

European Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers : GAP analysis overview			
Status: to what extent does this organisation meet the following principles?	Impleme ntation: ++ = fully impleme nted +/- = almost but not fully impleme nted -/+ = partially impleme nted -- = insuffici ently impleme nted	In case of --, -/+, or +/-, please indicate the actual “gap” between the principle and the current practice in your organisation. If relevant, list any national/regional legislation or organisational regulation currently impeding implementation	Initiatives undertaken and/or suggestions for improvement:
Ethical and Professional Aspects			
1. Research freedom	+/-	Free text 300 words maximum <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> 	Free text 200 words maximum

m		<p>Constitución Española Artículos 20.1, 44.2, 149.1. 15.^a. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</p> <p>Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Título VII</p> <p>(+)</p> <p>. Se dispone de una Oficina de Investigación Responsable (OIR) Evalúa temas éticos, normativo, riesgos, ... http://oir.umh.es/</p> <p>(-)</p> <p>***Revisar la libertad por parte de los investigadores, existiendo casos particulares de censura de los objetos de estudio por razones morales y subjetivas (Bellas Artes).</p> <p>*** Falta difundir más los principios éticos de la investigación por áreas de conocimiento.</p> <p>*** Falta actualizar y difundir el Código de Buenas Prácticas Científicas existente: http://oep.umh.es/files/2012/01/cbpc_es.pdf</p>	<p>1ACC. Tener un Código de Buenas Prácticas Científicas actualizado y difundirlo por áreas de conocimiento</p>
2. Ethical principi	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos</p>	<p>1ACC. Tener un Código de Buenas Prácticas</p>

es	<p>10, 15.1.a)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. . Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente. . Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica. . Ley 32/2007, de 7 de noviembre, para el cuidado de los animales, en su explotación, transporte, experimentación y sacrificio. . Real Decreto 53/2013, de 1 de febrero, por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia. (+) . Se dispone de una Oficina de Investigación Responsable (OIR). Hay un comité de ética http://oir.umh.es/ . Acreditados a nivel nacional para evaluar proyectos de investigación con animales. . Normas relacionadas con ética de la investigación en humanos y sus muestras: http://oep.umh.es/solicitud-de-evaluacion/humanos-y-muestras-humanas/normativa-humanos/ . Normas relacionadas con ética de la investigación en animales: http://oep.umh.es/solicitud-de-evaluacion/animales/ . Normas relacionadas con la prevención de riesgos en investigación: http://oep.umh.es/solicitud-de-evaluacion/agentes-biologicos-y-organismos-modificados-geneticamente/normativa-omgs/ . Comité de ética de humanos, se evalúan proyectos de estudios de sociología, 	Científicas actualizado y difundirlo por áreas de conocimiento
----	---	--

		<p>psicología, ciencias del deporte. Autonomía universitaria.</p> <p>. Reglamento Órgano Evaluador de Proyectos: http://oir.umh.es/presentacion/reglamento/</p> <p>(-)</p> <p>*** Elaboración de un Código Ético de la UMH actualizado de buenas prácticas científicas basado en un listado de políticas y guías. Recoger en este código que es obligatorio publicar los resultados de investigación y añadir que el investigador tendrá responsabilidad si la financiadora entrega los fondos en plazo.</p> <p>*** Actualización de las normativas y su adaptación a las convocatorias. Mayor conocimiento del detalle de las normas por parte de los investigadores.</p>	
3.Profesional responsibility	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 15</p> <p>. Ley 21/2014, de Propiedad Intelectual.</p> <p>. Ley 24/2015, de Patentes.</p> <p>(+)</p> <p>. En este sentido tal y como se establece en la Normativa de Propiedad Industrial e Intelectual (PII) con anterioridad a la solicitud de patente se solicita un Informe Tecnológico de patentes (art. 8.2) y si es negativo porque ya existe en el mercado, no se solicita la patente</p> <p>http://otri.umh.es/files/2010/12/20160321-Normativa-sobre-los-Derechos-de-Propiedad-Industrial-e-Intelectual-de-la-Universidad-Miguel-Hern%C3%A1ndez-</p>	<p>1ACC. Tener un Código de Buenas Prácticas Científicas actualizado y difundirlo por áreas de conocimiento</p> <p>2ACC Fomentar la colaboración entre los grupos de investigación de la UMH</p> <p>5ACC Tener un Plan de Difusión</p>

	<p>de-Elche-UMH.pdf</p> <p>. En cuanto al plagio, dirigido a la Propiedad Intelectual (Normativa de Comité Editorial) , para evitar que se duplique la investigación o las patentes http://biblioteca.umh.es/servicios-al-profesorado/acceso-abierto-y-propiedad-intelectual/</p> <p>https://otri.umh.es/proteccion-resultados/patentes/</p> <p>. Órgano Evaluador de Proyectos (resolución conflictos de integridad científica): Ver reglamento interno OEP (Órgano Evaluador de Proyectos) http://secregralserv.umh.es/files/2009/07/Reglamento-del-%C3%93rgano-Evaluador-de-Proyectos-de-la-UMH.pdf</p> <p>(-)</p> <p>***La UMH no puede controlar en la petición de un proyecto competitivo si su trabajo duplica la investigación realizada en otros lugares. Se entinde que lo hará la comisión que evalúe el proyecto solicitado.</p> <p>Se hace control a posteriori.</p> <p>Sí hay control en resultados de investigación diferentes de las publicaciones</p> <p>*** Fomentar la relación con empresas y otros organismos públicos mediante financiación y reducción de burocracia. Financiación a grupos emergentes y a grupos consolidados.</p> <p>*** El sistema de evaluación de los investigadores no favorecen que uno se preocupe por la transferencia social (más preocupación por el currículum).</p>	de la Ciencia
--	---	---------------

		<p>*** Fomentar la colaboración de los grupos de investigación</p> <p>*** Mejorar la difusión de investigación, promover el intercambio de conocimiento entre laboratorios del mismo centro, inicio de la formación doctoral un poco más guiada.</p>	
4. Profesional attitude	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 15 . Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 (+) . Plan Estratégico de la UMH vigente http://rectorado.umh.es/plan-estrategico/ http://planestrategico.umh.es/PLAN%20ESTRATEGICO.pdf . Institutos de Investigación <ul style="list-style-type: none"> . Neurociencias http://in.umh-csic.es/ . Bioingeniería http://bioingenieria.umh.es/ . IBMC (Instituto de Biología Molecular y Celular) http://ibmc.umh.es/ . CIO (Instituto Centro de Investigación Operativa) 	3ACC Tener una Oficina de Recepción de Investigadores y un Manual de Bienvenida al Investigador

		<p>http://cio.edu.umh.es/</p> <p>. Memoria de Responsabilidad Social. https://comunicacion.umh.es/2017/07/05/la-umh-presenta-la-cuarta-memoria-de-responsabilidad-social-universitaria/</p> <p>. Decálogo de la Responsabilidad Social http://vdo.reinst.umh.es/files/2012/06/Deca%CC%81logo-de-Responsabilidad-Social-de-la-Universidad-Miguel-Herna%CC%81ndez.pdf</p> <p>Los tres pilares de la Investigación, . Comisión de Investigación . Institutos de Investigación . Directores de Departamento y/o Grupos de Investigación</p> <p>(-)</p> <p>*** Hay carencias en formación e información sobre mecanismos de financiación, la UMH ha realizado acciones de formación a investigadores en este sentido, pero no de forma sistemática y regular.</p> <p>*** Presencia/vistas de la OTRI periódicamente a cada campus para explicar de forma presencial cada convocatoria de financiación de la investigación.</p> <p>*** Manual de bienvenida al investigador: definir uno para el PDI e incluir contenidos formativos de temas de interés.</p> <p>*** Creación de una oficina de recepción de visitantes, estudiantes, docentes e investigadores, en donde se le indiquen las normas de funcionamiento así como las medidas de seguridad a contemplar en sus puestos de trabajo. Esta oficina también se encargaría de emitir los certificados oficiales de las correspondientes</p>	
--	--	--	--

		<p>estancias.</p> <p>*** Crear protocolos de actuación para los diferentes procedimientos a los que se enfrentan los investigadores (contratos, movilidad, contratación, proyectos, recepción de investigadores, etc.)</p>	
5. Contractual and legal obligations	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Título II . Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Título IX . Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. . Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. . Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. . Ley 24/2015 de Patentes que entró en vigor el 1 de abril de 2017 <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Normativa de la UMH de Propiedad Industrial e Intelectual http://otri.umh.es/proteccion-resultados/explotacion-resultados/ http://biblioteca.umh.es/2016/04/06/normativa-sobre-los-derechos-de-propiedad-industrial-e-intelectual-de-la-universidad-miguel-hernandez/ 	3ACC Tener una Oficina de Recepción de Investigadores y un Manual de Bienvenida al Investigador

	<p>. Contrato de Investigación y Desarrollo de un proyecto en el que se regulan la titularidad de resultados http://otri.umh.es/contratos-y-convenios/contratacion-art-83-lou/</p> <p>. En cuanto al Personal Investigador contratado con cargo a proyecto, en la Normativa donde se regula también está el régimen de titularidad de resultados http://otri.umh.es/proteccion-resultados/normativa/</p> <p>. Contrato con particulares con derecho privado. Procedimiento, contratos y prestaciones. https://otri.umh.es/contratos-y-convenios/contratacion-art-83-lou/prestaciones-de-servicio/</p> <p>(-)</p> <p>*** Redactar Compromiso de Derechos y Obligaciones del Investigador Contratado. Adaptación del calendario laboral al personal investigador contratado.</p> <p>*** Formación a los IPs de proyectos concedidos. Por ejemplo del Plan Nacional. Ejemplo: Nanoclases, vídeos cortos online, explicativos de las normas de financiación y novedades.</p> <p>*** Mejorar la información por parte de la institución. Se precisan protocolos. Ofrecer más cursos enfocados a las normativas y sus actualizaciones. Alguna sesión informativa sobre aspectos legales y contractuales, al inicio del proyecto, sería muy bienvenida.</p> <p>*** Se echan en falta programas de formación (incluso obligatoria), para</p>	
--	---	--

		<p>responsables y contratados, necesita mejorar el conocimiento sobre la dedicación a cada proyecto. Las horas disponibles para investigación.</p> <p>*** En negociación convenio colectivo para personal laboral de universidades públicas valencianas</p>	
6. Accountability	+/-	<ul style="list-style-type: none"> o <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. . Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. . Comisión Europea: Guía financiera del VII Programa Marco . MINECO: Manuales de instrucciones para los beneficiarios . MINECO: Procedimiento de justificación y seguimiento según el tipo de ayuda . MINECO: Novedades en la justificación económica de los Proyectos de I+D. CONSOLIDER y AACC Nacionales de convocatorias 2009 y siguientes. . MINECO: Instrucciones para la elaboración de informes técnicos científicos . Real Decreto 462/2002: Limitaciones en los importes por gastos de viaje, manutención y alojamiento para algunos proyectos de investigación. . Instituto de Salud Carlos III: Guía Práctica para el Procedimiento de Gestión de Proyectos co-financiados por Fondos Europeos . Generalitat Valenciana: Manuales de Justificación de ayudas y subvenciones . COMISIÓN EUROPEA: Guía financiera del Programa HORIZONTE 2020 [Annotated Grant Agreement Versión 2.0.1 de 12 de mayo de 2015] . Procedimientos de verificación de la justificación documental de gastos y pagos. Proyectos I+D cofinanciados con FEDER. 	<p>1ACC. Tener un Código de Buenas Prácticas Científicas actualizado y difundirlo por áreas de conocimiento</p> <p>3ACC Tener una Oficina de Recepción de Investigadores y un Manual de Bienvenida al Investigador</p>

		<p>. Ley 18/2017, de 13 de Julio, de Fomento de Responsabilidad Social de las Universidades.</p> <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normas de ejecución del presupuesto <p>http://presupuestoypatrimonio.umh.es/files/2017/01/Normas-de-Ejecuci%C3%B3n-y-Funcionamiento-Actualizadas-Consolidadas-1.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento, justificaciones y auditorias <p>http://otri.umh.es/financiacion-idi/seguimiento-justificaciones-y-auditorias/</p> <p>Libro de presupuestos de la UMH,</p> <ul style="list-style-type: none"> . Cifras, previsiones, dotaciones . Normativa general gastos, ingresos, justificaciones . Normativas específicas y criterios de gestión. Anexos de Procedimientos <p>Anexos de tasas y precios públicos</p> <p>http://presupuestoypatrimonio.umh.es/</p> <p>(-)</p> <p>*** Plan de formación continua del personal investigador.</p> <p>*** Guía de buenas prácticas.</p> <p>*** Fomentar la publicación en abierto</p> <p>*** Los servicios de investigación de la UMH deberían informar sobre las condiciones de uso de los fondos.</p>	
--	--	---	--

7. Good practice in research	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. . Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 10 . Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. . Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. (+) . LOPD. Protección de datos de la UMH http://calidad.umh.es/files/2010/09/Normas-de-proteccion-de-datos.pdf . OIR. Oficina de Investigación Responsable Código de buenas prácticas científicas http://oir.umh.es/ . Modelo contrato de confidencialidad http://otri.umh.es/contratos-y-convenios/documentos-e-impresos/ . Solicitud de Evaluación Prevención http://oir.umh.es/solicitud-de-evaluacion/prevencion/ (-) *** Manual de Bienvenida al investigador. Debería incluirse contenido en materia 	<p>3ACC Tener una Oficina de Recepción de Investigadores y un Manual de Bienvenida al Investigador</p> <p>4ACC Tener un Plan de Protección de Datos actualizado</p>
------------------------------	-----	--	---

		<p>de prevención de riesgos laborales.</p> <p>*** Incluir en la oferta formativa de la UMH la formación al personal de la UMH de las actualizaciones en la legislación a aplicar</p> <p>*** Incluir en la oferta formativa de la UMH la formación al personal de la UMH de las actualizaciones en la legislación a aplicar</p> <p>*** No estamos suficientemente familiarizados con esta información. Aumentar la información de los Riesgos Laborales de una forma más esquematizada. Por parte de los servicios de prevención</p> <p>*** Realizar revisiones periódicas in situ de los laboratorios y edificios y proporcionar feedback a los investigadores sobre su estado.</p> <p>*** Sería conveniente establecer un protocolo para que los visitantes (investigadores/estudiantes) fueran registrados y conociesen las normas de salud y seguridad.</p> <p>*** Proporcionar más información sobre el nuevo Reglamento LOPD que ha entrado en vigor. Charlas formativas, ayudas en el proceso y personal técnico específico destinado a este proceso.</p> <p>*** Mejorar la información que reciben los investigadores. Los nuevos cambios en relación a las normas europeas de protección de datos no han sido informados adecuadamente. Se necesitaría un protocolo adaptado a cada área de conocimiento.</p>	
8. Dissemination,	-/+	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p>	4ACC Tener un Plan de Protección de Datos

<p>exploitation of results</p>	<p>Capítulo II .Guidelines on the Implementation of Open Access to Scientific Publications and Research Data in Projects supported by the European Research Council under Horizon 2020 .Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes. .Plan de explotación en la memoria del proyecto en el anexo I del contrato. Normativa Europea GA (Grant Agreement) http://eshorizonte2020.cdti.es/recursos/doc/eventosCDTI/Seminarios_asesores_comunitarios/XXIV_Seminario/36016_2042042017102617.pdf</p> <p>(+)</p> <p>. Ley de la Ciencia, artículo 37 Política de Acceso Abierto para la publicación de los resultados de los proyectos. http://otri.umh.es/files/2015/12/Información-sobre-política-de-acceso-abierto.pdf</p> <p>. En Protección de Resultados, Cartera de Resultados se publica el título de todos los resultados presentados. Esta obligación se incluye en Normativa de PII http://otri.umh.es/proteccion-resultados/cartera-resultados/</p> <p>. Portal de transparencia, cumpliendo la ley de transparencia Autonómica y Nacional http://transparencia.umh.es/</p> <p>. Explotación de resultados, licencias, EBT's http://otri.umh.es/proteccion-resultados/explotacion-resultados/</p>	<p>5ACC Tener un Plan de Difusión de la Ciencia</p>
--------------------------------	--	--

		<p>. Difusión de la memoria de investigación, documentación científica, proyectos de investigación y difusión de resultados http://otri.umh.es/category/publicaciones-y-estadisticas/memoria-de-investigacion/</p> <p>. Portal Memoria Investigación UMH http://research.umh.es</p> <p>(-)</p> <p>*** Apoyar la creación de la publicación de una revista de investigación al margen de las revistas de divulgación</p> <p>*** La Universidad debería comprar/potenciar las publicaciones en abierto. Suscripción a plataformas/revistas de acceso libre. Ayudas específicas que primen la publicación de artículos en el primer cuartil. Por ejemplo gratuidad del servicio de traducción, publicación en abierto etc. Y sea eficaz y de suficiente servicio.</p> <p>*** Respecto a la explotación de resultados deben establecerse mecanismos claros y adaptados a la producción artística (Bellas Artes) que no la graven de un modo abusivo y que sean proporcionales a los de otros ámbitos de conocimiento</p>	
9. Public engagement	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Capítulo II</p> <p>. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), constituida el 5 de junio de 2001.</p>	5ACC Tener un Plan de Difusión de la Ciencia

		<p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Memoria de Responsabilidad Social Universitaria https://comunicacion.umh.es/2017/07/05/la-umh-presenta-la-cuarta-memoria-de-responsabilidad-social-universitaria/ . Aula Urbana, actividades que desde Comunicación se hacen fuera de la UMH. Ejemplo en FNAC en Alicante con IBMC . Semana de la Ciencia. Ejemplo Semana del Cerebro con Instituto Neurociencias . Vídeos y reportajes de los Institutos de Investigación . Jornadas de puertas abiertas a IES https://comunicacion.umh.es/ . Compromiso de la UMH con la sociedad http://www.umh.es/contenido/pdi/:tit_fpo_9593/datos_es.html . Reportajes de Grupos de Investigación . Revista Sapiens . Radio UMH . TV UMH, convenio con 6 TV de la Provincia de Alicante . Actividades de Transparencia en materia de investigación con animales: http://oep.umh.es/presentacion/resultados-transparencia-experimentacion-animal/ <p>(-)</p> <p>*** Mejorar el valor en PAREDITT de las actividades de difusión en medios generalistas.</p> <p>*** La Universidad debería incentivar la divulgación a la sociedad de nuestras</p>	
--	--	--	--

		<p>investigaciones. Diseñar un mecanismo que a la finalización de cada proyecto o contrato, la oficina de Comunicación coordine su difusión, jornadas de puertas abiertas</p> <p>*** Desde la UMH se debería procurar que constase como mérito la transferencia de conocimiento a nivel divulgativo. Mayor reconocimiento al profesor por la difusión. Ayuda para becarios (alumnos de últimos cursos). Que se contemple como méritos en el CV</p> <p>*** Establecer jornadas periódicas de difusión de los resultados de la investigación en consonancia con los agentes públicos sociales. Asimismo, reconocimiento en la promoción individual de estas actividades.</p> <p>*** Habría que crear un Gabinete de Comunicación Científica, con algún periodista científico.</p>	
10. Non discrimination	++	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Constitución Española. Artículo 9.2./Artículo 14/Artículo 16.1. . Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. . Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Disposición adicional duodécima. . Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 14 . Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4. Artículo 17 <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Políticas activas de igualdad 	6ACC Tener un Plan de Diversidad actualizado

		<p>http://igualdad.umh.es/files/2013/02/Dossier-Normativo.pdf</p> <p>. Integración de personas con discapacidad en la UMH https://universite.umh.es/boumh/docs/2342_NORMATIVA%20INTEGRACION%20DE%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD%20EN%20UMH.pdf</p> <p>. Velar por la igualdad (existe una unidad de igualdad en la UMH, dentro de la cual hay un área destinada a la diversidad): http://cultura.umh.es/es/2018/07/04/unitat-digualtat-2/</p> <p>(-)</p> <p>*** Estudiar la posibilidad de ampliar el área de atención al paciente discapacitado: ampliar a resto personal UMH (dudamos de si estas actividades ya las hace el personal del área de prevención de riesgos)</p> <p>*** Plan de igualdad, vamos con mucho retraso en cuanto a la aplicación de sus directrices.</p> <p>*** Organizar jornadas de convivencia entre el personal predoctoral que incluyan también al personal esté visitándonos.</p> <p>*** Se requiere una revisión de las políticas discriminatorias que se efectúan con respecto a la diversidad (hetero/homo).</p>	
11. Evaluación/appraisal	++	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos 5, 14, 15,25. Apartados 4 y 5</p> <p>. Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado</p>	3ACC Tener una Oficina de Recepción de Investigadores y un Manual de Bienvenida al

<p>systems</p>	<p>universitario, modificado por los Reales Decretos 1949/1995, de 1 de diciembre, 74/2000, de 21 de enero y 1325/2002, de 13 de diciembre.</p> <p>. Orden de 2 de diciembre de 1994 por la que se establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora en desarrollo del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, actualizada por la Orden CIN/3040/2008, de 20 de octubre.</p> <p>(+)</p> <p>. PAREDITT, tiene que ver la evaluación con los sexenios. Plan de Aplicación de los Recursos Docentes de Investigación y de Transferencia Tecnológica</p> <p>http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Cuadro-de-mando-integral-para-la-gesti%C3%B3n-del-personal-docente-e-investigador.pdf</p> <p>. Evaluación de los Proyectos mediante auditorias</p> <p>.Docencia, evalúa sólo docencia, no investigación. Premios al Talento docente</p> <p>https://programadocencia.umh.es</p> <p>. Evaluación de la Actividad Investigadora (interna UMH)</p> <p>http://disa.umh.es/files/2015/02/4360_VR.-INVESTIGACION-mod.-proced_2010.pdf</p> <p>. Evaluación de la Investigación mediante CNEAI (Comisión Nacional de la Actividad Investigadora)</p> <p>http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-de-</p>	<p>Investigador</p>
----------------	---	---------------------

	<p>profesorado/CNEAI</p> <p>. Plan director de la calidad de la gestión, con objetivos de calidad, de proyectos de contratos, ...</p> <p>http://calidad.umh.es/plan-director/iv-plan-director/</p> <p>. Premios al rendimiento investigador convocado por el Vdo. de investigación</p> <p>https://registro.umh.es/2017/12/11/resolucion-rectoral-por-la-que-se-convoca-los-premios-umh-2017-al-rendimiento-investigador/</p> <p>. Premios del Consejo Social</p> <p>https://consejosocial.umh.es/premios-consejo-social/</p> <p>(-)</p> <p>*** Hay un sistema de puntuación relacionado con criterios de producción científica y/o administrativa. No se valora al personal contratado con proyectos de la UMH o proyectos conveniados con otras instituciones: CIBER, etc., así como personal de la UMH adscrita a proyectos no administrados por la UMH. Esta valoración debería ser relevante para gestionar recursos de investigación y espacios (no solo distribución de créditos docentes)</p> <p>*** Deberían revisarse los mecanismos de incentivo de docencia e investigación de excelencia</p> <p>*** El PAREDITT debería ser más flexible y sensible a las necesidades de los diferentes agentes (departamentos)</p>	
--	---	--

Recruitment and Selection			
12. Recruit ment	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artículos. 55 a 61. . Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. . Real Decreto 557/2011, de 20 abril por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Orgánica 2/2009, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. . Ley de la Ciencia. Excedencia voluntaria hasta 5 años y reingreso automático . En ley de presupuestos de 2017 obliga a la Universidad a destinar el 15 % de su oferta a Empleo público a Investigadores “Ramón y Cajal” para investigadores de alto prestigio . Reglamento Comunidad Valenciana Artículo 8, selección de personal http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=26&sig=000860/2017&L=1&url_lista=%26amp%3BCHK_TEXTO (+) . Certificaciones Oficiales de Idiomas (ACLES = Asociación Nacional de Centros de Lenguas en la Educación Superior) http://internacional.umh.es/lingua/acles . Reglamento de régimen general de PDI 	7ACC Mejorar el acceso y la difusión de la normativa específica, tanto interna como externa, relativa a contratación de personal, en español y en inglés.

		<p>http://asesoriajuridica.umh.es/files/2016/06/4280_REGLAMENTO-REGIMEN-GENERAL-PDI-1.pdf</p> <p>. Reglamento para la Contratación de Personal Investigador y Personal Colaborador en Tareas de Investigación, y para la realización de prácticas formativas en investigación·</p> <p>http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Reglamento-R%C3%A9gimen-General-del-PDI-de-la-UMH-modif-14-12-2016.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** Procedimientos de contratación mediante la administración electrónica según nueva ley de procedimiento administrativo</p> <p>*** Adaptación de las reglas de contratación UMH de acuerdo a los principios de la C&C sobre méritos basados en el reconocimiento de la Movilidad internacional y el Plan de Igualdad UMH</p> <p>*** Mejorar el sistema de búsqueda. Que se puedan ofertar las plazas de personal docente e investigador con un perfil relacionado a las necesidades específicas del área</p> <p>*** Mayor asesoramiento en los protocolos de contratación Ejemplo en Comunicación Audiovisual</p>	
13. Recruitment (Code)	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 20 a 26, 31 y 32; 22isp..adic. 13ª.</p> <p>. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de</p>	8ACC Mejorar la eficiencia de los procesos de contratación

		<p>servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artículos. 55 a 61.</p> <p>. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos. 17 y 28</p> <p>(+)</p> <p>. Reglamento de contratación de personal investigador Reglamento de Personal Docente e Investigador</p> <p>. Normativa de contratación de personal docente e investigador en régimen laboral http://serviciopas.umh.es/files/2010/03/Reglamento-para-la-Contrataci%C3%B3n-de-Personal-Investigador-y-personal-colaborador.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** Publicación de en el portal Euraxess Jobs de los procedimientos de contratación de para investigadores doctores</p> <p>*** Normalización de las convocatorias con la excepción del conocimiento requerido y las funciones a realizar</p> <p>*** Mejorar la transparencia de la contratación de personal auxiliar de investigación</p> <p>*** Debería desarrollarse un código de conducta para la contratación.</p>	
14. Selección	+/-	<p>o <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 56.2, 57 a</p>	9ACC Adaptar el reglamento del

(Code)	<p>62, 89.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.5.2, 16, 26 y 31. . Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Artículos.10 a 14, 28 a 33, 35, 39 a 41, 44 a 46. . Decreto valenciano 174/2002 de contratación de personal laboral . Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Reglamento régimen general <p>http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Reglamento-R%C3%A9gimen-General-del-PDI-de-la-UMH-modif-14-12-2016.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> . Contratación personal investigador <p>http://serviciopas.umh.es/files/2010/03/Reglamento-para-la-Contrataci%C3%B3n-de-Personal-Investigador-y-personal-colaborador.pdf</p> <p>(-)</p> <ul style="list-style-type: none"> *** Considerar aplicación de Criterios de igualdad de género en la composición. *** Establecimiento de Criterios Mínimos de Selección con carácter general. *** Sugerencia Bolsas de Seleccionadores y Evaluadores. *** Se podría mejorar la afinidad de las áreas. El protocolo está centrado alrededor de las áreas de conocimiento y quizás sería oportuno ampliar la multidisciplinaridad. 	<p>Personal Investigador (PI) para que incluya criterios de paridad en las comisiones de selección. El reglamento del PDI ya lo hace.</p> <p>10 ACC</p> <p>Que las convocatorias de selección de personal exclusivamente investigador (PI) incluyan detalle del baremo a aplicar a los candidatos</p>
--------	--	---

<p>15. Transparencia (Code)</p>	<p>++</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 24 a 26 y 31. . Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Artículos.3 a 6, 15 a 17, 27 a 29, 39 a 41, 44 a 46. <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Transparencia en la contratación http://transparencia.umh.es/files/2017/03/05-07-17-MEMORIA-RSUmh-2014-2015-cara-completa.pdf . Ofertas de empleo de personal docente e investigador http://serviciopdi.umh.es/2018/05/08/oferta-de-empleo-publico-2018-2/ . Portal de transparencia UMH http://transparencia.umh.es/ <p>(-)</p> <p>*** Valorar si para la contratación y progresión del personal docente e investigador existen baremos aprobados por COGO; en ese caso incluirlo, en caso negativo debería existir dicho baremo</p> <p>*** Calendario de Publicación de Licitaciones Públicas para la Contratación de Investigadores.</p> <p>*** Facilitar al máximo la información sobre los resultados para que el candidato no elegido pueda tener información sobre donde mejorar</p>	<p>10 ACC</p> <p>Que las convocatorias de selección de personal exclusivamente investigador (PI) incluyan detalle del baremo a aplicar a los candidatos. (En las convocatorias de selección del PDI ya se hace)</p>
---------------------------------	-----------	--	---

		<p>*** Mejorar los criterios de selección de miembros de comisiones para plazas de profesorado e investigadores</p> <p>*** Se podrían especificar mejor los criterios de selección antes del proceso de evaluación, por ejemplo criterios de evaluación en una oposición donde hay que presentar un proyecto docente o impartir una clase.</p>	
16. Judging merit (Code)	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> <p>. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos. 17 y 28</p> <p>. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.</p> <p>. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.</p> <p>(+)</p> <p>. Méritos en la contratación</p> <p>http://serviciopas.umh.es/unidad-pas/convocatorias/concurso-de-meritos/</p> <p>https://serviciopas.umh.es/pi-2/contrataciones-de-personal-con-cargo-a-proyectos-id/</p> <p>http://serviciopas.umh.es/files/2010/03/Reglamento-para-la-Contrataci%C3%B3n-de-Personal-Investigador-y-personal-colaborador.pdf</p>	11ACC Que las comisiones de selección del PI dispongan de una Guía de contratación en la que se incluyan los méritos a valorar en función del tipo de contrato. (Las comisiones de selección del PDI disponen ya de dicha información)

		<p>(-)</p> <p>*** Elaborar una guía de recomendaciones para las comisiones de selección.</p> <p>*** Revisar si los destinatarios de plazas cumplen con el perfil. Se podría valorar la publicación de los baremos en las bases (y no solo en el acta de resolución)</p>	
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 56.2, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 70, 89.</p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 20 a 26, 31 y 32.</p> <p>(+)</p> <p>. Experiencia multidimensional</p> <p>http://serviciopas.umh.es/files/2010/03/Reglamento-para-la-Contrataci%C3%B3n-de-Personal-Investigador-y-personal-colaborador.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** Redactar una normativa en la que no se penalice la interrupción de la carrera siempre que se trate de actividades de investigación.</p> <p>*** Mayor flexibilidad en estos casos teniendo en cuenta sus circunstancias personales. Sí que penaliza en cierta medida, no sólo las interrupciones si no los cambios de línea de investigación a lo largo de la carrera investigadora.</p> <p>*** Un criterio en este sentido podría incluirse en el código de conducta a desarrollar</p>	12 ACC Revisar la normativa de contratación del PI. Considerar circunstancias personales por bajas de larga duración en la evolución profesional.

<p>18. Recognition of mobility and experience (Code)</p>	<p>++</p>	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 41, 63, 89. . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.17, 18, 19.</p> <p>(+)</p> <p>. Reconocimiento de la movilidad http://www.umh.es/contenido/Investigacion/:uor_4538/datos_es.html http://internacional.umh.es/ http://internacional.umh.es/movilidad/estudiantes/sicue/</p> <p>(-)</p> <p>*** Que se valore las estancias en el PAREDITT. Reconocimiento de la movilidad nacional a nivel de investigadores</p> <p>*** Debería reconocerse en PAREDITT cualquier tipo de movilidad, independientemente de su duración. . Se deberían valorar períodos de movilidad más pequeños. Que aparezca como un mérito independiente</p> <p>*** Que el baremo tenga una puntuación específica de movilidad internacional</p> <p>*** Fomentarlas más, mas ayuda y menos burocracia, ofrecer mayor oferta no sólo en cuanto a becas de corte universitario, sino a movilidad de carácter profesional (integrando en nuestro caso instituciones artísticas, museos, galerías, institutos de</p>	<p>13 ACC Estudiar ayudas adicionales para PI y PDI para promover y reconocer la movilidad</p>

		investigación privados, etc.)	
19. Recognition of qualifications (Code)	++	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.</p> <p>. Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.</p> <p>. Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado (BOE nº 283, de 22/11/2014)</p> <p>(+)</p> <p>. Reglamento de contratación de personal docente e investigador</p> <p>http://serviciopdi.umh.es/formularios/</p> <p>http://serviciopdi.umh.es/informacion-y-servicios-al-profesorado/meritos-docentes/</p> <p>(-)</p> <p>*** Hay profesores acreditados por la ANECA a los que no se les convoca la plaza y no se valora la acreditación. Hay que sacar las plazas de los profesores acreditados. Debería tenerse en cuenta la especificidad de cada uno de los 11 campos científicos y su</p>	14 ACC Adaptar el reglamento del PI de la UMH para incorporar lo que en este sentido se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, respecto al desarrollo de la carrera profesional del investigador que están actualmente en proceso de negociación en la Comunidad Autónoma

		<p>idiosincrasia en la productividad. Que en el gestor de CV, se valoren las cualificaciones académicas (másteres o segundos grados) y que tenga repercusión económica.</p> <p>*** Debiera hacerse un esfuerzo en observar la normalización de los criterios de otras instituciones nacionales e internacionales</p>	
20. Seniorit y (Code)	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.</p> <p>. Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado (BOE nº 283, de 22/11/2014)</p> <p>(+)</p> <p>. Reconocimiento hacia los logros del Investigador http://serviciopas.umh.es/files/2015/12/contratos-formativos.pdf</p> <p>(-)</p> <p>** No permitir por norma la discriminación temporal, salvo una justificación de la excepcionalidad. Por ejemplo la discriminación por antigüedad de doctor.</p> <p>*** Los criterios y la baremación para acceder a las retribuciones adicionales por cargo académico deberían revisarse. No hay una carrera académica vinculada a necesidades y criterios de investigación. Debería desarrollarse esta posibilidad</p>	<p>14 ACC</p> <p>Adaptar el reglamento del PI de la UMH para incorporar lo que en este sentido se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, respecto al desarrollo de la carrera profesional del investigador que están actualmente en proceso de negociación en la Comunidad Autónoma</p>

		<p>*** Separar carrera investigadora de la docente, el personal investigador no docente no tiene sistema de evaluación, incluirlo.</p> <p>*** El reconocimiento debería ser más rápido y potenciarse en la fase de contratados</p>	
21. Postdoctoral appointments (Code)	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48.3, 89 L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.16, 20, 22 a 26, 31, 31.</p> <p>. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Título IV, Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Capítulo I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artos. 55 a 61. Título V. Ordenación de la actividad profesional, Capítulo III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad.</p> <p>(+)</p> <p>. Reclutamiento de postdoctorales https://otri.umh.es/2018/06/27/convocatoria-para-la-contratacion-de-personal-investigador-en-fase-postdoctoral-2018-2019-ucv/</p> <p>(-)</p> <p>*** Establecer un programa interno de recuperación de investigadores post-doc</p> <p>*** La normativa solamente atiende a las necesidades de desarrollar contratados laborales asociados a financiación externa.</p> <p>*** Que hubiera figuras con carrera investigadora. Sería oportuno una mayor visibilidad</p>	14 ACC Adaptar el reglamento del PI de la UMH para incorporar lo que en este sentido se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, respecto al desarrollo de la carrera profesional del investigador que están actualmente en proceso de negociación en la Comunidad Autónoma

		<p>en la web</p> <p>*** Las tablas de salarios máximo y mínimo, no permiten primar adecuadamente la captación de talento. Deberían revisarse.</p>	
Working Conditions and Social Security			
22. Recogni tion of the professi on	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 39 a 41, 48, 83. . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos. 12 a 15, 17 a 23, 24 a 27, 31, 33, 34, 37, 32isp.. Adic. 16ª, 22ª, 28ª. (+) . Personal investigador en Formación (PIF) Real Decreto 99/2011 http://serviciopas.umh.es/files/2010/03/Reglamento-para-la-Contrataci%C3%B3n-de-Personal-Investigador-y-personal-colaborador.pdf . El Servicio de PAS existe la gestión diferenciada para el personal investigador (PI) http://serviciopas.umh.es/formularios-2/formularios-pi/ . Además al PDI se le reconoce ambas funciones (docente e investigadora) y se gestiona por el Servicio de PDI http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Reglamento-R%C3%A9gimen-General-del-PDI-de-la-UMH-modif.-28-11-2012.pdf . Criterios para la acreditación de los programas de doctorado mediante la 	14 ACC Adaptar el reglamento del PI de la UMH para incorporar lo que en este sentido se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, respecto al desarrollo de la carrera profesional del investigador que están actualmente en proceso de negociación en la Comunidad Autónoma

		<p>AVAP (Agencia Valenciana de Acreditación y Prospectiva), por delegación de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) https://avap.es/la-agencia/marco-legal/</p> <p>(-)</p> <p>*** Desarrollo de una normativa UMH propia en la que se reconozca la carrera investigadora</p> <p>*** Los estudiantes de Master y Doctorado no son siempre considerados personal investigador.</p> <p>*** Reconocimiento diferencial de las distintas áreas de conocimiento. Ejemplo: Arte y Humanidades.</p>	
23. Research environment	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales que traspone la Directiva Europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.</p> <p>. Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención</p> <p>. Real Decreto 39/1997 articula la Prevención de Riesgos Laborales en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.</p> <p>(+)</p> <p>. Papel del Servicio de Gestión de Investigación - OTRI como servicio de apoyo a la investigación /www.umh.es/contenido/Investigacion/:uor_7862/datos_es.html</p>	3ACC Tener un Manual de Bienvenida al Investigador

		<p>La UMH da cumplimiento a la Ley de PRL y al R.D. de los Servicios de Prevención mediante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de Prevención. 2. Realización de las evaluaciones de riesgo. A fecha actual todos los Servicios y Departamentos han sido evaluados. 3. Vigilancia de la salud de los trabajadores a través del Servicio Médico ubicado en el edificio Hélike del Campus de Elche en el que se realizan los reconocimientos voluntarios u obligatorios (según la naturaleza del puesto de trabajo). 4. Adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores sensibles o con distintos tipos de diversidad funcional. 5. Plan de Emergencias. 6. Instrucciones y procedimientos. 7. Protocolos de actuación en caso de conflictos laborales, acoso psicológico en el trabajo y acoso de naturaleza sexual, por motivo de sexo u orientación sexual. 8. Programas anuales de formación en PRL, entre lo que se encuentra el de formación en Teletrabajo. 9. Colaboración con Salud Pública como Empresa Generadora de Salud. https://prevencion.umh.es/ <p>. El compromiso de la UMH con su entorno está en los estatutos (Artículo 2: Objetivos). https://juntaelectoral.umh.es/normativa/estatutos/</p> <p>. Gestión de las Infraestructuras, servicios comunes y servicios externalizados http://infraestructuras.umh.es/</p> <p>. Servicio de Calidad. https://observatorio.umh.es/presentacion/politica-de-calidad/</p>	
--	--	---	--

		<p>(-)</p> <p>*** Plan de bienvenida con un plan de riesgos del laboratorio concreto</p> <p>*** Impulsar una nueva normativa que incentive la colaboración entre grupos de la UMH, así como la convivencia. Impulsar iniciativas para la sinergia entre grupos de la UMH</p> <p>*** No hay mecanismos de apoyo a grupos en situaciones de necesidad temporal. Mejorar el nivel de funcionamiento de los recursos generales con precios competitivos, la existencia de un listado de recursos y un plan de mejora de su utilización mejoraría muy significativamente, las capacidades técnicas de los grupos de la UMH.</p>	
24. Working conditions	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículos. 48, 55, 56.2, 68, 69, 89.</p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.13, 14, 20, 26, 33.</p> <p>. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.</p> <p>. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>(+)</p> <p>. Reglamento del PDI</p>	15 ACC Desarrollar un servicio de Atención al investigador con discapacidad

		<p>http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Reglamento-R%C3%A9gimen-General-del-PDI-de-la-UMH-modif-14-12-2016.pdf</p> <p>. Sobre permisos para conciliar vida laboral y familiar http://serviciopdi.umh.es/files/2018/03/INSTRUCCIÓN-INFORMATIVA-SOBRE-AMPLIACIÓN-DE-PERMISOS-PDI-AÑO-2018.pdf</p> <p>. Protocolo de coordinación de permisos, vacaciones, ... http://serviciopdi.umh.es/legislacion/</p> <p>. Hay convenio Colectivo vigente de las Universidades de la Comunidad Valenciana, donde se recogen horarios, permisos, ..., también está reglado el contrato por obra y servicio https://web.ua.es/va/oia/legisla/funcio-publica/ii-convenio-colectivo-del-pas-laboral-de-las-universidades-publicas-del-pais-valenciano.html</p> <p>. FPU. Personal contratado para la Investigación http://otri.umh.es/financiacion-idi/rrhh-de-investigacion/formacion-pi/programa-nacional-de-formacion-de-recursos-humanos-de-investigacion/fpu-2/</p> <p>. Reglamento Código Técnico de Edificación SUA. Seguridad, utilización y Accesibilidad de Edificios http://serviciopas.umh.es/files/2016/03/Bases-conc-opo-tec-infraestructuras-ref.0467.pdf</p> <p>. Reglamento Nacional de Confort RITE http://www.idae.es/tecnologias/eficiencia-energetica/edificacion/reglamento-de-instalaciones-termicas-de-los-edificios</p>	
--	--	---	--

		<p>. Reglamento de Salud Laboral Hay un servicio de atención a la persona con discapacidad http://atenciondiscapacidad.umh.es/</p> <p>(-)</p> <p>*** ¿Poner una medida en la UMH de política de personal? Adaptar permisos contemplados en el personal PDI al PI</p> <p>*** Hacer protocolo para atención a la persona con discapacidad</p> <p>*** La Universidad debería controlar los equilibrios de investigación/docencia evitando la negativa influencia desequilibrios evidentes a nivel de departamento.</p> <p>*** Mejora de accesibilidad a la mayoría de los edificios y en los puestos de trabajo</p> <p>*** Se evidencia una falta de información adecuada y un mecanismos de adaptación ante situaciones particulares.</p>	
25. Stability and permanence of employment	++	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos.25, 26, 31. . Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Artículos.20.2, letra J). Existencia de limitaciones legales y presupuestarias en las que no tiene potestad de modificación la UMH. . Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre</p>	14 ACC Adaptar el reglamento del PI de la UMH para incorporar lo que en este sentido se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, respecto al desarrollo de la carrera

		<p>. Decreto 174/2002 modificado por Ley 13/2016 - DOGV</p> <p>(+)</p> <p>. Reserva del cupo 15% en la oferta de empleo público según recoge la Ley General de Presupuestos del Estado para los contratados Ramón y Cajal con certificado I3.</p> <p>. Sí hay un plan de dotación y promoción https://universite.umh.es/web_rw/boumh/docs/7132_PLAN%20DE%20PRO_MOCI%C3%93N.pdf</p> <p>. > 50% del PI viene por el Ministerio de Investigación donde expresamente dice que la contratación ha de ser temporal. http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ayudas/PE_2013_2016/PE_Fomento_Investigacion_Cientifica_y_Tecnica_Excelencia/FICHEROS/SE_Generacion_Co_nocimiento/Proyectos/ D_Excelencia_2015/Preguntas_convocatoria_Proyectos_Excelencia_y_Retos_2015.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** Deberían prevalecer criterios de investigación sobre docencia para dotar plazas de investigador. Se necesita un plan adecuado de carrera investigadora independiente. Por otra parte este mecanismo sería un incentivo para incorporar investigadores de prestigio a la UMH.</p> <p>*** Debería trabajarse, tanto internamente como a nivel administración, para permitir la estabilización del personal investigador, permitir la contratación indefinida, y no mantener la concatenación de contratos temporales durante años.</p>	<p>profesional del investigador que están actualmente en proceso de negociación en la Comunidad Autónoma</p>
26.	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p>	3ACC

<p>Funding and salaries</p>	<p>. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículos. 17 y 28).</p> <p>. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (varios preceptos).</p> <p>(+)</p> <p>.Se aplica la ley de la Seguridad Social Para el PI hay un Convenio Colectivo en Negociación http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm</p> <p>. El PI tiene tablas salariales y por ley ha de estar dado de alta, con todas sus prestaciones</p> <p>. Plan de Incentivos (Plan de Calidad) http://calidad.umh.es/plan-director/plan-director/programa-de-incentivos-a-la-innovacion-y-mejora-continua/</p> <p>. Premios a la Competitividad y Productividad Investigadora. https://aitt.umh.es/</p> <p>(-)</p> <p>*** Las condiciones económicas de los contratados pueden ser muy diferentes dentro de los niveles laborales, que deberían estar bien definidos. Los criterios salariales deberían estar de acuerdo con los compromisos de trabajo y las responsabilidades definidas para cada nivel salarial.</p>	<p>Tener un Manual de Bienvenida al Investigador</p>
-----------------------------	--	--

		<p>*** falta financiación, porque no hay una carrera investigadora.</p> <p>*** Acelerar la negociación para igualar los salarios en todas las universidades valencianas</p>	
27. Gender balance	++	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículos. 1, 52 y disp.. adic. 7ª).</p> <p>. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 17).</p> <p>(+)</p> <p>. Estatutos de la UMH http://defensor.umh.es/files/2016/07/2004-ESTATUTOS-UMH-rev.-2012.pdf</p> <p>.Normativa de órganos y gobiernos de representación de la UMH: https://universite.umh.es/web_rw/boumh/docs/7590_MOD%20NORMATIVA%20ORGANOS%20GOB%20Y%20REPRES.pdf</p> <p>. Plan de Igualdad: http://igualdad.umh.es/</p> <p>(-)</p> <p>*** Un mayor grado de exigencia de cumplimiento de la norma de igualdad de la UMH y tenga una mayor difusión</p>	7ACC Mejorar el acceso y la difusión de la normativa específica, tanto interna como externa, relativa a contratación de personal, en español y en inglés.

<p>28. Career develo pment</p>	<p>++</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 14, 16 y 17).</p> <p>. Ley 6/2001 de Universidades, regula la promoción</p> <p>(+)</p> <p>. Sí hay un plan de dotación y promoción (https://universite.umh.es/web_rw/boumh/docs/7132_PLAN%20DE%20PROMOCI%C3%93N.pdf)</p> <p>. ANECA solicita un plan de formación para Investigadores con tesis leídas hace 10 años (curso on line) http://universite.umh.es/web_rw/boumh/docs/6393_IV%20Plan%20Calidad%20UMH%202013%202016.pdf</p> <p>. Director de Instituto se encarga más de tareas de Investigación https://universite.umh.es/boumh/docs/4272_REGLAMENTO%20MARCO%20DE%20INSTITUTOS.pdf</p> <p>- Como Investigador no hay carrera profesional en España, sólo pasa de Junior a Senior. Sí hay carrera profesional como docente investigador https://www.researchgate.net/publication/311111583_Transicion_de_junior_a_senior_y_promocion_de_carreras_duales_en_el_deporte_una_revison_interpretativa</p> <p>(-)</p> <p>*** Elaborar un documento informativo que incluya diferentes posibilidades para el</p>	<p>14 ACC Adaptar el reglamento del PI de la UMH para incorporar lo que en este sentido se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, respecto al desarrollo de la carrera profesional del investigador que están actualmente en proceso de negociación en la Comunidad Autónoma</p> <p>16 ACC Adaptar la herramienta interna PAREDITT para poder valorar la investigación en los institutos de investigación, y así que se pueda baremar la carrera profesional del investigador</p>
--	-----------	--	---

		<p>desarrollo de la carrera profesional del Investigador.</p> <p>*** Ausencia programa propio, ausencia de compromiso de cofinanciación, falta de estrategia de reclutamiento de personal investigador con prospectiva de formación de profesorado. Los criterios de los departamentos, cuando son requeridos, atienden solo a necesidades docentes.</p> <p>*** Desarrollar un plan de tutela y supervisión de los investigadores senior sobre los juniors y que la UMH establezca un plan específico de desarrollo profesional de cada figura investigadora.</p> <p>*** Debieran contemplarse programas específicos para departamentos e Institutos</p>	
29. Value of mobilit y	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 14, 17, 20 y 39).</p> <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se incentiva la movilidad con retribuciones adicionales (fomento económico de la movilidad) https://internacional.umh.es/2018/10/16/la-umh-organiza-sesiones-informativas-sobre-los-programas-de-movilidad/ . Programa Erasmus https://internacional.umh.es/movilidad/pas/erasmus/ . Destino otras Universidades fuera la UE . Banco Santander . Programa impulso lengua inglesa . Programa ayuda a internacionalización de Escuelas 	13 ACC Estudiar ayudas adicionales para PI y PDI para promover y reconocer la movilidad

		<p>. Licencia por Docencia e Investigación (ver Reglamento....) https://www.google.es/search?q=-+Licencia+por+Docencia+e+Investigaci%C3%B3n+(ver+Reglamento....)+umh&q=-+Licencia+por+Docencia+e+Investigaci%C3%B3n+(ver+Reglamento....)+umh&gs=chrome..69i57.6199j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8</p> <p>. Estancias de investigación, sí se regulan según el artículo 19 del Reglamento (movilidad) https://defensor.umh.es/files/2016/07/2004-ESTATUTOS-UMH-rev.-2012.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** Fomentar la movilidad, permitiendo a personal investigador permanente y no permanente hasta dos años de excedencia para realizar investigación en un centro de investigación en el extranjero o en un centro de I+D en empresa, con reserva del puesto de trabajo, según la normativa legal vigente.</p> <p>*** No penalizar los periodos de excedencia</p> <p>*** Debería incluirse en el sistema de evaluación de la actividad investigadora de la UMH, tanto la movilidad hacia afuera como la captación de estancias de investigadores externos.</p> <p>*** Una mayor repercusión PIT/PATT. Se debería incrementar el valor de reconocimiento de la movilidad en el currículum del investigador. Reconocerlo también en cualquier etapa del desarrollo investigador</p>	
30. Access	++	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> 	5ACC Tener un Plan de

<p>to career advice</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 2, 4, 21 y 22). . Orden ECC/2483/2014, de 23 de diciembre, aprueba las bases reguladoras para la concesión de ayudas en el marco del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016. (+) . Observatorio Ocupacional. Estudiantes de Doctorado http://www.parquecientificoumh.es/emprendedores . Cuando acaban los estudios y encuentran trabajo en prácticas de investigación http://observatorio.umh.es/ . Becas PAFI Programa Ayuda Fomento Investigación http://estudios.umh.es/2017/11/10/programa-para-la-realizacion-de-practicas-en-actividades-de-fomento-de-la-investigacion-convocatoria/ . Que explote tecnología o conocimiento de algún grupo de investigación de la UMH http://observatorio.umh.es/innova-emprende/ . Colaboración con Carreras Científicas Alternativas https://carrerascientificasalternativas.com/ http://observatorio.umh.es/files/2018/02/D%C3%ADptico-VI-Jornadas-Empleo-Biotecnolog%C3%ADa-V2.pdf . Becas de movilidad para emprendedores. https://observatorio.umh.es/2018/07/09/becas-de-movilidad-para-emprendedores-umh-1-000e-mes/ . Acceso a la formación en temas de empleabilidad para estudiantes de doctorado 	<p>Difusión de la Ciencia</p>
---------------------------------	--	-------------------------------

		<p>https://observatorio.umh.es/cursos-y-jornadas/cursos-y-jornadas/</p> <p>. Acceso al programa de prácticas en empresa para estudiantes de doctorado https://observatorio.umh.es/estudiantes-bolsa-de-practicas/practicas/</p> <p>. Difusión información relativa a convocatorias para estudiantes de doctorado https://observatorio.umh.es/?s=doctorado</p> <p>(-)</p> <p>*** Facilitar un protocolo/guía de orientación profesional. Se debería realizar un plan de orientación profesional para los investigadores en sus diferentes etapas. Además de dar información por email, organizar reuniones periódicas</p> <p>*** Es mejorable visibilizar las herramientas de ayuda. Por ejemplo visibilizar los méritos del Observatorio Ocupacional, OTRI, ...</p>	
31. Intelectual Property Rights	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes.</p> <p>. Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.</p> <p>. Ley 3/2000, de 7 de enero, de régimen jurídico de la protección de las obtenciones vegetales.</p> <p>. Ley 20/2003, de 7 de julio, de Protección Jurídica del Diseño Industrial.</p> <p>. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículo. 80. L14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículos. 14, 15</p>	4ACC Tener un Plan de Protección de Datos

		<p>(+)</p> <p>.- Ley 24/2015 de Patentes artículo artículo 21 http://www.oepm.es/export/sites/oepm/comun/documentos_relacionados/Publicaciones/monografias/Ley de Patentes 24 julio 2015.pdf</p> <p>.- Normativa de Propiedad Industrial e Intelectual de la UMH, artículo 21 http://otri.umh.es/files/2010/12/20160321-Normativa-sobre-los-Derechos-de-Propiedad-Industrial-e-Intelectual-de-la-Universidad-Miguel-Hern%C3%A1ndez-de-Elche-UMH.pdf</p> <p>http://biblioteca.umh.es/servicios-al-profesorado/propiedad-intelectual-2/</p> <p>(-)</p> <p>*** Se impartirá capacitación específica sobre cuestiones de DPI a los estudiantes de máster y doctorado</p> <p>*** Promoveremos la importancia del conocimiento de protección de DPI entre la comunidad de investigación de la UMH</p> <p>*** Se deberían agilizar los trámites para la adecuada protección de derechos de protección intelectual. La publicación de los trabajos de final de grado y final de máster van en contra de los intereses del docente y el investigador.</p> <p>*** Sería bueno eliminar los costes de evaluación previa</p> <p>*** Revisar criterio de una patente y derechos de protección con respecto a una obra artística</p>	
32. Co-	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> 	

<p>authors hip</p>	<p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo. 14</p> <p>(+)</p> <p>. Relación entre la Tesis Doctoral y su publicación. El doctorando ha de aparecer como primer autor https://estudios.umh.es/doctorado/preinscripcion/deposito-de-tesis-doctoral/</p> <p>. Anexo I de Comunicación de Resultados en el que se tiene que identificar el resultado con cada uno de los inventores y su porcentaje de autoría aun cuando pertenezcan a otras entidades http://otri.umh.es/files/2010/12/20160321-Normativa-sobre-los-Derechos-de-Propiedad-Industrial-e-Intelectual-de-la-Universidad-Miguel-Hern%C3%A1ndez-de-Elche-UMH.pdf</p> <p>. Modelo de Acuerdo de Cotitularidad entre varias entidades http://otri.umh.es/files/2010/12/20160321-Normativa-sobre-los-Derechos-de-Propiedad-Industrial-e-Intelectual-de-la-Universidad-Miguel-Hern%C3%A1ndez-de-Elche-UMH.pdf</p> <p>. Biblioteca. Editorial Electrónica http://editorial.edu.umh.es/</p> <p>http://otri.umh.es/files/2010/12/20160321-Normativa-sobre-los-Derechos-de-Propiedad-Industrial-e-Intelectual-de-la-Universidad-Miguel-Hern%C3%A1ndez-de-Elche-UMH.pdf</p> <p>. Red de coautores UMH https://comunicacion.umh.es/2018/06/29/en-marcha-el-nuevo-portal-de-memoria-de-investigacion/</p>	<p>1ACC. Tener un Código de Buenas Prácticas Científicas actualizado y difundirlo por áreas de conocimiento</p>
------------------------	---	--

		<p>(-)</p> <p>*** Visibilizar el trabajo de las mujeres añadiendo el nombre completo</p> <p>*** Actualización del Código de Buenas Prácticas Científicas existente: http://oep.umh.es/files/2012/01/cbpc_es.pdf</p> <p>*** Se debería desarrollar un estatuto de los investigadores en el que se reconozca este derecho y la autoría debería ser reconocida como un mérito para el desarrollo profesional y la obtención de recursos</p> <p>*** Desconocemos si existen protocolos de reconocimiento/defensa de coautoría</p> <p>*** Debería difundirse más la labor del comité de buenas prácticas</p>	
33. Teaching	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículo. 31).</p> <p>(+)</p> <p>. Procedimiento de cómo pasar de Investigador a Docente Garantizado por ley 1/3 para Investigación EAFIT (Evaluación de la Actividad de Investigación y Transferencia Tecnológica), es un gestor de CV. umh</p> <p>. PAREDITT https://universite.umh.es/boumh/docs/5590_RR%20HH%20PAREDITT.pdf</p> <p>http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Reglamento-R%C3%A9gimen-</p>	<p>14 ACC</p> <p>Adaptar el reglamento del PI de la UMH para incorporar lo que en este sentido se especifique en el Convenio Colectivo y el Estatuto del PI, respecto al desarrollo de la carrera profesional del investigador que están actualmente en proceso de</p>

		<p>General-del-PDI-de-la-UMH-modif-14-12-2016.pdf</p> <p>. En la UMH lo regula el CMI (Cuadro de Mando Integral) http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Cuadro-de-mando-integral-para-la-gesti%C3%B3n-del-personaldocente-e-investigador.pdf</p> <p>. Reglamento artículo 17, colaborar como docente hasta un máximo de 80 h/año, se certifica por la Secretaría General. https://universite.umh.es/boumh/docs/3737_0.4.NORMAS%20DE%20EJECUCI%C3%93N%20Y%20FUNCIONAMIENTO.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** La universidad no tiene un programa de creación de un cuerpo de investigadores a los que SI se les podría valorar su labor docente de manera positiva.</p> <p>*** Contemplar el programa DOCENTIA dentro del PAREDITT</p>	<p>negociación en la Comunidad Autónoma</p>
34. Complain/appeals	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades. Dis. adic.14ª.</p> <p>(+)</p> <p>. Defensor de la comunidad universitaria. Agravios relacionados con el trabajo https://defensor.umh.es/</p> <p>. Protocolos por Acoso</p> <p>. Estatutos UMH: artículos 131 a 133 define la figura del defensor Universitario como DEFENSOR DE LA COMUNDIAD UNIVERSITARIA).</p>	<p>17 ACC</p> <p>Difusión de las funciones del Defensor del Universitario, PDI, PI y las de la Comisión de Actuación ante situaciones de queja y/o conflicto.</p> <p>3ACC</p>

		<p>http://defensor.umh.es/files/2016/12/2016-REGLAMENTO-DEFENSOR-UNIVERSITARIO-UMH.pdf</p> <p>. Estatutos UMH: artículo 9 que define la COMUNIDAD UNIVERSITARIA en la que están integrados los INVESTIGADORES. https://universite.umh.es/web_rw/boumh/docs/4515_NORMAS%20DE%20EJECUCION%20Y%20FUNCIONAMIENTO.pdf</p> <p>. Reglamento Defensor Universitario http://defensor.umh.es/</p> <p>. Reglamento Órgano Evaluador de Proyectos: http://oep.umh.es/presentacion/reglamento/</p> <p>. Buzón de Quejas y Sugerencias de la UMH. http://rectorado.umh.es/presentacion/buzon-de-sugerencias/</p> <p>(-)</p> <p>*** Manual de Bienvenida de la UMH (incluirá la figura existente del defensor universitario).</p> <p>*** Establecer una figura del mediador entre alumnos y docentes</p> <p>*** Órgano Evaluador de Proyectos: Difusión que el Órgano de arbitraje ante incertidumbres y conflictos relacionados con la integridad de la investigación: problemas de autoría, plagio, falsificación...</p> <p>*** Difundir más y mejor el defensor del Investigador y el comité de buenas prácticas</p>	<p>Tener un Manual de Bienvenida al Investigador</p>
--	--	--	--

		<p>*** Sería adecuado crear una figura de defensor del investigador. Debiera publicarse un plan de acción sobre las atribuciones y procedimientos del defensor universitario</p>	
35. Participación in decision-making bodies	++	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículos. 4, 62 a 76) . Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículos. 15, 39 a 44). . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículos. 8, 9, 10, 14 y 15) <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Consejo de Gobierno, están representados todos los colectivos https://defensor.umh.es/files/2016/07/2004-ESTATUTOS-UMH-rev.-2012.pdf . Claustro. Los PI's Actualmente se integran dentro del personal temporal laboral https://www.google.es/search?biw=1094&bih=487&tbm=isch&sa=1&ei=sfsKXPboCtGsa_CHveAK&q=-+Claustro+Los+Ples+Actualmente+se+integran+dentro+del+personal+temporal+laboral+umh&og=-+Claustro+Los+Ples+Actualmente+se+integran+dentro+del+personal+temporal+laboral+umh&gs_l=img.12...0.0..4520...0.0..0.0.0.....1.....gws-wiz-img.15v5-173NHA . Consejo Social de la UMH https://consejosocial.umh.es/presentacion/composicion-consejo-social/ 	1ACC. Tener un Código de Buenas Prácticas Científicas actualizado y difundirlo por áreas de conocimiento

		<p>. En los Consejos de Departamento, se exige un mínimo de miembros por Sector http://medicina.umh.es/files/2014/04/Reglamento-marco-de-las-facultades-y-escuelas-de-la-UMH.pdf</p> <p>. Mesas de Negociación. Mesa General, representada la Junta del PDI y el Comité de Empresa http://serviciopdi.umh.es/2018/11/30/acuerdo-mesas-coordinadoras-junta-pdi-pas-y-mesa-central-comite-de-empresa-elecciones-sindicales-2018/</p> <p>. Comisión Plenaria, es un órgano de calidad representados todos los elementos de la comunidad universitaria. Reunión anual http://calidad.umh.es/calidad-umh/comision-plenaria/</p> <p>. Memoria de Calidad www.calidad.umh.es</p> <p>. Reglamento de Órganos competentes en materia de Calidad. http://secregralserv.umh.es/files/2009/09/reglamento-organos-competentes-en-materia-de-calidad.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** Solo se ven representados de forma indirecta por los directores de los institutos en la Comisión de Investigación. Donde esta representacion no esta ponderada en relación a la importancia de la producción científica de la UMH. Para conocimiento de los investigadores debieran publicarse los acuerdos de la comision de investigación.</p> <p>*** Falta interacción intra e inter campus. Transparencia en los criterios para la elección de los miembros de estos grupos</p>	
--	--	--	--

Training and Development			
36. Relation with supervisors	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Pendiente el desarrollo reglamentario de la Ley. (+) . El Director del Proyecto. Cada Proyecto tiene el Investigador Principal http://serviciopdi.umh.es/files/2014/07/Normas-de-Ejecuci%C3%B3n-y-Funcionato-2017.pdf . Supervisión por el Responsable del Proyecto http://oir.umh.es/formacion-etica/formacion-inicial/iii-edicion/guia-docente-curso-abcd/ (-) *** Actualización del Código de Buenas Prácticas Científicas existente: http://oep.umh.es/files/2012/01/cbpc_es.pdf Incluir en el código de buenas practicas reuniones trimestrales o al menos un número determinado de reuniones entre supervisor y nuevo investigador o investigador contratado Figura del Mentor Científico. *** Redactar un manual para directores de proyectos y las actividades de supervisión a relizar. *** Debería aumentar el número de supervisores, que en este momento es muy escaso, lo que limita la capacidad de establecer una relación regular con los 	18ACC Redacción de un manual para directores de proyectos y supervisores.

		<p>investigadores en formación. Establecer reglas de tutelaje. Se debería establecer un procedimiento formal de supervisión.</p> <p>*** La UMH debería de promocionar el desarrollo de seminarios e informes dentro de los grupos de investigación.</p>	
37. Supervision and managerial duties	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Pendiente el desarrollo reglamentario de la Ley.</p> <p>(+)</p> <p>. Investigador / Emprendedor. Fundación de la UMH, creación de Empresas de Base Tecnológica (EBT). Hay Mentores (www.parquecientificoumh.es)</p> <p>. Sí hay manual de acogida para el PAS, NO hay para el PI https://serviciopas.umh.es/enlaces-de-interes/</p> <p>- Directores de programas de doctorado http://estudios.umh.es/files/2016/04/Not-acu-Normativa-de-Estudios-de-Doctorado-de-la-UMH1.pdf</p> <p>(-)</p> <p>*** Fomentar actividades de convivencia entre los investigadores senior y los nóveles</p> <p>*** Figura del Mentor Científico. Valoración Mérito de Participar como Mentor Científico.</p>	18 ACC Redacción de un manual para directores de proyectos y supervisores.

		<p>*** Debería existir un protocolo para que los investigadores senior guiasen a los investigadores noveles. Debería aumentar el número de investigadores senior para las tareas de supervisión y gestión</p>	
38. Continúing Profesional Development	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> . Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículo. 14.1.g); . Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículo.14.1.k); <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos de doctorado https://estudios.umh.es/doctorado/ - Estancias post doctorales http://otri.umh.es/files/2018/02/Bases-II-Convocatoria-Estancias-Postdoctorales.pdf - Plan Innovación Docente PDI (formación continua) - Formación continua OEP: http://oep.umh.es/formacion-etica/formacion-continua/ - Plan de formación específico PDI http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Reglamento-R%C3%A9gimen-General-del-PDI-de-la-UMH-modif-14-12-2016.pdf 	19 ACC Crear un plan unificado de formación básica de investigadores.

		<p>- Plataforma NANOCURSOS https://www.nanocursos.com/rutas</p> <p>(-)</p> <p>*** Ampliar los contenidos de formación continua que ofrece la OEP. Plantear de Formación Anual del PI. Desarrollar un plan específico</p> <p>*** Como no hay un programa propio de investigadores no hay promoción personal significativa basada en resultados de investigación.</p> <p>*** falta ampliar la formación a otros temas específicos de investigación. Deben planificarse programas formativos sobre distintos aspectos relacionados con la investigación, accesibles a investigadores de todos los niveles.</p>	
39. Access to research training and continuous development	+/-	<p>○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i></p> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Artículo.14.1.k).</p> <p>. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (Artículo. 14.1.g).</p> <p>(+)</p> <p>. Formación en Investigación, cursos para Directores de Tesis normativa de ANECA (Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación)</p> <p>http://estudios.umh.es/files/2016/04/Not-acu-Normativa-de-Estudios-de-Doctorado-de-la-UMH1.pdf</p> <p>. Hay un Programa de Formación Docente</p>	20 ACC Realizar un análisis de necesidades de formación por grandes ramas de conocimiento.

		<p>http://estudios.umh.es/formacion-docente/</p> <p>. Evaluación del Profesorado https://programadocentia.umh.es/</p> <p>. Evaluación anual y se dan premios http://estudios.umh.es/files/2016/04/ACUERDO-NORMATIVA-DE-ESTUDIOS-DE-DOCTORADO-DE-LA-UMH.pdf</p> <p>- Programa de formación en inglés https://www.idiomasumh.es/es/iris/formacion-semipresencial-ingles/programa-iris</p> <p>. EAITT (Evaluación de la Actividad de Investigación y Transferencia Tecnológica), es un gestor de CV. https://aitt.umh.es/</p> <p>. Cada año se introducen los méritos de investigación y se puntúa, puede obtener más tiempo para investigar, mayor número de becarios a us cargo. Esto se refleja en el PAREDIT http://serviciopdi.umh.es/files/2014/03/Normativa-UMH-M%C3%A9ritos-Docentes.pdf</p> <p>. Formación continua OEP http://oep.umh.es/formacion-etica/formacion-continua/</p> <p>(-)</p> <p>*** Sería interesante sondear las necesidades formativas de investigadores y planificar una formación continua</p> <p>*** Oferta más variada en los Campus minoritarios. Facilitar cursos de profesores</p>	
--	--	---	--

		externos de especial relevancia	
40. Supervision	+/-	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Legislación relevante permitiendo la implantación de este principio</i> <p>. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Pendiente el desarrollo reglamentario de la Ley.</p> <p>(+)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Director de Departamento . Director de Instituto . Director de Proyecto . En el contrato se especifica quién es el Investigador Responsable (IP= Investigador Principal) <p>http://oep.umh.es/formacion-etica/trabajo-bajo-supervision/</p> <p>(-)</p> <p>*** Publicar la Guía sobre gestión del TBS para garantizar la transparencia</p> <p>*** Directrices, Normativa interna para el IP para que tutorice y valore las acciones realizadas por el investigador novel.</p> <p>*** Debería existir un protocolo para que los investigadores senior guiasen a los investigadores noveles. Establecer reglas de tutelaje</p>	18 ACC Redacción de un manual para directores de proyectos y supervisores.