



Universidad
Zaragoza

**LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA
INVESTIGADORES HRS4R – UZ**

PLAN DE ACCIÓN

<http://www.unizar.es/>

<https://hrs4r.unizar.es/>



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. RELACIÓN DE ACCIONES PREVISTAS	6
A. Carrera investigadora	8
B. <i>Procedimientos</i> de contratación	10
C. Aspectos éticos y profesionales	12
D. Formación	13
E. Desarrollo profesional	14
3. CORRESPONDENCIA PLAN DE ACCIÓN CON EL ANÁLISIS INTERNO	16
4. ANEXO: TABLA ACCIONES y DIAGRAMA GANTT	19
5. ANEXO: CUESTIONARIO OTM-R DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	24

1. INTRODUCCIÓN

Este documento resume las **acciones previstas** dentro de la estrategia de recursos humanos para investigadores (HRS4R por sus siglas en inglés) de la Universidad de Zaragoza, como consecuencia del Análisis Interno llevado a cabo en relación con la Carta Europea de los Investigadores y el Código de Conducta de Contratación (C&C). Estas acciones responden a puntos en los que se pretende mejorar, en respuesta a los **resultados del Análisis Interno** en que se han comparado C&C con las normas y prácticas existentes en la Universidad de Zaragoza.

Este Análisis Interno ha comprendido:

- a) una **encuesta a los investigadores**
- b) **5 reuniones** con los investigadores por sectores (R1-R4)
- c) un **análisis basado en la plantilla** (40 puntos C&C) propuesta por la Comisión Europea y realizada por el Comité Técnico nombrado al efecto.

La encuesta muestra que la evaluación de los investigadores es especialmente positiva en los sectores de Ética Profesional y Formación y mejorable en los sectores de Contratación y Condiciones Laborales. De hecho, la mayor parte de las acciones propuestas en las reuniones con los investigadores han ido enfocadas a estos dos últimos bloques.

Para cada una de las acciones previstas, que se desglosan en el **capítulo 2** de este Plan de Acción se indica:

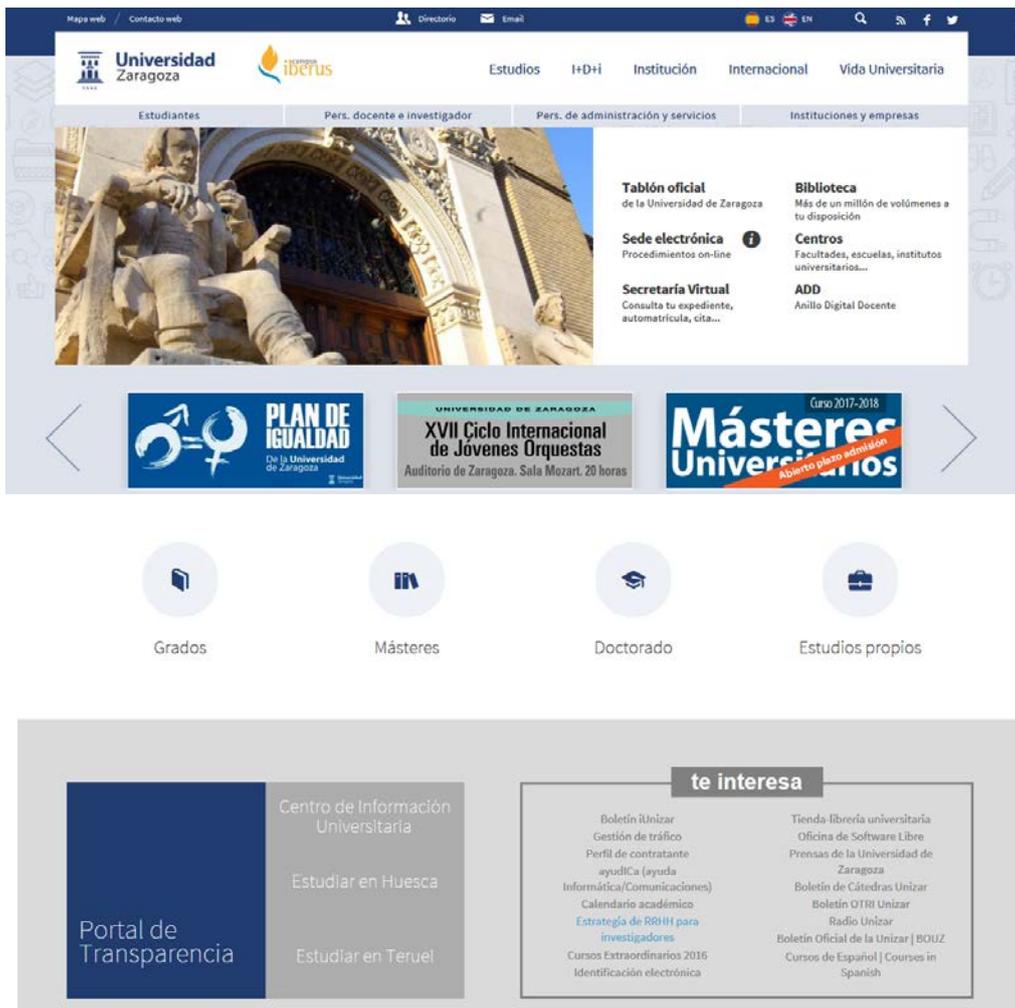
- El objetivo de la acción propuesta
- A qué Principios de la C&C responde esta acción.
- Se indica la correspondencia entre la Acción y el Análisis Interno, a qué propuestas de las recogidas en las reuniones con los investigadores o a qué puntos de la encuesta corresponden. Estos puntos se numeran como:
El-x: donde El corresponde con la Encuesta a los Investigadores
RI-x: donde RI corresponde con las propuestas recogidas en las Reuniones con los Investigadores.
Se indica cuando las acciones elegidas han sido propuestas por el Comité técnico UZ HRS4R y aprobadas por el Comité Directivo UZ HRS4R.
- El responsable de llevar a cabo la acción prevista
- La fecha para la que la acción debe estar realizada.



Adicionalmente, en el **tercer capítulo** de este Plan de Acción se analiza cómo se ha respondido a cada una de las solicitudes y puntos de mejora detectados en la encuesta, y se explican los motivos en aquellos casos en que no se plantean acciones.

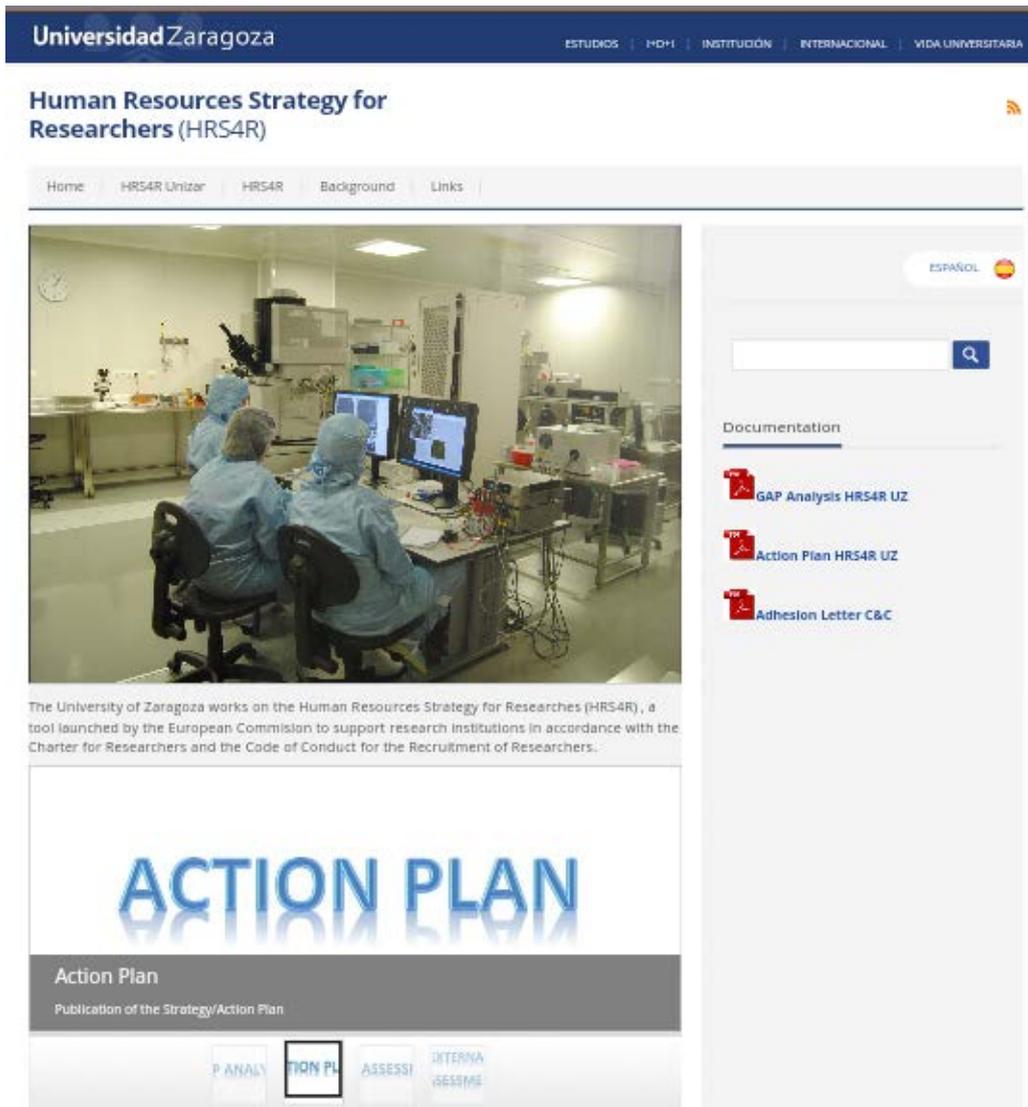
Ambos documentos, Análisis interno y Plan de Acción pueden encontrarse en <https://hrs4r.unizar.es/>

Para una mayor visibilidad un nuevo link se ha incluido en la *home* página web de la Universidad, <http://www.unizar.es/>, en el apartado **“Te interesa”**, ver **Estrategia de RRHH para investigadores**



<http://www.unizar.es/>

Se ha trabajado en una página más atractiva en **Estrategia de RRHH para investigadores**, en versión en española e inglés.



The screenshot shows the website for the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) at the University of Zaragoza. The header includes the university's name and navigation links: ESTUDIOS, HDH, INSTITUCIÓN, INTERNACIONAL, and VIDA UNIVERSITARIA. The main title is "Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)". Below the title is a navigation menu with "Home", "HRS4R Unizar", "HRS4R", "Background", and "Links". A large image shows researchers in a laboratory setting. To the right, there is a search bar and a "Documentación" section with links to "GAP Analysis HRS4R UZ", "Action Plan HRS4R UZ", and "Adhesion Letter C&C". Below the image, a text block states: "The University of Zaragoza works on the Human Resources Strategy for Researches (HRS4R), a tool launched by the European Commission to support research institutions in accordance with the Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers." Below this is a large graphic with the text "ACTION PLAN" and "Action Plan" in a dark box, with "Publication of the Strategy/Action Plan" underneath. At the bottom, there are four buttons: "ANALYSIS", "ACTION PLAN", "ASSESSMENT", and "INTERNATIONAL".

El proceso HRS4R-UZ en la website

2. RELACION DE ACCIONES PREVISTAS

Las acciones previstas responden a los puntos en que se han detectado elementos de mejora y se han desglosado en **cinco bloques, ordenados según la importancia detectada en el análisis interno** (entre paréntesis se indican los bloques correspondientes según los 40 principios de C&C):

- F. **Carrera investigadora (Sección III Plantilla CE - Condiciones laborales y seguridad social)**
- G. **Procedimientos de contratación (Sección II Plantilla CE -Contratación)**
- H. **Aspectos éticos y profesionales (Sección I Plantilla CE)**
- I. **Formación (Sección IV Plantilla CE)**
- J. **Desarrollo profesional (Sección III Plantilla CE -Condiciones laborales y seguridad social)**

Se ha establecido un **sistema de control y seguimiento** como acción transversal para la evaluación interna. Consiste en un **grupo de trabajo** creado para el seguimiento del desarrollo de las acciones a realizar y con el objeto de realizar una evaluación de resultados. Está compuesto por un Comité Directivo UZ HRS4R y Comité Técnico y mantendrá reuniones periódicas cada 6 meses para supervisar el Plan de Acción. Será responsable de la evaluación interna de la Estrategia HRS4R.

El grupo de trabajo está compuesto por 9 miembros, 5 mujeres y 4 hombres, representantes de Áreas de gestión de la investigación y de todas las categorías de investigadores (R1, R2, R3, R4).

Los miembros han sido seleccionados por el Comité directivo UZ HRS4R o de entre los miembros del Claustro de la Universidad y miembros del Programa Ramón y Cajal. Ver panel en página siguiente.

El UZ HRS4R Grupo de Trabajo para el seguimiento del desarrollo de las acciones y evaluación de los resultados está compuesto por:

Persona - Grupo de Trabajo	Mujer/ Hombre	Cargo	Categoría Investigador
Luis Miguel García Vinuesa	Hombre	Vicerector de Política Científica	R4
Ismael Jiménez Compaired	Hombre	Vicerector de Profesorado	R4
Miguel Menéndez Sastre	Hombre	Director de Secretariado de Proyectos Europeos	R4
Carmen Baras Escolá	Mujer	Vicegerente de Investigación	-
M ^a Pilar Calatayud Sanz	Mujer	Directora de la Oficina de proyectos Europeos	-
M ^a Pilar Borrajo Lorente	Mujer	Técnico Centro Euraxess	-
Rafael Domingo Martínez	Hombre	Doctor en Ciencias de la Antigüedad-Programa <i>Ramon y Cajal</i>	R3
Laura Culleré Varea	Mujer	Postdoctoral en Química Analítica	R2
Almudena Marrufo Curtido	Mujer	Predocctoral en Química Analítica	R1

2. A- Carrera investigadora

Acción 1. Regulación para mejorar la Carrera profesional de los investigadores Contratado Doctor-investigador

Objetivo	Permitir el paso de CD-i a CD, en aquellos casos en que las necesidades docentes lo justifiquen y con las condiciones que se establezcan en los órganos de gobierno.
Principios C&C	28
Análisis Interno	RI-2; EI-9
Responsable	Vicerrector de Profesorado
Plazo	12 meses

Acción 2. Regulación para la mejorar la carrera profesional de los investigadores permitiendo a los investigadores contratados colaborar en Másteres de Investigación

Objetivo	Permitir a investigadores contratados participar en docencia en Másteres de Investigación, en las condiciones que establezca el ordenamiento jurídico.
Principios C&C	28
Análisis Interno	RI-3; EI-9
Responsable	Vicerrector de Profesorado
Plazo	12 meses

Acción 3. Regulación para mejorar la carrera profesional de los investigadores, mediante la puesta en marcha de nuevas figuras de contratación de investigadores, según la Ley de la Ciencia.

Objetivo	Aprobar un programa propio con contrato de acceso al sistema español de Ciencia y Tecnología para investigador contratado temporal, análogas a los contratos nacionales Juan de la Cierva y Ramón y Cajal. Este tipo de contratos permite a los investigadores participar y solicitar proyectos de investigación. Asimismo, contratos pre-doctorales o de investigador distinguido.
Principios C&C	28
Análisis Interno	RI-1,4,5; EI-9, EI-15
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	12 meses

Acción 4. Definición de la figura de investigador contratado indefinido dentro de la carrera investigadora de la UZ a través de reuniones periódicas con el Gobierno de Aragón sobre una nueva regulación de contratos indefinidos de investigadores de acuerdo con la Ley de la Ciencia y desarrollo de las herramientas internas (normativas y presupuestarias) para su puesta en marcha.

Objetivo	Instar al Gobierno de Aragón a definir una carrera investigadora dentro de la Universidad con la figura de investigador contratado indefinido.
Principios C&C	25, 28
Análisis Interno	RI-1; EI-9, EI-15
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	12 meses (*)

(*) Este plazo es para realizar la solicitud, no se pone plazo para concederla, ya que no es competencia de la Universidad

Acción 5. Solicitud a la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA) que permita la evaluación de tramos de investigación (sexenios autonómicos) a los investigadores contratados temporales, como contrato Ramón y Cajal, Contratados doctores investigadores y nuevas figuras de contratos de acceso doctor.

Objetivo	Obtener la evaluación de sexenios autonómicos de la ACPUA para investigadores contratados temporales doctor
Principios C&C	28
Análisis Interno	RI-7; EI-9
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	6 meses

2. B- Procedimientos de contratación

Acción 6. Facilitar los procedimientos de contratación mediante la administración electrónica según la nueva ley de procedimiento administrativo.

Objetivo	Actualizar los procedimientos según nueva ley 39/2015 de procedimiento administrativo, incluyendo en su elaboración negociación con los representantes sindicales.
Principios C&C	12,13
Análisis Interno	A propuesta del Comité Técnico UZ HRS4R y el Comité Directivo UZ HRS4R
Responsable	Vicerrector de Profesorado / Vicerrector de Política Científica (*)
Plazo	12 meses- * La Acción se ha puesto en marcha en 2017

(*) El VRP será Responsable de actualizar la normativa referente a plazas de profesorado y el VRPC de las plazas de investigador.

Acción 7. Adaptación de la normativa de contratación de la UZ a los principios de C&C relativos a un adecuado reconocimiento de los méritos basados en la movilidad internacional y el plan de Igualdad de la UZ.

Objetivo	Adaptar la normativa de contratación a los principios de C&C en aquellos puntos del Análisis Interno en que se ha visto que no está suficientemente reflejada, tales como una mayor valoración de la experiencia internacional y movilidad fuera de la universidad o conciliación familiar, incluyendo en su elaboración negociación con los representantes sindicales.
Principios C&C	12,13, 24
Análisis Interno	RI-13; EI-6
Responsable	Vicerrector de Profesorado
Plazo	24 meses- * La Acción se ha puesto en marcha en 2017

Acción 8. Incluir en los procedimientos de contratación para investigadores doctores la publicación a través del portal Euraxess Job de la Comisión Europea (Procedimientos publicados en inglés)

Objetivo	Mejorar la visibilidad de las ofertas de trabajo de investigador Postdoctoral para atraer talento a la UZ a través de procedimientos publicados en inglés. La acción implica varias fases : Publicación/ solicitud/evaluación
Principios C&C	13
Análisis Interno	RI-17;
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	18 meses

*Las ofertas de trabajo de Proyectos Europeos, como Acciones Marie Curie, se han publicado en Euraxess Jobs.

2- C- Aspectos éticos y profesionales

Acción 9. Elaboración de un Código Ético

Objetivo	Proporcionar a los todo el personal universitario indicaciones claras de las normas éticas.
Principios C&C	2 a 9
Análisis Interno	RI-18, RI-34
Responsable	Vicerrector de Prospectiva, Sostenibilidad e Innovación
Plazo	24 meses

Acción 10. Elaboración de un Código de Buenas Prácticas en Investigación

Objetivo	Proporcionar a los investigadores indicaciones claras de los procedimientos a utilizar, normas éticas y sistemas de gestión.
Principios C&C	2 a 9
Análisis Interno	A propuesta del Comité Técnico UZ HRS4R y el Comité Directivo UZ HRS4R
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	12 meses

2. D. Formación

Acción 11. Manual de Bienvenida para los investigadores

Objetivo	Proporcionar a los investigadores información básica sobre la estructura universitaria, derechos y deberes, aspectos básicos de gestión de investigación, transferencia de tecnología, desarrollo de la carrera investigadora y procedimientos de actuación en cuanto a reclamaciones e incluir las peticiones de las reuniones con investigadores y los puntos débiles detectados en la encuesta para investigadores. Será actualizada periódicamente a medida que se actualicen normativas (ej. Nuevos contratos)
Principios C&C	4, 29, 24, 39
Análisis Interno	RI-19; EI-19, EI-20
Responsable	Vicegerente de Investigación
Plazo	18 meses

Acción 12. Nueva Convocatoria de movilidad Internacional

Objetivo	Apoyo institucional a la movilidad internacional
Principios C&C	29
Análisis Interno	RI-22;
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	12 meses

2. E- Desarrollo profesional

Acción 13. Convocatoria para organizar encuentros de jóvenes investigadores de la Universidad

Objetivo	Facilitar el desarrollo profesional, ayudando a crear redes de contactos, teniendo en cuenta la propuesta del Grupo de investigadores R1 y de acuerdo con la Declaración de Bratislava de Jóvenes investigadores (julio 2016)
Principios C&C	39
Análisis Interno	RI-22; EI-12
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	18 meses

Acción 14. Convocatorias para potenciar la investigación en los hospitales universitarios.

Objetivo	Fomentar acciones específicas a través del IIS (p.ej. MIR investigador)
Principios C&C	30
Análisis Interno	RI-24
Responsable	Vicerrector de Política Científica
Plazo	36 meses* La Acción se ha puesto en marcha en 2017



Acción 15. Regulación para permitir a los investigadores dos años de excedencia en el extranjero o en centros de I+D y empresas.

Objetivo	Fomentar la movilidad, permitiendo a personal investigador permanente y no permanente hasta dos años de excedencia para realizar investigación en un centro de investigación en el extranjero o en un centro de I+D en empresa, con reserva del puesto de trabajo, según la normativa legal vigente.
Principios C&C	29
Análisis interno	A propuesta del Comité Directivo UZ HRS4R-Rector
Responsable	Vicerrector de Profesorado
Plazo	12 meses

3. CORRESPONDENCIA DE ESTE PLAN DE ACCION CON EL ANALISIS INTERNO

En este apartado se indica cómo los puntos del Análisis Interno se han respondido por el Comité Técnico HRS4R UZ mediante acciones incluidas en este Plan de Acción y aprobadas por el Comité Directivo UZ HRS4R. Cuando se han encontrado diferencias en las respuestas ofrecidas a la encuesta de los investigadores R1-R4, estas han sido evaluadas por el Comité Técnico y se ha ofrecido respuesta para cada tipo de investigador.

3.1 Encuesta a los investigadores. (Ver documento Análisis Interno, Capítulo II)

Se ha detectado en los resultados de la encuesta realizada a los investigadores que la respuesta media es claramente **inferior a 2,5** en las siguientes preguntas (se indica la evaluación del resultado y propuesta de acción en su caso):

- Pregunta 2.5. “Estabilidad en el empleo” y Pregunta 18 “Desarrollo profesional”. Evaluación y propuesta de acción: Las Acciones 3 y 4 tienden a mejorar la estabilidad en el empleo y facilitar el desarrollo profesional de los investigadores.
- Pregunta 2.10 “Acceso a la orientación profesional. La UZ ofrece orientación profesional al investigador en sus diferentes etapas.” Evaluación y propuesta de acción: Se considera que ya existen cursos de la Escuela de Doctorado sobre este tema. Se va a incluir información al respecto en el Manual de Bienvenida (Acción 11).

Se ha detectado una valoración relativamente baja (próxima a 2,5) en las siguientes preguntas:

- Pregunta 1.6. “Variaciones cronología CV. Las interrupciones en la carrera profesional del investigador se consideran parte de la evolución profesional sin penalizar en el proceso de selección.” Evaluación y propuesta de acción: Las interrupciones debidas a maternidad están reconocidas por la Ley de Igualdad. Las interrupciones debidas a cambios de actividad (p.ej. trabajo en empresas) no están reguladas. Se va a modificar el procedimiento de selección de investigadores contratados, incluyendo una regulación para que estos cambios de actividad no penalicen en la baremación (Acción 7).

- Pregunta 1.9. “Carrera profesional”. La preocupación por una carrera profesional de los investigadores ha aparecido también en las Reuniones con los Investigadores, y se han incorporado propuestas de mejora en varias acciones (Acción 1 a Acción 5).
- Pregunta 2.2. “Ambiente de Trabajo de investigación”. Evaluación y propuesta de acción: se va a procurar favorecer encuentros entre jóvenes investigadores (Acción 13).
- Pregunta 2.6. “Financiación y salarios”. Evaluación y plan de acción: Los salarios vienen marcados en general por normas superiores o convenios colectivos. No se plantean acciones en este punto.
- Pregunta 2.9. “Valor de la movilidad”. Evaluación y plan de acción: Existen distintas posibilidades y normas para movilidad.

Pregunta 2.4. Condiciones de trabajo. La UZ ofrece atención a la discapacidad para asegurar el éxito científico. Existe Oficina de Atención a la discapacidad.

Pregunta 2.11. Derechos de propiedad intelectual. La UZ asegura la adecuada protección de los derechos de protección intelectual de los resultados de I+D. Existe la Oficina de Transferencia de resultados de investigación (OTRI)

Pregunta 2.14. Reclamaciones. La UZ tiene establecidos canales de reclamación adecuados (por ejemplo tipo ombudsman) para asistir a todos los investigadores en la resolución de conflictos y quejas. Existe la figura del Defensor Universitario.

La baja valoración de este epígrafe sugiere falta de difusión. Se incluirá información al respecto en el Manual de Bienvenida. (Acción 11) y se va a apoyar la movilidad de los investigadores (Acción 15).

3.2. Reuniones con los investigadores. (Ver documento Análisis Interno, Capítulo III)

Las propuestas relativas a la carrera investigadora se han recogido en las acciones 1 a 5, salvo las siguientes: a) la propuesta 6, porque queda fuera de las competencias de la universidad, b) la propuesta 8, porque va en contra de la resolución de la DGA al respecto, c) la propuesta 9, relativa a la reducción de docencia, porque depende del desarrollo del plan DEDICA.

Las propuestas relativas los procedimientos de contratación se han recogido en las acciones 6 a 8, salvo las siguientes excepciones:

- a) la propuesta 12, porque no está prevista en el marco legal
- b) la propuesta 14, porque ya está regulada en lo referente a maternidad (Ley de Igualdad), y se recogerá en otros aspectos en la Acción 7
- c) la propuesta 15, porque no corresponde a la estrategia de recursos humanos para investigadores
- d) la propuesta 16, porque se considera que ya existe flexibilidad en los procedimientos de contratación de investigadores, ya que estos pueden incluir una fase final de entrevista que puede ser la fase resolutive. Además un incremento de la flexibilidad podría ir en contra de la mejora de transparencia (propuesta 18).

Las propuestas relativas a formación se han incluido en las acciones 9 a 12, salvo la propuesta 20, por existir cursos de la Escuela de Doctorado y la propuesta 21 por existir cursos del Instituto de Ciencias de la Educación que se anuncian en el boletín iunizar y la página Web Unizar. El manual de buenas prácticas recogerá información del ICE.

La propuesta relativa a desarrollo profesional se ha incluido en la acción 13.

De las propuestas restantes (otras propuestas) se ha incluido la propuesta 24 en la acción 14.

La propuesta 25 (poner en marcha una guardería), se estudiará por el Equipo de Dirección, pero depende de su viabilidad económica, por lo que no se ha incluido en los planes de acción.

El resto no son viables, bien por motivos financieros (propuesta 26), bien porque las mesas de negociación sindical de PAS y PDI son distintas (propuesta 27), y no corresponde al Equipo de Dirección igualarlas.



Universidad
Zaragoza

ANEXOS

ACTIONS UZ HRS4R	OBJECTIVES	RESPONSIBLE	C&C POINTS	INDICATORS OF IMPLEMENTATION
Monitoring system	Working group set up to follow up the development of the actions to be implemented and to provide an overall assessment of the results	UZ HRS4R Governing Board & Working Committee	12, 24,25,28/OTM-R	6 monthly Work-meetings on a periodic basis
1. Regulatory framework for Recruited Postdoctoral Researchers (Cdi)	To permit recruited Post-doctoral Researchers to modify their contractual situation to a favorable contract (from CD-i to CD).	Vice-rector for Teaching Staff	28	Approval & number of modified contracts
2. Regulatory framework for recruited researchers to collaborate on Research Masters	To permit to recruited researchers teaching on research Masters according to legal system	Vice-rector for Teaching Staff	28	Approval & number of recruited researchers participating on masters
3. Regulatory framework for new recruitment figures of Researchers employed on a temporary basis	To improve their professional career by permitting them to participate and apply for research projects according to Spanish Science System (Law)	Vice-rector for Scientific Policy	28	Approval & number of projects with the temporary recruited researchers participation & number of applied projects with them
4. Definition of a permanent recruited research figure within the UZ Research career	To set up periodical meetings with Aragon Government on a Regulatory Framework on new permanent contracts for researchers according to National Regulation & to develop internal rules and budgetary tools.	Vice-rector for Scientific Policy	25, 28	Number of meetings (12 months) & Number of permanent contracts

ACTIONS UZ HRS4R	OBJECTIVES	RESPONSIBLE	C&C POINTS	INDICATORS OF IMPLEMENTATION
5. Application to ACPUA in Aragon on 6 year periods assessment of temporary post-doctoral recruited researchers	To permit research assessment on regional six year period for temporary post-doctoral recruited Researchers	Vice-rector for Scientific Policy	28	Application requested & number of applications of researchers
6. e-procedure for recruitment application for researchers	To facilitate recruitment application for researchers according to new national regulation on electronic administration.	Vice-rector for Scientific Policy & Vice-rector for Teaching Staff	12, 13	Number of procedures adapted to new regulation on e-administration & rate of increase of applications of the total per year
7. Adaptation of UZ rules for call for recruitment of researchers on based merit international mobility and UZ Equality Plan	To adapt UZ rules for call for recruitment of researchers according to C&C Principles on an adequate recognition on based merit international mobility and UZ Equality Plan	Vice-rector for Teaching Staff	12, 13, 14	Approval & number of calls for recruitment procedures supervised
8. Publication on Euraxess Jobs Portal of Post-doctoral Researchers UZ Positions	To improve the visibility of postdoctoral positions to attract talent to UZ .Calls Procedures in English to be published implies different phases:	Vice-rector for Scientific Policy	13	Number of positions posted
9. Preparation and publication UZ Ethical Code	To provide all the university workers with a set of clear ethical rules	Vice-rector for Prospective, Sustainability and Innovation	2,3,4,5,6,7,8,9	Approval & dissemination on web iunizar



ACTIONS UZ HRS4R	OBJECTIVES	RESPONSIBLE	C&C POINTS	INDICATORS OF IMPLEMENTATION
10. Preparation and publication UZ Code for Good Research Practices	To provide clear indications about the procedures, ethical rules and administration procedures to the researches.	Vice-rector for Scientific Policy	2,3,4,5,6,7,8,9	Approval & dissemination on web iunizar
11. Welcome Manual for Researchers	To provide to researchers with basic information about the university to include requests from Gap Analysis (meetings with researchers and identified shortcoming/weaknesses from UZ Questionnaire Survey on HRS4R	Vice-Manager for Research	4,24,29,39	Approval & dissemination on web iunizar to be updated on a regular basis depending on new actions based on a regulatory framework: new contracts
12. UZ New Call for proposals on international research mobility	To foster mobility to permit researchers leaving of absence with reservation of job post according to the national regulation	Vice-rector for Scientific Policy	29	Number of expressions of interest /applicants & number of research stays
13. UZ Call for proposals for young researchers to organize networking meetings	To support their professional development, by helping in the creation of a research contact network	Vice-rector for Scientific Policy	39	number of expressions of interest & Number of meetings organized & Number of participants in event per year
14. Call for Actions for research & mobility In hospitals	to promote research and mobility of researchers in Hospitals for their professional development	Vice-rector for Scientific Policy	30	Number of actions / number of participants
15. New UZ Regulation leaving of absence for researchers on international mobility	To permit for researchers leaving of absence for up to 2 years (both on research centres and Firms) with reservation of job post according to the national regulation	Vice-rector for Teaching Staff	29	Number of expressions of interest/applicants & participants

ACTIONS UZ HRS4R	2017		2018		2019	
	First Semester	Second Semester	First Semester	Second Semester	First Semester	Second Semester
Monitoring system						
1. Regulatory framework for Recruited Postdoctoral Researchers (Cdi)						
2. Regulatory framework for recruited researchers to collaborate on Research Masters						
3. Regulatory framework for new recruitment figures of Researchers employed on a temporary basis						
4. Definition of a permanent recruited research figure within the UZ Research career						
5. Application to ACPUA on 6 year periods assessment of temporary PhD recruited researchers						
6. E-procedure for recruitment application for researchers						
7. Adaptation of UZ recruitment rules for researchers on based merit international mobility and UZ Equality Plan						
8. Publication on Euraxess Jobs Portal of Post-doctoral Researchers UZ Positions						
9. Preparation and publication UZ Ethical Code						
10. Preparation and publication UZ Code for Good Research Practices						
11. Welcome Manual for Researchers						
12. UZ New Call for proposals on international research mobility						
13. UZ Call for proposals for young researchers to organize networking meetings						
14. Call for Actions for research & mobility In hospitals						
15. New UZ Regulation leaving of absence for researchers on international mobility						

ANNEX ACTION PLAN

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers (OTM-R)

Checklist for institutions: University of Zaragoza

	Open	Transparent	Merit-based	Answer: Yes completely/ Yes substantially/ Yes partially/ No	Suggested indicators (or form of measurement)	UZ PLAN ACTIONS ALIGNED WITH OTM -R
OTM-R System						
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	x	x	x	Yes, Partially	[web-link]	ACTION 8
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x	Yes, Completely	[Date of latest update; ensure that it is sent to all staff]	
3. Is Everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x	Yes ,Completely	- Existence of training programmes for OTM-R - Number of staff following training in OTM-	
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x		No	Web-based tool for (all) the stages in the	ACTION 6
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x	Yes, Substantially		
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x	Yes ,Partially	Trend in the share of applicants from outside	ACTION 6

7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x	Yes, Partially	Trend in the share of applicants from abroad	ACTION 8
8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x	Yes, Substantially	Trend in the share of applicants among underrepresented groups	ACTION 7
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x	Yes, Completely	Trend in the share of applicants from outside the institution	ACTION 1,2,3,4,5
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?				Yes, Completely		
Advertising and application phase						
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x		Yes, Partially		ACTION 8
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit? [see Chapter 4.4.1 a)]	x	x		Yes, Substantially		
13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x		Yes, Partially	The share of job adverts posted on EURAXESS; - Trend in the share of applicants recruited from	ACTION 8
14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x		Yes, Partially		



15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? [see Chapter 4.4.1 b)]	x			No		ACTION 6
Selection and evaluation phase						
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? [see Chapter 4.4.2 a)]		x	x	Yes, Completely	Statistics on the composition of panels	
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?		x	x	Yes, Completely	Written guidelines	
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?		x	x	Yes, Partially		
19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?			x	Yes, Completely	Written guidelines	
Appointment phase						
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?		x		Yes, Completely		
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?		x		Yes, Partially		
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?		x		Yes, Completely	Statistics on complaints	ACTION 11
Overall assessment						
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?				No		UZ HRS4R MONITOR SYSTEM



Universidad
Zaragoza