



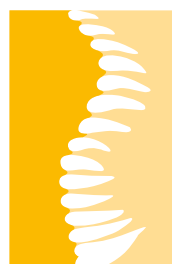
Institut Català de Paleontologia
Miquel Crusafont

Pla d'Acció de l'HRS4R

HRS4R Action Plan

(2024-2028) v. 2

[Actualitzat el setembre de 2025 /
Updated in September 2025]



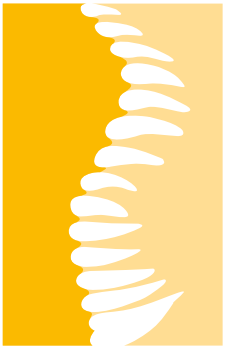
ICP R

Institut Català de Paleontologia
Miquel Crusafont



Generalitat
de Catalunya

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona



ICP **R**

Institut Català de Paleontologia
Miquel Crusafont



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont
(ICP-CERCA), Universitat Autònoma de Barcelona,
Edifici ICTA-ICP, c/ Columnes s/n, Campus de la UAB,
08193 Cerdanyola del Vallès, Barcelona.

Museu de l'ICP, c/ Escola Industrial 23,
08201 Sabadell, Barcelona.

Patrons / Trustees:



**Generalitat
de Catalunya**

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

Centres de Recerca de Catalunya (CERCA):
Research Centres of Catalonia (CERCA):

CERCA
**Centres de Recerca
de Catalunya**

Introducció

Estructura legal. L'Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont (ICP) és un centre públic de recerca constituït com una fundació sense ànim de lucre dotada amb fons públics, amb la Generalitat de Catalunya i la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) com a patrons. La plantilla es compon de més de 50 persones (personal investigador, tècnic i administratiu), incloent-hi un/a Director/a i un/a Gerent/a amb competències executives delegades pel Patronat. Tal com es concep actualment, l'ICP és un institut de recerca autònom de CERCA (Centres de Recerca de Catalunya) que té l'excel·lència científica com a objectiu principal. Està supervisat pel Patronat sota els auspicis de la Institució CERCA, i guiat per la Direcció (que planifica la política científica i els objectius estratègics) amb l'ajut d'un Consell Científic Assessor extern. L'ICP presenta la particularitat de ser l'únic centre CERCA reconegut oficialment com a museu registrat per la Generalitat de Catalunya. El centre compta amb dues seus principals, la de l'Edifici ICTA-ICP al campus de la UAB i la del Museu de l'ICP a Sabadell.

El Patronat—integrat per tres patrons de la Generalitat de Catalunya (60%) i dos de la UAB (40%)—és l'òrgan de govern, administratiu i representatiu més elevat de l'ICP, sense perjudici que algunes funcions puguin ser delegades, ja sigui a la Comissió Delegada, la Direcció, i/o la Gerència. El/la Director/a té les funcions de direcció executiva en cap, incloent-hi la direcció, la gestió organitzativa, i l'execució i la inspecció de les activitats de recerca, així com la determinació dels objectius estratègics de l'ICP i la proposta d'un Pla Estratègic al Patronat. Al seu torn, el/la Gerent/a té funcions de direcció administrativa en cap, incloent-hi la gestió financera, comptable i de tresoreria, així com la contractació administrativa i la preparació de la documentació necessària per elaborar els comptes i el balanç anuals. Finalment, el Consell Científic Assessor és un òrgan consultiu designat pel Patronat a proposta de la Direcció.

History. L'ICP és el successor de l'antic Instituto Provincial de Paleontología de Sabadell (IPS), fundat l'any 1969 sota els auspicis de la Diputació de Barcelona gràcies a l'esforç i el carisma del paleontòleg Miquel Crusafont-Pairó—el "pare" de l'escola catalana de paleontologia de vertebrats. Rebatejat en honor de Crusafont després de la seva mort l'any 1983, i tot coincidint amb la incorporació d'una nova generació de personal investigador, l'Institut de Paleontologia M. Crusafont experimentà un parell de dècades d'èxit. Tanmateix, a principis dels anys 2000 estigué en perill de convertir-se en un museu local amb perspectives molt incertes.

La situació de l'IPS es redreçà gràcies a l'establiment de l'ICP com a fundació pública dins del sistema CERCA el 2006 i la posterior fusió amb l'antic IPS el 2008, després que aquest darrer fos transferit de la Diputació de Barcelona a la Generalitat de Catalunya. Des de llavors, l'ICP ha reeixit en l'àmbit de la recerca però ha hagut d'afrontar diversos problemes causats per la crisi financera de principis de la dècada de 2010, la qual durant molts anys en frenà el creixement i n'impedí el progrés en diversos aspectes. Després de cinc anys en "mode de supervivència", a partir del 2017, amb el nomenament d'un nou Director, l'ICP començà a implantar noves polítiques que posaven èmfasi en la prestació de serveis i, finalment, permeteren el 2020 de revertir la delicada situació financera anterior. Després de l'avaluació de 2023 per part de CERCA (B+), l'ICP mira cap a la futur amb optimisme renovat i ambició de créixer, per consolidar-se com un centre de recerca de referència en paleobiologia i evolució dels vertebrats i els éssers humans a nivell internacional.

Missió i política científica. La missió de l'ICP se centra en la recerca, la conservació i la difusió de la paleontologia de vertebrats i humana al més alt nivell internacional. La recerca que s'hi duu a terme parteix de les següents premisses:

- Recerca basada en el treball de camp i les col·leccions, i centrada

Introduction

Legal structure. The Institut Català de Paleontologia Miquel Crusafont (ICP) is a public research center established as a non-profit foundation endowed with public funds, with the Generalitat de Catalunya and the Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) as patrons. The staff is composed of more than 50 people (researchers, technicians and administrative staff), including a Director and a General Manager with executive powers delegated by the Board of Trustees. As currently conceived, the ICP is an autonomous research institute from CERCA (Research Centres of Catalonia) that has scientific excellence as its main objective. It is supervised by the Board of Trustees under the auspices of CERCA Institution, and guided by the Director (who plans the scientific policy and strategic goals) with the aid of an external Scientific Advisory Board.

The Board of Trustees—composed of three trustees from the Generalitat de Catalunya (60%) and two from the UAB (40%)—is the highest governing, administrative and representative organ of the ICP, without prejudice that some of its functions may be delegated, either to the Delegated Commission, the Director, and/or the General Manager. The Director has chief executive officer functions, including the direction, organization management, and execution and inspection of research activities, as well as the determination of the strategic aims of the ICP and the proposal of a Strategic Plan to the Board of Trustees. The Director is appointed by the Board of Trustees following an open, transparent and merit-based selection process at the international level. In turn, the General Manager has chief administrative officer functions, including the financial, accounting and treasury management, as well as administrative contracting and preparation of the documentation required to elaborate the annual accounts and balance sheet. The General Manager is appointed by the Board of Trustees upon the Director's proposal. Finally, the Scientific Advisory Board is an advisory organ designated by the Board of Trustees upon the Director's proposal.

History. The ICP is the successor of the former Instituto Provincial de Paleontología de Sabadell (IPS), founded in 1969 under the auspices of the Diputació de Barcelona thanks to the efforts and charisma of paleontologist Miquel Crusafont-Pairó—the "father" of the Catalan school of vertebrate paleontology. After being renamed in his honor after Crusafont's decease in 1983, and coinciding with the incorporation of a new generation of researchers, the Institut de Paleontologia M. Crusafont witnessed a couple of successful decades. Nonetheless, by the early 2000s it was in peril of becoming a local museum and its prospects were most uncertain.

The situation of the IPS was reverted thanks to the establishment of the ICP as a public foundation within the framework of CERCA (Research Centres of Catalonia) in 2006 and its subsequent merging with the former IPS, once the later was transferred from the Diputació de Barcelona to the Generalitat de Catalunya. Since then, the ICP has been very successful in terms of research, but not exempt of problems due to the effects of the financial crisis in the early 2010s, which for many years restrained the growth of the ICP and precluded progress in several aspects. After five years in 'survival mode', beginning in 2017 the ICP started implementing new policies that emphasized service provision and ultimately enabled to reverse the previous delicate financial situation in 2020. Following the 2023 evaluation by CERCA (B+), the ICP looks to the future with renewed optimism and ambition to grow, so as to consolidate as a benchmark research center in vertebrate and human paleobiology and evolution at the international level.

Mission and scientific policy. The mission of the ICP is focused on research, conservation and dissemination of vertebrate and human paleontology at the highest international level. We perform research based on the following premises:

- Fieldwork and collection-based research, focused on the

en l'extraordinàriament ric registre fòssil de vertebrats de Catalunya.

- Adhesió a un enfocament paleobiològic que s'allunya de la paleontologia descriptiva clàssica (orientada cap a l'estratigrafia) i pretén, en canvi, testar hipòtesis macroevolutives en el marc de les ciències de la vida.
- L'ús de tècniques modernes de visualització i anàlisi (des de la tomografia computada fins a la paleohistologia).
- La distinció de diferents grups de recerca, cadascun amb uns objectius i un abast de la recerca específics.

Altres aspectes importants de la missió de l'ICP inclouen:

- La conservació del patrimoni paleontològic de Catalunya.
- La comunicació dels resultats de la recerca a diferents públics mitjançant la divulgació científica.
- La transferència del coneixement paleontològic en benefici del conjunt de la societat mitjançant activitats de formació i divulgació, així com la prestació de serveis.

Així doncs, la política científica de l'ICP pel que fa a la recerca paleontològica es fonamenta en els següents principis:

- La recerca paleontològica moderna s'ha de basar en l'enfocament paleobiològic, que contempla la paleontologia com a profundament arrelada entre les ciències de la vida.
- Entre les ciències de la vida, la paleobiologia té una veu pròpia perquè proporciona (a través dels fòssils) accés directe a la vida pretèrita, tot afegint així una perspectiva del temps pregon que és essencial per testar hipòtesis a una escala geològica de temps.
- La paleobiologia no és només una disciplina idiogràfica (descriptiva) que contribueix al progrés en el coneixement de la història de la vida a la Terra, sinó també una disciplina nomotètica basada en un marc rigorós i quantitatiu de contrast d'hipòtesis.
- Per tant, la recerca paleobiològica s'ha de guiar per objectius clars de recerca i hipòtesis específiques que cal testar.
- Els vertebrats tenen el major potencial de preservació entre els animals continentals i, per tant, l'estudi del seu registre fòssil és d'allò més prometedor per investigar l'evolució dels ecosistemes terrestres amb relació als canvis paleoambientals al llarg del temps.
- Malgrat que la paleobiologia es dedica principalment a la recerca bàsica (fonamental), té implicacions importants per a altres disciplines entre les ciències de la vida, com ara la biologia evolutiva, l'ecologia i la (paleo)biologia de la conservació.
- Endemés, la recerca paleobiològica no està exempta d'aplicabilitat sinó que té un gran potencial pel que fa a la transferència de coneixement relacionada amb el patrimoni cultural.
- Finalment, cal abordar els orígens i l'evolució de la humanitat tot seguint els mateixos mètodes científics que per a qualsevol altre grup d'animals, tal com es fa habitualment a les subdisciplines de la paleoprimateologia i la paleoantropologia.

Objectius. Atesa la missió i la política científica detallades més amunt, els objectius de l'ICP inclouen els següents reptes:

- Dur a terme recerca paleobiològica d'alt impacte a nivell internacional.
- Promoure la visibilitat internacional de l'ICP com un centre de recerca de renom i de referència a nivell mundial en paleontologia de vertebrats i paleoantropologia.
- Contribuir a la recuperació, la conservació i la difusió del patrimoni paleontològic de Catalunya, incloent-hi la valorització a través de la recerca i el foment del turisme paleontològic.
- Contribuir a resoldre els reptes actuals de la societat, amb èmfasi en el desenvolupament de polítiques mediambientals més eficients per fer front al canvi climàtic i la pèrdua de biodiversitat, mitjançant l'aportació de dades a escala geològica de temps i el fet de testar hipòtesis macroevolutives.
- Fer accessibles al conjunt de la societat el coneixement paleontològic i les implicacions evolutives que se'n deriven, mitjançant activitats de difusió i divulgació científiques i

extraordinarily rich fossil vertebrate record from Catalonia.

- *Adherence to a paleobiological approach that departs from the classical descriptive paleontology (oriented toward stratigraphy), and instead aims to test macroevolutionary hypotheses within the framework of life sciences.*
- *The use of modern visualization and analytical techniques (from CT to paleohistology).*
- *The distinction of different research groups, each one with specific research aims and scope.*

Other important aspects of the ICP mission include:

- *The conservation of the paleontological heritage of Catalonia.*
- *The communication of the research results to different publics by means of scientific dissemination.*
- *The transfer of paleontological knowledge to the benefit of society as a whole by means of training and outreach activities, as well as the provision of services.*

Therefore, the ICP scientific policy in regard to paleontological research is based on the following premises:

- *Modern paleontological research must be grounded on the paleobiological approach, which envisions paleontology as deeply entrenched among life sciences.*
- *Among life sciences, paleobiology has a voice of its own by uniquely providing (through fossils) direct access to past life, thereby adding a deep-time perspective that is essential for testing hypotheses on a geological timescale.*
- *Paleobiology is not only an idiographic (descriptive) discipline that contributes to the progress in the knowledge of the history of life on Earth, but also a nomothetic discipline based on a rigorous and quantitative hypothesis-testing framework.*
- *Paleobiological research must be therefore guided by clear research aims and specific hypotheses to be tested.*
- *Vertebrates have the greatest preservation potential among continental animals and therefore the study of their fossil record is most promising for investigating the evolution of terrestrial ecosystems in relation to paleoenvironmental changes through time.*
- *Although paleobiology is mostly devoted to basic (fundamental) research, it has important implications for other disciplines among life sciences, such as evolutionary biology, ecology and conservation (paleo)biology.*
- *Furthermore, paleobiological research is not devoid of applicability but has a great potential with regard to knowledge transfer related to cultural heritage.*
- *Finally, human origins and evolution need to be approached following the same scientific methods as that for any other group of animals, as regularly done in the subdisciplines of paleoprimateology and paleoanthropology.*

Vision. *The Given the aforementioned mission and scientific policy, the ICP view includes the following challenges:*

- *Perform high-impact paleobiological research at the international level.*
- *Promote the international visibility of the ICP as a worldwide renowned and benchmark research center in vertebrate paleontology and paleoanthropology.*
- *Contribute to the recuperation, conservation and dissemination of the paleontological heritage of Catalonia, including its valorization through research and the promotion of paleontological tourism.*
- *Contribute to solving current societal challenges, with emphasis on the development of more efficient environmental policies to face climatic change and biodiversity loss, by means of providing data on a geological timescale as well as by testing macroevolutionary hypotheses.*
- *Make paleontological knowledge and its evolutionary implications accessible to the society as a whole, by means of scientific dissemination, outreach, and training activities, with emphasis on*

formació, amb èmfasi en els orígens de la humanitat i el lloc que ocupa a la naturalesa.

- Realitzar activitats de transferència de coneixement mitjançant la prestació de serveis paleontològics especialitzats a institucions de recerca i ensenyament, administracions públiques i empreses privades.
- Promoure espais de treball segurs i relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones.
- Adhesió a una política de tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament sexual (per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere) i rebutjar sense ambigüitats les conductes i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Organigrama. L'ICP s'organitza en quatre departaments. El Departament de Recerca, liderat per la Direcció, inclou el personal investigador i part del personal tècnic de suport directe a la recerca. S'estructura en tres Àrees de Recerca (Mesozoic, Cenozoic i Paleobiologia Evolutiva), cadascuna de les quals inclou un o més Grups de Recerca. Els departaments no acadèmics, al seu torn, inclouen personal de suport directe i indirecte a la recerca, i estan sota la supervisió jeràrquica de la Gerència. El/la Gerent/a és també Cap del Departament de Gestió i Recursos Humans, mentre que els Departaments de Museu i Comunicació i de Projectes i Transferència de Coneixement compten amb un/a Cap de Departament cadascun. Cada departament es divideix en diverses Àrees tècniques. El Departament de Gestió i Recursos Humans s'encarrega principalment de la gestió financera i pressupostària del centre, de la gestió dels recursos humans (inclosa la implantació de l'HRS4R) i del manteniment de les infraestructures. El Departament de Museu i Comunicació s'encarrega de la gestió del Museu (incloent-hi la gestió de col·leccions, així com la preparació i la conservació paleontològiques), a més de la coordinació de la comunicació interna i externa del centre (incloent-hi les activitats de divulgació científica). Finalment, el Departament de Projectes i Transferència del Coneixement s'encarrega de les activitats de transferència de coneixement mitjançant la prestació de serveis, a més de la gestió de projectes i la gestió de treballs de camp, entre d'altres.

A més, l'ICP compta amb diversos comitès, comissions i grups de treball, amb l'objectiu de potenciar la coordinació interna així com de promoure la participació del personal de l'ICP en la presa de decisions. En destaquen: el Comitè de Direcció (que inclou la Direcció, la Gerència, i la resta de Caps de Departament, i que té funcions de planificació, organització, estratègia, presa de decisions i assessorament); el Comitè de No-Discriminació (implicat en la millora i la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i les polítiques de no-discriminació associades); i el Comitè d'Implantació de l'HRS4R (implicat en la implantació de l'Estratègia de Recursos Humans per al Personal Investigador [HRS4R] de la Unió Europea).

Antecedents de la implantació de l'HRS4R a l'ICP

Estratègia de Recursos Humans per al Personal Investigador (HRS4R). El 2008 es va publicar l'Estratègia de Recursos Humans per al Personal Investigador (HRS4R) de la Unió Europea, amb l'objectiu de donar suport a les entitats de recerca en l'aprovació i aplicació de la "Carta Europea del Personal Investigador" i el "Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador". L'aplicació de l'estratègia i les pràctiques de la Carta i el Codi té com a objectiu garantir que la relació entre el personal investigador i les entitats contractants condueixi a l'èxit en la generació, transferència i divulgació del coneixement i el desenvolupament tecnològic, així com al desenvolupament de la carrera professional del personal investigadors. Dins d'aquest marc, el Guardó d'Excel·lència dels RH en la Recerca atorga un reconeixement públic a les institucions de recerca que han progressat en l'adaptació de les seves polítiques de recursos humans als principis establerts en la Carta i el Codi. Aquestes institucions poden utilitzar la icona del guardó per destacar

humankind's origins and place in nature.

- Perform knowledge transfer activities by providing specialized paleontological services to research and educational institutions, public administrations, and private companies.
- Promote safe workspaces and working relationships based on freedom and respect among people.
- Adhere to a zero-tolerance policy regarding any type of sexual harassment (due to sexual orientation, gender identity, or gender expression) and unambiguously reject offensive, discriminatory and/or abusive behaviors and attitudes.

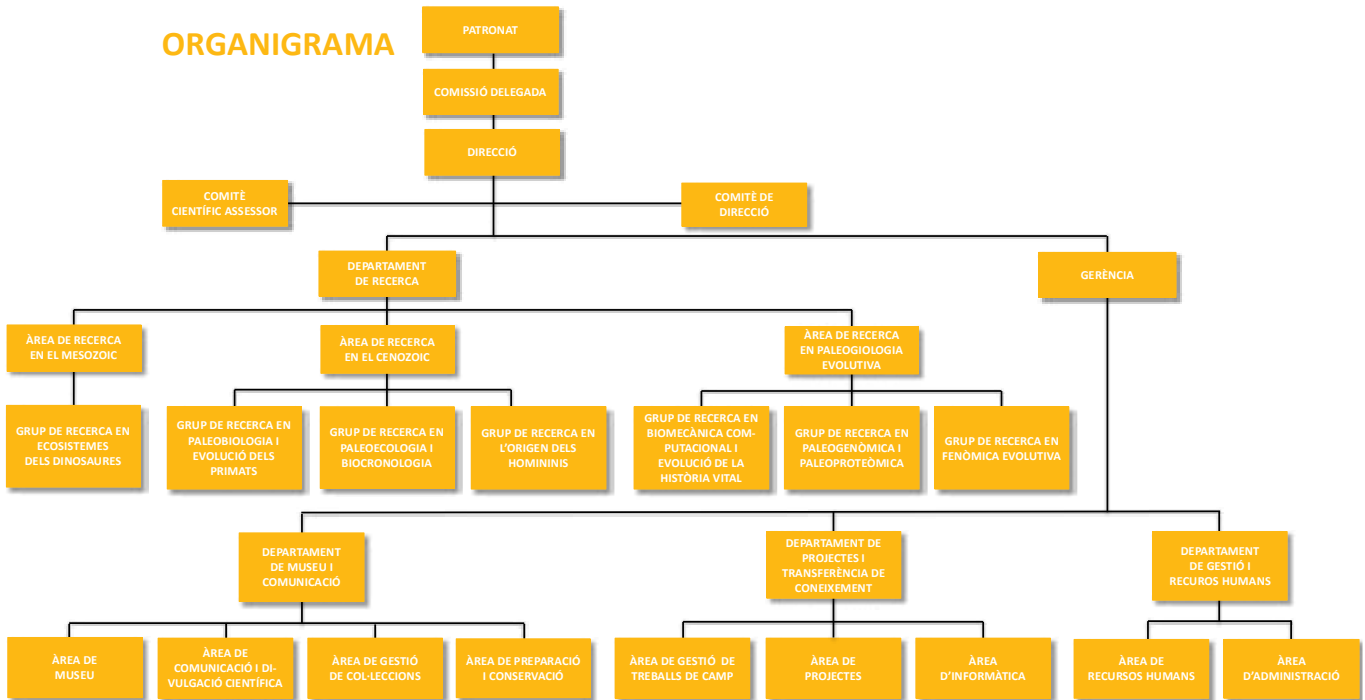
Organization Chart. The ICP is organized in four departments. The Research Department, led by the Director, includes researchers and part of the technicians that providing direct research support. It is structured into three Research Areas (Mesozoic, Cenozoic and Evolutionary Paleobiology), each including one or more Research Groups. Non-academic departments, in turn, include direct and indirect research support staff, and are under the hierarchical supervision of the General Manager. The latter is also Head of the Management & Human Resources Department, while the Museum & Communication and the Projects & Knowledge Transfer Departments have a Head of Department each. Each department is divided into several technical Areas. The Management & Human Resources Department is dedicated to the financial and budgetary management of the center, human resources management (including HRS4R implementation), and infrastructure maintenance. The Museum & Communication Department is dedicated to the management of the Museum, including aspects related to direct research support (collection management, as well as paleontological preparation and conservation), along with internal and external communication of the center (including scientific dissemination and outreach activities). Finally, the Projects & Knowledge Transfer Department is dedicated to knowledge transfer activities by means of service provision, as well project and fieldwork management, among others.

In addition, the ICP has several committees, commissions, and working groups, with the aim of enhancing internal coordination as well as promoting the participation of ICP staff in decision-making. The following stand out: the Steering Committee (which includes the Director, the General Manager, and the other Heads of Department, and which has planning, organization, forecasting, strategy, decision-making, and advisory functions); the Non-Discrimination Committee (involved in the improvement and implementation of the Equal Opportunities Plan and associated non-discrimination policies); and the HRS4R Implementation Committee (involved in the implementation of the Human Resources Strategy for Researchers [HRS4R] of the European Union).

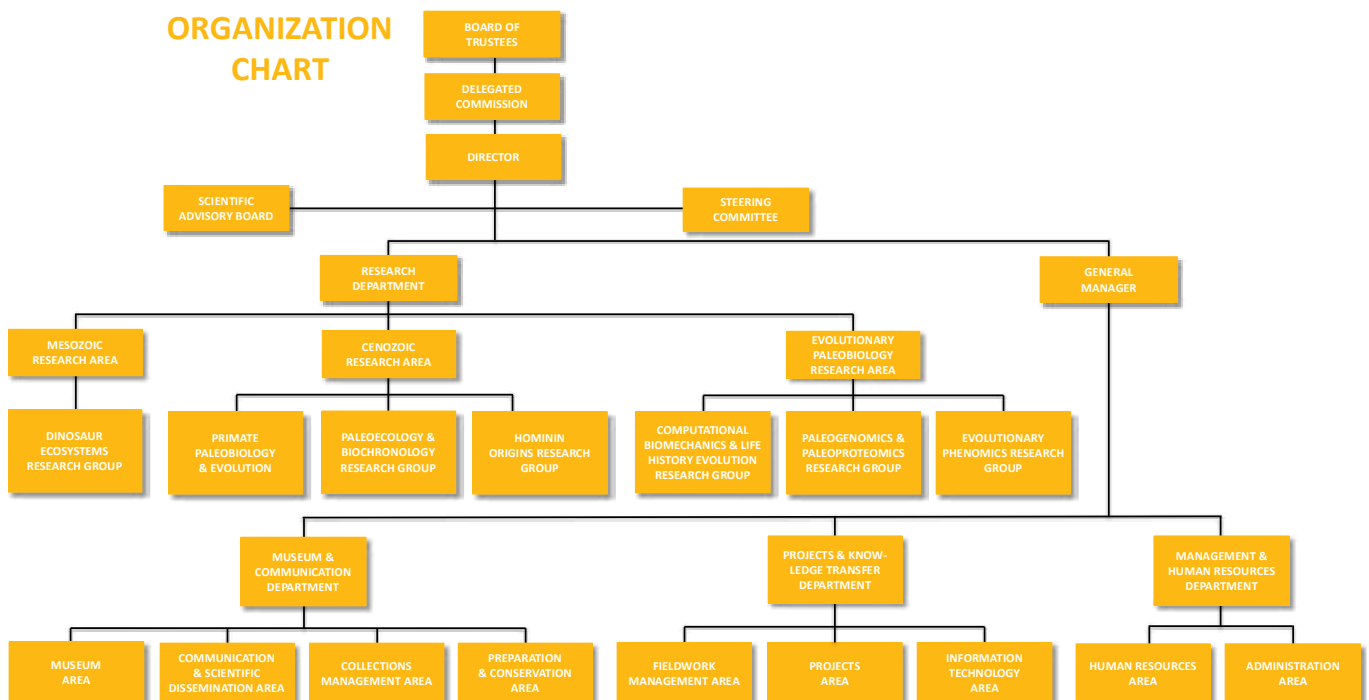
Background to the HRS4R implementation at the ICP

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) of the European Union was published in 2008, with the aim of supporting research organizations in adopting and implementing the 'European Charter for Researchers' and the 'Code of Conduct for the Recruitment of Researchers'. The implementation of the strategy and practices of the Charter & Code aims to ensure that the relationship between researchers and contracting organizations leads to success in the generation, transfer, and dissemination of knowledge and technological development, as well as to the development of the professional careers of researchers. Within this framework, the HR Excellence in Research Award gives public recognition to research institutions that have made progress in adapting their human resources policies to the principles established in the Charter & Code. These institutions can use the award icon to highlight their commitment to applying fair and transparent recruitment and evaluation procedures for researchers.

ORGANIGRAMA



ORGANIZATION CHART



el seu compromís amb l'aplicació de procediments de contractació i avaluació justos i transparents per al personal investigador. Per a ajudar les organitzacions compromeses amb l'aplicació d'aquests principis, la Comissió Europea va establir un procés que consta dels cinc passos següents: (1) Preparació d'una rigorosa anàlisi de mancances interna; (2) Publicació de l'estratègia i el pla d'acció a la pàgina web de la institució; (3) Avaluació i aprovació de l'estratègia per la Comissió Europea; (4) Aplicació del pla d'acció i seguiment del procés per part de la institució; i (5) Avaluació externa realitzada per la Comissió Europea cinc anys després d'haver iniciat el procés.

To help organizations committed to implementing these principles, the European Commission established a process consisting of the following five steps: (1) Preparation of a rigorous internal gap analysis; (2) Publication of the strategy and action plan on the institution's website; (3) Evaluation and approval of the strategy by the European Commission; (4) Implementation of the action plan and monitoring of the process by the institution; and (5) External evaluation carried out by the European Commission five years after the start of the process.

Guardó d'Excel·lència dels RH en la Recerca i implantació de l'HRS4R a l'ICP. A finals de 2016, l'ICP s'[adherí](#) a la "Carta Europea del

HR Excellence in Research Award and HRS4R implementation at the ICP. At the end of 2016, the ICP adhered to the 'European Charter

Personal Investigador" i el "Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador", amb l'objectiu d'implantar l'Estratègia de Recursos Humans per al Personal Investigador (HRS4R) de la Unió Europea. El Comitè d'Implantació de l'HRS4R s'establí poc després, el 2017, per dur a terme una "Anàlisi de Mancances" interna sobre els quaranta principis de la Carta i el Codi i, a partir d'aquí, elaborar un primer [Pla d'Acció de l'HRS4R](#). L'ICP presentà aquests documents a la Comissió Europea a finals de 2017 i obtingué el guardó d'Excel·lència dels RH en la Recerca el març de 2018. A l'abril de 2020, es va presentar a EURAXESS un [informe](#) d'avaluació provisional que revisava el procés d'implantació de l'HRS4R a l'ICP. L'Informe de Consens rebut com a resposta el juliol de 2020 fou positiu i determinà que no calien accions correctores, tot i que proporcionà algunes recomanacions de millora. Com a resultat, es va actualitzar el pla amb noves accions al llarg de 2021-2023. S'esperava que l'avaluació final es produís durant el 2023, però per raons alienes a l'ICP encara estava pendent el 2024. En qualsevol cas, el Comitè d'Implantació de l'HRS4R decidí concloure l'anterior Pla d'Acció a finals de 2023 i començar a dissenyar-ne un de nou per 2024 en endavant.

Acompliment de l'anterior Pla d'Acció de l'HRS4R. El primer [Pla d'Acció de l'HRS4R](#), vigent entre 2018 i 2023, incloïa inicialment 25 accions concretes, a les quals se n'afegiren 7 posteriorment, sumant un total de 32 accions en la [versió final](#). A finals de 2023, un 94% (30/32) d'aquestes accions es van implantar completament (27) o gairebé (3), mentre que només el 6% (2/32) van quedar pendents (i, per tant, s'han incorporat al nou Pla d'Acció).

Elaboració del Nou Pla d'Acció de l'HRS4R. El nou Pla d'Acció de l'HRS4R, detallat més endavant en aquest document, fou dissenyat originàriament l'any 2024 pel Comitè d'Implantació de l'HRS4R sota el lideratge del Gerent de l'ICP i posteriorment modificat el 2025 després de l'avaluació final (vegeu més endavant). Aquest pla inclou actualment 28 accions destinades a implantar més plenament les polítiques de l'HRS4R a l'ICP, d'acord amb els 20 principis de la nova Carta Europea del Personal Investigador, que va entrar en vigor el 2024. Aquests principis, que s'estructuren en quatre pilars, són els següents:

- PILAR I: ÈTICA, INTEGRITAT, GÈNERE I CIÈNCIA OBERTA
 1. I.1. Ètica i integritat de la recerca.
 2. I.2. Llibertat de recerca científica.
 3. I.3. Ciència oberta.
 4. I.4. Igualtat de gènere.
 5. I.5. Acollir la diversitat.
 6. I.6. El personal investigador.
 7. I.7. Lliure circulació d'investigadors/es.
 8. I.8. Sostenibilitat de la recerca.
- PILAR II: AVALUACIÓ, CONTRACTACIÓ I PROGRESSIÓ DEL PERSONAL INVESTIGADOR
 9. II.1. Avaluació del personal investigador.
 10. II.2. Contractació.
 11. II.3. Selecció.
 12. II.4. Progressió professional.
- PILAR III: CONDICIONS I PRÀCTIQUES DE TREBALL
 13. III.1. Condicions de treball, finançament i salaris.
 14. III.2. Estabilitat de la feina.
 15. III.3. Obligacions contractuals i jurídiques.
 16. III.4. Difusió i explotació dels resultats.
- PILAR IV: CARRERES D'INVESTIGACIÓ I DESENVOLUPAMENT DEL TALENT
 17. IV.1. Valoració de les diverses carreres d'investigació.
 18. IV.2. Desenvolupament i assessorament professionals.
 19. IV.3. Desenvolupament professional continu.
 20. IV.4. Supervisió i mentoratge.

Avaluació final. Per raons alienes a l'ICP, l'avaluació final de l'anterior Pla d'Acció de l'HRS4R (2018-2023) no es va poder dur a terme quan estava previst i es va endarrerir fins a mitjan 2025,

for Researchers' and the 'Code of Conduct for the Recruitment of Researchers', with the aim of implementing the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) of the European Union. The HRS4R Implementation Committee was established shortly afterwards, in 2017, to carry out an internal 'Gap Analysis' based on the forty principles of the Charter & Code and, from there, to develop a first HRS4R Action Plan. The ICP submitted these documents to the European Commission at the end of 2017 and was awarded the HR Excellence in Research award in March 2018. In April 2020, an interim evaluation report reviewing the HRS4R implementation process at the ICP was submitted to EURAXESS. The Consensus Report received in response in July 2020 was positive and determined that no corrective actions were needed, although it provided some recommendations for improvement. As a result, the plan was updated with new actions throughout 2021-2023. The final evaluation was expected to occur during 2023, but for reasons beyond the control of the ICP it was still pending in 2024. In any case, the HRS4R Implementation Committee decided to conclude the previous Action Plan at the end of 2023 and begin designing a new one for 2024 onward.

Fulfillment of the previous HRS4R Action Plan. The first [HRS4R Action Plan](#), in force between 2018 and 2023, initially included 25 specific actions, to which 7 were subsequently added, totaling 32 actions in the [final version](#). In late 2023, 94% (30/32) of these actions were fully (27) or almost (3) implemented, while only 6% (2/32) remained pending (and, therefore, were incorporated into the new Action Plan).

Elaboration of the new HRS4R Action Plan. The new HRS4R Action Plan, detailed later in this document, was originally designed in 2024 by the HRS4R Implementation Committee under the leadership of the ICP Manager and subsequently modified in 2025 after the final evaluation (see below). This plan currently includes 28 actions aimed at more fully implementing HRS4R policies at the ICP, in accordance with the 20 principles of the new European Charter for Researchers, which entered into force in 2024. These principles, which are structured around four pillars, are the following:

- PILLAR I: ETHICS, INTEGRITY, GENDER AND OPEN SCIENCE
 1. I.1. Ethics and research integrity.
 2. I.2. Freedom of scientific research.
 3. I.3. Open science.
 4. I.4. Gender equality.
 5. I.5. Embracing diversity.
 6. I.6. The researcher.
 7. I.7. Free circulation of researchers.
 8. I.8. Sustainability of research.
- PILLAR II: RESEARCHERS' ASSESSMENT, RECRUITMENT AND PROGRESSION
 9. II.1. Researchers' assessment.
 10. II.2. Recruitment.
 11. II.3. Selection.
 12. II.4. Career progression.
- PILLAR III: WORKING CONDITIONS AND PRACTICES
 13. III.1. Working conditions, funding and salaries.
 14. III.2. Stability of employment.
 15. III.3. Contractual and legal obligations.
 16. III.4. Dissemination and exploitation of results.
- PILLAR IV: RESEARCH CAREERS AND TALENT DEVELOPMENT
 17. IV.1. Valuing diverse research careers.
 18. IV.2. Career development and advice.
 19. IV.3. Continuous professional development.
 20. IV.4. Supervision and mentoring.

Final evaluation. The For reasons beyond the control of the ICP, the final evaluation of the previous HRS4R Action Plan (2018-2023) could not be carried out when it was due, being delayed until mid-2025, during the second year of implementation of the new Action Plan (2024-2028)—which, in the absence of clear guidelines from the

PLA D'ACCIÓ DE L'HRS4R (2018-2023)			
Acció	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	IMPLANTACIÓ
1	Penjar documents de la UAB i CERCA a la pàgina web de l'ICP	1T 2018	2019: COMPLETA
2	Actualitzar el Pla Estratègic	4T 2018	2018: COMPLETA
3	Manual de Bones Pràctiques en la Recerca, Propietat Intel·lectual i Autoria	4T 2019	2020: COMPLETA
4	Protocol per a l'Anàlisi Invasiva i Destructiva dels Fòssils	1T 2019	2020: COMPLETA
5	Manual de Benvinguda	2T 2019	RETARDADA
6	Protocol de Sol·licitud de Finançament	4T 2018	2022: COMPLETA
7	Pàgina web de transparència i comunicació interna	1T 2018	2021: COMPLETA
8	Protocol per a la Rendició de Comptes de les Despeses	2T 2018	RETARDADA
9	Formació en seguretat i prevenció	4T 2019	2021: COMPLETA
10	Actualitzar el Document de Seguretat dels Sistemes de la Informació intern	3T 2019	2023: GAIREBÉ COMPLETA
11	Millorar i traduir el Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat	2T 2020	2020: GAIREBÉ COMPLETA
12	Establir un Comitè de No-Discriminació	1T 2018	2018: COMPLETA
13	Millorar i traduir la Guia de Prevenció i Actuació en Cas de Violència de Gènere	4T 2020	2021: GAIREBÉ COMPLETA
14	Protocol per a l'Avaluació, Promoció Interna i Contractació de Personal Investigador i Tècnic	2T 2018	2029: COMPLETA
15	Definició de les categories professionals	3T 2018	2018: COMPLETA
16	Estratègia per al Desenvolupament Professional del Personal Investigador	4T 2019	2020: COMPLETA
17	Publicitar els llocs de treball a nivell internacional	4T 2018	2019: COMPLETA
18	Implantació d'un nou organigrama amb un Departament de Gestió i Recursos Humans	2T 2018	2019: COMPLETA
19	Instruccions bàsiques per viatjar a l'estranger	3T 2018	2022: COMPLETA
20	Protocol de queixes	2T 2018	2020: COMPLETA
21	Comitè de Direcció	2T 2018	2018: COMPLETA
22	Reunions de Coordinació	1T 2018	2018: COMPLETA
23	Comissió de Personal Investigador	1T 2018	2018: COMPLETA
24	Organització de xerrades ("iniciativa dels Paleovermuts")	1T 2018	2018: COMPLETA
25	Cursos gratuïts de llengües i altres tipus de formació	1T 2018	2018: COMPLETA
26	Regulació interna del temps de treball	4T 2020	2020: COMPLETA
27	Avaluació del grau de coneixement del Pla d'Acció de l'HRS4R	2T 2021	2021: COMPLETA
28	Registre Salarial	3T 2022	2023: COMPLETA
29	Delegats/des de personal	4T 2021	2021: COMPLETA
30	Comissió de RRI	4T 2021	2021: COMPLETA
31	Grup de Treball del Pla Estratègic	2T 2021	2021: COMPLETA
32	Avaluació del risc psicosocial	3T 2023	2021: COMPLETA

durant el segon any d'implantació del nou Pla d'Acció (2024-2028)—el qual, per manca de directrius clares de l'avaluació final de l'anterior, es va dissenyar per a un període equivalent de cinc anys. Ateses les incerteses causades pel retard de dos anys de la visita in situ (i la corresponent avaluació final), el nou Pla d'Acció encara no es va presentar per a la seva aprovació al Patronat de l'ICP. Pel mateix motiu, el nou Pla d'Acció no es va penjar a la pàgina web de l'ICP fins que es va haver presentat durant la visita in situ, que finalment va tenir lloc el maig del 2025.

L'informe final resultant, publicat a finals de juliol de 2025, va proporcionar una avaluació positiva de la implantació de l'HRS4R a l'ICP. Tanmateix, pel que fa a la sol·licitud de renovació del guardó, va emetre la qualificació "pendent de modificacions" perquè el nou Pla d'Acció de l'HRS4R no s'havia penjat a la pàgina web de l'ICP abans de la visita. Per tal de renovar el premi, l'informe d'avaluació requeria les següents accions immediates: (1) penjar el nou Pla d'Acció (aprovat pel Patronat) a la pàgina web de l'ICP i difondre'l entre el personal; (2) distingir explícitament els objectius (una descripció de les finalitats i els resultats esperats de les accions

final evaluation of the previous one, was designed for an equivalent period of five years. Given the uncertainties caused by the two-year delay of the in situ visit (and the corresponding final evaluation), the new Action Plan was not yet submitted to the ICP Board of Trustees for approval. For the same reason, the new Action Plan was not uploaded to the ICP webpage until it had been presented during the in situ visit, which finally place in May 2025.

The resulting final report, which was issued in late July 2025, provided a positive assessment of the HRS4R implementation at the ICP. However, regarding the award renewal application, it issued "pending modifications" rating because the new HRS4R Action Plan had not been uploaded to the ICP webpage prior to the visit. In order to renew the award, the evaluation report required the following immediate actions: (1) upload the new Action Plan (approved by the Board of Trustees) to the ICP webpage and disseminate it among personnel; (2) explicitly distinguish the targets (a description of the goals and expected outcomes of the planned actions) and the indicators (a description of the metrics that demonstrate the implementation and effectiveness of the actions) in the new Action Plan; (3) ensure the

HRS4R ACTION PLAN (2018-2023)				
ACTION	DESCRIPTION	TIMING	IMPLEMENTATION	
1	Upload UAB & CERCA documents to the ICP website	1Q 2018	2019: FULL	
2	Update the Strategic Plan	4Q 2018	2018: FULL	
3	Manual of Best Practices in Research, Intellectual Property and Authorship	4Q 2019	2020: FULL	
4	Protocol for Invasive and Destructive Analyses of Fossils	1Q 2019	2020: FULL	
5	Welcome Handbook	2Q 2019	DELAYED	
6	Protocol for Funding Request	4Q 2018	2022: FULL	
7	Transparency webpage and internal communication	1Q 2018	2021: FULL	
8	Protocol for Fund Expenditure Accountability	2Q 2018	DELAYED	
9	Safety & prevention training	4Q 2019	2021: FULL	
10	Update the internal Information Systems Security Document	3Q 2019	2023: ALMOST FULL	
11	Improve and translate the Plan of Equal Opportunities and Diversity Management	2Q 2020	2020: ALMOST FULL	
12	Establish a Non-discrimination Committee	1Q 2018	2018: FULL	
13	Improve and translate the Guide of Prevention and Action in Case of Gender Violence	4Q 2020	2021: ALMOST FULL	
14	Protocol for the Evaluation, Internal Promotion and Recruitment of Researchers and Technicians	2Q 2018	2029: FULL	
15	Definition of professional categories	3Q 2018	2018: FULL	
16	Strategy for the Professional Development of Researchers	4Q 2019	2020: FULL	
17	Publicize positions at an international level	4Q 2018	2019: FULL	
18	Implementation of new organigram with Management & Human Resources Department	2Q 2018	2019: FULL	
19	Basic instructions for traveling abroad	3Q 2018	2022: FULL	
20	Complaints protocol	2Q 2018	2020: FULL	
21	Steering Committee	2Q 2018	2018: FULL	
22	Coordination Meetings	1Q 2018	2018: FULL	
23	Researchers Commission	1Q 2018	2018: FULL	
24	Organization of talks ('Paleovermut's initiative')	1Q 2018	2018: FULL	
25	Free language courses and other types of training	1Q 2018	2018: FULL	
26	Internal regulation of working time	4Q 2020	2020: FULL	
27	Assess the degree of knowledge of the HRS4R Action Plan	2Q 2021	2021: FULL	
28	Salary Register	3Q 2022	2023: FULL	
29	Staff delegates	4Q 2021	2021: FULL	
30	RRI Commission	4Q 2021	2021: FULL	
31	Strategic Plan Working Group	2Q 2021	2021: FULL	
32	Psychosocial risk assessment	3Q 2023	2021: FULL	

planificades) i els indicadors (una descripció de les mètriques que demostren la implantació i l'eficàcia de les accions) en el nou Pla d'Acció; (3) garantir la visibilitat dels temes relacionats amb l'HRS4R a la versió anglesa (no només en catalana) de la pàgina web de l'ICP; (4) traduir tots els documents rellevants escrits en català a l'anglès per fer-los disponibles a través de la pàgina web o la intranet de l'ICP (segons correspongui); i (5) també traduir a l'anglès el "paquet de benvinguda" que es proporciona al personal nou. Les accions 3-5 es van implantar entre juliol i setembre de 2025, mentre que la versió actualitzada del Pla d'Acció es va redactar per modificar els objectius/indicadors de les accions i presentar-lo immediatament al Patronal per a la seva revisió i aprovació.

L'informe final va proporcionar recomanacions addicionals a tenir en compte durant el període d'implantació del Pla d'Acció. Es poden resumir de la manera següent: (1) Considerar organitzar més d'un PhD Day a l'any on el personal investigador predoctoral pugui interactuar més el postdoctoral; (2) Disposar d'una xarxa d'intranet per promoure les activitats i la comunicació interna del centre; (3) Donar suport als qui no siguin parlants nadius de català mitjançant l'oferta de cursos de català in situ; (4) Incloure preguntes específiques sobre activitats de recerca a la propera enquesta de

visibility of HRS4R-related topics in the English (not only the Catalan) version of the ICP webpage; (4) translate all relevant documents written in Catalan into English to make them available through the ICP webpage or intranet (as appropriate); and (5) also translate into English the 'welcome pack' that is provided to new personnel. Actions 3-5 were implemented between July and September 2025, while the present updated version of the Action Plan was written to amend the targets/indicators of the actions and be immediately submitted to the Board of Trustees for review and approval.

The final report provided further recommendations to be considered during the implementation period of the Action Plan. They can be summarized as follows: (1) Consider organizing more than one PhD Day per year where predoctoral researchers they can further interact with postdoctoral ones; (2) Have an intranet network to promote the center's activities and internal communication; (3) Support non-Catalan native speakers by offering Catalan courses on site; (4) Include specific questions about research activities in the next mental health survey and publicize through the intranet the planned personalized mental health support; (5) Promote further the training opportunities of technicians in the training program to boost their professional development opportunities; (6) Stabilizing some technician positions

salut mental i donar a conèixer a través de la intranet el suport personalitzat de salut mental previst; (5) Fomentar encara més les oportunitats de formació del personal tècnic en el programa de formació per impulsar les seves oportunitats de desenvolupament professional; (6) Consolidar algunes places de tècnic/a o augmentar-ne el nombre de places per millorar la seva càrrega de treball; (7) Incloure el personal tècnic en les activitats de recerca i divulgació; i (8) Incrementar la consciència de la implantació de HRS4R entre el personal de l'ICP independentment del tipus de contracte o categoria professional. Cal destacar que algunes d'aquestes accions ja estan incloses en l'actual Pla d'Acció (p.ex., la núm. 2) o estan en curs (p.ex., les núms. 5 i 6), mentre que d'altres són ja una pràctica habitual (núm. 7). Tanmateix, el Comitè de Direcció de l'ICP pretén implantar-les totes progressivament quan pertoqui durant el període d'execució del Pla d'Acció, que es modificarà segons calgui durant els anys següents.

Revisió interna

Des de la confecció de l'anterior Pla d'Acció de l'HRS4R el 2017, l'ICP ha avançat de manera significativa en l'alineació de les seves polítiques de recursos humans amb els principis de la Carta i el Codi. El primer Pla d'Acció va establir les bases per sistematitzar i reforçar àmbits com l'OTM-R, el desenvolupament professional i l'estructura organitzativa. Aquest esforç va ser reconegut positivament en l'informe de seguiment rebut l'any 2020, que destacava que, tot i ser un centre petit, l'ICP havia assolit l'objectiu de dotar-se de documentació i procediments més sòlids en aquests àmbits. Tanmateix, l'informe també assenyalava una vulnerabilitat estructural pròpia d'institucions de dimensions reduïdes com l'ICP: la dificultat per mantenir un progrés sostingut davant imprevistos com baixes o canvis de personal clau. En aquest sentit, una de les recomanacions més rellevants va ser posar el focus en el benestar del personal investigador i de suport a la recerca, i avaluar l'impacte real de les noves polítiques implantades.

Aquest nou Pla d'Acció de l'HRS4R recull no només les accions del pla anterior que van quedar pendents, sinó també l'experiència i els aprenentatges obtinguts d'aquests darrers anys, tot plantejant noves línies de treball per aprofundir en una estratègia de recursos humans sòlida, realista i adaptada al centre. A continuació, es proporciona informació sobre la composició del personal i el pressupost de l'ICP per al 2023, i s'analitzen tant el recorregut com les perspectives de futur del centre en diferents aspectes: ètics i professionals; selecció i contractació de personal; condicions de treball i seguretat; i formació i desenvolupament.

a. Informació de l'organització. Les taules següents resumeixen la situació de l'ICP durant l'any immediatament anterior a l'entrada en vigor del nou Pla d'Acció (és a dir, l'any 2023), així com la informació actualitzada del centre durant l'any anterior a la visita in situ i l'informe final (és a dir, l'any 2024).

b. Aspectes ètics i professionals. Durant el període anterior, l'ICP va implantar diverses mesures per reforçar la integritat científica, la transparència i els valors institucionals. Entre d'altres fites, es va elaborar un Manual de Bones Pràctiques en Propietat Intel·lectual i Autoria Científica, així com el Protocol per a Anàlisis Invasives, que estableixen unes pautes clares per al desenvolupament de la recerca. L'any 2020, l'ICP va posar en marxa el Protocol de Queixes, garantint així un canal formal i efectiu perquè qualsevol situació de conflicte pugui ser denunciada i abordada amb celeritat i transparència. El 2018 es va constituir el Comitè de No-Discriminació, que va donar suport a la redacció i aplicació del segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat del centre, amb l'objectiu d'impulsar polítiques d'equitat, la perspectiva de gènere i el respecte a la diversitat en tots els àmbits al centre. A més, es va redactar un nou Protocol per a la Prevenció i Actuació davant de les Violències Masclistes. També es van establir òrgans interns, com

or increasing the number of positions to improve their workload; (7) Include technicians in research and dissemination activities; and (8) Increase the awareness of HRS4R implementation among the ICP personnel independently of type of contract or professional category. It is noteworthy that some of these actions are already included in the current Action Plan (e.g., No. 2) or underway (e.g., Nos. 5 and 6), while other are already common practice (No. 7). Nevertheless, the ICP Steering Committee aims to progressively implement them all in due time during the execution period of the Action Plan, which will be amended as required in the following years.

Internal review

Since the elaboration of the previous HRS4R Action Plan in 2017, the ICP has made significant progress in aligning its human resources policies with the principles of the Charter & Code. The first Action Plan established the basis for systematizing and strengthening areas such as OTM-R, professional development, and organizational structure. This effort was positively recognized in the follow-up report received in 2020, which highlighted that, despite being a small center, the ICP had achieved the objective of providing itself with more solid documentation and procedures in these areas. However, the report also pointed out a structural vulnerability inherent in small institutions such as the ICP: the difficulty in maintaining sustained progress in the face of unforeseen events such as resignations or changes in key personnel. In this sense, one of the most relevant recommendations was to focus on the well-being of researchers and research support staff, as well as to evaluate the real impact of the new policies implemented.

This new HRS4R Action Plan includes not only the actions of the previous plan that remained pending, but also the experience and learnings obtained in recent years, proposing new lines of work to delve deeper into a solid and realistic human resources strategy adapted to the center. In the following, information is provided on the composition of the staff and the ICP budget for 2023, and both the history and future prospects of the center are analyzed in regard to different aspects: ethic and professional; selection and recruitment of personnel; working conditions and safety; and training and development.

a. Information of the organization. The following tables summarize the situation of the ICP during the year immediately prior to the enforcement of the new Action Plan (i.e., 2023), as well as the center's updated information during the year previous to the in situ visit and final report (i.e., 2024).

b. Ethical and professional aspects. During the previous period, the ICP implemented several measures to strengthen scientific integrity, transparency and institutional values. Among other milestones, we elaborated a Manual of Best Practices in Intellectual Property and Scientific Authorship, as well as the Protocol for Invasive Analyses, which established clear guidelines for the development of research. In 2020, the ICP launched the Complaints Protocol, thus guaranteeing a formal and effective channel so that any conflict situation can be reported and addressed quickly and transparently. In 2018, the Non-Discrimination Committee was established, which supported the drafting and implementation of the center's second Equal Opportunities & Diversity Management Plan, with the aim of promoting equity policies, gender perspective, and respect for diversity in all areas of the center. In addition, a new Protocol for the Prevention and Action in Case of Gender Violence was drafted. Internal bodies were also established, such as the Steering Committee (2018), the Researchers Commission

PERSONAL I ESTUDIANTS 2023 / STAFF & STUDENTS 2023	FTE*
Personal investigador total (incloent-hi personal de plantilla, personal becat, i estudiants de doctorat) / Total researchers (including staff, fellowship holders, and PhD students)	29.5
Del qual són internacionals / Of whom are international	7
Del qual són finançats externament / Of whom are externally funded	24
Del qual són dones / Of whom are women	11
Del qual són R3 o R4 / Of whom are R3 o R4	14.5
Del qual són R2 / Of whom are R2	4
Del qual són R1 / Of whom are R1	11
Nombre total de personal / Total number of staff	64.75

FTE = Acrònim en anglès de Full Time Equivalent (Equivalència a Jornada Completa). Dades de finals de 2023 / FTE = Full Time Equivalent. Data from late 2023.

FINANÇAMENT DE LA RECERCA 2023 / RESEARCH FUNDING 2023	€
Pressupost total anual de l'organització / Total annual organizational budget	2.394.157
Fons públics anuals de l'organització (destinats a la recerca, és a dir, pressupost basal) / Annual organizational direct government funding (designated for research, i.e., basal budget)	1.022.399
Fons públics competitiu anuals (destinats a la recerca) / Annual competitive government-sourced funding (designated for research)	1.136.235
Fons d'origen privat (no governamental) destinats a la recerca / Annual funding from private, non-government sources, designated for research	224.033

PERSONAL I ESTUDIANTS 2024 / STAFF & STUDENTS 2024	FTE*
Personal investigador total (incloent-hi personal de plantilla, personal becat, i estudiants de doctorat) / Total researchers (including staff, fellowship holders, and PhD students)	36.5
Del qual són internacionals / Of whom are international	8
Del qual són finançats externament / Of whom are externally funded	29
Del qual són dones / Of whom are women	15
Del qual són R3 o R4 / Of whom are R3 o R4	19.5
Del qual són R2 / Of whom are R2	3
Del qual són R1 / Of whom are R1	14
Nombre total de personal / Total number of staff	79.25

FTE = Acrònim en anglès de Full Time Equivalent (Equivalència a Jornada Completa). Dades de finals de 2023 / FTE = Full Time Equivalent. Data from late 2023.

FINANÇAMENT DE LA RECERCA 2024 / RESEARCH FUNDING 2024	€
Pressupost total anual de l'organització / Total annual organizational budget	2.807.037
Fons públics anuals de l'organització (destinats a la recerca, és a dir, pressupost basal) / Annual organizational direct government funding (designated for research, i.e., basal budget)	1.131.119
Fons públics competitiu anuals (destinats a la recerca) / Annual competitive government-sourced funding (designated for research)	1.322.982
Fons d'origen privat (no governamental) destinats a la recerca / Annual funding from private, non-government sources, designated for research	279.388

el Comitè de Direcció (2018), la Comissió de Personal Investigador (2018), el Comitè de Recerca Responsable i Innovació (2021), i el Grup de Treball del Pla Estratègic (2021), per impulsar una cultura més participativa en el centre pel que fa a la presa de decisions. També cal destacar l'aprovació del Registre Salarial el 2023, com a mesura de transparència retributiva. Algunes accions previstes en aquest apartat (Protocol per a la Rendició de Comptes de les Despeses), però, no es van poder completar i s'han incorporat, per tant, en el nou Pla d'Acció.

Per continuar millorant els aspectes ètics i professionals, el nou Pla d'Acció inclou diverses mesures clau. En destaca la redacció d'un nou Pla Estratègic (acció 1), prevista per al segon trimestre

(2018), the Responsible Research & Innovation Committee (2021), and the Strategic Plan Working Group (2021), to promote in the center a more participatory culture in terms of decision-making. It is also noteworthy the approval of the Salary Register in 2023, as a measure of remuneration transparency. However, some actions planned in this section (Protocol for Fund Expenditure Accountability) could not be completed and have therefore been incorporated into the new Action Plan.

To continue improving ethical and professional aspects, the new Action Plan includes several key measures. Of particular note is the drafting of a new Strategic Plan (action 1), scheduled for the second quarter of 2026, which will establish the main lines of action for the ICP

de 2026, que establirà les línies mestres d'actuació de l'ICP per al període 2026–2029 i actuarà com a referent institucional a mitjà termini. També es completarà el Protocol de Rendició de Comptes de les Despeses (acció 3), el qual que va quedar pendent del pla anterior i és ara previst per al primer trimestre de 2026, amb l'objectiu de reforçar la transparència i les bones pràctiques financeres. En matèria de seguretat i protecció de dades, el nou pla inclou actualitzacions tant de la Normativa Interna de Seguretat dels Sistemes d'Informació (acció 5) com del Protocol de Privacitat i Mesures de Seguretat (acció 6), entre el 2026 i el 2027. Pel que fa a la igualtat i la perspectiva de gènere, es preveu l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats (acció 22) per al quart trimestre de 2024, no només per adaptar-lo a la normativa vigent sinó també per incorporar-hi millores significatives per anar més enllà que respecte a l'anterior. També es revisarà el Protocol per a la Prevenció i Actuació davant de les Violències Masclistes (acció 7), durant el segon trimestre de 2026, per tal d'adaptar-lo a la legislació vigent i garantir-ne la coherència amb el nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Altres accions en aquest àmbit són la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere (acció 12) i una nova avaluació dels riscos psicosocials (acció 14), ambdues previstes entre 2027 i 2028. A més, per millorar la comunicació interna, el pla preveu una enquesta sobre el grau de coneixement del Pla d'Acció de l'HRS4R (acció 11) a principis de 2027, així com accions concretes per optimitzar la comunicació a través de les tecnologies de la informació (acció 26), que haurien d'estar llests a finals de 2028. En aquesta mateixa línia, per millorar l'acollida de nou personal, es preveu completar el Manual de Benvinguda (acció 2), pendent de l'anterior pla, durant el quart trimestre de 2026. Finalment, per reforçar l'excel·lència del centre tant en recerca com en gestió, es preveu, respectivament, la constitució d'un nou Grup de Treball de l'ERC (acció 23) durant el primer trimestre de 2024 i l'obtenció d'un certificat de qualitat (acció 24) al quart trimestre de 2028.

c. Selecció i contractació de personal. La implantació de l'HRS4R va suposar una transformació profunda en la gestió dels recursos humans a l'ICP. Un dels punts de partida va ser la implantació completa, l'any 2019, del Protocol per a l'Avaluació, Promoció Interna i Contractació de Personal Investigador i Tècnic, amb l'objectiu de garantir processos de selecció més oberts, transparents i basats en mèrits. A partir d'aquell mateix any, es van començar a publicitar internacionalment totes les places de recerca vacants o de nova creació. Aquest protocol es va desplegar en paral·lel a la definició formal de les categories professionals reconegudes a l'ICP, que en el cas del personal investigador estigué basada en el Marc Europeu de Carreres de Recerca (R1–R4). Aquestes categories es van aplicar també a l'Escala Salarial de l'ICP, formalitzada per primera vegada el 2018. Totes aquestes accions van representar una millora molt substancial pel que fa a les polítiques OTM-R i el desenvolupament de la carrera investigadora a l'ICP. L'OTM-R Checklist realitzada el 2020 va mostrar un alt grau de compliment d'aquestes polítiques, malgrat que encara hi ha marge de millora i resten pendents algunes actualitzacions que s'hauran de dur a terme en els propers anys.

Un dels eixos centrals del nou Pla d'Acció serà la implantació d'un nou Protocol de Selecció i Contractació de Personal (acció 8), prevista per al segon trimestre de 2026, amb l'objectiu d'estendre les polítiques d'OTM-R a tots els contractes—no només els finançats amb fons basals de l'ICP sinó també els vinculats a projectes competitiu, sempre que no hagin estat avaluats prèviament per agències de finançament externes amb criteris d'OTM-R. Aquest nou protocol anirà acompanyat d'altres accions clau. En primer lloc, s'elaborarà una nova Escala Salarial (acció 15), prevista per al segon trimestre de 2025, per reforçar la transparència retributiva i permetre una definició per objectius de la progressió de la carrera professional. Aquesta nova escala salarial redefinirà les categories professionals de l'ICP, tot ampliant-ne el nombre (d'acord amb els acords presos durant la negociació del futur conveni sectorial de la recerca de Catalunya), i introduirà tota una sèrie subcategories

during the period 2026–2029 and will act as an institutional reference in the medium term. The Protocol for Fund Expenditure Accountability (action 3), which was pending in the previous plan and is now scheduled for the first quarter of 2026, will also be completed, with the aim of strengthening financial transparency and good practices. In terms of security and data protection, the new plan includes updates to both the Internal Rules of the Information Systems Security (action 5) and the Privacy and Security Measures Protocol (action 6), between 2026 and 2027. With regard to equality and gender perspective, the preparation of a new Equal Opportunities Plan (action 22) is scheduled for the fourth quarter of 2024, not only to adapt it to current regulations but also to incorporate significant improvements to go beyond the previous one. The Protocol of Prevention and Action in case of Gender Violence (action 7) will also be revised, during the second quarter of 2026, to adapt it to current laws and ensure its coherence with the new Equal Opportunities Plan. Other actions in this area are the valorization of job positions with a gender perspective (action 12) and a new psychosocial risk assessment with a gender perspective (action 14), both planned between 2027 and 2028. In addition, to improve internal communication, the plan foresees a Survey on the knowledge of the HRS4R Action Plan (action 11) at the beginning of 2027, as well as specific actions to optimize communication through information technologies (action 26), which should be ready by the end of 2028. Along the same lines, it is planned to complete the Welcome Handbook (action 2), pending from the previous plan, during the fourth quarter of 2026, to improve the reception of new staff. Finally, it is planned to set up a new ERC Working Group (action 23) during the first quarter of 2024 and obtaining a quality certificate (action 24) in the fourth quarter of 2028, to strengthen the excellence of the center in both research and management, respectively.

c. Staff selection and recruitment. HRS4R implementation represented a profound transformation in the management of human resources at the ICP. One of the starting points was the full implementation, in 2019, of the Protocol for the Evaluation, Internal Promotion & Recruitment of Researchers and Technicians, with the aim of ensuring more open, transparent and merit-based selection processes. From that same year, all vacant or newly created research positions began to be advertised internationally. This protocol was deployed in parallel with the formal definition of the professional categories recognized at the ICP, which in the case of researchers was based on the European Framework for Research Careers (R1–R4). These categories were also applied to the ICP Salary Scale, formalized for the first time in 2018. All these actions represented a very substantial improvement in terms of OTM-R policies and the development of the research career at the ICP. The OTM-R Checklist carried out in 2020 showed a high degree of compliance with these policies, although there is still room for improvement and some pendent updates will have to be carried out in the following years.

One of the central axes of the new Action Plan will be the implementation of a new Staff Selection & Recruitment Protocol (action 8), scheduled for the second quarter of 2026, with the aim of extending OTM-R policies to all contracts—not only those financed with ICP basal funds but also those linked to competitive projects, provided that they have not been previously evaluated by external funding agencies using OTM-R criteria. This new protocol will be accompanied by other key actions. First, a new Salary Scale (action 15), scheduled for the second quarter of 2025, will be elaborated to strengthen remuneration transparency and allow for a definition by objectives of professional career progression. This new salary scale will redefine the professional categories at the ICP, expanding their number (in accordance with the agreements made during the negotiation of the future sectoral agreement for research of Catalonia), and will introduce a series of subcategories and remuneration supplements. Once approved, other documents related to the professional career will need to be updated, such as the Internal Promotion Protocol (action 19), scheduled for

i complements retributius. Un cop aprovada, caldrà actualitzar altres documents relacionats amb la carrera professional, com ara el Protocol de Promoció Interna (acció 19), previst per al segon trimestre de 2026. Aquesta actualització permetrà definir clarament no només les possibilitats i els mecanismes de promoció entre categories professionals, sinó també els mecanismes de progressió dins d'una mateixa categoria. Finalment, una altra iniciativa destacada serà la posada en marxa del Programa de Contractes Predoctorals Miquel Crusafont (acció 16), que s'espera que estigui completada durant el quart trimestre de 2026 amb la contractació simultània de quatre investigadors/es predoctorals amb fons basals del centre. Es tracta d'una aposta estratègica de l'ICP per afavorir l'atracció i la retenció de talent jove, i alhora corregir la manca històrica de suficient personal investigador en formació al centre (fins ara no resolta per limitacions pressupostàries).

d. Condicions de treball i seguretat. Moltes de les accions de l'anterior Pla d'Acció de l'HRS4R estaven orientades a millorar les condicions laborals i la comunicació interna, amb particular èmfasi especial en garantir que el personal disposés d'informació clara i accessible. L'any 2020 es va regular el temps de treball mitjançant l'elaboració d'una Normativa Interna de Regulació de la Jornada Laboral, acompanyada de la implantació d'un sistema de registre telemàtic de la jornada, que permet al personal consultar les hores treballades, els dies de permís i de vacances, i altres dades rellevants. El 2022 també es va completar un Protocol de Viatges amb instruccions bàsiques i directrius clares amb relació als viatges a l'estranger per motius laborals. L'any següent, el 2023, es va elaborar el Registre Salarial, amb dades corresponents a 2020 i 2021, així com una avaluació de riscos psicosocials, que inclogué una anàlisi quantitativa i qualitativa, i un conjunt de recomanacions concretes per millorar el benestar del personal. També durant el 2023, es va actualitzar el Document de Seguretat dels Sistemes de la Informació, adaptant-lo a la nova normativa europea de protecció de dades i començant el desplegament de mecanismes d'accés segur. En paral·lel, es va continuar aplicant el Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat, que incloïa accions per fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Tot i això, el Manual de Benvinguda no es va poder completar i s'ha hagut de reprogramar en el nou Pla d'Acció de l'HRS4R.

Malgrat els importants avenços realitzats durant els darrers anys, encara hi ha múltiples aspectes per millorar, sobretot amb relació a les retribucions del personal, que no són prou competitives a escala internacional. Aquest aspecte no s'inclou explícitament en el nou Pla d'Acció de l'HRS4R perquè depèn de la negociació del futur conveni sectorial de la recerca de Catalunya i la posterior dotació pressupostària de la Generalitat de Catalunya per cobrir els increments de sou que s'hi incloguin. Tanmateix, la millora salarial queda recollida de manera implícita en els mecanismes de progressió de la carrera professional previstos en la nova Escala Salarial i el nou Protocol de Promoció Interna, ja detallats més amunt. Amb relació al benestar laboral, el nou Pla d'Acció inclou diverses iniciatives orientades a millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar, la comunicació interna i l'ambient de treball. D'entrada, es preveu l'adopció d'una Normativa Interna per Garantir el Dret a la Desconnexió Digital (acció 21) ja durant el segon trimestre de 2024, per preservar la salut mental de les persones treballadores i afavorir l'equilibri entre la vida professional i personal. Al seu torn, l'actualització de la Normativa Interna de Regulació de la Jornada Laboral (acció 10), prevista per al primer trimestre de 2026, adaptarà les condicions laborals a les noves normatives sobre permisos retribuïts i realitats com el teletreball, entre d'altres. També està prevista, per al segon trimestre de 2025, la posada en marxa d'una Intranet (acció 18), que funcionarà com una espai comú de treball en línia per millorar la comunicació interna i l'accés a la documentació institucional. A més, a partir del segon trimestre de 2026, es preveu la realització d'activitats per fomentar la cohesió de grup i promoure un bon ambient laboral (acció 17), amb la voluntat de consolidar una cultura organitzativa

the second quarter of 2026. This update will enable a clear definition of the prospects and mechanisms for promotion across professional categories, but also of the mechanisms for progression within the same category. Finally, another noteworthy initiative will be the launch of the Program of Miquel Crusafont Predoctoral Contracts (action 16), which is expected to be completed during the fourth quarter of 2026 with the simultaneous hiring of four predoctoral researchers with basal funds from the center. This is a strategic commitment by the ICP to promote the attraction and retention of young talent, as well as to simultaneously correct the historical lack of sufficient researchers in training at the center (not yet resolved owing to budgetary restrictions).

d. Work and security conditions. Many of the actions from the previous HRS4R Action Plan were aimed at improving working conditions and internal communication, with particular emphasis on ensuring that staff had clear and accessible information. In 2020, working time was regulated through the development of an Internal Rules for the Workday Regulation, accompanied by the implementation of a telematic workday registration system, which allows staff to consult the hours worked, leave and vacation days, and other relevant data. In 2022, a Travel Protocol with basic instructions and clear guidelines regarding work-related travel abroad was also completed. The following year, in 2023, the Salary Register, with data from 2020 and 2021, as well as a psychosocial risk assessment, which included a quantitative and qualitative analysis, as well as a set of specific recommendations to improve staff well-being, were developed. Also during 2023, the Information Systems Security Document was updated, adapting it to the new European data protection regulations and beginning the deployment of secure access mechanisms. In parallel, the Equal Opportunities and Diversity Management Plan, which included actions to promote the reconciliation of work, personal, and family life, continued to be applied. However, the Welcome Handbook could not be completed and had to be rescheduled in the new HRS4R Action Plan.

Despite the significant progress made in recent years, multiple aspects still remain to be improved, especially in relation to staff remuneration, which is not sufficiently competitive at an international level. This aspect is not explicitly included in the new HRS4R Action Plan because it depends on the negotiation of the future research sector agreement of Catalonia and the subsequent allocation of funds from the Generalitat de Catalunya to cover the salary increases included therein. However, the improvement of salaries is implicitly included in the career progression mechanisms planned for the new Salary Scale and the new Internal Promotion Protocol, already detailed above. In relation to occupational well-being, the new Action Plan includes several initiatives aimed at improving the reconciliation between work and family life, internal communication, and the work environment. Initially, the adoption of Internal Regulations to Guarantee the Right to Digital Disconnection (action 21) is planned for the second quarter of 2024, to preserve the mental health of workers and promote the balance between professional and personal life. In turn, the update of the Internal Rules for the Workday Regulation (action 10), scheduled for the first quarter of 2026, will adapt working conditions to the new regulations on paid leaves as well as realities such as teleworking, among others. Also planned for the second quarter of 2025 is the launch of an Intranet (action 18), which will function as a common online workspace to improve internal communication and access to institutional documentation. In addition, from the second quarter of 2026, it is planned to carry out activities to boost group cohesion and promote a good working environment (action 17), with the aim of consolidating a positive and collaborative organizational culture. Regarding IT security and the protection of personal data, it is planned to update the Internal Information Systems Security Regulations (action 5) during the first quarter of 2026, as well as to complete the application of the Privacy and Security Measures Protocol (action 6)

positiva i col·laborativa. Pel que fa a la seguretat informàtica i la protecció de dades personals, es preveu actualitzar la Normativa Interna de Seguretat dels Sistemes de la Informació (acció 5) durant el primer trimestre de 2026, així com completar l'aplicació del Protocol de Privacitat i Mesures de Seguretat (acció 6) durant el primer trimestre de 2027.

e. Formació i desenvolupament. Pel que fa al desenvolupament professional, el primer Pla d'Acció de l'HRS4R es va centrar en l'elaboració d'un document que recollís l'Estratègia per al Desenvolupament Professional del Personal Investigador. Aquest document, redactat el 2020, definia els itineraris formatius i de carrera però va quedar-ne pendent el desenvolupament mitjançant mesures concretes de progressió de la carrera professional. Quant a la formació, des de 2018 s'han ofert cursos gratuïts d'idiomes i altres accions formatives, complementades amb formació científica, tècnica i en gestió de personal. També s'han anat incorporant progressivament la formació i la sensibilització en matèria d'igualtat, en compliment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i Gestió de la Diversitat, per tal de garantir que el personal desenvolupi competències transversals en perspectiva de gènere i diversitat. Tot i aquests avenços, resta pendent la formalització de les accions formatives dutes a terme al centre mitjançant plans de formació explícits, així com la confecció d'una normativa interna que en reguli la planificació i l'execució.

El nou Pla d'Acció de l'HRS4R reforça de manera estructural el desenvolupament professional de tot el personal, amb especial atenció a la carrera investigadora. D'entrada, es preveu l'elaboració d'un nou Protocol d'Avaluació Interna del Rendiment de la Recerca (acció 20) per al segon trimestre de 2024, amb l'objectiu d'adaptar els criteris d'avaluació inclosos a la normativa anterior als nous estàndards internacionals (com els que promou DORA). En aquest sentit, s'apostarà per l'ús de mètriques objectives que no es basin en les revistes sinó en els articles publicats pel personal investigador—per poder així avaluar-ne, de manera més justa i acurada, tant la productivitat com la qualitat i l'impacte científics. En una segona etapa, el desenvolupament professional es veurà clarament enfortit mitjançant la definició d'una nova Escala Salarial (acció 15), prevista pel 2025, i l'actualització del Protocol de Promoció Interna (acció 19), prevista pel 2026, com ja s'ha explicat més amunt. Aquests documents permetran establir de manera transparent les perspectives de desenvolupament professional del personal del centre, així com implantar mecanismes clars i objectius de progressió professional i els increments retributius associats. A més, el nou Pla d'Acció donarà un impuls decidit a la formació contínua, amb especial èmfasi en la formació en prevenció de riscos laborals més enllà dels requeriments legals (acció 4), que s'espera haver completat al quart trimestre de 2025 i que contribuirà a fomentar una cultura preventiva consolidada dins del centre. A més, amb la voluntat de sistematitzar la formació al centre, pel segon trimestre de 2025 es preveu l'elaboració d'una Normativa Interna de Formació, així com de successives versions d'un Pla de Formació Biennal. Ambdós documents formen part d'una mateixa iniciativa (acció 25) i s'elaboraran de manera consensuada amb la Representació Legal de les Persones Treballadores, amb l'objectiu de planificar les necessitats formatives a dos anys vista, tenint en compte no només les necessitats estratègiques del centre, sinó també les demandes i interessos del personal, així com els requeriments dels diversos pla d'acció de l'ICP. Aquesta normativa permetrà detectar necessitats formatives emergents i reforçar tant el desenvolupament individual com col·lectiu del personal, tot promovent una carrera investigadora coherent amb els principis de la Carta Europea per al Personal Investigador. Endemés, el Pla de Formació Biennal garantirà d'avançada una oferta formativa estructurada i adaptada a les necessitats dels diferents col·lectius de l'ICP, incorporant-hi temàtiques transversals (com la igualtat, la sostenibilitat i la gestió de projectes) i continguts específics (com metodologies, tècniques de laboratori, lideratge i redacció científica). Amb aquestes mesures, l'ICP aspira a consolidar una

during the first quarter of 2027.

d. Training and development. In terms of professional development, the first HRS4R Action Plan focused on the development of a document that included the Strategy for the Professional Development of Researchers. This document, drafted in 2020, defined training and career paths but was pending development through specific career progression measures. Regarding training, free language courses and other training actions have been offered since 2018, complemented by scientific, technical and staff management. Training and awareness-raising on equality have also been progressively incorporated, in compliance with the Equal Opportunities & Diversity Management Plan, to ensure that staff members develop cross-cutting skills from a gender and diversity perspective. Despite these advances, the formalization through explicit training plans of the training actions carried out at the center, as well as the elaboration of internal rules to regulate their planning and execution, remained pending.

The new HRS4R Action Plan structurally reinforces the professional development of all staff, with particular attention to the research career. Initially, the development of a new Protocol for Internal Evaluation of Research Performance (action 20) is scheduled for the second quarter of 2024, with the aim of adapting the evaluation criteria included in the previous regulations to the new international standards (such as those promoted by DORA). In this sense, the use of objective metrics that are not based on journals but on the articles published by researchers will be encouraged—to be able to evaluate, in a fairer and more accurate way, both productivity and scientific quality and impact. In a second stage, professional development will be clearly strengthened through the definition of a new Salary Scale (action 15), planned for 2025, and the update of the Internal Promotion Protocol (action 19), planned for 2026, as already explained above. These documents will allow the professional development prospects of the center's staff to be established in a transparent manner, as well as the implementation of clear mechanisms and objectives for professional progression and the associated salary increases. In addition, the new Action Plan will provide a decisive boost to continuous training, with special emphasis on training in occupational risk prevention beyond legal requirements (action 4), which is expected to be completed in the fourth quarter of 2025 and which will contribute to fostering a consolidated preventive culture within the center. Furthermore, with the aim of systematizing training at the center, the elaboration of Internal Training Regulations, as well as successive versions of a Biennial Training Plan, are planned for the second quarter of 2025. Both documents are part of the same initiative (action 25) and will be developed in agreement with the Legal Representation of Workers, with the aim of planning the training needs two years in advance, considering not only the center's strategic needs, but also the demands and interests of the staff, as well as the requirements of various action plans. These regulations will allow for the detection of emerging training needs and strengthen both the individual and collective development of staff, while promoting a research career consistent with the principles of the European Charter for Researchers. Furthermore, the Biennial Training Plan will guarantee in advance a structured training offer adapted to the needs of the different groups of the ICP, incorporating cross-cutting themes (such as equality, sustainability, and project management) and specific contents (such as methodologies, laboratory techniques, leadership, and scientific writing). With these measures, the ICP aspires to consolidate an organizational culture based on continuous training as a fundamental pillar to promote not only excellence in research and management, but also to guarantee equal opportunities in the professional development of all the center's staff.

cultura organitzativa basada en la formació contínua com a pilar fonamental per a promoure no només l'excel·lència en la recerca i la gestió, sinó també per garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional de tot el personal del centre.

Nou Pla d'Acció de l'HRS4R (2024-2028)

Resum del Pla d'Acció. En la taula següent s'enumeren les 28 accions incloses inicialment al nou Pla de l'HRS4R (2024-2028) i se n'indica la data d'implementació prevista.

Detall del Pla d'Acció. A continuació, es detallen les accions incloses inicialment en el nou Pla d'Acció de l'HRS4R (2024-2028), ja llistades més amunt. Per cadascuna, s'indiquen la descripció i els objectius, els principis de la nova Carta Europea del Personal Investigador, el calendari d'implantació previst (per trimestres), les persones o unitats responsables, i els indicadors d'acompliment per fer-ne el seguiment.

- **Acció 1: Nou Pla Estratègic 2026-2029.** Descripció: Elaboració i difusió del nou Pla Estratègic de l'ICP. El document es farà públic a través de la pàgina web institucional i es difondrà entre tot el personal, i se'n farà un seguiment anual del grau d'acompliment. Principis: 2, 3, 6, 7, 8, 13 i 14. Calendari: 2T 2026. Responsables: Direcció, Gerència, Consell Científic Assessor i Grup de Treball del Pla Estratègic. Objectius/Indicadors: Objectius: Definir i monitoritzar els objectius estratègics de l'ICP per millorar-ne el funcionament al voltant de quatre eixos estratègics (Política Científica i Recerca, Gestió i Recursos Humans, Captació de Fons i Transferència de Coneixement, i Divulgació i Comunicació. Indicadors: Document aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), ratificat pel Patronat (acta de la reunió), disponible a la web de l'ICP i enviat per correu electrònic a tot el personal; grau d'acompliment monitoritzat cada any en l'Informe Anual de l'ICP elaborat per la Direcció, aprovat pel Comitè de Direcció (actes de les reunions), i presentat al Patronat (actes de les reunions).
- **Acció 2: Manual de Benvinguda.** Descripció: Elaboració d'un document breu que ofereixi una visió general sobre els objectius i el funcionament del centre i que, alhora, faciliti l'accés a informació més detallada (protocols, manuals, normatives internes, i altres documents rellevants). Per tant, el manual resumirà l'organigrama, les categories professionals i els llocs de treball, la missió i els objectius estratègics, les polítiques de no-discriminació, les condicions de treball i la prevenció de riscos laborals, i els mecanismes d'avaluació interna i el desenvolupament de la carrera professional, entre d'altres. Principis: 6, 13, 15 i 16. Calendari: 4T 2026. Responsables: Direcció i Àrea de Comunicació i Divulgació. Objectius/Indicadors: Objectius: Facilitar l'acollida de les persones novingudes al centre, tant si són contractades com si són adscrites, estudiants, o personal investigador visitant. Indicadors: Document aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), disponible a la web de l'ICP i enviat per correu electrònic a tot el personal; enquesta de valoració del manual per part del personal i accions d'actualització/millora en funció dels resultats.
- **Acció 3: Protocol per la Rendició de Comptes de les Despeses.** Descripció: Elaboració i implantació d'un protocol per rendir comptes de les despeses i contractacions realitzades pel centre a petició del personal. Es posarà particular èmfasi en els procediments per reportar la informació i sol·licitar la realització de despeses relacionades amb compres, viatges i dietes, i la contractació tant de personal com de serveis (tenint en compte els requeriments de la contractació pública que siguin d'aplicació), especialment per part del personal investigador i els/les caps de departaments i àrees. Principis: 6, 8, 13 i 15. Calendari: 1T

New HRS4R Action Plan (2024-2028)

Action Plan summary. The 28 actions initially included in the new HRS4R Action Plan (2024-2028) are listed in the following table, indicating the scheduled implementation date.

Action Plan details. The actions initially included in the new HRS4R Action Plan (2024-2028), already listed above, are detailed below. For each one, the description and objectives, the principles of the new European Charter for Researchers, the planned implementation schedule (by quarters), the responsible people or units, and the indicators to monitor their degree of fulfillment are indicated.

- **Action 1: New Strategic Plan 2026-2029.** Description: Drafting and dissemination of the new ICP Strategic Plan. The document will be publicized through the institutional website and disseminated to all staff, and an annual monitoring of the degree of fulfillment will be carried out. Principles: 2, 3, 6, 7, 8, 13 and 14. Timing: 2Q 2026. Responsible units: Director, General Manager, Scientific Advisory Board and Strategic Plan Working Group. Targets/Indicators: Target: Defining and monitoring the strategic aims of the ICP to improve the center's performance around four strategic axes (Scientific Policy & Research, Management & Human Resources, Fundraising & Knowledge Transfer, and Outreach & Communication). Indicators: Document approved by the Steering Committee (minute of the meeting), ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting), available on the ICP website, and emailed to all staff; degree of fulfillment monitored on a yearly basis in the ICP Annual Report elaborated by the Director, approved by the Steering Committee (minutes of the meetings), and presented to the Board of Trustees (minutes of the meetings).
- **Action 2: Welcome Handbook.** Description: Drafting of a brief document that offers an overview of the objectives and functioning of the center and that, at the same time, facilitates access to more detailed information (protocols, manuals, internal regulations, and other relevant documents). Therefore, the manual will summarize the organization chart, professional categories and positions, the mission and strategic objectives, non-discrimination policies, working conditions and occupational risk prevention, and internal evaluation mechanisms and career development, among others. Principles: 6, 13, 15 and 16. Timing: 4Q 2026. Responsible units: Director and Communication & Dissemination Area. Targets/Indicators: Targets: Facilitating the reception of newcomers to the center, irrespective of whether they are hired or ascribed, students, or visiting researchers. Indicators: Document approved by the Steering Committee (minute of the meeting), available on the ICP website and emailed to all staff.
- **Action 3: Protocol for Fund Expenditure Accountability.** Description: Drafting and implementation of a protocol for giving an account of expenses and contracts made by the center at the request of staff. Particular emphasis will be placed on the procedures for reporting information and requesting the payment of expenses related to purchases, travel and per diems, and the contracting of both personnel and services (considering the requirements of public procurement that may apply), especially by researchers and heads of departments and areas. Principles: 6, 8, 13 and 15. Timing: 1Q 2026. Responsible units: Administration Area. Targets/Indicators: Targets:

PLA D'ACCIÓ DE L'HRS4R (2024-2028)		
Acció	DESCRIPCIÓ	CALENDARI
1	Nou Pla Estratègic (2026-2029)	2T 2026
2	Manual de Benvinguda	4T 2026
3	Protocol per la Rendició de Comptes de les Despeses	1T 2026
4	Formació en prevenció de riscos laborals	4T 2025
5	Actualització de la Normativa Interna de Seguretat dels Sistemes de la Informació	1T 2026
6	Actualització i aplicació del Protocol de Privacitat i Mesures de Seguretat	1T 2027
7	Revisió del Protocol per a la Prevenció i Actuació davant de les Violències Masclistes	2T 2026
8	Nou Protocol de Selecció i Contractació de Personal	2T 2026
9	Nou Organigrama	2T 2025
10	Actualització de la Normativa Interna de Regulació de la Jornada Laboral	1T 2026
11	Enquesta sobre el grau de coneixement del Pla d'Acció de l'HRS4R	1T 2027
12	Valorització dels llocs de treball amb perspectiva de gènere	1T 2028
13	Convocar eleccions de la representació legal de les persones treballadores	1T 2026
14	Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	4T 2027
15	Nova Escala Salarial	2T 2025
16	Programa de Contractes Predoctorals Miquel Crusafont	4T 2026
17	Realització d'activitats que fomentin la cohesió de grup	2T 2026
18	Posada en funcionament de la Intranet	2T 2025
19	Actualització del Protocol de Promoció Interna	2T 2026
20	Nou Protocol d'Avaluació Interna del Rendiment de la Recerca	2T 2024
21	Normativa Interna per Garantir el Dret a la Desconnexió Digital	2T 2024
22	Nou Pla d'Igualtat	4T 2024
23	Constitució del Grup de Treball de l'ERC	1T 2024
24	Obtenció d'un certificat de qualitat	4T 2028
25	Normativa Interna de Formació i Pla de Formació Biennal	2T 2025
26	Accions de millora de la comunicació interna a través de tecnologies de la informació	4T 2028
27	Nou Programa de Voluntariat	2T 2026
28	Programa de Suport a la Salut Mental de les Persones Treballadores	1T 2026

2026. **Responsables:** Àrea d'Administració. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Clarificar i facilitar els procediments administratius; minimitzar la càrrega burocràtica, tot garantint al mateix temps el compliment de la normativa legal vigent. Indicadors: Document intern aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), disponible a través de la futura Intranet i enviat per correu electrònic a tot el personal.

Clarifying and facilitating administrative procedures; minimizing the bureaucratic burden while ensuring compliance with current legal regulations. Indicators: Internal document approved by the Steering Committee (minute of the meeting), available through the future Intranet, and emailed to all staff.

- **Acció 4: Formació en prevenció de riscos laborals.** **Descripció:** Potenciar la formació del personal de l'ICP en prevenció de riscos laborals més enllà dels requeriments mínims establerts per la normativa legal vigent. **Principis:** 13 i 15. **Calendari:** 4T de 2025. **Responsables:** Departament de Gestió i Recursos Humans. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Garantir que tot el personal tingui com a mínim la formació bàsica obligatòria; fomentar la formació com a recurs preventiu fins a triplicar el nombre mínim requerit (amb èmfasi en el personal tècnic de camp); formal com a mínim una persona en salvament i primers auxilis. Indicadors: Certificats de les formacions dutes a terme per tot el personal, de les formacions com a recurs preventiu (mínim 3 persones), i de les formacions en primers auxilis (mínim una persona).
- **Action 4: Training in occupational risk prevention.** **Description:** Boosting the training of ICP staff in occupational risk prevention beyond the minimum requirements established by current legal regulations. **Principles:** 13 and 15. **Timing:** 4Q 2025. **Responsible units:** Department of Management and Human Resources. **Targets/Indicators:** Targets: Ensuring that all staff have at least the mandatory basic training; promoting training as a preventive resource until tripling the minimum number required (with emphasis on field technicians); training at least one person in rescue and first aid. **Indicators:** Certificates of training carried out by all staff, training as a preventive resource (minimum 3 people), and training in first aid (minimum one person).
- **Acció 5: Actualització de la Normativa Interna de Seguretat dels Sistemes de la Informació.** **Descripció:** Revisió i actualització de la normativa interna de seguretat informàtica del centre mitjançant l'adaptació a la legalitat vigent, a les noves
- **Action 5: Update of the Internal Rules of the Information Systems Security.** **Description:** Revision and update of the center's internal IT security regulations by adapting them to current legislation, the new IT tools recently implemented (Microsoft

HRS4R ACTIN PLAN (2024-2028)		
ACTION	DESCRIPTION	TIMING
1	New Strategic Plan (2026-2029)	2Q 2026
2	Welcome Handbook	4Q 2026
3	Protocol for Fund Expenditure Accountability	1Q 2026
4	Training in occupational risk prevention	4Q 2025
5	Update of the Internal Rules of the Information Systems Security	1Q 2026
6	Update and application of the Privacy and Security Measures Protocol	1Q 2027
7	Revision of the Guide of Prevention and Action in Case of Gender Violence	2Q 2026
8	New Staff Selection & Recruitment Protocol	2Q 2026
9	New Organization	2Q 2025
10	Update of the Internal Rules for the Workday Regulation	1Q 2026
11	Survey on the degree of knowledge of the HRS4R Action Plan	1Q 2027
12	Valorization of job positions with a gender perspective	1Q 2028
13	Call for elections for the legal representation of workers	1Q 2026
14	Psychosocial risk assessment with gender perspective	4Q 2027
15	New Salary Scale	2Q 2025
16	Program of Miquel Crusafont Predoctoral Contracts	4Q 2026
17	Carrying out activities that promote group cohesion	2Q 2026
18	Implementation of the Intranet	2Q 2025
19	Update of the Internal Promotion Protocol	2Q 2026
20	New Protocol for Internal Evaluation of Research Performance	2Q 2024
21	Internal Regulations to Guarantee the Right to Digital Disconnection	2Q 2024
22	New Equality Plan	4Q 2024
23	Establishment of the ERC Working Group	1Q 2024
24	Obtaining a quality certificate	4Q 2028
25	Internal Training Regulations and Biennial Training Plan	2Q 2025
26	Actions to improve internal communication through information technologies	4Q 2028
27	New Volunteering Program	2Q 2026
28	Mental Health Support Program for Workers	1Q 2026

eines informàtiques implantades darrerament (Microsoft Office 365) i als potencials nous proveïdors de serveis informàtics, a més de fer front a noves amenaces. **Principis:** 1, 8, 13 i 15. **Calendari:** 1T 2026. **Responsables:** Comitè de Seguretat dels Sistemes de la Informació. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Garantir la seguretat de les dades i dels sistemes informàtics. Indicadors: Document intern revisat i aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), disponible a través de la futura Intranet i enviat per correu electrònic a tot el personal.

Office 365) and potential new IT service providers, in addition to addressing new threats. **Principles:** 1, 8, 13 and 15. **Timing:** 1Q 2026. **Responsible units:** Information Systems Security Committee. **Targets/Indicators:** Targets: Guaranteeing the security of data and IT systems. Indicators: Internal document reviewed and approved by the Steering Committee (minute of the meeting), available through the future Intranet, and emailed to all staff.

- **Acció 6: Actualització i aplicació del Protocol de Privacitat i Mesures de Seguretat.** **Descripció:** Revisió i actualització del protocol intern en matèria de protecció de dades personals mitjançant l'adaptació a la normativa legal vigent i garantint que sigui coherent amb les futures actualitzacions de la Normativa Interna de Seguretat dels Sistemes de la Informació. **Principis:** 1 i 15. **Calendari:** 1T 2027. **Responsables:** Gerència i Delegat/da de Protecció de Dades. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Garantir la protecció de les dades personals. Indicadors: Document intern revisat i aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), disponible a través de la futura Intranet i enviat per correu electrònic a tot el personal; actes de les reunions anuals amb el/la Delegat/da de Protecció de Dades; nombre d'accions d'implantació realitzades.

- **Action 6: Update and application of the Privacy and Security Measures Protocol.** **Description:** Revision and update of the internal protocol on the protection of personal data by adapting it to current legal regulations and ensuring that it is consistent with future updates to the Internal Rules of the Information Systems Security. **Principles:** 1 and 15. **Timing:** 1Q 2027. **Responsible units:** General Manager and Data Protection Officer. **Targets/Indicators:** Targets: Guaranteeing the protection of personal data. Indicators: Internal document reviewed and approved by the Steering Committee (minute of the meeting), available through the future Intranet, and emailed to all staff; minutes of the annual meetings with the Data Protection Officer; number of implementation actions performed.

- **Acció 7: Revisió del Protocol per a la Prevenció i Actuació**

- **Action 7: Revision of the Protocol for the Prevention and Action**

- davant de les Violències Masclistes.** *Descripció:* Revisió del protocol vigent en matèria de prevenció de violències masclistes. *Principis:* 4, 5 i 13. *Calendari:* 2T 2026. *Responsables:* Comitè de No-Discriminació i Comitè de Direcció. *Objectius/Indicadors:* Objectius: Incloure-hi mesures específiques contra les violències LGTBQIA+fòbiques (d'acord amb els acords que s'estableixin amb la Representació Legal de les Persones Treballadores); millorar les mesures de reparació i el règim sancionador. Indicadors: Document aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), ratificat pel Patronat (acta de la reunió), disponible a la web de l'ICP i a través de la futura Intranet i enviat per correu electrònic a tot el personal; nombre de denúncies internes gestionades mitjançant els mecanismes previstos en el protocol.
- **Acció 8: Nou Protocol de Selecció i Contractació de Personal.** *Descripció:* Elaboració d'un nou Protocol de Selecció i Contractació que revisi els procediments sobre aquesta matèria inclosos en l'actual Protocol per a l'Avaluació, Promoció Interna i Contractació de Personal Investigador i Tècnic. *Principis:* 6, 7, 9, 10, 11 i 12. *Calendari:* 2T 2026. *Responsables:* Direcció, Gerència, Representació Legal de les Persones Treballadores, Comissió de Personal Investigador i Comitè de No-Discriminació. *Objectius/Indicadors:* Objectius: Estendre els mecanismes d'OTM-R a tots els contractes, inclosos els temporals i/o vinculats a projectes que no siguin avaluats per agències externes de finançament; adaptar el protocol a les noves categories professionals que es reconeixin en la futura Escala Salarial; implantar noves mesures d'equitat o millorar les ja existents. Indicadors: Document elaborat per la Direcció i la Gerència, revisat per la Comissió de Personal Investigador i el Comitè de No-Discriminació, pactat amb la Representació Legal de les Persones Treballadores (signatura en el document), aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), disponible a la web de l'ICP i a través de la futura Intranet, enviat per correu electrònic al personal i ratificat pel Patronat (acta de la reunió).
- **Acció 9: Nou Organigrama.** *Descripció:* Reestructuració de l'Organigrama mitjançant la redefinició d'algunes àrees i la reubicació d'algunes altres, així com reanomenar els departaments de suport a la recerca. *Principis:* 10, 11 i 12. *Calendari:* 2T 2025. *Responsables:* Comitè de Direcció. *Objectius/Indicadors:* Objectius: Impulsar tant el Museu de l'ICP com la transferència de coneixement. Indicadors: Document aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), disponible a la web de l'ICP, enviat per correu electrònic a tot el personal, disponible a través de la futura Intranet i ratificat pel Patronat (acta de la reunió).
- **Acció 10: Actualització de la Normativa Interna de Regulació de la Jornada Laboral.** *Descripció:* Revisió de l'actual Normativa Interna de Regulació de la Jornada Laboral per corregir algunes mancances que s'hi ha detectat, incorporar-hi possibles millores i adaptar-la a noves disposicions legals. *Principis:* 13. *Calendari:* 1T 2026. *Responsable:* Àrea de Recursos Humans i Representació Legal de les Persones Treballadores. *Objectius/Indicadors:* Objectius: Facilitar la gestió de la jornada laboral per part del personal alhora que es compleix la normativa legal; mantenir o fins i tot ampliar els mecanismes de conciliació de la vida professional i personal (teletreball, flexibilitat horària, etc.). Indicadors: Document aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), enviat per correu electrònic a tot el personal, disponible a través de la futura Intranet i ratificat pel Patronat (acta de la reunió); enquesta de satisfacció entre el personal de plantilla sobre l'actualització de la normativa.
- **Acció 11: Enquesta sobre el grau de coneixement del Pla d'Acció de l'HRS4R.** *Descripció:* Realització d'una enquesta al personal del centre (tant investigador com de suport) sobre el grau d'implantació de l'HRS4R a l'ICP. *Principis:* 6. *Calendari:* 1T
- in Case of Gender Violence.** *Description:* Revision of the current protocol on the prevention of gender-based violence. *Principles:* 4, 5 and 13. *Timing:* 2Q 2026. *Responsible units:* Non-Discrimination Committee and Steering Committee. *Targets/Indicators:* Targets: Including specific measures against LGTBQIA+phobic violence (in accordance with the agreements established with the Legal Representation of Workers); improving reparation measures and the sanctioning regime. Indicators: Document approved by the Steering Committee (minute of the meeting), ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting), available on the ICP website and through the future Intranet, and emailed to all staff; number of internal complaints managed using the mechanisms detailed in the protocol.
- **Action 8: New Staff Selection & Recruitment Protocol.** *Description:* Development of a new Selection & Recruitment Protocol that revises the procedures on this matter included in the current Protocol for the Evaluation, Internal Promotion and Recruitment of Researchers and Technicians. *Principles:* 6, 7, 9, 10, 11 and 12. *Timing:* 2Q 2026. *Responsible units:* Director, General Manager, Legal Representation of Workers, Researchers Commission and Non-Discrimination Committee. *Targets/Indicators:* Targets: Extending OTM-R mechanisms to all contracts, including temporary ones and/or those linked to projects that are not evaluated by external funding agencies; adapting the protocol to the new professional categories that will be recognized in the future Salary Scale; implementing new equity measures or improving the pre-existing ones. Indicators: Document drafted by the Director and General Manager, reviewed by the Researchers Commission and the Non-Discrimination Committee, agreed with the Legal Representation of Workers (signature on the document), approved by the Steering Committee (minute of the meeting), available on the ICP website and through the future Intranet, emailed to staff, and ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting).
- **Action 9: New Organization Chart.** *Description:* Restructuring of the Organization Chart by redefining some areas and relocating others, as well as by renaming the research support departments. *Principles:* 10, 11 and 12. *Timing:* 2Q 2025. *Responsible units:* Steering Committee. *Targets/Indicators:* Targets: Promoting both the ICP Museum and knowledge transfer. Indicators: Document approved by the Steering Committee (minute of the meeting), available on the ICP website, emailed to all staff, available through the future Intranet, and ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting).
- **Action 10: Update of the Internal Rules for the Workday Regulation.** *Description:* Revision of the current Internal Rules for the Workday Regulation to correct some shortcomings that have been detected, incorporate possible improvements and adapt it to new legal provisions. *Principles:* 13. *Timing:* 1Q 2026. *Responsible units:* Human Resources and Legal Representation of Workers Area. *Targets/Indicators:* Targets: Facilitating the management of the working day by staff while complying with legal regulations; maintaining or even expanding the mechanisms for reconciling professional and personal life (teleworking, flexible working hours, etc.). Indicators: Document approved by the Steering Committee (minute of the meeting), emailed to all staff, available through the future Intranet, and ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting); satisfaction survey among the staff about the update of the regulation.
- **Action 11: Survey on the degree of knowledge of the HRS4R Action Plan.** *Description:* Conducting a survey of the center's staff (both researchers and support personnel) about HRS4R implementation at the ICP. *Principles:* 6. *Timing:* 1Q 2027. *Responsible*

2027. **Responsables:** Gerència i Àrea de Comunicació i Divulgació. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Avaluar el grau de coneixement i de satisfacció sobre la implantació de les polítiques de l'HRS4R a l'ICP, amb particular èmfasi en els mecanismes d'OTM-R previstos al present Pla d'Acció; analitzar si les accions de comunicació interna realitzades són suficients, o si cal ampliar-les i/o millorar-les. Indicadors: Preguntes de l'enquesta i document analitzant-ne els resultats aprovats pel Comitè d'Implantació de l'HRS4R (actes de les reunions).

- **Acció 12: Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.** **Descripció:** Realització d'una nova valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere que serveixi de base per a l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) del centre en el futur. Malgrat que l'ICP ja disposa d'una valoració dels llocs de treball, que s'utilitzarà per elaborar el proper PIO, caldrà que la següent incorpori criteris específics amb perspectiva de gènere. **Principis:** 8, 13, 14 i 15. **Calendari:** 1T 2028. **Responsables:** Gerència, Direcció i Representació Legal de les Persones Treballadores. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Identificar i corregir els esbiaixos de gènere presents en els mètodes tradicionals d'avaluació per evitar desigualtats retributives derivades de la feminització de determinats llocs de treball. Indicadors: Document elaborat per la Gerència i la Direcció, pactat amb la Representació Legal de les Persones Treballadores (signatura en el document) i aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió).
 - **Acció 13: Convocatòria d'eleccions de la representació legal de les persones treballadores.** **Descripció:** Convocar eleccions per renovar la Representació Legal de les Persones Treballadores, actualment integrada per tres delegats/des de personal, amb l'objectiu de Constituir un Comitè d'Empresa i un Comitè de Seguretat i Salut. Això requerirà la presentació de candidatures multipersonals i, tot i que correspondrà al personal del centre convocar les eleccions, la Direcció i la Gerència donaran totes les facilitats que calgui. **Principis:** 4, 5, 10, 11, 13, 14, 15 i 17. **Calendari:** 1T 2026. **Responsables:** Representació Legal de les Persones Treballadores. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Complir amb els requeriments sobre la Representació Legal de les Persones Treballadores per centres que superin les cinquanta persones treballadores contractades de manera contínua; incrementar la implicació del personal en la presa de decisions; agilitzar els processos relatius a la gestió de personal; garantir que els pactes assolits tinguin la consideració de normativa aplicable en matèria laboral. Indicadors: Acta de constitució de la mesa electoral, acta de les eleccions, i actes de constitució de tots dos comitès.
 - **Acció 14: Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.** **Descripció:** Realització periòdica d'una anàlisi de riscos psicosocials i implantació del pla d'acció que se'n derivi. Quan pertoqui fer la propera avaluació, es demanarà explícitament que incorpori la perspectiva de gènere. **Principis:** 4, 5 i 13. **Calendari:** 4T 2027. **Responsables:** Gerència i Delegats/des de Prevenció. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Prevenir i mitigar els possibles efectes adversos derivats de l'entorn laboral en la salut mental del personal del centre; identificar, analitzar i prevenir els factors de risc psicosocial que puguin afectar de manera diferencial les dones i els homes, i aplicar (si escau) mesures correctores. Indicadors: Informe elaborat per l'empresa de prevenció de riscos laborals aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió); nombre de recomanacions realitzades amb relació a les rebudes.
 - **Acció 15: Nova Escala Salarial.** **Descripció:** Revisió de l'Escala Salarial del centre mitjançant l'adaptació de les categories professionals del personal investigador i de suport al futur conveni sectorial de la recerca de Catalunya (actualment en negociació), així com la definició de subcategories. La nova escala no implicarà un increment dels seus corresponents a les
- **Acció 12: Valorization of job positions with a gender perspective.** **Description:** Carrying out a new valorization of job positions with a gender perspective that will serve as the basis for drafting a new Equal Opportunities Plan (EOP) of the center in the future. Although the ICP already has a valorization of job positions, which will be used to elaborate the next EOP, the subsequent one will need to incorporate specific criteria with a gender perspective. **Principles:** 8, 13, 14 and 15. **Timing:** 1Q 2028. **Responsible units:** General Manager, Director and Legal Representation of Workers. **Targets/Indicators:** Targets: Identifying and correcting the gender biases present in traditional evaluation methods to avoid pay inequalities derived from the feminization of certain jobs. Indicators: Document prepared by the General Manager and the Director, agreed with the Legal Representation of Workers (signature on document), and approved by the Steering Committee (minute of the meeting).
 - **Action 13: Call for elections for the legal representation of workers.** **Description:** Call for elections to renew the Legal Representation of Workers, currently composed of three staff delegates, with the aim of establishing a Works Council and a Health and Safety Committee. This will require the presentation of multipersonal candidacies, and even though it will be up to the center's staff to call the elections, the Director and the General Manager will facilitate the process as much as possible. **Principles:** 4, 5, 10, 11, 13, 14, 15 and 17. **Timing:** 1Q 2026. **Responsible units:** Legal Representation of Workers. **Targets/Indicators:** Targets: Complying with requirements about the Legal Representation of Workers for centers that have more than fifty workers on a continuous basis; increasing staff involvement in decision-making; streamlining processes related to staff management; guaranteeing that the agreements reached with the Legal Representation of Workers are considered applicable regulations in labor matters. Indicators: Minutes of the electoral board's constitution, the election, and the constitution of both committees.
 - **Action 14: Psychosocial risk assessment with gender perspective.** **Description:** Periodic performance of a psychosocial risk analysis and implementation of the resulting action plan. When the next assessment is due, it will be explicitly requested to incorporate a gender perspective. **Principles:** 4, 5 and 13. **Timing:** 4Q 2027. **Responsible units:** General Manager and Prevention Delegates. **Targets/Indicators:** Targets: Preventing and mitigating the possible adverse effects on the mental health of the center's staff derived from the work environment; identifying, analyzing, and preventing psychosocial risk factors that may differentially affect women and men, and applying (if need be) corrective measures. Indicators: Report prepared by the occupational risk prevention company approved by the Steering Committee (minute of the meeting); number of fulfilled recommendations relative to those received.
 - **Action 15: New Salary Scale.** **Description:** Revision of the center's Salary Scale by adapting the professional categories of researchers and support staff to the future sectoral agreement for research of Catalonia (currently under negotiation), as well as defining professional subcategories. The new scale will not imply an increase in the salaries corresponding to the currently recognized

categories reconegudes actualment, almenys fins que no ho determini l'entrada en vigor del futur conveni col·lectiu. **Principis:** 9, 12, 13, 14, 15 i 17. **Calendari:** 2T 2025. **Responsables:** Gerència, Direcció i Representació Legal de les Persones Treballadores. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Establiment de mecanismes objectius de desenvolupament de la carrera professional per a tot el personal de l'ICP que permetin mecanismes retributius més explícits i igualitaris; millora de la competitivitat del centre pel que fa a l'atracció i la retenció de talent. Indicadors: Document elaborat per la Direcció i la Gerència, pactat amb la Representació Legal de les Persones Treballadores (signatura en el document), aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), enviat per correu electrònic al personal, publicat a la futura Intranet, presentat en un Paleovermut (pòster divulgatiu) i ratificat pel Patronat (acta de la reunió); nombre d'adaptacions singulars de llocs de treball to the new (sub)categories.

categories, at least until this is determined by the enforcement of the future collective agreement. **Principles:** 9, 12, 13, 14, 15 and 17. **Timing:** 2Q 2025. **Responsible units:** General Manager, Director and Legal Representation of Workers. **Targets/Indicators:** Targets: Establishment of objective career development mechanisms for all the ICP staff that enable explicit and egalitarian remuneration mechanisms; improving the center's competitiveness in terms of talent attraction and retention. Indicators: Document drafted by the General Manager and the Director, agreed with the Legal Representation of Workers (signature on document), approved by the Steering Committee (minute of the meeting), emailed to the staff, published on the future Intranet, presented in a Paleovermut (dissemination poster), and ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting); number of singular position adaptations to the new (sub)categories.

- **Acció 16: Programa de Contractes Predoctorals Miquel Crusafont.** **Descripció:** Convocatòria successiva de quatre de contractes predoctorals de 4 anys finançats amb fons basals del centre. **Principis:** 2, 7, 8, 10, 11 i 12. **Calendari:** 4T 2026. **Responsables:** Comitè de Direcció. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Corregir la mancança estructural de personal investigador predoctoral (R1) a l'IPC (que no s'ha solucionat mitjançant convocatòries competitives) mitjançant l'increment de la proporció de doctorands/des a fins que hi hagi almenys quatre contractes predoctorals simultanis d'aquest programa; fomentar la direcció de tesis doctorals per part del personal investigador R3 del centre per fomentar-ne la competitivitat. Indicadors: Ofertes públiques de treball publicades a la web i resolucions de cada convocatòria firmades per una representació dels respectius Comitès de Selecció; nombre de tesis doctorals defensades per becaris/àris o estudiants de l'ICP (reportat als Informes Anuals).
- **Action 16: Program of Miquel Crusafont Predoctoral Contracts.** **Description:** Successive call for applications for four 4-year predoctoral contracts (R1) financed with the center's basal funds. **Principles:** 2, 7, 8, 10, 11 and 12. **Timing:** 4Q 2026. **Responsible units:** Steering Committee. **Targets/Indicators:** Targets: Correcting the structural lack of predoctoral researchers (R1) at the ICP (which has not been solved through competitive calls) by increasing the proportion of PhD students until there are at least four ongoing predoctoral contracts of this program simultaneously; boosting the supervision of doctoral dissertations by the R3 researchers of the center to promote their competitiveness. Indicators: Public job offers posted on the website and resolutions of each call signed by the representatives of the respective Selection Committees; number of PhD dissertations defended by ICP grantees or students (reported in the Annual Report).
- **Acció 17: Realització d'activitats que fomentin la cohesió de grup.** **Descripció:** Planificació i execució d'un programa d'activitats que fomenti la cohesió del personal del centre, que actualment està distribuït en dues seus diferents i diversos centres de treball addicionals. **Principis:** 17, 18, 19 i 20. **Calendari:** 2T 2026. **Responsables:** Comitè d'Implantació de l'HRS4R. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Promoure la interacció, en un entorn distès, de les persones treballadores que (pel fet de pertànyer a àrees o departaments diferents) habitualment no coincideixen per millorar l'ambient laboral; augmentar el sentiment de pertinença i el coneixement dels objectius comuns per part del personal de l'ICP; facilitar que tothom pugui expressar lliurement les seves necessitats i opinions. Indicadors: Enquestes de satisfacció sobre les activitats dirigides al personal analitzades pel Comitè d'Implantació de l'HRS4R (actes de les reunions) i notícies dels actes i activitats realitzats.
- **Action 17: Carrying out activities that promote group cohesion.** **Description:** Planning and execution of a program of activities that promote the cohesion of the center's staff, which is currently distributed in two different headquarters and several additional work centers. **Principles:** 17, 18, 19 and 20. **Timing:** 2Q 2026. **Responsible units:** HRS4R Implementation Committee. **Targets/Indicators:** Targets: Promoting the interaction, in a relaxed environment, of ICP workers who seldom coincide (due to belonging to different areas or departments) to improve the work environment; increasing the sense of belonging and knowledge of common goals by ICP personnel; facilitating that everyone can freely express their needs and opinions irrespective of type of contract or professional category. Indicators: Satisfaction surveys on activities aimed at staff analyzed by the HRS4R Implementation Committee (minutes of the meetings) and news of the events and activities performed posted on the website.
- **Acció 18: Posada en funcionament de la Intranet.** **Descripció:** Disseny i implantació d'un portal web intern (Intranet) restringit al personal de l'ICP. Aquesta acció es veurà facilitada per recent implantació a l'ICP de la plataforma informàtica Microsoft Office 365, que permet utilitzar el programari SharePoint per dissenyar la Intranet per a tot el personal, que ja disposa d'un compte corporatiu d'Office 365 vinculat a l'adreça de correu electrònic. **Principis:** 9 i 16. **Calendari:** 2T 2025. **Responsables:** Àrea d'Informàtica i Àrea de Comunicació i Divulgació. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Millorar la comunicació interna en múltiples aspectes, com per exemple facilitar l'accés als documents del centre (tant públics com interns), emplenar formularis, i reservar serveis i infraestructures. Indicadors: Disseny de la intranet aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), xarxa d'intranet en funcionament i comunicació per correu electrònic a tot el personal.
- **Action 18: Implementation of the Intranet.** **Description:** Design and implementation of an internal web portal (Intranet) restricted to ICP staff. This action will be facilitated by the recent implementation of IT platform Microsoft Office 365 at the ICP, which allows the use of SharePoint software to design the Intranet for all staff members, who already have an Office 365 corporate account linked to their email address. **Principles:** 9 and 16. **Timing:** 2Q 2025. **Responsible units:** IT Area and Communication & Dissemination Area. **Targets/Indicators:** Targets: Improving internal communication in multiple aspects, such as facilitating access to the center's documents (both public and internal), filling out forms, and booking services and infrastructures. Indicators: Intranet design approved by the Steering Committee (minute of the meeting), intranet network in operation, and communication by email to all staff.

- **Acció 19: Actualització del Protocol de Promoció Interna.** Descripció: Actualització del Protocol de Promoció Interna vigent al centre per adaptar-lo a la futura actualització de l'Escala Salarial, en què es definiran noves categories i subcategories professionals. Principis: 9, 12, 13, 14 i 15. Calendari: 2T 2026. Responsables: Comitè de Direcció, Representació Legal de les Persones Treballadores, Comissió de Personal Investigador, Comitè de No-Discriminació. Objectius/Indicadors: Objectius: Establiment de mecanismes objectius, transparents i equitatius que regulin la promoció entre categories; establiment de mecanismes similars que regulin la progressió entre les subcategories d'una mateixa categoria professional; dissenyar una estratègia de desenvolupament de la carrera professional per a tot el personal de l'ICP. Indicadors: Document revisat per la Comissió de Personal Investigador i el Comitè de No-Discriminació, aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió) i la Representació Legal de les Persones Treballadores (signatura en el document), enviat per correu electrònic al personal, disponible a través de la futura Intranet i ratificat pel Patronat (acta de la reunió); nombre de promocions realitzades mitjançant el nou protocol.
- **Action 19: Update of the Internal Promotion Protocol.** Description: Update of the Internal Promotion Protocol in force at the center by adapting it to the future update of the Salary Scale, in which new professional categories and subcategories will be defined. Principles: 9, 12, 13, 14 and 15. Timing: 2Q 2026. Responsible units: Steering Committee, Legal Representation of Workers, Researchers Commission, Non-Discrimination Committee. Targets/Indicators: Targets: Establishment of objective, transparent, and equitable mechanisms that regulate the promotion between categories; establishment of similar mechanisms to regulate the progression across subcategories within the same professional category; designing a career development strategy for all ICP staff. Indicators: Document reviewed by the Researchers Commission and the Non-Discrimination Committee, approved by the Steering Committee (minute of the meeting) and the Legal Representation of Workers (signature on document), emailed to staff, available through the future Intranet, and ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting); number of promotions accomplished through the new protocol.
- **Acció 20: Nou Protocol d'Avaluació Interna del Rendiment de la Recerca.** Descripció: Revisió dels mecanismes d'avaluació interna del personal investigador actualment inclosos en el Protocol per a l'Avaluació, Promoció Interna i Contractació de Personal Investigador i Tècnic. Això és necessari perquè han quedat desfasats (pet fer d'estar fonamentats en indicadors bibliomètrics basats en les revistes) i comporten una gran inversió de temps. D'acord amb les discussions prèvies amb el Consell Científic Assessor, el nou protocol utilitzarà Scopus (en lloc del Journal Citation Reports) com a base de dades de referència i s'aplicarà exclusivament al personal investigador R3 i R4. Principis: 3, 6, 8, 9, 12 i 14. Calendari: 2T 2024. Responsables: Direcció i Consell Científic Assessor. Objectius/Indicadors: Objectius: Regular l'avaluació del rendiment en recerca mitjançant mètriques de cada autor/a, és a dir, dels articles publicats en comptes de les revistes on s'han publicat (seguint les recomanacions de DORA); establiment de mecanismes més eficients i que impliquin una menor inversió de temps per avaluar el rendiment de la recerca del personal investigador que ja no està en formació. Indicadors: Document elaborat per la Direcció, revisat pel Consell Científic Assessor (acta de la reunió), aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió) i ratificat pel Patronat (acta de la reunió).
- **Action 20: New Protocol for Internal Evaluation of Research Performance.** Description: Revision of the internal evaluation mechanisms of researchers currently included in the Protocol for the Evaluation, Internal Promotion and Recruitment of Researchers and Technicians. This is necessary because they have become outdated (as a result of being grounded on journal-based bibliometric indicators) and are very time consuming. In accordance with previous discussions with the Scientific Advisory Board, the new protocol will use Scopus (instead of the Journal Citation Reports) as the reference database and apply this evaluation exclusively to R3 and R4 researchers. Indicators: Principles: 3, 6, 8, 9, 12 and 14. Timing: 1Q 2024. Responsible units: Director and Scientific Advisory Board. Targets/Indicators: Targets: Regulating the evaluation of research performance based on author's metrics, i.e., on published articles instead of the journals that published them (following the recommendations of DORA); establishment of more efficient and less time-consuming mechanisms for evaluating the research performance of the researchers that are no longer in training. Indicators: Document prepared by the Director, reviewed by the Scientific Advisory Board (minute of the meeting), approved by the Steering Committee (minute of the meeting), and ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting).
- **Acció 21: Normativa Interna per Garantir el Dret a la Desconnexió Digital.** Descripció: Redacció d'un document intern que garanteixi l'exercici del dret a la desconnexió digital per part de tot el personal de l'ICP, tot assegurant que les directrius pactades siguin compatibles amb el principal principi de flexibilitat horària que regeix la jornada laboral del centre (sobretot en el cas del personal investigador). A banda de les disposicions derivades de la legislació vigent, en aquesta normativa s'hi inclouran recomanacions específiques i es posarà èmfasi en la responsabilitat de les persones amb personal a càrrec seu a l'hora de vetllar per l'exercici d'aquest dret. Principis: 4, 5, 13 i 15. Calendari: 2T 2024. Responsables: Gerència, Direcció i Representació Legal de les Persones Treballadores. Objectius/Indicadors: Objectius: Ggarantir el descans del personal fora de l'horari laboral; prevenir els riscos psicosocials i els problemes de salut mental; promoure un bon equilibri entre la vida personal i professional. Indicadors: Document pactat entre la Gerència, la Direcció i la Representació Legal de les Persones Treballadores (signatura en el document), aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió), enviat per correu electrònic a tot el personal i ratificat pel Patronat (acta de la reunió).
- **Action 21: Internal Regulations to Guarantee the Right to Digital Disconnection.** Description: Drafting of an internal document that guarantees the exercise of the right to digital disconnection by all ICP staff, while ensuring that the agreed guidelines are compatible with the main principle of flexible working hours that governs the center's workday (especially, in the case of researchers). In addition to the provisions derived from current laws, these regulations will include specific recommendations and will emphasize the responsibility of people managing staff to ensure the exercise of this right. Principles: 4, 5, 13 and 15. Timing: 2Q 2024. Responsible units: General Manager, Director and Legal Representation of Workers. Targets/Indicators: Targets: Guaranteeing the personnel's rest outside working hours; preventing psychosocial risks and mental health problems; promoting a good work-life balance. Indicators: Document agreed between the General Manager, the Director and the Legal Representation of Workers (signature on document), approved by the Steering Committee (minute of the meeting), emailed to all staff, and ratified by the Board of Trustees (minute of the meeting).
- **Acció 22: Nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats.** Descripció: Redacció d'un nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) de l'ICP, coincidint amb la finalització de la vigència de l'anterior,
- **Action 22: New Equality Plan.** Description: Coinciding with the expiration of the previous Equal Opportunities Plan (EOP) of the ICP, drafting a new one with more ambitious objectives and

que tingui uns objectius més ambiciosos, i que estigui en consonància amb la legislació vigent. **Principis:** 4, 5, 10, 11, 13, 15 i 19. **Calendari:** 2T 2024. **Responsables:** Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (Direcció, Gerència i Representació Legal de les Persones Treballadores). **Objectius/Indicadors:** Objectius: Promoure la igualtat d'oportunitats real i efectiva entre dones i homes; prevenir els esbiaixos de gènere i evitar qualsevol tipus de discriminació en l'àmbit laboral. Indicadors: Document aprovat per la Comissió Negociadora (signatura en el document), registrat (comunicat oficial), i enviat per correu electrònic a tot el personal; grau d'acompliment del pla.

- **Acció 23: Constitució del Grup de Treball de l'ERC.** **Descripció:** Constitució d'un grup de treball centrat en les sol·licituds a les convocatòries Starting Grant i Consolidator Grant de l'ERC que, a més del Director i el Màger de Projectes, inclogui el personal investigador R2 i R3 del centre. **Principis:** 2, 6, 7, 8, 9, 14, 18, 19 i 20. **Calendari:** 1T 2024. **Responsables:** Direcció i Àrea de Projectes. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Formar i ajudar el personal investigador R2 i R3 en la redacció de sol·licituds competitives de projectes ERC; incrementar el nombre de sol·licituds presentades en aquestes convocatòries de l'ERC a curt i mitjà terminis; millorar la formació i la competitivitat del personal investigador R2 i R3. Indicadors: Acta de constitució del grup de treball i actes de les successives reunions; nombre de sol·licituds de projectes ERC que hagin resultat exitoses (reportades als Informes Anuals) respecte les presentades.
- **Acció 24: Obtenció d'un certificat de qualitat.** **Descripció:** Implantació dels procediments i els protocols de gestió necessaris per obtenir un certificat que ho acrediti. **Principis:** 10, 11, 13 i 17. **Calendari:** 4T 2028. **Responsables:** Departament de Gestió i Recursos Humans i Departament de Projectes i Transferència de Coneixement. **Objectius/Indicadors:** Objectius: millorar l'eficiència i la competitivitat del centre mitjançant l'optimització de la gestió interna de recursos, equipaments i infraestructures; acreditar externament l'excel·lència en la gestió del centre per consolidar el posicionament de l'ICP com a centre de referència internacional en paleontologia de vertebrats. Indicadors: Certificat emès per una empresa o entitat externa especialitzada.
- **Acció 25: Normativa Interna de Formació i Pla de Formació Biennal.** **Descripció:** Elaboració d'una normativa interna que reguli la formació contínua del personal de l'ICP i d'un primer pla de formació biennal. Ambdós documents hauran de ser consensuats amb la Representació Legal de les Persones Treballadores. **Principis:** 18 i 19. **Calendari:** 2T 2025. **Responsables:** Gerència i Representació Legal de les Persones Treballadores. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Regular la formació contínua a l'ICP; oferir a la plantilla de l'ICP activitats de formació personalitzades que, alhora, incloguin les necessitats formatives especificades en altres plans del centre (PIO, avaluació de riscos psicosocials, etc.). Indicadors: Documents pactats entre Gerència i la Representació Legal de les Persones Treballadores (signatura en els documents), aprovats pel Comitè de Direcció (acta de la reunió) i ratificats pel Patronat (acta de la reunió); nombre de formacions realitzades (inclòs el nombre d'assistents).
- **Acció 26: Accions de millora de la comunicació interna a través de tecnologies de la informació.** **Descripció:** Disseny i execució de diverses (com a mínim, dues) accions de comunicació interna basades en les tecnologies de la informació. **Principis:** 16. **Calendari:** 4T 2028. **Responsables:** Gerència. **Objectius/Indicadors:** Objectius: Millorar l'eficàcia de la comunicació interna de l'ICP perquè tot el personal tingui accés àgil i puntual a la informació rellevant del centre; promoure la comunicació interna entre el personal que treballa en diferents seus o que es troba temporalment treballant fora de les seus de l'ICP. Indicadors:
- aligned with current legislation. **Principles:** 4, 5, 10, 11, 13, 15 and 19. **Timing:** 2Q 2024. **Responsible units:** Negotiating Committee of the Equal Opportunities Plan (Director, General Manager and Legal Representation of Workers). **Targets/Indicators:** Targets: Promoting real and effective equal opportunities between women and men; preventing gender bias and avoiding any type of discrimination in the workplace. Indicators: Document approved by the Negotiating Committee (signature on document), registered (official communiqué), and emailed to all staff; degree of fulfillment of the plan.*
- **Action 23: Establishment of the ERC Working Group.** **Description:** Establishment of a working group focused on applications to Starting Grant and Consolidator Grant ERC calls that, in addition to the Director and Project Manager, includes the center's R2 and R3 researchers. **Principles:** 2, 6, 7, 8, 9, 14, 18, 19 and 20. **Timing:** Q1 2024. **Responsible units:** Director and Projects Area. **Targets/Indicators:** Targets: Training and helping R2 and R3 researchers in the drafting of competitive applications for ERC projects; increasing the number of applications submitted to these ERC calls in the short and medium terms; improving the training and competitiveness of R2 and R3 researchers. Indicators: Minutes the working group's constitution and of the successive meetings; number of successful ERC grant applications (reported in the Annual Reports) relative to those submitted.
- **Action 24: Obtaining a quality certificate.** **Description:** Implementation of the managerial procedures and protocols required to obtain an accreditation certificate. **Principles:** 10, 11, 13 and 17. **Timing:** 4Q 2028. **Responsible units:** Management & Human Resources Department and Projects & Knowledge Transfer Department. **Targets/Indicators:** Targets: Improving the efficiency and competitiveness of the center by optimizing the internal management of resources, equipment, and infrastructures; externally accrediting the center's excellence in management to consolidate the positioning of the ICP as a benchmark center in vertebrate paleontology at the international level. Indicators: Certificate issued by a specialized external company or entity.
- **Action 25: Internal Training Regulations and Biennial Training Plan.** **Description:** Drafting of internal rules about the training of ICP staff and elaboration of a first biennial training plan. Both documents must be agreed with the Legal Representation of Workers. **Principles:** 18 and 19. **Timing:** 2Q 2025. **Responsible units:** General Manager and Legal Representation of Workers. **Targets/Indicators:** Targets: Regulating continuous training at the ICP; organizing the contracting of training activities; offering personalized and flexible training activities to the ICP staff that, at the same time, include the training needs specified in other plans of the center (EOP, psychosocial risk assessment, etc.); promoting the personal and professional development of the center's staff. Indicators: Documents agreed between the General Manager and the Legal Representation of Workers (signature on document), approved by the Steering Committee (minute of meeting), and ratified by the Board of Trustees (minute of meeting); number of training actions performed (including the number of attendees).
- **Action 26: Actions to improve internal communication through information technologies.** **Description:** Design and execution of various (at least, two) internal communication actions based on information technologies. **Principles:** 16. **Timing:** 4Q 2028. **Responsible units:** General Manager. **Targets/Indicators:** Targets: Improving the effectiveness of ICP internal communication so that all staff has ready and timely access to the center's relevant information; promoting internal communication among staff members that work at different headquarters or is temporarily working outside the ICP headquarters. Indicators: Actions approved

Accions aprovades pel Comitè de Direcció (actes de les reunions) i anunciades al personal de l'ICP mitjançant correu electrònic un cop estiguin implantades.

by the Steering Committee (minutes of the meetings) and announced to ICP personnel by email once they are in force.

- Acció 27: Nou Programa de Voluntariat.** *Descripció:* Elaboració d'un Pla de Gestió del Programa de Voluntariat que reguli la participació de persones externes a l'ICP en les activitats del centre, incloent-hi la visió de l'ICP sobre el voluntariat i els principis que en regeixen la gestió. *Principis:* 6, 8, 10, 11, 15 i 20. *Calendari:* 2T 2026. *Responsable:* Departament de Projectes i Transferència de Coneixement. *Objectius/Indicadors:* Objectius: Especificar els drets i els deures de l'ICP i les seves persones voluntàries d'acord amb el marc legal vigent; fomentar la participació ciutadana mitjançant una gestió adequada de l'interès dels diversos públics que volen conèixer de primera mà les activitats que es desenvolupen a l'ICP; vehicular aquest interès de manera efectiva perquè contribueixi a la consecució dels objectius del centre (especialment pel que fa a la difusió i la conservació del patrimoni cultural paleontològic) i apropi la recerca paleontològica als diversos públics interessats; garantir que les persones voluntàries participin en les activitats de l'ICP amb totes les garanties de seguretat i rebin un retorn adequat en termes de formació i coneixement. *Indicadors:* Document aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió) i ratificat pel Patronat (acta de la reunió).
- Acció 27: New Volunteering Program.** *Description:* Elaboration of a Volunteering Program Management Plan that regulates the participation of people external to the ICP in the center's activities, including the ICP vision of volunteering and the principles that govern its management. *Principles:* 6, 8, 10, 11, 15 and 20. *Timing:* 2Q 2026. *Responsible units:* Projects & Knowledge Transfer Department. *Targets/Indicators:* Targets: Specifying the rights and duties of the ICP and its volunteers in accordance with the current legal framework; promoting citizen participation through an appropriate management of the interest of the various publics who want to learn firsthand about the activities that take place at the ICP; effectively channeling this interest so that it contributes to achieving the center's objectives (particularly with regard to the dissemination and conservation of paleontological cultural heritage) and bringing paleontological research closer to the various interested publics; ensuring that volunteers participate in ICP activities with all the safety guarantees and receive an adequate return in terms of training and knowledge. *Indicators:* Document approved by the Steering Committee (minute of meeting) and ratified by the Board of Trustees (minute of meeting).
- Acció 28: Programa de Suport a la Salut Mental de les Persones Treballadores.** *Descripció:* Elaboració d'un programa d'atenció psicològica adreçat a tot el personal del centre (contractat o adscrit). *Principis:* 4, 5 i 13. *Calendari:* 1T 2026. *Responsables:* Àrea de Recursos Humans. *Objectius/Indicadors:* Objectius: Proporcionar a tothom qui ho sol·liciti de la plantilla de l'ICP l'accés a un primer diagnòstic i assessorament en casos de malestar emocional o risc psicosocial vinculat a la feina; prevenir i minimitzar a escala institucional els riscos psicosocials (com l'estrès i el síndrome de desgast professional) i altres problemes de salut mental derivats de la feina. *Indicadors:* Document on s'explica el funcionament del programa aprovat pel Comitè de Direcció (acta de la reunió); nombre de persones treballadores que han gaudit d'aquest programa.
- Action 28: Mental Health Support Program for Workers.** *Description:* Elaboration of a mental health care program aimed at all center's staff (hired or ascribed). *Principles:* 4, 5 and 13. *Timing:* 1Q 2026. *Responsible units:* Human Resources Area. *Targets/Indicators:* Targets: Providing ICP staff with on-demand access to an initial diagnosis and advice in cases of emotional distress or psychosocial risk linked to work; preventing and minimizing psychological risks (such as stress and burnout syndrome) and other mental health problems derived from work at the institutional level. *Indicators:* Document explaining the functioning of the program approved by the Steering Committee (minute of meeting); number of employees that have enjoyed this program.

Política de contractació oberta, transparent i basada en mèrits (OTM-R)

Open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) policy

L'ICP va adoptar formalment la "Carta Europea del Personal Investigador" i el "Codi de Conducta per a la Contractació de Personal Investigador" el desembre de 2016, en el marc de l'Estratègia de Recursos Humans per a Investigadors (HRS4R) de la Unió Europea. Poc després, al febrer de 2017, es va constituir el Comitè d'Implantació de l'HRS4R, reconegut a l'Organigrama aprovat el 2018, amb l'objectiu de vetllar per la plena integració dels principis de la contractació oberta, transparent i basada en mèrits (OTM-R) al centre. Podem resumir les accions dutes a terme en el marc de l'anterior Pla d'Acció de l'HRS4R en els tres àmbits següents:

The ICP formally adopted the "European Charter for Researchers" and the "Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" in December 2016, within the framework of the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) of the European Union. Shortly afterwards, in February 2017, the HRS4R Implementation Committee was established, as recognized in the Organization Chart approved in 2018, with the aim of ensuring the full integration of the principles of open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) in the center. The actions carried out within the framework of the previous HRS4R Action Plan may be summarized in the following three areas:

- Retribució i categories professionals:** Un dels primers passos per garantir la transparència consistí a dissenyar i aprovar, el 2018, una Escala Salarial estructurada en quatre categories professionals per al personal investigador (R1-R4), seguint el Marc Europeu de Carreres de Recerca, i tres perfils per al personal tècnic (T1-T3). Aquesta Escala Salarial atribueix cada lloc de treball ocupat a l'ICP a la categoria professional corresponent i també n'estableix els rangs i complements salarials. La revisió anual de l'escala permet incorporar-hi millores i actualitzar-la d'acord amb els increments salarials estipulats per al personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya.
- Contractació i selecció de personal:** L'aprovació definitiva, el 2019, del Protocol per a l'Avaluació, la Promoció Interna
- Remuneration and professional categories:** One of the first steps to ensure transparency was to design and approve, in 2018, a Salary Scale structured into four professional categories for research staff (R1-R4), following the European Framework for Research Careers, and three profiles for technical staff (T1-T3). This Salary Scale attributes each job position held at the ICP to the corresponding professional category and also establishes the salary ranges and supplements. The annual revision of the scale allows for improvements to be incorporated and updated in accordance with the salary increases stipulated for staff of the public sector of the Generalitat de Catalunya.
- Staff recruitment and selection:** The final approval, in 2019, of the Protocol for the Evaluation, Internal Promotion and Recruitment of Researchers and Technicians, elaborated by the Management

i la Contractació de Personal Investigador i Tècnic, elaborat pel Comitè de Direcció amb aportacions del Comitè de No-Discriminació i la Comissió de Personal Investigador, representà un enorme pas endavant vers la plena implantació de les polítiques OTM-R a l'ICP. Aquest document, publicat al portal de Transparència de la pàgina web de l'ICP i enllaçat a les ofertes públiques de feina, regula els processos i mecanismes de selecció de places vacants o de nova creació finançades per fons basals de l'ICP, tot incorporant mesures específiques per garantir l'equitat, promoure la paritat de gènere i prevenir qualsevol tipus de discriminació. Des de la seva entrada en vigor, l'ICP ha resolt un total de 15 ofertes de feina mitjançant els mecanismes OTM-R inclosos en aquest protocol. Per maximitzar la transparència i optimitzar la difusió, totes les convocatòries es publiquen l'apartat "Treballa amb nosaltres" de la pàgina web de l'ICP, així com de les xarxes socials institucionals i canals especialitzats, que en el cas del personal investigador inclouen obligatòriament EURAXESS.

- **Desenvolupament de la carrera professional:** A més de definir les categories professionals, el Protocol per a l'Avaluació, la Promoció Interna i la Contractació de Personal Investigador i Tècnic aprovat el 2019 també establia els mecanismes de promoció interna i diverses mètriques per avaluar el rendiment del personal investigador a partir d'indicadors bibliomètrics. Posteriorment, el 2023, es va redactar un nou Protocol de Promoció Interna per substituir les disposicions incloses en el protocol anterior. Tot i les millores introduïdes, aquest protocol és provisional i haurà de ser revisat i ampliat, no només per adaptar-lo a les noves categories professionals previstes, sinó també per definir els mecanismes de progressió dins d'una mateixa categoria (incloent-hi, entre d'altres, noves mètriques d'avaluació del rendiment de la recerca).

L'avaluació intermèdia de la implantació de l'HRS4R a l'ICP, realitzada per la Comissió Europea el juliol de 2020, ja va reconèixer els avenços del centre a l'hora de garantir la transparència dels processos de contractació i desenvolupament professional. Tanmateix, l'ICP vol seguir avançant en aquest sentit mitjançant el nou Pla d'Acció. Es preveu enllestir un nou Protocol de Selecció i Contractació de Personal l'any 2026, no només per millorar les mesures d'OTM-R (amb especial atenció a la perspectiva de gènere), sinó també per fer-lo més flexible i estendre'n l'aplicació a totes les ofertes de feina de l'ICP. Actualment, només les ofertes finançades amb fons basals es regeixen obligatòriament pel protocol, mentre que els processos de selecció per contractes vinculats a projectes (i, per tant, finançats amb fons competitiu) no estan específicament regulats pel protocol (malgrat que es recomana seguir un procés similar, per bé que simplificat). El nou protocol s'adaptarà a les categories professionals incloses a la nova Escala Salarial, les quals seran les que, previsiblement, especificarà el futur conveni sectorial de la recerca de Catalunya. La redacció del nou Protocol de Selecció i Contractació de Personal serà duta a terme per la Direcció i la Gerència en col·laboració amb la Representació Legal de les Persones Treballadores, la Comissió de Personal Investigador i el Comitè de No-Discriminació. El document es farà públic a la pàgina web de l'ICP, i també estarà accessible a través de la futura intranet i es comunicarà a tot el personal per correu electrònic.

La modificació de les categories professionals incloses a l'Escala Salarial requerirà també actualitzar el Protocol de Promoció Interna, amb l'objectiu que estableixi de manera transparent els procediments per promocionar entre categories i defineixi criteris objectius i equitatius per progressar entre subcategories. Això permetrà un adequat desenvolupament de la carrera professional, mitjançant la incorporació sistemes objectius, transparents, meritocràtics i amb perspectiva de gènere, que garanteixin la igualtat d'oportunitats. En el cas del personal investigador, aquests mecanismes es basaran en nous criteris d'avaluació del rendiment de la recerca que s'ajustin millor als estàndards internacionals reconeguts actualment. A més, s'implantaràn altres mecanismes

Committee with contributions from the Non-Discrimination Committee and the Research Personnel Commission, represented a huge step forward toward the full implementation of OTM-R policies at the ICP. This document, published in the Transparency portal of the ICP website and linked to public job offers, regulates the processes and mechanisms for selecting vacant or newly created positions financed by the ICP basal funds, while incorporating specific measures to guarantee equity, promote gender parity, and prevent any type of discrimination. Since its entry into force, the ICP has resolved a total of 15 job offers through the OTM-R mechanisms included in this protocol. To maximize transparency and optimize dissemination, all calls are published on the "Work with us" page of the ICP website, as well as on institutional social networks and specialized channels, which in the case of research staff must include EURAXESS.

- **Career development:** *In addition to defining professional categories, the Protocol for the Evaluation, Internal Promotion and Recruitment of Researchers and Technicians approved in 2019 further established internal promotion mechanisms as well as various metrics to evaluate the performance of researchers based on bibliometric indicators. Subsequently, in 2023, a new Internal Promotion Protocol was drafted to replace the provisions included in the previous protocol. Despite the improvements introduced, this protocol is provisional and will have to be revised and expanded, not only to be adapted to the new professional categories planned, but also to define the progression mechanisms within the same category (including, among others, new metrics for evaluating research performance).*

The interim evaluation of the HRS4R implementation at the ICP, carried out by the European Commission in July 2020, already acknowledged the progress made by the center in ensuring the transparency of recruitment and professional development processes. However, the ICP aims to continue making progress in this regard through the new Action Plan. A new Protocol for Staff Selection & Recruitment is scheduled for 2026, not only to improve the OTM-R measures (with particular attention to gender perspective), but also to make it more flexible and extend its application to all ICP job offers. Currently, only the offers that are financed with basal funds are mandatorily ruled by the protocol, while selection processes for contracts linked to projects (and, therefore, financed with competitive funds) are not specifically regulated by the protocol (even though it is recommended to follow a similar, albeit simplified, process). The new protocol will adapt to the professional categories included in the new Salary Scale, which will predictably be those specified in the future research sectoral agreement of Catalonia. The drafting of the new Protocol for Staff Selection & Recruitment will be carried out by the Director and the General Manager in collaboration with the Legal Representation of Workers, the Research Personnel Commission, and the Non-Discrimination Committee. The document will be publicized on the ICP website, and it will also be accessible through the future intranet and will be communicated to all staff by email.

The modification of the professional categories included in the Salary Scale will also require updating the Internal Promotion Protocol, with the aim of transparently establishing the procedures for the promotion between categories, as well as defining objective and equitable criteria for progress between subcategories. This will allow for an adequate development of professional careers, by incorporating objective, transparent, merit-based, and gender-sensitive systems that guarantee equal opportunities. In the case of researchers, these mechanisms will be based on new criteria for evaluating research performance that better comply with currently recognized international standards. In addition, other performance evaluation mechanisms will be implemented, not only for support staff, but also for researchers, by considering other tasks inherent to academic activity (such as fundraising, teaching, supervision, mentoring, dissemination, and community service), which are often not reflected in publications. This new protocol will be drawn up by the Steering Committee, in collaboration with the Legal Representation of

d'avaluació del rendiment, no només per al personal de suport, sinó també pel personal investigador, que tinguin en compte altres tasques pròpies de l'activitat acadèmica (com la captació de fons, la docència, la supervisió, el mentoratge, la divulgació i el servei a la comunitat, que sovint no queden reflectides en forma de publicacions. Aquest nou protocol serà elaborat pel Comitè de Direcció, en col·laboració amb la Representació Legal de les Persones Treballadores, la Comissió de Personal Investigador i el Comitè de No-Discriminació, i es difondrà a través dels mateixos canals que Protocol de Selecció i Contractació de Personal.

Amb totes aquestes accions incloses en el nou Pla d'Acció de l'HRS4R, l'ICP reforçarà el seu compromís en els principis de l'OTM-R i continuarà avançant cap a una política de recursos humans alineada amb els principis de la Carta Europea del Personal Investigador, tot promovent aspectes clau com la mobilitat, l'eficiència, la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament professional continuat.

Implantació

Implantació planificada. El nou Pla d'Acció de l'HRS4R de l'ICP per al període 2024-2028 preveu un conjunt d'accions concretes per alinear més plenament la gestió dels recursos humans del centre amb els estàndards europeus d'excel·lència, transparència i igualtat en la recerca. Aquestes accions tenen com a objectiu millorar tant les condicions laborals i el desenvolupament professional del personal investigador, com la qualitat i l'impacte de la recerca desenvolupada al centre. Alhora, es pretén que aquestes millores no només beneficiïn les condicions del personal investigador, sinó també les del personal de suport (tant directe com indirecte) a la recerca (incloent-hi el personal d'administració i serveis), tenint sempre en compte les particularitats dels diversos tipus de categoria professional. Les principals accions previstes es poden resumir en les següents línies d'actuació:

- **Actualització i difusió de protocols ètics:** Es revisaran i difondran els codis de conducta i protocols d'ètica en recerca, reforçant els mecanismes que garanteixen la integritat científica i la transparència.
- **Millora dels processos de selecció i contractació:** Es revisaran i ampliaran els procediments de selecció de personal per garantir que la contractació sigui oberta, transparenta i basada en mèrits per a tots els llocs de treball, afavorint així la igualtat d'oportunitats i l'atracció de talent internacional.
- **Desenvolupament de la carrera investigadora:** Es definiran itineraris de carrera professional i s'impulsaran accions de formació contínua, mentoratge i suport al desenvolupament professional, especialment dirigides al personal en etapes inicials de la carrera investigadora.
- **Millora de les condicions laborals i la conciliació:** Es revisaran les polítiques internes per fomentar la conciliació de la vida laboral i personal, la igualtat de gènere, la prevenció de riscos laboral i un entorn de treball inclusiu.
- **Impuls de la comunicació i participació interna:** Es reforçaran els canals de comunicació interna i es fomentarà la participació del personal en la presa de decisions i en l'avaluació de les polítiques de recursos humans.
- **Seguiment i avaluació periòdica:** Es definiran indicadors específics i mecanismes de seguiment per monitoritzar la implantació de les accions i ajustar-les a les necessitats del centre.

El cronograma previst per a la implantació del nou Pla d'Acció de l'HRS4R de l'ICP s'estén des de 2024 a 2028 i s'ha dissenyat per garantir una execució progressiva i consensuada de les accions. Tot i que se'n preveu una implantació ordenada, no es descarta que hi hagi retards per motius imprevistos o ajustos en el calendari per raons estratègiques. Val a dir que un bon nombre d'accions es concentren en el segon trimestre de cada any, ja que sovint requereixen la ratificació per part del Patronat de l'ICP, per bé que, ens molts casos, les accions ja estaran implantades de facto amb

Workers, the Research Staff Commission, and the Non-Discrimination Committee, and will be disseminated through the same channels as the Staff Selection & Recruitment Protocol.

With all these actions included in the new HRS4R Action Plan, the ICP will reinforce its commitment to the principles of OTM-R and will continue to move toward a human resources policy aligned with the principles of the European Charter for Researchers, while promoting key aspects such as mobility, efficiency, equal opportunities, and continuous professional development.

Implementation

Planned implementation. The new HRS4R Action Plan of the ICP for the period 2024-2028 plans a set of specific actions to more fully align the management of the center's human resources with the European standards of excellence, transparency, and equality in research. These actions aim to improve both the working conditions and professional development of researchers, as well as the quality and impact of the research carried out at the center. At the same time, it is intended that these improvements will not only benefit the researchers' conditions, but also those of the (both direct and indirect) research support staff (including administrative and service staff), always considering the particularities of the different types of professional category. The main actions planned can be summarized in the following lines of action:

- **Update and dissemination of ethical protocols:** The codes of conduct and research ethics protocols will be revised and disseminated, reinforcing the mechanisms that guarantee scientific integrity and transparency.
- **Improvement of selection and recruitment processes:** Personnel selection procedures will be revised and expanded to ensure that recruitment is open, transparent, and merit-based for all positions, thus promoting equal opportunities and attracting international talent.
- **Research career development:** Professional career paths will be defined and continuous training, mentoring, and professional development support actions will be promoted, especially aimed at staff in the initial stages of their research careers.
- **Improvement of working conditions and work-life balance:** Internal policies will be revised to promote work-life balance, gender equality, occupational risk prevention, and an inclusive work environment.
- **Promotion of internal communication and participation:** Internal communication channels will be strengthened and staff participation in decision-making and the evaluation of human resources policies will be encouraged.
- **Monitoring and periodic evaluation:** Specific indicators and follow-up mechanisms will be defined to monitor the implementation of actions and adjust them to the needs of the center.

The planned implementation timing of the new HRS4R Action Plan of the ICP extends from 2024 to 2028 and has been designed to guarantee a progressive and consensual execution of the actions. Although an orderly implementation is expected, delays due to unforeseen reasons or schedule adjustments because of strategic reasons cannot be ruled out. It is worth noting that a good number of actions are concentrated in the second quarter of each year, as they often require ratification by the ICP Board of Trustees, albeit in many cases the actions will have already been implemented de facto beforehand.

The process will begin in 2024 with the renewal of the composition of the HRS4R Implementation Committee and awareness-raising

PLA D'ACCIÓ DE L'HRS4R (2024-2028)			
Acció	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	IMPLANTACIÓ
1	Nou Pla Estratègic (2026-2029)	2T 2026	EN CURS
2	Manual de Benvinguda	4T 2026	EN CURS
3	Protocol per la Rendició de Comptes de les Despeses	1T 2026	EN CURS
4	Formació en prevenció de riscos laborals	4T 2025	PARCIAL
5	Actualització de la Normativa Interna de Seguretat dels Sistemes de la Informació	1T 2026	PENDENT
6	Actualització i aplicació del Protocol de Privacitat i Mesures de Seguretat	1T 2027	PENDENT
7	Revisió del Protocol per a la Prevenció i Actuació davant de les Violències Masclistes	2T 2026	EN CURS
8	Nou Protocol de Selecció i Contractació de Personal	2T 2026	PENDENT
9	Nou Organigrama	2T 2025	COMPLETA
10	Actualització de la Normativa Interna de Regulació de la Jornada Laboral	1T 2026	PENDENT
11	Enquesta sobre el grau de coneixement del Pla d'Acció de l'HRS4R	1T 2027	PENDENT
12	Valorització dels llocs de treball amb perspectiva de gènere	1T 2028	PENDENT
13	Convocar eleccions de la representació legal de les persones treballadores	1T 2026	PENDENT
14	Avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	4T 2027	PENDENT
15	Nova Escala Salarial	2T 2025	COMPLETA
16	Programa de Contractes Predoctorals Miquel Crusafont	4T 2026	PARCIAL
17	Realització d'activitats que fomentin la cohesió de grup	2T 2026	EN CURS
18	Posada en funcionament de la Intranet	2T 2025	EN CURS
19	Actualització del Protocol de Promoció Interna	2T 2026	PENDENT
20	Nou Protocol d'Avaluació Interna del Rendiment de la Recerca	2T 2024	COMPLETA
21	Normativa Interna per Garantir el Dret a la Desconnexió Digital	2T 2024	COMPLETA
22	Nou Pla d'Igualtat	4T 2024	COMPLETA
23	Constitució del Grup de Treball de l'ERC	1T 2024	COMPLETA
24	Obtenció d'un certificat de qualitat	4T 2028	PENDENT
25	Normativa Interna de Formació i Pla de Formació Biennal	2T 2025	COMPLETA
26	Accions de millora de la comunicació interna a través de tecnologies de la informació	4T 2028	PENDENT
27	Nou Programa de Voluntariat	2T 2026	COMPLETA
28	Programa de Suport a la Salut Mental de les Persones Treballadores	1T 2026	PENDENT

anterioritat.

El procés s'iniciarà el 2024 amb la renovació de la composició del Comitè d'Implantació de l'HRS4R i accions de sensibilització de tot el personal sobre els objectius del nou pla. Les accions previstes per al primer any estan destinades a millorar les condicions de treball (com la igualtat i la desconnexió digital), així com l'excel·lència en la recerca i la transparència en l'avaluació del personal investigador. A partir de 2025, s'impulsaran accions més específiques destinades a millorar les condicions laborals i les polítiques d'OTM-R (com la nova Escala Salarial), la formació contínua (Normativa i Pla de Formació), l'organització (reestructuració de l'Organigrama), la comunicació interna (implantació de la Intranet), i la seguretat (formació en prevenció de riscos laborals). Alhora, el progressiu desplegament del nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats, a partir de 2025, permetrà reforçar les polítiques de conciliació, implantar nous mecanismes d'equitat i integrar la perspectiva de gènere de manera transversal en la cultura organitzativa del centre. En paral·lel, el Comitè d'Implantació de l'HRS4R farà un seguiment actiu del grau d'acompliment del Pla d'Acció, a partir de la recopilació dels indicadors de les diverses accions, mitjançant reunions trimestrals. A partir de 2025, aquest comitè també valorarà la conveniència d'afegir noves accions al Pla d'Acció, ja sigui per iniciativa pròpia o a proposta del Comitè de Direcció, la Comissió de Personal Investigador o el Comitè de No-Discriminació.

L'any 2026 representarà un punt d'inflexió en el desplegament del Pla d'Acció per dues raons: primer, perquè s'assolirà el punt

actions for all staff about the objectives of the new plan. The actions planned for the first year are aimed at improving working conditions (such as equality and digital disconnection), as well as excellence in research and transparency in the evaluation of researchers. From 2025 onward, more specific actions will be promoted, aimed at improving working conditions and OTM-R policies (such as the new Salary Scale), continuous training (Regulations and Training Plan), organization (restructuring of the Organization Chart), internal communication (implementation of the Intranet), and safety (training in occupational risk prevention). At the same time, the progressive deployment of the new Equal Opportunities Plan, from 2025 onward, will allow for the reinforcement of work-life balance policies, the implementation of new equity mechanisms, and the transversal integration of gender perspective in the organizational culture of the center. In parallel, the HRS4R Implementation Committee will actively monitor the level of compliance with the Action Plan, based on the compilation of the indicators for the various actions, by means of quarterly meetings. From 2025 onward, this committee will also assess the suitability of adding new actions to the Action Plan, either on its own initiative or at the proposal of the Steering Committee, the Researchers Commission, or the Non-Discrimination Committee.

The year 2026 will represent an inflection point in the implementation of the Action Plan for two reasons: first, because the midpoint of the plan's execution period will be reached; and second, because it will be necessary to carry out an interim evaluation of the plan's state of implementation. All of this will make it possible to determine whether

HRS4R ACTION PLAN (2024-2028)			
ACTION	DESCRIPTION	TIMING	IMPLEMENTATION
1	New Strategic Plan (2026-2029)	ONGOING	2Q 2026
2	Welcome Handbook	ONGOING	4Q 2026
3	Protocol for Fund Expenditure Accountability	ONGOING	1Q 2026
4	Training in occupational risk prevention	PARTIAL	4Q 2025
5	Update of the Internal Rules of the Information Systems Security	PENDING	1Q 2026
6	Update and application of the Privacy and Security Measures Protocol	PENDING	1Q 2027
7	Revision of the Guide of Prevention and Action in Case of Gender Violence	ONGOING	2Q 2026
8	New Staff Selection & Recruitment Protocol	PENDING	2Q 2026
9	New Organization Chart	FULL	2Q 2025
10	Update of the Internal Rules for the Workday Regulation	PENDING	1Q 2026
11	Survey on the degree of knowledge of the HRS4R Action Plan	PENDING	1Q 2027
12	Valorization of job positions with a gender perspective	PENDING	1Q 2028
13	Call for elections for the legal representation of workers	PENDING	1Q 2026
14	Psychosocial risk assessment with gender perspective	PENDING	4Q 2027
15	New Salary Scale	FULL	2Q 2025
16	Program of Miquel Crusafont Predoctoral Contracts	PARTIAL	4Q 2026
17	Carrying out activities that promote group cohesion	ONGOING	2Q 2026
18	Implementation of the Intranet	ONGOING	2Q 2025
19	Update of the Internal Promotion Protocol	PENDING	2Q 2026
20	New Protocol for Internal Evaluation of Research Performance	FULL	2Q 2024
21	Internal Regulations to Guarantee the Right to Digital Disconnection	FULL	2Q 2024
22	New Equality Plan	FULL	4Q 2024
23	Establishment of the ERC Working Group	FULL	1Q 2024
24	Obtaining a quality certificate	PENDING	4Q 2028
25	Internal Training Regulations and Biennial Training Plan	FULL	2Q 2025
26	Actions to improve internal communication through information technologies	PENDING	4Q 2028
27	New Volunteering Program	FULL	2Q 2026
28	Mental Health Support Program for Workers	PENDING	1Q 2026

mitjà del període d'execució del pla; i, segon, perquè caldrà dur a terme l'avaluació intermèdia de l'estat d'implantació del pla. Tot plegat permetrà determinar si el procés avança a bon ritme, així com identificar possibles mancances o aspectes millorables, tot introduint (si escau) els ajustos necessaris en la temporització de les accions que estiguin endarrerides. D'altra banda, 2026 és també l'any pel qual s'ha previst la implantació completa de gairebé la meitat d'accions. Això respon, en part, al fet que moltes d'aquestes accions requereixen un cert temps de preparació, i també a la necessitat d'evitar una sobrecàrrega de feina durant els darrers anys del pla—durant el quals, a més de les accions ja previstes, s'hauran d'executar les que s'hagin afegit posteriorment o hagin patit endarreriments. Les accions previstes pel 2026 són molt diverses, però en destaca l'elaboració d'un nou Pla Estratègic del centre, amb implicacions transversals en aspectes molt diversos, tant de gestió com de recerca. Altres accions importants previstes pel 2026 estan destinades a millorar les polítiques d'OTM-R i la captació/retenció de talent (com ara el nou protocol de selecció i contractació, la revisió del protocol de promoció interna i el programa de contractes predoctorals), les condicions de treball del personal (incloent-hi, a més dels protocols de contractació i promoció ja esmentats, la revisió de la normativa sobre la jornada laboral i iniciatives per fomentar la cohesió de grup), la prevenció de l'assetjament i de la discriminació (revisió del protocol per a la prevenció de violències masclistes), l'acollida del nou personal (manual de benvinguda), la participació ciutadana (programa de voluntariat), la gestió

the process is progressing at a good pace, as well as to identify possible shortcomings or aspects that may be improved, introducing (if need be) the necessary adjustments in the timing of actions that are behind schedule. On the other hand, 2026 is also the year for which the full implementation of almost half of the actions has been planned. This is partly due to the fact that many of these actions require a certain amount of preparation time, and also to the need to avoid an overload of work during the final years of the plan—during which, in addition to the actions already planned, those that have been added later or have suffered delays will have to be executed. Although the actions planned for 2026 are very diverse, the development of a new Strategic Plan for the center stands out, with cross-cutting implications in very different aspects of both management and research. Other important actions planned for 2026 are aimed at improving OTM-R policies and talent recruitment/retention (such as the new selection and hiring protocol, the revision of the internal promotion protocol and the predoctoral contract program), staff working conditions (including, in addition to the hiring and promotion protocols already mentioned, the revision of the regulations on working hours and initiatives to promote group cohesion), the prevention of harassment and discrimination (revision of the protocol for the prevention of sexist violence), the reception of new staff (welcome handbook), citizen participation (volunteer program), financial management (accountability protocol), IT security (update of the corresponding internal regulations), and staff participation in decision-making (holding union elections to establish a Company Workers' Committee).

financera (protocol per a la rendició de comptes), la seguretat informàtica (actualització de la normativa interna corresponent), i la participació del personal en la presa de decisions (celebració d'eleccions sindicals per constituir un Comitè d'Empresa).

Durant els darrers dos anys del Pla d'Acció, a banda de completar aquelles accions que no s'hagin pogut implantar en el termini previst o que s'hagin afegit amb posterioritat, caldrà desplegar diverses mesures que, per la seva complexitat o periodicitat intrínseca, han estat planificades per a aquest període final. Així, l'any 2027 es preveu implantar tres accions, dues de les quals centrades en la millora de les condicions de treball: una per garantir la seguretat en el tractament de les dades personals i una altra per avaluar els riscos psicosocials en l'entorn laboral. La tercera acció consistirà en una enquesta adreçada al personal per avaluar el grau de coneixement sobre les polítiques de l'HRS4R. Pel 2028, al seu torn, s'han previst tres accions destinades a millorar les condicions de treball (valoració dels llocs de treball), la gestió (obtenció d'un certificat de qualitat), i la comunicació interna (mitjançant tecnologies de la informació). Tant l'avaluació de riscos psicosocials com la valoració dels llocs de treball es duran a terme la incorporació d'una perspectiva de gènere, reforçant així el compromís del centre amb les polítiques d'igualtat. En paral·lel, durant aquest darrer any es començarà a preparar l'avaluació final del pla, amb la mirada posada en l'elaboració d'un nou Pla d'Acció que refermi el compromís del centre amb les polítiques de l'HRS4R mitjançant la renovació del guardó. Aquesta avaluació haurà d'anar més enllà del grau d'implantació de les diverses les accions i, per tant, inclourà una anàlisi de l'impacte real sobre les condicions laborals, el clima de treball, la captació i retenció de talent i l'excel·lència en la recerca i la gestió. En aquest sentit, serà necessari dur a terme una interpretació rigorosa i transversal dels resultats de l'enquesta realitzada al personal durant l'any anterior.

Grau d'implantació. El grau actual d'implantació del nou Pla d'Acció de l'HRS4R (2024-2028) es resumeix en la taula que trobareu a continuació. Del total de 28 accions previstes, un 29% (8) estan completament implantades, un 21% (6) estan en curs, un 7% (2) estan parcialment implantades, i un 43% (12) resten pendents. Les accions totalment implantades inclouen no només les 4 previstes pel 2024 i 3 de les 5 previstes pel 2025, sinó fins i tot una de les previstes pel 2026, que s'ha pogut implantar abans del previst. La resta d'accions previstes pel 2025 estan en curs o parcialment implantades. Per tant, podem concloure que la implantació del nou Pla d'Acció progressa a bon ritme i que, de moment, no pateix cap retard sobre el calendari previst inicialment.

During the last two years of the Action Plan, in addition to completing those actions that could not be implemented before the expected deadline or that were added later, it will be necessary to deploy several measures that, due to their complexity or intrinsic periodicity, have been planned for this final period. Thus, in 2027, three actions are planned to be implemented, two of which focus on improving working conditions: one to guarantee security in the processing of personal data, and another to assess psychosocial risks in the work environment. The third action will consist of a survey aimed at staff to assess the degree of knowledge about HRS4R policies. For 2028, in turn, three actions have been planned to improve working conditions (job evaluation), management (obtaining a quality certificate), and internal communication (through information technologies). Both the psychosocial risk assessment and the job evaluation will be carried out by incorporating a gender perspective, thus reinforcing the center's commitment to equality policies. In parallel, during this last year, preparations will begin for the final evaluation of the plan, with an eye on the elaboration of a new Action Plan to reaffirm the center's commitment to HRS4R policies through the renewal of the award. This evaluation will have to go beyond the degree of fulfillment of the various actions and, therefore, will include an analysis of the real impact on working conditions, the work climate, talent recruitment and retention, and excellence in research and management. In this sense, it will be necessary to carry out a rigorous and cross-cutting interpretation of the results of the staff survey carried out during the previous year.

Implementation degree. The current degree of implementation of the new HRS4R Action Plan (as of July 2025) is summarized in the table below. Of the total of 28 planned actions, 29% (8) are fully implemented, 21% (6) are ongoing, 7% (2) are partially implemented, and 43% (12) are pending. The fully implemented actions include not only the 4 planned for 2024 and 3 of the 5 planned for 2025, but even one of those planned for 2026, which was implemented earlier than planned. The remaining actions planned for 2025 are ongoing or partially implemented. Therefore, we can conclude that the implementation of the new Action Plan is progressing at a good pace and that, for the time being, it is not suffering any delays compared to the initially planned schedule.