



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 6 de diciembre de 2023
(OR. en)

**Expediente interinstitucional:
2023/0285 (NLE)**

**15135/23
ADD 1**

**RECH 489
EDUC 418
COMPET 1082
IND 590
MI 944
EMPL 526**

ACTOS LEGISLATIVOS Y OTROS INSTRUMENTOS

Asunto: Anexos de la RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa

ANEXO I

Ejemplos de ocupaciones para investigadores en distintos sectores correspondientes a los perfiles R1 a R4

Teniendo debidamente en cuenta las competencias nacionales y a fin de facilitar el uso de referencias a los perfiles en todas las vacantes destinadas específicamente a investigadores, el presente anexo proporciona ejemplos para cada sector con el objetivo de que las carreras de los investigadores sean comparables y compatibles entre los distintos sectores y países de empleo.

Las entidades afectadas deben tener presente la comprensión de la definición de investigador y sus perfiles como se refleja en las recomendaciones 1, 2, 5 y 6.

Cuadro 1: Ejemplos de ocupaciones en el marco europeo para las carreras de investigación

R1 o investigador en fase inicial	R2 o investigador reconocido
doctoral candidate	junior academic
junior academic	junior lecturer
junior research analyst	junior research analyst
junior research engineer	junior research engineer
junior researcher/scientist	junior researcher/scientist
junior scientific officer	junior scientific officer
research apprentice/intern	postdoctoral researcher

R3 o investigador establecido	R4 o investigador destacado
accredited researcher	chief scientific officer
assistant professor	distinguished professor
associate professor	full professor
associate researcher	principal investigator
principal investigator	principal researcher/scientist
principal researcher/scientist	reader
reader	research fellow
research fellow	research professor
research specialist	research specialist
scientific councillor	scientific councillor
senior academic	senior academic
senior lecturer	senior lecturer
senior research and development associate	senior research and development
senior research engineer	associate senior research engineer
senior researcher/scientist	senior researcher/scientist
senior scientific officer	senior scientific officer

Respecto a los ejemplos de ocupaciones para investigadores por perfiles R1 a R4 enumerados en el cuadro 1, es importante señalar lo siguiente:

- Los ejemplos no pretenden ser exhaustivos, sino que buscan servir como indicación de los tipos de denominaciones para los investigadores en los perfiles R1 a R4 y en los distintos sectores.
- Los ejemplos constan solo de denominaciones en inglés, aunque se reconoce que las denominaciones variarán en los diferentes sectores y países y en los diferentes idiomas.
- Algunas ocupaciones para investigadores pueden figurar en múltiples perfiles (R1 a R4) y la decisión sobre el perfil dependerá del nivel de independencia, experiencia y reconocimiento.
- La decisión final sobre el perfil R1 a R4 que corresponde a una persona y una ocupación se determinará caso por caso y dependerá de la persona y de la ocupación.

ANEXO II

Carta Europea del Investigador

La Carta Europea del Investigador es un conjunto de principios que sustentan el desarrollo de carreras de investigación atractivas con el fin de respaldar la excelencia en la investigación y la innovación en toda Europa. La Carta Europea del Investigador (en lo sucesivo, la «Carta del Investigador») se centra en los derechos y las responsabilidades de los investigadores, los empleadores, los financiadores y los responsables políticos. Consta de veinte principios clave. Dichos principios se clasifican en los cuatro pilares siguientes:

- a) ética, integridad, género y ciencia abierta;
- b) evaluación, contratación y progresión de los investigadores;
- c) condiciones y prácticas de trabajo;
- d) carreras de investigación y desarrollo del talento.

La Carta del Investigador va dirigida a todos los investigadores, a todos los sectores que realizan actividades de investigación y a todas las organizaciones coordinadoras pertinentes (partes interesadas). Incluye a:

- a) investigadores de todos los sectores (mundo académico y organizaciones públicas y privadas que realizan actividades de investigación);

- b) empleadores de investigadores de los sectores público y privado;
- c) financiadores de investigación e investigadores de los sectores público y privado;
- d) responsables políticos que se ocupan de políticas relacionadas con la Carta.

Va dirigida a los investigadores de todas las disciplinas, entre ellas la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y las ciencias sociales y las humanidades (CSH). Abarca todos los tipos de investigación, desde la investigación de frontera hasta investigaciones específicas, estratégicas, aplicadas y cercanas al mercado.

PILAR 1: ÉTICA, INTEGRIDAD, GÉNERO Y CIENCIA ABIERTA

1. ÉTICA E INTEGRIDAD DE LA INVESTIGACIÓN
2. LIBERTAD DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
3. CIENCIA ABIERTA
4. IGUALDAD DE GÉNERO
5. ACOGER LA DIVERSIDAD
6. EL INVESTIGADOR
7. LIBRE CIRCULACIÓN DE INVESTIGADORES
8. SOSTENIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En este pilar se recogen los principios fundamentales de la Carta del Investigador y su compromiso de respaldar la excelencia en la investigación, entendido en este contexto como el fomento de los mejores equipos y proyectos de investigación posibles, libres de sesgos de género y de cualquier otro tipo. Se espera que los principios de este pilar contribuyan a sentar las bases para el objetivo de lograr un Espacio Europeo de Investigación revitalizado y que inspiren a los investigadores, los empleadores de investigadores, los financiadores y los responsables políticos europeos. Debido al carácter transversal de todos estos valores, se prevé que se integren y se tengan en cuenta a la hora de aplicar el resto de los principios.

1. Ética e integridad de la Investigación¹

Los investigadores deben respetar unas normas deontológicas estrictas y enfocar su trabajo con honradez, fiabilidad, objetividad, imparcialidad e independencia, comunicación abierta, deber de diligencia, equidad y responsabilidad respecto de las futuras generaciones de la ciencia. Estos son los cimientos de una investigación responsable y fiable libre de influencias indebidas (incluidas las injerencias extranjeras y los conflictos de intereses). Son un requisito previo para lograr la excelencia, y sustentan la responsabilidad de los investigadores de evitar los sesgos y los atajos metodológicos.

Los investigadores deben observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como las normas deontológicas recogidas en los diversos códigos deontológicos nacionales, sectoriales o institucionales.

¹ Conclusiones del Consejo sobre la integridad de la investigación, adoptadas el 1.12.2015 (14853/15).

La responsabilidad principal de la integridad de la investigación recae en los propios investigadores. Los investigadores deben contar con el apoyo de una cultura institucional de integridad de la investigación con el fin de crear y respetar normas, procedimientos y directrices, así como formación y mentoría basadas en el intercambio de buenas prácticas.

Con el objetivo de fomentar buenas prácticas de investigación y una cultura de integridad de la investigación, todas las partes interesadas deben tener en cuenta una serie de aspectos, como la integridad de la investigación en los entornos de investigación; la formación y el desarrollo de capacidades en materia de integridad de la investigación; procesos y políticas de investigación que incorporen la integridad de la investigación, y políticas de datos, publicación, difusión, revisión, evaluación y edición. Además, deben establecerse mecanismos destinados a detectar, notificar y abordar las conductas incorrectas en el ámbito de la investigación.

Los investigadores deben evitar todo tipo de plagio. Debe prestarse especial atención a los principios de propiedad conjunta cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores u otros investigadores —según corresponda en función de la disciplina—, así como a las normas relativas a la propiedad intelectual. Esto debe aplicarse en todas las fases del proceso de investigación, entre las que se incluyen la concepción, la preparación de las solicitudes de financiación y el desarrollo y presentación de los resultados. La necesidad de validar las observaciones demostrando que las conclusiones pueden repetirse no debe interpretarse como plagio, siempre que se citen explícitamente los datos que se busque confirmar.

Los valores de la ética y la integridad son también de suma importancia cuando los investigadores desempeñan un papel de supervisión. Deben aplicarse con prontitud a fin de garantizar un entorno de investigación seguro, inclusivo e igualitario en cuanto al género para todos los interesados y, especialmente, cuando se produzcan situaciones de discriminación, acoso sexual o laboral, obstáculos al aprendizaje o al trabajo de investigación o apropiación personal indebida de datos o de resultados.

2. Libertad de investigación científica

La libertad de investigación científica es uno de los valores y principios básicos comunes para la cooperación en materia de investigación dentro del Espacio Europeo de Investigación y con socios internacionales. Los investigadores deben centrar su investigación en el bien de la humanidad y en ampliar las fronteras del conocimiento humano, disfrutando al mismo tiempo de libertad de pensamiento, opinión y expresión, la libertad de definir las preguntas de investigación, la libertad de determinar los métodos mediante los que se resuelven los problemas, la libertad de elegir y desarrollar teorías, la libertad de cuestionar las ideas comúnmente aceptadas y de presentar otras nuevas y la libertad de asociarse a organismos académicos profesionales o representativos. Los investigadores deben tener derecho a difundir y publicar los resultados de sus investigaciones, por ejemplo, a través de la formación y la docencia. No obstante, deben reconocer las limitaciones a esta libertad que podrían surgir debido a las circunstancias particulares de la investigación (entre otras, la supervisión, la orientación o la gestión) o a limitaciones jurídicas u operativas (por ejemplo, derechos de propiedad intelectual o motivos presupuestarios o relacionados con la infraestructura).

3. Ciencia abierta

Los investigadores deben aspirar a participar en todos los aspectos de la ciencia abierta¹ y contar con la ayuda de sus empleadores y financiadores a este respecto. Deben compartir sus resultados abiertamente, por ejemplo, a través de datos abiertos y FAIR (localizables, accesibles, interoperables y reutilizables), publicaciones de acceso abierto, y software libre, modelos y algoritmos. Además, deben tomar medidas para garantizar que puedan reproducirse los resultados de la investigación. Su objetivo debe ser aplicar metodologías de ciencia abierta y realizar revisiones interiores abiertas. Los empleadores y los financiadores deben proporcionar las herramientas y la infraestructura necesarias y respaldar y recompensar una verdadera cultura de ciencia abierta en toda la Unión, que englobe la integración del libre acceso a las publicaciones académicas, a los datos de investigación y a otros resultados de investigación (es decir, siguiendo el principio de «tan abierto como sea posible y tan cerrado como sea necesario») y la difusión y adopción de los principios y las prácticas de la ciencia abierta, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias entre las disciplinas y las diferencias culturales, como el multilingüismo, respaldando el desarrollo de capacidades de ciencia abierta y desarrollando e integrando aún más la infraestructura y los servicios digitales subyacentes.

Ciencia ciudadana

Los investigadores deben incorporar la ciencia ciudadana a sus proyectos en la medida de lo posible y siempre que resulte oportuno. Esta labor consiste en implicar a los ciudadanos en la concepción, el diseño y la ejecución de proyectos de investigación en los ámbitos de las CTIM y las CSH. Se trata de un medio ideal para democratizar la ciencia, generar confianza en ella y aprovechar la amplia inteligencia y las extensas capacidades de la sociedad para llevar a cabo una investigación y una innovación excelentes.

¹ Conclusiones del Consejo sobre la transición hacia un sistema de ciencia abierta, adoptadas el 27.5.2016 (9526/16).

4. Igualdad de género

Todas las partes interesadas deben fomentar la igualdad de género y el equilibrio de género en los equipos de investigación, en los órganos directivos y decisarios, en las comisiones de contratación y promoción y en los grupos consultivos. Esto incluye fomentar la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación, la enseñanza y la innovación con el fin de mejorar la calidad científica, la excelencia y la pertinencia social de los conocimientos producidos. La igualdad de género también tiene por objeto combatir la violencia de género y el acoso sexual. La igualdad de género debe entenderse desde una perspectiva interseccional, de modo que los diferentes sistemas de poder entre el género y otras categorías e identidades sociales se entrecrucen y refuercen mutuamente. Un mecanismo adecuado para promover la igualdad de género son los cambios institucionales sostenibles, canalizados a través de planes de igualdad de género¹ o similares, que permitan una notificación adecuada de las infracciones e incluyan sistemas de seguimiento y evaluación.

Un componente clave de la transformación de la cultura de una organización para promover la igualdad de género es el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. El equilibrio entre la vida profesional y la vida privada es pertinente tanto para las mujeres como para los hombres e implica garantizar que todo el personal reciba un apoyo adecuado para conciliar la progresión en su carrera profesional con las responsabilidades personales que pueda tener fuera del lugar de trabajo, como las responsabilidades de cuidado.

¹ Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Una unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» [COM(2020) 152 final].

5. Acoger la diversidad

Un principio fundamental del Espacio Europeo de Investigación es tener en cuenta la diversidad en un sentido amplio, lo que incluye, entre otros aspectos, el género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la diversidad social, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la lucha contra la discriminación por cualquier motivo. Los empleadores y los financiadores deben acoger la diversidad de sus investigadores, ya que las diferentes experiencias vitales añaden perspectivas de gran valor para los proyectos de investigación. Asimismo, la diversidad de participantes puede servir de base para que los resultados de las investigaciones resulten aplicables a las diversas sociedades en las que vivimos y las enriquezcan. También es necesario reconocer los sesgos inconscientes, por ejemplo, en la contratación, la promoción y la revisión de las tareas, y compensarlos cuando sea posible, en particular en el ámbito de la ciencia.

6. El investigador

Todos los investigadores se dedican a la concepción o creación de nuevos conocimientos científicos basados en conceptos o hipótesis originales. Los investigadores son profesionales cuyo trabajo debe valorarse, con independencia del sector en el que desempeñen su labor. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional.

Los empleadores y los financiadores deben fomentar y apoyar las trayectorias no lineales y multiprofesionales, entendidas como trayectorias caracterizadas por una movilidad geográfica, interdisciplinaria, intersectorial e interorganizativa (por ejemplo, la comisión de servicios). También deben fomentar trayectorias híbridas que combinen simultáneamente diferentes sectores, a las que debe concederse la misma valía que a las trayectorias profesionales lineales.

Actitud profesional

Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, así como solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados. Además, deben hacer todo lo posible para garantizar que su labor sea relevante para la sociedad, permitiendo una mejor comprensión del mundo, y que no duplique de manera innecesaria la investigación realizada previamente por otros. Esto implica un aprovechamiento eficiente de los resultados de la investigación.

En el caso de que un proyecto de investigación se retrase, se redefina o finalice, debe existir una comunicación clara entre los investigadores y los empleadores, financiadores o supervisores, y deberá notificarse si un proyecto de investigación va a terminar anticipadamente o a suspenderse por algún motivo.

Rendición de cuentas

Rendir cuentas significa asumir la responsabilidad de las acciones llevadas a cabo por uno mismo en el transcurso de la investigación. Los investigadores deben ser conscientes de que deben rendir cuentas ante sus empleadores o financiadores y ante otros organismos públicos o privados conexos, así como, por razones éticas, ante la sociedad. Los investigadores financiados con cargo a fondos públicos también deben rendir cuentas del uso eficaz del dinero de los contribuyentes. Por lo tanto, deben observar los principios de una gestión financiera correcta, transparente y eficaz y cooperar en el transcurso de toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprenden sus empleadores o financiadores como si lo hace un comité de ética. Esta expectativa les obliga a servir de ejemplo de comportamiento ético para sus homólogos y para la sociedad en general.

Siempre que sea necesario y así lo soliciten las autoridades competentes, los métodos de recogida y análisis, los resultados y, en su caso, la información sobre los datos deben estar abiertos a un escrutinio interno o externo. Esto también es importante con el objetivo de hacer que los datos sean abiertos y de contribuir a garantizar que puedan reproducirse los resultados.

7. Libre circulación de investigadores

Los empleadores y los financiadores deben fomentar la libre circulación de los investigadores, del conocimiento científico y de la tecnología, y atraer al mismo tiempo talento y evitar su posible fuga. Deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, interinstitucional, intersectorial, interdisciplinaria y transdisciplinaria como una vía importante para mejorar el desarrollo profesional y de conocimientos en cualquier fase de la carrera de un investigador, así como valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad dentro de su sistema de progresión profesional o valoración de la carrera. La movilidad virtual ha demostrado ser un activo válido y también puede tenerse en cuenta. Esta labor también requiere establecer instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las prestaciones de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.

8. Sostenibilidad de la investigación

Los investigadores, los empleadores y los financiadores deben promover una ejecución sostenible de las actividades de investigación en consonancia con las iniciativas políticas actuales y futuras adoptadas para hacer avanzar la sociedad, como el Pacto Verde Europeo, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los investigadores deben contar con el apoyo de una cultura institucional de gestión sostenible de la investigación, así como con formación y mentoría basadas en el intercambio de buenas prácticas. Deben asumir el liderazgo en lo relativo a la reducción de sus emisiones de carbono de manera que constituyan un ejemplo positivo para otras personas de la comunidad investigadora.

La Carta Verde de las acciones Marie Skłodowska-Curie de la Comisión Europea, elaborada en el marco de las acciones Marie Skłodowska-Curie, puede utilizarse como punto de referencia.

PILAR 2: EVALUACIÓN, CONTRATACIÓN Y PROGRESIÓN DE LOS INVESTIGADORES

- 1. EVALUACIÓN DE LOS INVESTIGADORES
- 2. CONTRATACIÓN
- 3. SELECCIÓN
- 4. PROGRESIÓN PROFESIONAL

La evaluación de los investigadores debe garantizar un reconocimiento y una recompensa igualitarios de las carreras de los investigadores, independientemente del sector de empleo o actividad, y basarse en un enfoque imparcial centrado en el talento. Unas políticas de contratación y selección de investigadores justas resultan fundamentales para lograr un mercado laboral abierto para los investigadores, contribuyéndose de este modo al progreso del Espacio Europeo de Investigación.

1. Evaluación de los investigadores

La evaluación de los investigadores debe permitir evaluar el rendimiento de los investigadores y de la investigación con miras a lograr la máxima calidad y las máximas repercusiones. Esto requiere reconocer una actividades, prácticas y resultados de la investigación cada vez más diversos. Por consiguiente, la evaluación debe basarse principalmente en un juicio cualitativo, para el cual resultan fundamentales la revisión interiores y la revisión por parte de otros expertos pertinentes, respaldado por un uso responsable de indicadores cuantitativos. También deben reconocerse las contribuciones a la innovación, en particular en el caso de los candidatos procedentes de entornos industriales.

Los empleadores y los financiadores deben respaldar un sistema de evaluación y recompensa para los investigadores que tenga en cuenta la calidad general de los efectos que tienen en la sociedad, la ciencia y la innovación, la diversidad de actividades realizadas, las prácticas de ciencia abierta y el valor de la movilidad geográfica, interdisciplinaria e intersectorial. Dicho sistema debería:

- a) basarse en un juicio cualitativo sin sesgos proporcionado por homólogos y expertos pertinentes, respaldado por un uso responsable de indicadores cuantitativos;
- b) recompensar la calidad y las diversas repercusiones que podría tener la investigación para la sociedad, la ciencia y la innovación;

- c) reconocer una diversidad de resultados, entre otros, publicaciones, conjuntos de datos, programas informáticos, metodologías, protocolos, patentes, modelos, teorías, algoritmos, flujos de trabajo, exhibiciones, estrategias y contribuciones a políticas; una diversidad de actividades, entre otras, la mentoría, la supervisión de la investigación, las funciones de liderazgo, el emprendimiento, la gestión de datos FAIR —siguiendo los principios de que estos sean localizables, accesibles, interoperables y reutilizables—, la revisión interparés, la docencia, la valorización del conocimiento, la cooperación entre la industria y el mundo académico, el apoyo para la elaboración de políticas de base empírica, la interacción con la sociedad, la gestión y el liderazgo, la supervisión, el trabajo en equipo, los servicios a la sociedad, la comunicación científica y el rigor metodológico; y una diversidad de prácticas, entre otras, la ciencia abierta, el intercambio temprano de conocimientos y datos y la colaboración abierta, así como todas las experiencias de movilidad, en particular la geográfica, la intersectorial, la interinstitucional y la inter- y transdisciplinaria;
- d) velar por que la actividad de los investigadores se ajuste a unos niveles elevados de ética e integridad, aplique la realización adecuada de la investigación y valore las buenas prácticas, en particular las prácticas abiertas para la puesta en común de los resultados y las metodologías de la investigación, siempre que sea posible;
- e) utilizar criterios y procesos de evaluación que respeten la variedad de disciplinas de investigación y contextos nacionales existente;
- f) apoyar la diversidad de perfiles y trayectorias profesionales de los investigadores y valorar las contribuciones individuales, pero también el papel de los equipos, el trabajo colaborativo y la interdisciplinariedad;

- g) garantizar el equilibrio de género, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión.

Para garantizar la coherencia en la aplicación de estos principios, los empleadores y los financiadores deben fomentar la formación continua de los agentes implicados en el proceso de evaluación y recompensa.

2. Contratación

De conformidad con los principios de la libertad académica y de la autonomía institucional, se recomienda a los empleadores y los financiadores que establezcan unos procedimientos de contratación y selección abiertos, transparentes y basados en los méritos, sin penalización alguna por interrupciones de la carrera profesional o trayectorias no lineales, multiprofesionales e híbridas. Deben aspirar a la excelencia, la igualdad de género y la diversidad y adaptarse al tipo de puesto anunciado. Los anuncios deben incluir una descripción exhaustiva de los conocimientos y las competencias requeridos, incluida una descripción de las condiciones de trabajo y los derechos, así como las perspectivas de desarrollo profesional y un resumen del cronograma. Debe informarse a los candidatos, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, los miembros de las comisiones deben recibir información y formación sobre los principios de una contratación justa.

Variaciones en la cronología de los currículums

No deben penalizarse las interrupciones de la carrera profesional ni las variaciones en la cronología de los currículums, sino que deben considerarse como una evolución en la carrera y, por lo tanto, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria profesional multidimensional. Así pues, los candidatos deben poder presentar currículums debidamente documentados que reflejen una serie representativa de logros y cualificaciones adecuados para el puesto solicitado.

Antigüedad

El nivel de cualificación requerido debe ser acorde a las necesidades del puesto y no constituir un obstáculo al acceso. La evaluación de las cualificaciones debe basarse en analizar los logros de la persona, en lugar de centrarse en sus circunstancias o en la reputación de la institución donde adquirió las cualificaciones. Asimismo, dado que las cualificaciones profesionales pueden adquirirse en las primeras etapas de una larga carrera, también debe fomentarse y reconocerse el modelo del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.

3. Selección

Como parte de la contratación, el proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su potencial general como investigadores —evaluado sobre la base de la innovación de sus métodos de investigación, sus enfoques y sus resultados—, también deben tenerse en cuenta su creatividad y su nivel de independencia. Las comisiones de selección deben reunir una diversidad de conocimientos específicos, competencias y experiencias pertinentes para evaluar al candidato. Además, en las comisiones de selección debe existir un equilibrio de género adecuado y, cuando resulte apropiado y factible, debe incluirse a miembros de diferentes sectores (público y privado) y disciplinas y de otros países. Siempre que sea posible, debe utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, tales como la evaluación por parte de expertos externos y las entrevistas personales y en línea. Los miembros de las comisiones de selección deben recibir una formación adecuada, especialmente con el objetivo de minimizar los sesgos de género o cualquier otro posible sesgo inconsciente. Después del proceso de selección, debe informarse a todos los candidatos sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

No discriminación

Los empleadores y los financiadores de investigadores no deben discriminar a los investigadores en modo alguno por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opinión política ni condición social o económica.

4. Progresión profesional

Los empleadores y los financiadores deben aplicar a todos los investigadores, incluidos los investigadores experimentados, sistemas de evaluación y valoración a fin de que una comisión independiente (y, en el caso de los investigadores experimentados, preferiblemente internacional) evalúe periódicamente su rendimiento de forma transparente. Las trayectorias no lineales y multiprofesionales, caracterizadas por la movilidad geográfica, sectorial e interorganizativa, o las trayectorias híbridas, caracterizadas por la combinación simultánea de sectores, merecen un reconocimiento pleno y la consideración al mismo nivel que una trayectoria profesional lineal, entendida como una carrera que sigue una línea recta de un puesto a otro, generalmente en el mismo campo o disciplina.

Estos procedimientos de evaluación y valoración deben tener debidamente en cuenta el potencial general de los investigadores, su creatividad para la investigación, los resultados de sus investigaciones (por ejemplo, publicaciones, datos, programas informáticos, modelos, algoritmos, métodos, protocolos, patentes o contribuciones a políticas), sus actividades (por ejemplo, gestión y liderazgo, docencia/conferencias, revisión interparés, supervisión, mentoría, emprendimiento, valorización del conocimiento, colaboración nacional o internacional, funciones administrativas, servicio a la sociedad, comunicación científica e interacción con la sociedad), su comportamiento investigador (por ejemplo, práctica en materia de ética e integridad, rigor metodológico, intercambio temprano de conocimientos y datos y colaboración abierta) y su movilidad, y también deben tomarse en consideración en el contexto de la progresión profesional.

Se necesita un sistema de acceso y progresión profesional transparente, estructurado, inclusivo e igualitario en cuanto al género para reforzar las carreras en el mundo académico, incluso hasta los puestos superiores. Para tal fin, podría considerarse la opción de elaborar sistemas similares al desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular —entendidos como marcos definidos en los que se ofrece un contrato de duración determinada con una perspectiva de progresión hacia un puesto permanente si se recibe una evaluación positiva—, tanto a nivel de los Estados miembros como de las organizaciones que realizan actividades de investigación.

Coautoría

Al evaluar al personal, las instituciones deben valorar positivamente la coautoría, ya que demuestra un enfoque constructivo para la práctica de la investigación. Por lo tanto, los empleadores y los financiadores deben elaborar estrategias, prácticas y procedimientos que ofrezcan a los investigadores, incluidos aquellos que están al principio de sus carreras, las condiciones marco necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos, mencionados o citados, en el contexto de sus contribuciones reales, como coautores de artículos, coinventores de patentes, etc., o bien a publicar los resultados de su propia investigación independientemente de sus supervisores. También deben ofrecer formación y talleres a los investigadores, especialmente a los investigadores noveles, sobre prácticas éticas en materia de autoría, incluida la comprensión de las contribuciones individuales y sus derechos y responsabilidades.

Reconocimiento de la experiencia de movilidad

Toda experiencia pertinente de movilidad, como por ejemplo las estancias en otros países o regiones o en otros contextos de investigación (públicos o privados) o los cambios de disciplina o sector, tanto si es parte de la formación inicial en investigación como si se produce en fases posteriores de la carrera, así como las experiencias de movilidad virtual, deben considerarse como una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador.

PILAR 3: CONDICIONES Y PRÁCTICAS DE TRABAJO

1. CONDICIONES DE TRABAJO, FINANCIACIÓN Y SALARIOS
2. ESTABILIDAD DEL EMPLEO
3. OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y JURÍDICAS
4. DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La mejora de las condiciones de trabajo de los investigadores debe ocupar un lugar central en el marco político de la Unión para las carreras de investigación. En este ámbito se proponen varias acciones para contribuir a la estabilidad del empleo y a la definición de los derechos y obligaciones laborales de los investigadores, con arreglo a la legislación y a las circunstancias nacionales. También se hace hincapié en la necesidad de que los empleadores y financiadores desarrollen una cultura de investigación orientada a la excelencia en la investigación y faciliten una comunidad de investigadores próspera.

1. Condiciones de trabajo, financiación y salarios

Los empleadores y los financiadores deben velar por que las condiciones de trabajo de los investigadores, incluidos aquellos con discapacidad, proporcionen cuando proceda la flexibilidad y la accesibilidad que se consideran fundamentales para garantizar el desarrollo exitoso de la investigación con arreglo a las circunstancias y a la legislación vigentes a escala nacional y a los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Su objetivo debe ser ofrecer unas condiciones de trabajo que permitan combinar la vida personal, la familia, los cuidados, la salud, la seguridad y el bienestar general sin que las carreras de investigación se vean perjudicadas. Debe prestarse especial atención, entre otras cosas, a la flexibilidad de los horarios de trabajo, al trabajo a tiempo parcial, al trabajo a distancia y a los períodos sabáticos, así como a las disposiciones económicas y administrativas necesarias por las que se rigen estos mecanismos. Los empleadores deben proporcionar unas condiciones y un entorno de trabajo que promuevan la salud mental y el bienestar físico de los investigadores, entre otras vías, mediante procedimientos adecuados para prevenir y combatir la violencia de género, incluido el acoso sexual.

Entorno de investigación

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben velar por que se cree el entorno de investigación y formación en investigación más estimulante posible, que ofrezca instalaciones, equipos y oportunidades adecuados, entre otros, para la colaboración a distancia a través de redes de investigación, así como por que se logre el mayor nivel en materia de salud y seguridad en consonancia con las normativas de la Unión, nacionales y sectoriales. Los financiadores deben velar por que el programa de trabajo acordado reciba recursos suficientes. En particular, es importante contar con personal de apoyo cualificado, como gestores y administradores de la investigación.

Reclamaciones y apelaciones

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben establecer, respetando las disposiciones jurídicas y normativas nacionales, de la Unión o internacionales pertinentes, procedimientos apropiados, en su caso a través de un defensor imparcial, para gestionar las reclamaciones y apelaciones de los investigadores, incluidas las referentes a conflictos entre supervisores e investigadores en fase inicial (R1) o reconocidos (R2). Estos procedimientos deben ofrecer a todo el personal de investigación asistencia confidencial e informal para resolver conflictos, disputas y quejas laborales, con el objetivo de fomentar un trato justo y equitativo dentro de la institución y mejorar la calidad general de las condiciones y el entorno de trabajo.

Participación en la gobernanza de la organización

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben considerar plenamente legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos de información, consulta y toma de decisiones pertinentes de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente al funcionamiento de la institución.

Financiación y salarios

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben velar por que, independientemente de su estatus, estos gocen de unas condiciones de remuneración (financiación y salario) justas y atractivas y de unas prestaciones de seguridad social suficientes y equitativas (en particular prestaciones por enfermedad, sanitarias y parentales, derechos de pensión y prestaciones por desempleo, vejez y supervivencia, prestaciones por invalidez y prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en fase inicial (R1), de una forma proporcional a su situación jurídica, su rendimiento y su nivel de cualificaciones y responsabilidades. Debe informarse a los investigadores de sus derechos y obligaciones en lo relativo a saber cómo se gravan sus salarios y debe proporcionárseles información transparente sobre los derechos de protección social, como por ejemplo los derechos de pensión nacionales.

2. Estabilidad del empleo

Los empleadores o financiadores deben adoptar medidas firmes para contrarrestar el fenómeno de la precariedad y respaldar la seguridad y la estabilidad en el empleo. Esto puede incluir, con carácter voluntario, la fijación de un número máximo de contratos de duración determinada por organización con respecto al total de personal investigador. Siempre que se lleven a cabo tareas de investigación permanentes, a largo plazo o muy recurrentes, el instrumento adecuado que se recomienda son los contratos permanentes o indefinidos. Los investigadores con contratos de duración determinada deben contar con servicios de desarrollo y asesoramiento profesional específicos para garantizar la continuidad de la carrera.

Investigadores noveles (R1-R2)

La precariedad del empleo es un problema que afecta en especial al mundo académico. Para contrarrestar esta situación, se recomienda la aplicación —con arreglo a la legislación y a las circunstancias nacionales— de medidas específicas de apoyo a los investigadores noveles destinadas a proporcionar a los investigadores en fase inicial (R1) la protección social y las condiciones de trabajo aplicables a los investigadores en otras etapas de su carrera profesional y unos ingresos suficientes, a fomentar la participación de los investigadores noveles en equipos de investigación en los que se evite solicitar a los investigadores noveles la realización de tareas no relacionadas con su formación científica y a reconocer la movilidad interinstitucional, intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, incluida la movilidad virtual. Además, las instituciones responsables de los nombramientos deben establecer normas claras y directrices explícitas para la contratación y el nombramiento de investigadores reconocidos, especificando la duración máxima y los objetivos de los nombramientos. Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo que ha pasado el investigador en puestos postdoctorales previos en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo principal de proporcionar oportunidades de desarrollo profesionales adicionales para una carrera de investigador en un contexto con perspectivas profesionales a largo plazo con un contrato de duración determinada o la titularización.

Los empleadores y los financiadores deben hacer todo lo posible por informar a los investigadores noveles sobre las oportunidades profesionales, dentro y fuera del mundo académico, ofreciendo un amplio desarrollo profesional, especialmente durante la fase R2, perspectivas profesionales más transparentes y previsibles y oportunidades de aprendizaje en el trabajo en diversos sectores.

3. Obligaciones contractuales y jurídicas

Los investigadores de todos los niveles deben conocer la normativa nacional, sectorial o institucional que rige las condiciones de formación y trabajo. Esto incluye la normativa sobre los derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de toda posible entidad patrocinadora o financiadora, independientemente de la naturaleza del contrato. Los empleadores y los financiadores deben facilitar copias de estos documentos en inglés. Los investigadores deben respetar dichas normativas y entregar los resultados requeridos —por ejemplo, tesis, publicaciones, patentes, informes, nuevos productos, etc.— de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato o en un documento equivalente.

Dado el creciente énfasis en la seguridad de los conocimientos, los investigadores deben seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras, conformes a la legislación nacional y de la Unión pertinente, lo que incluye adoptar las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad, así como para la recuperación tras ataques de ciberseguridad y accidentes informáticos graves, por ejemplo, mediante la elaboración de estrategias apropiadas sobre la realización de copias de seguridad. Asimismo, deben conocer los requisitos jurídicos nacionales y de la Unión vigentes en materia de protección de datos y confidencialidad y adoptar las medidas necesarias para cumplirlas en todo momento.

4. Difusión y explotación de los resultados

Todos los investigadores deben practicar la ciencia abierta con el objetivo de velar por que, de acuerdo con sus cláusulas contractuales, los resultados de su investigación se difundan, se publiquen de manera abierta y se exploten (por ejemplo, mediante su comunicación, su transferencia a otros contextos de investigación y, si procede, su comercialización). De los investigadores experimentados se espera que tomen la iniciativa para velar por que la investigación sea fructífera y por que los resultados se exploten comercialmente o se hagan públicos siempre que surja la oportunidad.

Los empleadores y los financiadores deben ayudar a los investigadores a este respecto proporcionándoles la formación en capacidades pertinente y acceso a una financiación, una infraestructura y un apoyo adecuados. La participación de los investigadores en prácticas de ciencia abierta debe ser reconocida, incentivada y recompensada por los empleadores y los financiadores en la contratación, la progresión profesional y la evaluación de los programas de financiación.

Activos intelectuales, incluidos los derechos de propiedad intelectual

Los empleadores y los financiadores deben garantizar que, en todas las etapas de su carrera, los investigadores reciban una compensación suficiente por los beneficios derivados de la explotación —si la hubiera— de los resultados de sus actividades de investigación e innovación, velando, cuando resulte apropiado, por la copropiedad de los derechos de propiedad intelectual, como los derechos de autor. Los empleadores y los financiadores deben abordar esta cuestión explícitamente en su estrategia de gestión de los activos intelectuales y poner dicha estrategia a disposición del público. La estrategia de gestión de los activos intelectuales debe abarcar la creación, la gestión, la propiedad y la utilización de todo tipo de activos intelectuales (incluidos los datos, las publicaciones revisadas por pares, los conocimientos técnicos y las normas) y respaldar las prácticas de ciencia abierta.

También debe referirse explícitamente a las disposiciones sobre la propiedad y a los derechos de acceso que corresponden a los investigadores o, en su caso, a sus empleadores u otras partes, como los socios industriales, que puedan haberse previsto en acuerdos de colaboración específicos u otros tipos de acuerdos.

Interacción con la sociedad

Los investigadores deben velar por que sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad en general de una forma que permita su comprensión por parte de personas no especialistas, mejorándose así la comprensión de la ciencia por parte del público. La interacción directa con la sociedad civil y los ciudadanos ayudará a los investigadores a comprender mejor el interés público por las prioridades de investigación y las preocupaciones de los ciudadanos, así como a aprovechar el potencial de llevar a cabo un diseño conjunto y una creación conjunta con la sociedad cuando proceda.

PILAR 4: CARRERAS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

- 1. VALORACIÓN DE LAS DIVERSAS CARRERAS DE INVESTIGACIÓN
- 2. DESARROLLO Y ASESORAMIENTO PROFESIONALES
- 3. DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO
- 4. SUPERVISIÓN Y MENTORÍA

La comunidad investigadora es diversa en términos de talentos, capacidades, competencias y funciones. Cuanto más se fomenten y desarrollos estos talentos, mayor será la calidad de la investigación y la pertinencia social de los conocimientos generados. Es necesario fomentar el desarrollo profesional continuo, junto con la formación en capacidades, para mantener las competencias y ofrecer a los investigadores una amplia gama de oportunidades profesionales en los sectores público y privado.

1. Valoración de las diversas carreras de investigación

Los empleadores y los financiadores deben reconocer que los investigadores pueden tener carreras muy diversas, tanto en la investigación como desempeñando otras funciones. La diversificación suele incluir la movilidad en todas sus formas: inter- e intranacional, intersectorial, interinstitucional, inter- y transdisciplinaria y virtual. Esto requiere una evaluación de la calidad más basada en el talento y sensible a la diversidad, fomentando un uso responsable de los parámetros y teniendo en cuenta las diversas contribuciones y sus posibles repercusiones, actividades y prácticas diversas, como la docencia y las capacidades, la revisión interparés, la gestión y el liderazgo, la supervisión, la mentoría, la valorización del conocimiento, las actividades de transferencia de tecnología, el emprendimiento y la colaboración con la industria, el desarrollo de la actividades de elaboración de políticas de base empírica, la comunicación científica y la interacción con la sociedad, las prácticas de ciencia abierta y la ciencia en equipo, entre otras cosas, así como la movilidad.

Los empleadores y los financiadores deben adoptar medidas para difundir entre los investigadores, en particular entre los investigadores noveles, las oportunidades disponibles en todos los sectores pertinentes y para promover una cultura de diversificación de las carreras con miras a un mejor desarrollo personal y profesional. Esta labor requerirá servicios de asesoramiento, mentoría y apoyo profesionales con el objetivo de estimular la movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, así como la creación y el desarrollo de actividades empresariales.

2. Desarrollo y asesoramiento profesionales

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de los recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, independientemente de su situación contractual e incluidos los investigadores con un contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera. En este contexto, debe facilitarse apoyo a los investigadores para que elaboren un plan profesional individual en el que se determinen la formación y la investigación que necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales. Dicho plan debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y contribuyendo así a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben estar familiarizados con estas disposiciones y estos mecanismos y ser proactivos y responsables de su desarrollo profesional.

Los empleadores y los financiadores deben garantizar, bien en las instituciones en cuestión, bien mediante la colaboración con otras estructuras, una orientación profesional y una ayuda a la contratación accesibles y actualizadas, proporcionando información, orientación y apoyo para el desarrollo profesional tanto dentro como fuera de la institución en cuestión. Esto debe ofrecerse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual.

3. Desarrollo profesional continuo

Los investigadores, independientemente de su etapa profesional, deben buscar proactivamente oportunidades para una mejora continua mediante actualizaciones y ampliaciones regulares de sus capacidades y competencias, y los empleadores y financiadores deben ofrecer este tipo de oportunidades. Esto puede lograrse a través de una serie de medios que incluyen, entre otros, la formación formal, seminarios, conferencias y aprendizaje virtual o la colaboración en el marco de un equipo y de las redes correspondientes. Debe prestarse especial atención a la formación de los investigadores en fase inicial (R1), la mayoría de los cuales son doctorandos que se encuentran al inicio de su carrera investigadora.

Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo

Los empleadores y los financiadores deben velar por que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar su empleabilidad mediante el acceso a medidas centradas en el desarrollo continuo de sus capacidades y competencias. Los empleadores y los financiadores deben tomar medidas para respaldar el desarrollo y la oferta de formación específica, a fin de promover oportunidades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional para los investigadores con una perspectiva de aprendizaje permanente y de fomentar la movilidad intersectorial e interdisciplinaria. Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, aceptación y eficacia en lo relativo a la mejora de las competencias, las capacidades y la empleabilidad.

Los empleadores y financiadores deben conceder la importancia apropiada a la necesidad de fomentar competencias de emprendimiento entre los investigadores, con el objetivo de permitir que quienes inicien una trayectoria profesional emprendedora aúnen sus capacidades de producción de conocimientos con el dominio de la valorización del conocimiento, convirtiendo de este modo las ideas innovadoras en empresas y promoviendo la innovación y el progreso.

Los empleadores y los financiadores deben adoptar medidas para garantizar que la formación de doctorado sea compatible con unas carreras compatibles en todos los sectores pertinentes y con la práctica de la ciencia abierta, en particular haciendo uso del Marco Europeo de Competencias para Investigadores (ResearchComp), de los principios sobre la formación doctoral innovadora, del Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación y de cualquier otra futura iniciativa adoptada con el fin de reforzar las capacidades transversales de los investigadores.

Validación de las capacidades

Como parte de la ampliación de los conjuntos de capacidades de los investigadores, los empleadores y los financiadores deben ofrecer una valoración y una evaluación adecuadas de la formación formal e informal, incluidas las capacidades y la formación en el trabajo, en particular en el contexto de la movilidad internacional, intersectorial e interdisciplinaria. La evaluación debe realizarse de manera justa y transparente y dentro de un plazo razonable.

Docencia

La docencia es un medio fundamental para estructurar y difundir conocimientos y una opción de gran valor para la trayectoria profesional de un investigador. La docencia debe hacer uso de los conocimientos científicos y beneficiarse de ellos y promover el interés por la investigación entre los estudiantes. La participación de los investigadores en la docencia debe recibir un apoyo y un reconocimiento plenos y puede variar en distintos momentos de una carrera profesional. Debe prestarse especial atención a los investigadores que se encuentran al inicio de su carrera, velando por que reciban un apoyo adecuado y por que las responsabilidades docentes (por ejemplo, la impartición de clases, la tutoría, la supervisión y la mentoría) sean compatibles con sus actividades de investigación o su formación en investigación.

Los empleadores y los financiadores deben garantizar que las tareas docentes estén suficientemente remuneradas y se tengan en cuenta en los sistemas de evaluación y valoración desde la fase inicial de la carrera de los investigadores. También debe garantizarse que el tiempo dedicado por el personal experimentado a la formación y mentoría de los investigadores noveles (R1 y R2) se contabilice como parte de su compromiso docente. Debe impartirse una formación apropiada para las actividades de docencia y orientación como parte de la formación inicial y del desarrollo profesional de los investigadores.

4. Supervisión y mentoría

En los entornos de trabajo de investigación resulta fundamental una gestión adecuada de las personas y los equipos, ya que la ciencia es, por definición, una labor conjunta. Deben establecerse la formación, los instrumentos y los mecanismos de evaluación necesarios para garantizar que los investigadores experimentados y destacados gestionen a su personal y a sus equipos de una manera justa y no discriminatoria, sin sesgos de género ni de cualquier otro tipo —como los sesgos basados en la religión, la orientación sexual, la raza, el origen étnico o socioeconómico, etc.— y entablen relaciones de trabajo fructíferas y cooperativas con sus homólogos. Esta labor debe contribuir a crear unos entornos saludables, justos y creativos en los que se respete, se motive debidamente y se reconozca a todas las personas y en los que se fomente su bienestar.

Los empleadores y los financiadores deben velar por que se indique claramente la persona o el grupo de personas a los que puedan dirigirse los investigadores en fase inicial (R1) y reconocidos (R2) para consultar temas relacionados con el desempeño de sus deberes y deben informar de ello a los investigadores.

Tales disposiciones deben establecer claramente que el supervisor propuesto cuenta con un nivel adecuado de experiencia en la supervisión de trabajos de investigación y dispone del tiempo y la dedicación para ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado; además, debe aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos de retroalimentación que se requieran.

En las Orientaciones para la supervisión de las acciones Marie Skłodowska-Curie se recogen disposiciones específicas sobre la integración, el apoyo a la investigación y el desarrollo profesional de los investigadores, sobre su mentoría y bienestar, sobre la comunicación y la resolución de conflictos y sobre la formación y el desarrollo profesional de los supervisores. Dichas Orientaciones son un conjunto de recomendaciones dirigidas a las personas y las instituciones que reciben financiación de las acciones Marie Skłodowska-Curie. Las Orientaciones promueven una supervisión efectiva, la mentoría y una orientación profesional adecuada.

Relación con los supervisores

Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y con los representantes de su facultad o departamento y aprovechar plenamente su relación con ellos. Además, especialmente en el caso de los investigadores noveles, los supervisores deben prestar un apoyo activo organizando reuniones de retroalimentación con ellos y promoviendo actividades de formación pertinentes para su trabajo.

Esto incluye llevar un registro de todos los avances y hallazgos de los trabajos de investigación, obtener respuestas mediante informes y seminarios, aplicar dichas respuestas y trabajar con arreglo a calendarios, objetivos, hitos, entregables o productos de la investigación previamente acordados.

Investigadores experimentados

Los investigadores experimentados —R3 y R4— deben dedicar especial atención a su polifacética función de supervisores, mentores, asesores profesionales, líderes, coordinadores de proyectos, gestores o comunicadores científicos. Deben llevar a cabo estas tareas con arreglo a los estándares profesionales más elevados y tener acceso a una formación adecuada. Por lo que se refiere a su papel de supervisores y mentores de investigadores, los investigadores experimentados deben crear una relación constructiva y positiva con los investigadores en fase inicial (R1) y reconocidos (R2) a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de sus carreras. Respaldar el desarrollo profesional de los investigadores R1 y R2, transmitiendo la experiencia y los valores en un entorno de confianza y confidencialidad es una función de gran responsabilidad.
