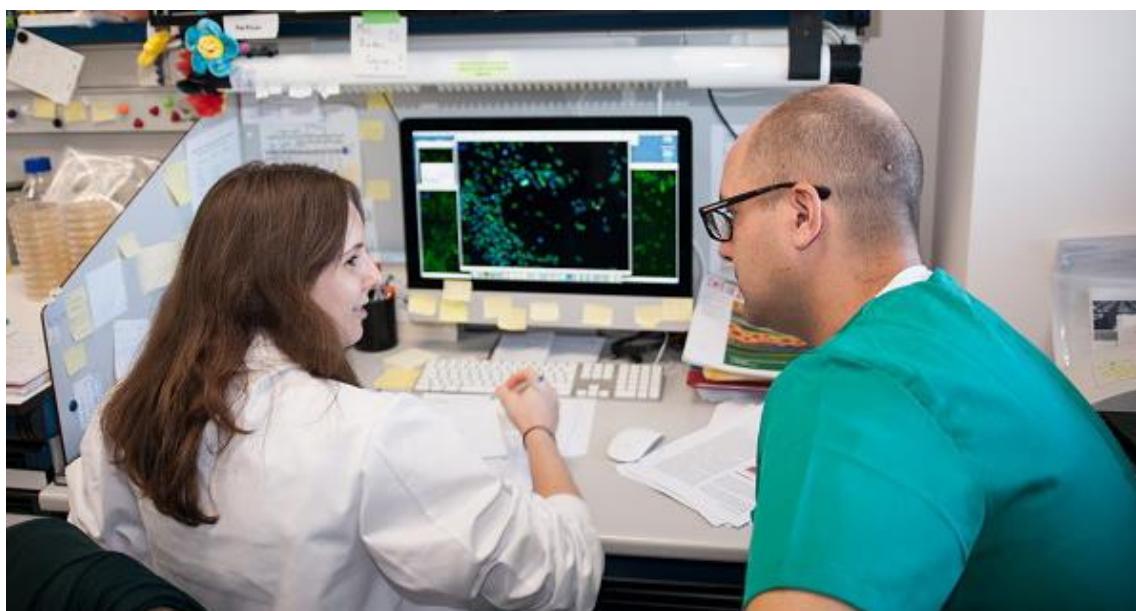


Madrid, jueves 11 de julio de 2019

El CSIC inicia la aplicación de la Estrategia europea de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)

- Mediante esta herramienta el organismo se alineará con los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores
- Fruto de este progreso en la alineación con la Carta y el Código europeos, el CSIC recibirá el sello HR Excellence in Research Award
- El CSIC ha creado un grupo de trabajo y un comité supervisor que ha lanzado una encuesta a los investigadores para que valoren la actual política de recursos humanos



Investigadores del CSIC en el laboratorio del CNB-CSIC. / Lucas Melcón-Comunicación CSIC.

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) ha iniciado la implementación de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R, *Human Resources Strategy for Researchers*), que es una herramienta puesta en marcha por la Comisión Europea para apoyar

a las universidades e instituciones de investigación en la aplicación de los 40 principios de la [Carta Europea del Investigador](#) y del [Código de Conducta para la Contratación de Investigadores](#). Estos dos documentos recogen un conjunto de derechos y deberes de los investigadores y las instituciones sobre aspectos éticos y profesionales, de contratación, condiciones de trabajo y formación del personal investigador, que tienen por objeto contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo para los investigadores.

La aplicación de esta estrategia permite obtener el HR Excellence In Research (Excelencia en gestión de recursos humanos de investigación), una prestigiosa acreditación que concede la Comisión Europea para distinguir a las universidades e instituciones que generan y apoyan la existencia de un entorno estimulante y favorable al trabajo de investigación. Obtener este reconocimiento es de vital importancia para el organismo, pues es clave para atraer talento, tanto nacional como extranjero, así como para mejorar la credibilidad y reputación de la organización.

La Comisión Europea ya ha aceptado la declaración de compromiso del CSIC con los 40 principios de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. Ahora, el CSIC dispone de un año para analizar sus políticas de recursos humanos, revisar sus posibles carencias, y llevar a cabo las acciones de mejora para cumplir los cuarenta principios. Para ello, se ha puesto en marcha una serie de acciones. Entre ellas, destaca la creación de un grupo de trabajo, integrado por representantes de las Vicepresidencias, la Secretaría general, sindicatos e investigadores, y de un comité supervisor, conformado por los titulares de las Vicepresidencias y Secretaría General.

Como punto de arranque se ha lanzado a toda la comunidad investigadora del CSIC una encuesta para que valore el grado de desarrollo en el CSIC de los 40 principios y realice las aportaciones oportunas. Además, se ha creado un espacio en la intranet y en la web del CSIC dedicado a la estrategia HRS4R. El objetivo es conocer la percepción que tiene la comunidad investigadora del organismo sobre la alineación del CSIC con los principios europeos para la contratación de investigadores.

A finales de marzo de 2020, el CSIC enviará a la Comisión Europea para su evaluación un GAP Analysis y un Plan de Acción (que se publicará en su web), que realizará un análisis interno y fijará una serie de acciones y recomendaciones que alineen las políticas de recursos humanos del CSIC con los principios enunciados en la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores. Estos documentos reflejarán las conclusiones de este trabajo y serán enviados a la Comisión Europea para su evaluación. Si la evaluación es positiva, el CSIC obtendría el reconocimiento y la Comisión añadiría al CSIC a la lista pública de instituciones que se implican en el cumplimiento de los 40 principios.

Dos años después de la obtención de este reconocimiento, se realiza una evaluación intermedia. Al quinto año es necesario renovar el reconocimiento y cada tres años después de esta primera renovación de reconocimiento. En estas evaluaciones, se comprobará la implementación de los planes de acción y se realizarán visitas a las instituciones de expertos externos.