECOMENDACIONES a introducir => VOLVER A PRESENTAR**

Etapas del proceso

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

4. Implementation phase and Self-assessment

- Es conveniente establecer un “Steering Committe” o “Monitoring Group” para hacer el seguimiento del Plan.
- Qué espera la CE que hagas? Que sigas un proceso de mejora contínua en la ejecución del Plan.
- Atención: no olvidarse de recoger evidencias y/o datos de los Indicadores!
- **Al finalizar los 2 años =>**
    - ***Self-Assessment Report***
    - ***Action Plan Updated***

Etapas del proceso

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

5. External assessment & renewal of acknowlegment

- A los 4 años => "**short report**"
- Se ha de demostrar progreso hacia los objetivos de la HRS4R desarrollada y cumplimiento de nuestro Plan de acción.
- Evaluación se llevará a cabo por **revisores externos en una visita a la institución o quizás remota…**

Evaluación POSITIVA	→	**CONFIRMACIÓN Logo**
Evaluación NEGATIVA	→	**RECOMENDACIONES para introducir mejoras en un tiempo razonable**

3. UPF HRS4R

1. ¿Cómo surgió la idea?

¿Cómo surgió la idea?

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

- ✓ **Solicitud COFUND=>** La **Carta Europea** del Investigador y el **Código de Conducta** para la contratación de investigadores (*): adhesión en enero 2011
- ✓ **3r Cohort HR Institutional group**: inicio en enero 2012

Step 1: UPF Gap Analysis

Proceso abierto iniciado a mediados del 2012 y culminado a principios del 2014.

1r paso: **Análisi interno ejecutado por el Vicerrectorado de profesorado**, de revisión de las reglas y prácticas relativas a HR en la UPF => Informe preliminar del gap analysis

2º paso: El informe preliminar del gap analysis resultante de este proceso se presentó y discutió con el *Consejo de Dirección, directores de departmento, la Comissión de Profesorado, y los sindicatos representados por la Comisión Mixta de la Junta de Personal Docente e Investigador y el Comité de Empresa).*

3r paso: Reuniones con una muestra representativa de diferentes colectivos:

a) personal investigador predoctoral (2º año y con beca financiada)

b) Investigadores Marie Curie de la UPF (muestra del personal postdoctoral seleccionado fuera de España).

4º paso: invitación difundida a toda la comunidad universitaria a enviar a un buzón de correo electrónico comentarios sobre el *gap analysis*. Para ello se creó la página web de la HRS4R (http://www.upf.edu/rdi/hrs4r/index.html) en donde se explicaba el proceso realizado además de dar información sobre la HRS4R.

upf.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HR Strategy for Researchers

Action Plan 2014-2016

March 2014

upf. Universitat Pompeu Fabra Barcelona

Step 2: UPF Action Plan

- A partir de la recogida de información => **Action Plan (2014-2016)**
- **4 areas**: Ethical and Professional Issues, Recruitment, Working Conditions and Social Security, and Training and Career Development.
- Cada acción tiene: descripción breve, la unidad or responsable individual, un período de ejecución, y uno o más indicadores**.**
- ***Monitoring Committee***
  - **Seguimiento del desarrollo y progreso del Plan:** *Self-Assessment* del desarrollo del Plan, ajustarlo si necesario y supervisar la preparación de un nuevo Plan para el siguiente período de 2 años.
  - **Liderado por la VR de profesorado**, miembros: VR de investigación, VG de RH, jefe del servicio de PDI, jefa del servicio de Investigación, y responsable de la Unidad de Evaluación y Planificación.
  - Reuniones cada 6 meses.

UPF HRS4R

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Area 1: Ethical and professional issues

Action	Responsible	Time Frame	Indicators
1. Improve dissemination of UPF Code of Ethics	Secretary General	Q3 2014	Documentation and dissemination
2. Increase the visibility and accessibility of the Ombudsperson	Ombudsperson's office	Q4 2014	Documentation and dissemination; Results of survey concerning familiarity with Ombudsperson
3. Implement ongoing training in data protection practices for data collected in research	Services, Technology and Information Resources Area	Q4 2014	Number of training sessions offered; number of researchers trained
4. Revise the current internal ethical approval procedure for SSH and TIC projects to meet the requirements of funding programs	Vice Rector (VR) for Research	Q1 2015	Documentation and dissemination

Area 3: Working Conditions

Action	Responsible	Time Frame	Indicators
1. Revise university policy on merit-based adjustments to teaching load	VR for Faculty Affairs, VR for Research, VR for Scientific Policy	Q1 2015	Documentation and dissemination
2. Designate a contact person in the Personnel Service specifically for predoctoral hires	Human Resources	Q2 2015	Contact person designated

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Step 3: Acknowledge of the EC

En Marzo 2014 presentamos el Action Plan

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

UPF HRS4R

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Step 4: UPF Self-Assessment

1. **Report** => Introduction, Key Achievements and Monitoring, Self-Assessment (table with 2 new columns: Progress and Self-Assessment.
2. **Action Plan (2016-2018):**
   - **Acciones no finalizadas + nuevas** dentro de las **4 areas**: Ethical and Professional Issues, Recruitment, Working Conditions and Social Security, and Training and Career Development y
   - Idéntico formato de **tabla** (descripción breve, la unidad or responsable individual, período de ejecución, e indicadores).

Area 1: Ethical and professional issues

Action	Responsible	Time Frame	Indicator	Progress	Self-Assessment
1. Improve dissemination of UPF Code of Ethics	Secretary General	Q3 2014	Documentation and dissemination	**Completed**	The UPF Code of Ethics has been included in the Transparency portal from where it is accessible to the general public and the whole academic and staff community. It is now also available in English (https://www.upf.edu/universitat/en/codi-etic/), including in a format appropriate for mobile devices.
2. Increase the visibility and accessibility of the Ombudsperson	Ombudsperson's office	Q4 2014	Documentation and dissemination; Results of survey concerning familiarity with Ombudsperson	**Ongoing**	In December 2014 it was agreed to delay the start of the actions until the appointment of the new Ombudsperson in May 2015. The actions agreed upon by the Monitoring Committee after a meeting with the new Ombudsperson are the following: 1) Survey: Instead of carrying out a separate survey as implied in the original action plan, it was agreed to include a question about the Ombudsperson in a more general survey directed to new hires about the quality of the information they receive when they arrive at

4. Algunas recomendaciones

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

APOYO INSTITUCIONAL

(repensando Estrategia de RH de la Institución)

- **Implicación del Área de RH**
- **Designación de un responsable y un equipo de trabajo (incluir, si los hay, del área de organización/calidad).**
- **Excelente Instrumento/Excusa para impulsar cambios necesarios => Punto de partida**

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Cambios en el proceso a partir del 1 de enero del 2017: 1 año para Step 1+2

Izaskun.lacunza@fecyt.es
914250909 ext. 3816
www.fecyt.es
@Izaskunlacunza

Muchas Gracias!