



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

INFORME DE SEGUIMENT 2024

Implementació del segell *Human
Resources Strategy for Researchers*
(HRS4R) a la Universitat de Barcelona



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Implementació del segell *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)* a la Universitat de Barcelona Informe de Seguiment 2024

Informat a la sessió del Consell de Govern del 5 de març de 2025

Vicerectorat de Política de Qualitat
hrs4r@ub.edu

Febrer de 2025



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Implementació del segell Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) a la Universitat de Barcelona. Informe de Seguiment 2024

Índex

1. El segell HRS4R a la Universitat de Barcelona	2
2. Seguiment del “Pla d’Acció HRS4R-UB 2024-27”	4
3. Seguiment de les “Accions completades amb seguiment. 2015-23”	10
4. Resum dels canvis efectuats en les accions dels plans relacionats amb el segell HRS4R	14
5. Observacions finals	19
Annex I. Sèries temporals del “Pla d’Acció HRS4R-UB 2024-27”	20
Annex II. Sèries temporals de les “Accions completades amb seguiment. 2015-23	21



1. El segell HRS4R a la Universitat de Barcelona

Context

La Universitat de Barcelona va ser guardonada amb el segell [Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#) de la Comissió Europea l'any 2015. Aquest segell esdevé una garantia de qualitat en els processos de contractació i de seguiment de la carrera investigadora del personal de recerca a les institucions que en són guardonades, basant-se en la consideració dels principis de la [Carta europea de l'investigador i el Codi de conducta per a la contractació d'investigadors](#). L'atorgament del segell suposa un compromís amb aquests principis, compromís que s'implementa amb l'execució de Plans d'acció pluriennals que poden ser revisats després d'accions de seguiment i millora contínua.

Com a part del manteniment del segell, les institucions es sotmeten a avaluacions periòdiques per part d'[EURAXESS](#), l'organisme de la Comissió Europea encarregat d'aquesta iniciativa. En aquestes avaluacions les institucions presenten l'estat d'execució dels Plans d'acció compromesos i proposen, si escau, noves accions.

La coordinació de la implementació del segell HRS4R recau des de 2024 en el vicerectorat de Política de Qualitat, amb assistència d'un tècnic superior amb el rol d'administrador HRS4R. Aquest canvi en la coordinació va venir acompanyat de l'actualització de la composició del [comitè de direcció HRS4R](#) de la Universitat de Barcelona.

El procés de renovació del segell a la Universitat de Barcelona

A l'any 2024 va ser necessari sol·licitar la renovació del segell HRS4R. Després de fer una anàlisi en profunditat dels plans d'acció anteriors i del document de [bones pràctiques existents en la selecció i contractació del personal de recerca](#) vigent en aquell moment, les quals segueixen els principis OTM-R (*open, transparent, and merit-based recruitment*), es va procedir a dissenyar el Pla d'Acció HRS4R-UB 2024-27. El disseny d'aquest pla va comptar amb la participació de diferents vicerectorats i de responsables d'unitats transversals en la recollida d'informació sobre els processos implementats, i va ser el resultat de l'anàlisi del grau d'assoliment de les accions iniciades en el marc de plans d'acció anteriors i de l'estat de les actuacions en curs, i de la detecció de necessitats de diferents col·lectius des de la perspectiva de l'estratègia de recursos humans i l'aplicació dels criteris OTM-R. Cal aclarir que el disseny del Pla d'Acció es va fer segons la versió vigent en aquell moment de la [Carta europea de l'investigador i el Codi de conducta per a la contractació d'investigadors](#). Al llarg de l'any passat EURAXESS va fer pública una versió actualitzada i reduïda d'aquests principis, que passen de 40 a 20, segons recull el nou document de la [Carta Europea de l'Investigador](#), que serà de progressiva aplicació en els pròxims anys per aquelles institucions amb el segell HRS4R vigent.

El passat mes de juliol 2024 es va enviar a EURAXESS el [Pla d'Acció HRS4R-UB 2024-27](#), amb la resta de documentació requerida per a la renovació del segell HRS4R.

De forma complementària, també es va identificar un conjunt d'accions ja completades en el marc de plans d'acció anteriors, però encara rellevants en el moment present i de les quals es volia mantenir el seu seguiment, atès que haurien de permetre la construcció de sèries temporals d'indicadors per a evidenciar convenientment la realització de certes activitats clau en el context de l'HRS4R. Aquestes accions es van agrupar en un document addicional ([Accions completades i amb seguiment 2015-2023](#)) al Pla d'Acció 2024-27.



El seguiment anual de les accions relacionades amb el segell HRS4R

El present document té com a objectiu principal el seguiment de la implementació i del grau d'assoliment de les accions del [Pla d'Acció HRS4R-UB 2024-27](#), tot presentant els valors dels indicadors resultats obtinguts per les accions iniciades al llarg de l'any 2024. Quan els indicadors quantitatius es calculen a partir de dades del 2023, se n'ha informat convenientment. També es recullen els indicadors de les accions incloses en el document [Accions completades i amb seguiment 2015-23](#). Arran de l'exercici de seguiment, i tal com es resumeix a la secció 4 del present document, algunes accions i indicadors relacionats han estat reformulats o fins i tot eliminats, atès la poca rellevància actual en el context de l'aplicació dels principis de la Carta europea de l'investigador i el Codi de conducta per a la contractació d'investigadors. Per assegurar la traçabilitat dels canvis efectuats, els canvis fets sobre aquestes accions i/o indicadors es recullen en la taula corresponent de la secció 4 d'aquest document.

El present informe de seguiment ve acompanyat d'annexos en els que es mostra l'evolució temporal d'alguns dels indicadors considerats en el seguiment de les accions.



2. Seguiment del “Pla d’Acció HRS4R-UB 2024-27”

PILLAR I. Ethical and Professional aspects

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	PERÍODE	INDICADOR	VALOR 2024	INICIAT	FINALITZAT	GRAU ASSOLIMENT	OBSERVACIONS
Vice-Rector for Doctorate, Research Staff in Training and Talent Recruitment	HR1VDOC02 - To improve the institutional structure responsible for scientific dissemination.	2024-S1 2025-S2	Increase in the personnel of the UCC+I (wrt 2023) (target: +1)	1		x	100%	Contractació d'un tècnic a càrrec del programa Investigo
	HR1VDOC03 - To promote the creation of commissions responsible for coordinating science dissemination activities in faculties and research institutes	2024-S1 2026-S1	Percentage of Faculties and Research Institutes with commissions the function of which include to coordinate dissemination activities (target: > 75%)		x		25%	Comissions de divulgació en fase de consolidació en algunes facultats i instituts de recerca
Vice-Rector Assistant to the Rector and for Teaching and Research Staff	HR1VPDI02 - To carry out an internal evaluation of R2 lecturers	2024-S1 2025-S1	Document with the criteria for evaluation of R2 lecturers	1		x	100%	https://web.ub.edu/web/pdi-nou/normativa
			% of lecturers with a positive evaluation (target: > 90%)	0				No iniciat
	HR1VPDI03 - To carry out an internal evaluation of R2 researchers with a commitment to stabilization	2024-S1 2025-S1	Document with the criteria for evaluation of R2 researchers with a commitment to stabilization	0				No iniciat
			% of Ramon y Cajal researchers with a positive evaluation (target: > 90%)	0				No iniciat
Vice-Rector for Digitalization Policy	HR1VDIG01 - To continuously improve staff training on cybersecurity strategies	2022-S2 2027-S2	Improve cibersecurity test (by ethical phishing test) % of participants (target: > 80%)	100%		x	100%	Es repetirà anualment
			Phishing accidental issue (empirical) (target: < 5%)	5,7%		x	100%	Es repetirà anualment S'ha realitzat un phishing ètic al 100% del personal UB. Ha caigut en el phishing el 5,7%
			Introductory cybersecurity course for the academic and research staff. No. of participants (target: > 70%)	20,3%		x	75%	Es repetirà anualment 2.202 convocats. 447 participants (20,3%)
			Pilot test of introductory cybersecurity course for the academic and research staff. No. of participants (target: >150)	145		x	100%	Es repetirà anualment 345 convocats. 145 participants (42%)



RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	PERÍODE	INDICADOR	VALOR 2024	INICIAT	FINALITZAT	GRAU ASSOLIMENT	OBSERVACIONS
Vice-Rector for Digitalization Policy	HR1VDIG01 - To continuously improve staff training on cybersecurity strategies	2022-S2 2027-S2	Pilot test of introductory cybersecurity course for the academic and research staff. Satisfaction (survey) (target: > 90%)	96%		x	100%	
	HR1VDIG02 - To update and better structure the UB webpage aiming at a better searching experience in accessing to legal regulations, welcome information and job offers.	2024-S2 2026-S1	Access to regulatory provisions which includes the "Research and Transfer" subject.	1		x	100%	https://seu.ub.edu/normativaMilloradaAnunciPublic/categories?text=&tipusId=&materiald=301307&vigencia=qualsevol&dataAprovacioInici=&dataAprovacioFi=&dataEntradaVigorInici=&dataEntradaVigorFi=
			Existence of the Portal of Transparency: Research and Regulation	1		x	100%	https://web.ub.edu/web/transparencia/reerca-i-transferencia
			Existence of the UB Electronic Office (Seu Electrònica)	1		x	100%	https://seu.ub.edu/
			Improvement of the web search engine of the Portal of Transparency and Electronic Office: time spent on site (target: > 2 min)	2,5 min		x	100%	
			Improvement of the web search engine of the Portal of Transparency and Electronic Office: Bounce rate (target: < 40%)	39%		x	100%	
Vice-Rector for Equal Opportunities, Inclusion and Gender	HR1VIIG03 - To carry out the ex-post assessment of the current Equality Plan, paying special attention to mechanisms regarding reporting discrimination and diversity challenges regarding researchers and research environment	2024-S1 2025-S1	Ex-post assessment report of the III Equality Plan	1		x	100%	Memòria de tancament del III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, aprovada per la comissió negociadora el 5 de novembre del 2024: https://www.ub.edu/portal/web/igualtat/memoria-de-tancament
Vice-Rector for Research	HR1VREC03 - To prepare a welcome document and to organize a Welcome Day for R2, R3 and R4 researchers informing on the relevant legislation and the institutional context.	2024-S2 2027-S2	% participants in Welcome Days wrt invited (target: > 20%)	26,3%		x	100%	
			Satisfaction with Welcome Days	0				No iniciat
	HR1VREC04 - To improve coordination, and if necessary, restructure the composition of different UB Committees, to ensure Research Integrity	2024-S1 2026-S1	Creation of the UB Research Integrity Committee	1		x	100%	S'ha actualitzat el Comitè Ètic d'Experimentació Animal i de la Comissió de Bioètica. S'ha constituït el nou Comitè de Bioseguretat i s'ha creat la figura de Cap de Suport als Comitès de Recerca que coordina els comitès vinculats amb recerca. No es crearà un Comitè específic d'Integritat de la Recerca
	HR1VREC05 - To assess the risk of (international) research collaborations	2024-S1 2026-S2	Appointment of a commission of experts to assess the risk of international research collaborations	1		x	100%	S'ha constituït un grup dependent del Comitè de Bioètica integrat pel Vicerector de Recerca, Vicerector d'Internacionalització, dos professors experts en Dual Use, Export Control i Interferència Estrangera i dues persones de perfil tècnic.



PILLAR II: Recruitment and Selection

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	PERÍODE	INDICADOR	VALOR 2024	INICIAT	FINALITZAT	GRAU ASSOLIMENT	OBSERVACIONS	
Vice-Rector Assistant to the Rector and for Teaching and Research Staff	HR2VPDI07 - To optimize the publication circuit of job positions in order to avoid overlaps or lack of information	2024-S2 2025-S2	Publication of job positions in EURAXESS, with links to UB Electronic Office in CAT/CAST/ENG		x		25%		
			Existence of a standardized circuit for the publication of job positions		x		75%		
	HR2PDI08 - To take advantage of postdoctoral funding programmes to recruit and retain postdoctoral researchers of exceptional quality	2024-S1 2027-S2	Increase in the number of positions of postdoc researchers (ratio wrt 2020) (target: > 1.05)	1,095			x	100%	
			% Ramon y Cajal researchers accessing to permanent positions (target: > 90%)	95%			x	100%	
Vice-Rector for Quality Policy	HR2VPQU01 - To update and periodically review the OTM-R Institutional Strategy	2024-S1 2024-S2	Elaboration and publication of the OTM-R strategy	1			x	100%	CA: Bones pràctiques OTM-R a la UB: 2024 ES: Buenas prácticas OTM-R en la UB: 2024 EN: UB Good Practices OTM-R: 2024
Vice-Rector for Research	HR2VREC03 - To increasingly adapt the recruitment procedures and criteria to international good practices recommending the inclusion of quality over quantity criteria and to create a UB-CoARA working group to take steps to implement the commitments of the Agreement on Reforming Research Assessment	2024-S1 2027-S2	Calls and selection processes following DORA principles.				x	50%	
			Follow up of KPI related to the UB CoARA Action Plan				x	50%	



PILLAR III: Working Conditions and Social Security

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	PERÍODE	INDICADOR	VALOR 2024	INICIAT	FINALITZAT	GRAU ASSOLIMENT	OBSERVACIONS
Vice-Rector Assistant to the Rector and for Teaching and Research Staff	HR3VPDI02 - To establish objective criteria for the distribution of the teaching load, with significant recognition of research and scientific dissemination activities in the academic staff dedication plan (PDA).	2022-S1 2025-S1	New Academic Dedication Plan (Pla de Dedicació Acadèmica, PDA) for UB PDI	0	x		50%	
	HR3VPDI03 - To include the recognition of interruptions in the scientific career (pregnancy; parenting; illness) and non-conventional scientific trajectories when exercising the activities of a PDI	2024-S1 2025-S1	Criteria for allocation of dedication due to scientific activities in the PDA of the UB staff	0	x		25%	
	HR3VPDI04 - To create a guide document related to the academic career	2024-S1 2025-S2	Existence of the document	0	x		25%	
Vice-Rector for Digitalization Policy	HR3VDIG03 - To create the Data Office to contribute to the management, preservation, protect privacy and exchange of institutional data	2024-S2 2025-S2	Creation of Data Office	1		x	100%	
Vice-Rector for Doctorate, Research Staff in Training and Talent Recruitment	HR3VDOC01 - To take into account the SDGs (especially those related to gender equality), in addition to other research indicators, in the hiring and assignment of jobs related to R1 and R2 personnel	2025-S1 2027-S2	Publication of the PREDOCS-UB calls including gender equality criteria	0				
Vice-Rector for Doctorate, Research Staff in Training and Talent Recruitment	HR3VDOC02 - To promote mobility actions and their follow up and register, especially for the R1 personnel.	2024-S2 2026-S2	% of PhD thesis with the International Mention (target: > 10%)	24,0%		x	100%	Font: https://web.ub.edu/web/escola-doctorat/comandament
			Increase in R1 staff that have participated in a mobility action (wrt 2021) (target: 1.05)	1,6		x	100%	*Dades 2023 Sèrie temporal: veure Annex I
Vice-Rector for Entrepreneurship, Innovation and Transfer	HR3VTRN02 - To acknowledge those UB personnel hired with a FBG contract with the same duties, rights, access conditions and resources use as the UB staff.	2024-S1 2025-S2	Publication of recruitment regulations for pre-doctoral and postdoctoral research staff in training in charge of funding projects or research contracts	1		x	100%	Normativa per a personal predoctoral: https://seu.ub.edu/seupro/documentPublic/download/552207 Normativa per a personal postdoctoral: https://seu.ub.edu/seupro/documentPublic/download/612707
Vice-Rector for Quality Policy	HR3VPQU01 - To monitor and evaluate the implementation of the HRS4R Action Plan itself using project management techniques and software.	2024-S1 2027-S2	Annual follow-up reports	1		x	100%	Informe de Seguiment 2024: https://web.ub.edu/web/hr/implementacio



RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	PERÍODE	INDICADOR	VALOR 2024	INICIAT	FINALITZAT	GRAU ASSOLIMENT	OBSERVACIONS
Vice-Rector for Quality Policy	HR3VPQU02 - To carry out an internal marketing campaign to make UB HRS4R visible to the staff	2024-S2 2025-S2	Increase in visits to the UB HRS4R website following the launch of an internal marketing campaign (target: (wrt 2024): >15%)	0				Campanya de màrqueting intern pendent
			Visualizations of audiovisual material (target: >150/year)	0				Campanya de màrqueting intern pendent
	HR3VPQU03 - To continuously update the UB HRS4R webpage to better disseminate the HRS4R programme	2024-S2 2025-S2	SEO metrics: Bounce rate (target: 25% to 40%)	34,9%		x	100%	Mètriques de monitorització de la web de l'HRS4R a la UB: https://web.ub.edu/web/hr/
			SEO metrics: Time spent on site (target: > 2 min)	2 min		x	100%	Mètriques de monitorització de la web de l'HRS4R a la UB - https://web.ub.edu/web/hr/
			Update of the UB HRS4R webpage			x	50%	Actualitzats continguts 15/7/2024 Redisseny pendent
	HR3VPQU04 - To carry out a second survey addressed to R1, R2, R3 and R4 researchers to gather satisfaction information on the human resources strategy	2024-S2 2025-S1	% of participation (target: > 20%)	0				No iniciat
Results of the survey (with individual rates of the answers to the questions)			0				No iniciat	
Vice-Rector for Research	HR3VREC04 - To promote the creation of transversal and multidisciplinary research structures to meet the challenges of society	2024-S1 2027-S2	% Multidisciplinary funding wrt total funding (target: > 15%)	26%		x	100%	Font: Oficina de Gestió de la Recerca *Dades 2023
			Mean % of Faculties being represented in HUBs (target: > 15%)	61,7%		x	100%	HUB en Sostenibilitat Global: 16 facultats (94,1%) HUB en Mètodes Alternatius a l'Ús d'Animals en Experimentació: 5 facultats (29,4%)
	HR3VREC05 - To create the Research Support and Service Area (Espai d'Atenció i Servei a la Investigació; EASI)	2024-S2 2027-S1	Creation of the EASI	1		x	100%	EASI: agregació física de l'Oficina de Gestió de la Recerca, l'Oficina de Projectes Internacionals de Recerca, la Fundació Bosch i Gimpera i el personal tècnic de suport als Comitès de Suport a la Recerca (CEEA, Comissió de Bioètica i Coordinació dels Comitès). Creació de l'EASI informada al punt 8 de l'informe de Gerència de l'Informe de l'equip rectoral per al Consell de Govern a la sessió del Consell de Govern de data 9 d'octubre de 2024



PILLAR IV: Training and Development

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	PERÍODE	INDICADOR	VALOR 2024	INICIAT	FINALITZAT	GRAU ASSOLIMENT	OBSERVACIONS
Vice-Rector for Doctorate, Research Staff in Training and Talent Recruitment	HR4VDOC03 - To update the regulations of the School of Doctorate and doctoral programs of the University of Barcelona according to internal and external requirements	2023-S2 2025-S1	Update of the Doctoral School regulations	0	x		50%	
	HR4VDOC04 - To create guidelines to facilitate a more structured doctorate supervision	2024-S1 2024-S2	Publication of the Guide to Good practices in the supervision of doctoral theses	1		x	100%	Guia de bones pràctiques en la direcció i tutorització de tesis doctorals



3. Seguiment de les “Accions completades amb seguiment. 2015-23”

PILLAR I. Ethical and Professional aspects

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	INDICADOR	VALOR 2024	OBSERVACIONS
Rector's Delegate for Scientific Journals and Open Science	HR1DCOB02 - To foster citizen science activities led and coordinated by UB researchers	Citizen science activities led by the UB research groups	9	https://web.ub.edu/web/ciencia-ciudadana/
		No. of citizen science groups led by UB PDI (target: > 2)	8	https://web.ub.edu/web/ciencia-ciudadana/
	HR1DCOB04 - To facilitate the open access publication to researchers	Number of agreements with publishers (target: >15)	23	https://crai.ub.edu/serveis-i-recursos/assessorament-drets-autor-propietat-intellectual-acces-obert/acces-obert-ub/ajuts
		No. of institutional scientific journals with diamond open access indexed or acknowledged (target: > 25)	43	https://doaj.org/
	HR1DCOB05 - To foster open science culture among UB collectives	% of publications with open access (target: > 60%)	80,9%	S'hi ha inclòs articles, reviews, llibres i capítols de llibre Dades extretes d'Openalex: https://openalex.org/ *Dades 2023
HR1DCOB07 - To adopt of International declarations and statements on open science	Signature of the Barcelona Declaration on Open Research Information	1	https://web.ub.edu/web/actualitat/w/declaracio-barcelona https://barcelona-declaration.org/signatories/	
Vice-Rector for Doctorate, Research Staff in Training and Talent Recruitment	HR1VDOC01 - To prepare a welcome document and to organize a Welcome Day for R1 researchers, including the description of the institutional context and training on how communicate results from the research activities.	No. of participants in Welcome Days	207	Sèrie temporal: veure Annex II
		Satisfaction with Welcome Days	0	No iniciat
Head of the Technical Unit of the Occupational Risk Prevention Service	HR1OSSM02 - To ensure that researchers acquire adequate training in safety measures and procedures when working in experimental laboratories	Participation on training courses on safety offered by OSSMA (target: >40%)	77%	Percentatge de participants entre el PDI contractat Sèrie temporal: veure Annex II



PILLAR II: Recruitment and Selection

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	INDICADOR	VALOR 2024	OBSERVACIONS
Vice-Rector Assistant to the Rector and for Teaching and Research Staff	HR2VPDI04 - To publish calls for R2, R3 and R4 positions with information on the candidate requirements, the criteria to evaluate candidate merits and the procedure for the publication of the evaluation process, in order to fulfill all the OTM-R requirements	Publication of the bases of the call, including all the relevant sections to ensure that the selection process is open, transparent and merit-based	1	Programa Maria Goyri: https://seu.ub.edu/ofertaPublicaCategoriaPublic/lisIPublicacionsAmbCategoria?categoria.id=620514 Permanent position (R3): https://seu.ub.edu/ofertaPublicaCategoriaPublic/lisIPublicacionsAmbCategoria?categoria.id=600283 Full professor positions: https://seu.ub.edu/ofertaPublicaCategoriaPublic/lisIPublicacionsAmbCategoria?categoria.id=604031
	HR2VPDI05 - To increase the recognition of mobility during the research career, especially in the assessment of the merits of teaching and research staff (R2 and R3) in public tenders and stability and promotion processes	Academic disengagement as merit and/or a requirement to opt for accreditation by the evaluation agencies	1	Els criteris per a l'acreditació d'AQU (https://www.aqu.cat/ca/Coneix-AQU/Que-fem/Actualitat/noticies/AQU-Catalunya-publica-els-nous-criteris-per-a-l-acreditacio-del-professorat-universitari-contractat) i ANECA exigeixen la mobilitat com a requisit. La nostra convocatòria de places R3, indirectament, ja reconeix la mobilitat El programa Serra Hunter 2024 també exigeix mobilitat.
	HR2VPDI06 - To simplify the recruitment processes	Updated regulations for calls are approved by the UB Governing Body and published	1	En procés la digitalització de les diverses fases de la convocatòria de places (admissió candidats, avaluació per part de les comissions, contractació)



PILLAR III: Working Conditions and Social Security

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	INDICADOR	VALOR 2024	OBSERVACIONS
Vice-Rector Assistant to the Rector and for Teaching and Research Staff	HR3VPDI01 - To take into account the gender equality in the hiring and promotion of R3 and R4 staff	% of women promoted to full professor positions wrt all the staff promoted (target: > 50%)	53%	
Vice-Rector for Digitalization Policy	HR3VDIG01 - To offer grants to access to supercomputing services	No. of annual applications (target: > 4 year)	7	7 grups de recerca amb finançament subvencionat quatre anys
Vice-Rector for Entrepreneurship, Innovation and Transfer	HR3VTRN01 - To facilitate contact with the Fundació Bosch i Gimpera (FBG) for guidance in establishing contracts with companies, knowledge transfer actions and creation of spin-offs	Increase in transfer contracts (wrt 2020) (target: > 1.1)	0,86	Dades disponibles des del 2020 *Dades 2023 Sèrie temporal: veure Annex II
Vice-Rector for Internationalisation Policy	HR3VINT01 - To promote mobility actions to improve the training of the UB staff.	Increase in the annual budget allocated for mobility grants (wrt 2018) (target: > 1.05)	1,3	Resum econòmic del programa Erasmus i ajuts complementaris a la mobilitat *Dades 2023 Sèrie temporal: veure Annex II
		Increase in PDI annually participating in mobility actions (wrt 2018) (target: > 1.02)	0,8	Resum econòmic del programa Erasmus i ajuts complementaris a la mobilitat *Dades 2023 Sèrie temporal: veure Annex II
Vice-Rector for Research	HR3VREC01 - To make more visible the specific funding programs that the UB has to support research activities	Increase in the overall of budget allocated to the Research Program Contract (CPR) for faculties (wrt 2018) (target: >1.05)	1,11	No es disposa de la sèrie temporal
		Increase in the overall of budget allocated to the Research Program Contract (CPR) for UB research institutes (wrt 2018) (target: >1.05)	1,09	No es disposa de la sèrie temporal
Head of Office of International Research Projects	HR3OPIR01- To attract excellent researchers	Increase in ERC and MSCA grants (wrt 2018) (target: >1.1)	1,0	Sèrie temporal: veure Annex II
		Increase in funds raised through European calls to fund research projects (wrt:2019) (target: >1.1)	0,6	Estem al punt d'inflexió d'Horizon Europe, cosa que implica sempre una disminució de projectes i imports. A això cal afegir retards a les negociacions de projectes concedits al llarg del 2024 que no han permès encara disposar de la signatura dels Grants Agreements Sèrie temporal: veure Annex II



PILLAR IV: Training and Development

RESPONSABLE PRINCIPAL	ACCIÓ	INDICADOR	VALOR 2024	OBSERVACIONS
Vice-Rector for Doctorate, Research Staff in Training and Talent Recruitment	HR4VDOC01 - To evaluate the suitability of training courses for R1 personnel	Annual participation of R1 personnel in training courses (target: > 10%)	44%	Dades disponibles des de 2022 Sèrie temporal: veure Annex II
		Overall satisfaction with respect to needs of researchers (target: > 7 over 10)	7,8	Dades disponibles des de 2022 Sèrie temporal: veure Annex II
	HR4VDOC02 - To create mechanisms to gather information about the overall satisfaction of the PhD students with doctorate programs, including the satisfaction with the supervisory role of senior researchers.	PhD students satisfaction with supervision (target: > 8 over 10)	8,3	Enquesta de satisfacció de les doctores i doctors de la Universitat de Barcelona *Dades 2023 Sèrie temporal: veure Annex II
Head of Office of International Research Projects	HR4OPIR01- To improve mentoring programs offered by the UB International Research Projects Office (OPIR) to researchers willing to apply for a MSCA or an ERC Grant	Increase in ERC projects submitted (wrt 2019) (target: > 10%)	16%	Sèrie temporal: veure Annex II
		Increase in MSCA projects submitted (wrt 2019) (target: > 10%)	7%	No es comptabilitzen les MSCA en les que la UB és Associated Partner Sèrie temporal: veure Annex II
		Mentoring ERC (mock-interview) (target: >3/year)	4	A partir de 2020 es convoquen a 3 advisors experts per la preparació de mock-interviews per cada investigador per cada persona que es presenta a les ERC i que passa a la segona fase. Els 3 anys anteriors es va a fer una acció anual amb un programa pilot. Sèrie temporal: veure Annex II
		Mentoring MSCA (target: >3/year)	0	Una persona MSCA que s'incorpora a la UB mentoritza a investigadors de la UB sol·licitants de MSCA. Aporten formació al sol·licitant i completen la seva pròpia formació implicant-se en tasques que hauran de desenvolupar al llarg de la seva carrera professional. El 2024 no s'han pogut establir parelles que encaixin. Sèrie temporal: veure Annex II
		Seminars about ERC, MSCA and research career (target: >5/year)	19	La incorporació de 3 promotores d'activitat ha permès disposar de més temps per realitzar jornades, tant generals com específiques, adreçades a diferents <i>targets</i> . Sèrie temporal: veure Annex II



4. Resum dels canvis efectuats en les accions dels plans relacionats amb el segell HRS4R

Aquesta taula documenta els canvis realitzats en les accions dels plans relacionats amb el segell HRS4R, específicament del “Pla d’Acció HRS4R-UB 2024-27” i del document “Accions Completades amb Seguiment. 2015-23”, com a resultat de l’exercici del seu seguiment d’execució.

ACCIÓ MODIFICADA	INDICADOR MODIFICAT	MODIFICACIÓ
HR1OSSM01 – To make available to all UB Researchers information on occupational risk prevention plans		Es cancel·la el seguiment de l’acció
HR1DDIV01 - To improve the institutional structure responsible for scientific dissemination.		Canvi de responsable Nou codi: HR1VDOC02
HR1DDIV02 - To promote the creation of comissions responsible for coordinating science dissemination activities in faculties and research institutes		Canvi de responsable Nou codi: HR1VDOC03
HR1DCOB02 - To foster citizen science activities led and coordinated by UB researchers	New UB web section on citizen science	Es cancel·la el seguiment de l’indicador https://web.ub.edu/web/ciencia-ciudadana/
HR1DCOB02 - To foster citizen science activities led and coordinated by UB researchers	Training courses (target: > 1/year)	Indicador eliminat
HR1DCOB03 – To ensure the implementation of the institutional policy for management, preservation, protect jprivacy and Exchange of research data	Publication of the Research Data Management Policy at the University of Barcelona	Es cancel·la el seguiment de l’acció https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/142043
HR1DCOB04 - To facilitate the open access publication to researchers	Number of agreements with publishers (target: >15)	Indicador reformulat
HR1DCOB04 - To facilitate the open access publication to researchers	No. of open-access transformative agreements (target: > 90)	Indicador eliminat
HR1DCOB04 - To facilitate the open access publication to researchers	No. of journals with diamon open access indexed or acknowledged (target: > 25)	Indicador reformulat
HR1DCOB06 - To create and update open access institutional research repositories	Existence of an institutional repository for research data	Es cancel·la el seguiment de l’acció Publicació de dades al repositori des del 2020 Cora.RDR (Repositori de Dades de Recerca): https://dataverse.csuc.cat/dataverse/UB Repositori del CSUC (Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya): https://www.csuc.cat/en
HR1DCOB08 - To ensure access, security and functionalities of repositories for processing and storing research data, and compliance with FAIR principles in research data management		Acció eliminada
HR1VDOC01 - To prepare a welcome document and to organize a Welcome Day for R1 researchers, including the description of the institutional context and training on how communicate results from the research activities.	Welcome document available in the intranet (in CAT / ESP / ENG)	Indicador eliminat



ACCIÓ MODIFICADA	INDICADOR MODIFICAT	MODIFICACIÓ
HR1VREC01 - To make available to all researchers the Code of Good Research Practices at the University of Barcelona		Es cancel·la el seguiment de l'acció Actualment: Codi d'Integritat en la Recerca de la UB, aprovat el 15 de maig de 2020: https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/166917/3/11636_497723_3145_.pdf
HR1VREC02 - To ensure that researchers acquire adequate training in safety measures and procedures when working in experimental laboratories		Canvi de responsable Nou codi: HR1OSSM02
HR1VREC03 - To prepare a welcome document and to organize a Welcome Day for R2, R3 and R4 researchers informing on the relevant legislation and the institutional context.	Existence of Program of welcome and follow-up for teaching and research staff at the University of Barcelona (Programa d'acollida i seguiment del personal docent i investigador)	L'acció s'incorpora al Pla d'Acció HRS4R 2024-2027. Període d'execució i definició de l'acció modificats Indicador eliminat
HR1VREC03 - To prepare a welcome document and to organize a Welcome Day for R2, R3 and R4 researchers informing on the relevant legislation and the institutional context.	% participants in Welcome Days (wrt: invited)	L'acció s'incorpora al Pla d'Acció HRS4R 2024-2027. Període d'execució i definició de l'acció modificats Indicador reformulat
HR1VDIG01 - To continuously improve staff training on cybersecurity strategies	Introductory cyber security course for the academic and research staff: Satisfaction (survey) (target: > 90%)	Indicador eliminat
HR1VDIG02 - To update and better structure the UB webpage aiming at a better searching experience in accessing to legal regulations, welcome information and job offers.	Improvement of the web search engine of the Portal of Transparency and Electronic Office: Bounce rate (target: < 20%)	Indicador reformulat
HR1DINS01 – To give support to improve external recognition and accreditation of research institutes		Es cancel·la el seguiment de l'acció
HR1SEGN01 – To develop and disseminate codes of ethics on integrity in research		Es cancel·la el seguiment de l'acció
HR1VIIG01 – To guarantee, through the full implementation of the UB Equality Plan, that Researchers are not discriminated against for any reason		Es cancel·la el seguiment de l'acció
HR2VPDI01 - To ensure the adequacy of the assessment commissions depending on the type of position that is called for		Acció eliminada
HR2VPDI03 – To publish at the EURAXESS portal all those UB job offers intended for researcher staff		Es cancel·la el seguiment de l'acció
HR2VPDI04 - To publish calls for R2, R3 and R4 positions with information on the candidate requirements, the criteria to evaluate candidate merits and the procedure for the publication of the evaluation process, in order to fulfill all the OTM-R requirements	Elaboration and publication of the OTM-R strategy	Indicador eliminat
HR2VDOC01 - To publish calls for pre-doctoral positions with information on the candidate requirements, the criteria to evaluate candidate merits and the procedure for the publication of the evaluation process, in order to fulfill all the OTM-R requirements	Elaboration and publication of the OTM-R strategy	Es cancel·la el seguiment de l'acció Indicador eliminat



ACCIÓ MODIFICADA	INDICADOR MODIFICAT	MODIFICACIÓ
HR2VDOC01 - To publish calls for pre-doctoral positions with information on the candidate requirements, the criteria to evaluate candidate merits and the procedure for the publication of the evaluation process, in order to fulfill all the OTM-R requirements	Publication of the bases for R1 contracts	Es cancel·la el seguiment de l'acció FI SDUR UB: publicada la convocatòria en CA. Disponible la informació publicada des de 2022 recopilada a la web: https://www.ub.edu/beques/3rcicle/FI-SDUR/convocatoria.html FI Joan Oró: publicada la convocatòria en CA. Disponible la informació publicada des de 2020 recopilada a la web: https://www.ub.edu/beques/3rcicle/FI/convocatoria.html PREDOCS UB: publicada la convocatòria en CA,ES,EN. Disponible la informació publicada des de 2018 recopilada a la web (APIF + PREDOCS UB): https://www.ub.edu/beques/3rcicle/PREDOCSUB/convocatoria.html Font: Beques de 3r cicle: https://www.ub.edu/beques/3rcicle/index.html
HR2VDOC02 - To improve the protocols regarding the award of UB pre-doctoral contracts, with clearer and more transparent criteria.		Es cancel·la el seguiment de l'acció
HR2VREC01 - To update, complete and add the English version of the information at the webpage of the UB, especially related to job offers.		Es cancel·la el seguiment de l'acció
HR2VREC02 - To take advantage of postdoctoral funding programmes to recruit and retain postdoctoral researchers of exceptional quality	Increase in the number of positions of postdoc researchers (ratio wrt 2020) (target: > 1.05)	L'acció s'incorpora al Pla d'Acció HRS4R 2024-2027. Canvi de responsable Nou codi: HR2PDI08 Canvi en el període d'execució Indicador reformulat
HR2VREC02 - To take advantage of postdoctoral funding programmes to recruit and retain postdoctoral researchers of exceptional quality	% Ramon y Cajal researchers accessing to permanent positions (target: > 90%)	L'acció s'incorpora al Pla d'Acció HRS4R 2024-2027. Canvi de responsable Nou codi: HR2PDI08 Canvi en el període d'execució Proposta de nou indicador
HR3GTRT01 - To carry out a first survey addressed to R1, R2, R3 and R4 researchers to gather satisfaction information on the human resources strategy		Es cancel·la el seguiment de l'acció
HR3VPDI01 - To take into account the gender equality in the hiring and promotion of R3 and R4 staff	Agreement of the Governing Council	Acció reformulada Indicador eliminat
HR3VDIG02 - To update computer and electronic platforms to enhance connectivity and information sharing for UB groups.	Set-up and update of computer and electronic platforms	Acció eliminada
HR3VDOC01 - To take into account the SDGs (especially those related to gender equality), in addition to other research indicators, in the hiring and assignment of jobs related to R1 and R2 personnel	Publication of the PREDOCS-UB evaluation and prioritization criteria	L'acció s'incorpora al Pla d'Acció HRS4R 2024-2027. Indicador reformulat Canvi en el període d'execució
HR3VTRN01 - To facilitate contact with the Fundació Bosch i Gimpera (FBG) for guidance in establishing contracts with companies, knowledge transfer actions and creation of spin-offs	Data on the participation on "Welcome Days"	Indicador eliminat



ACCIÓ MODIFICADA	INDICADOR MODIFICAT	MODIFICACIÓ
HR3VTRN01 - To facilitate contact with the Fundació Bosch i Gimpera (FBG) for guidance in establishing contracts with companies, knowledge transfer actions and creation of spin-offs	Increase in transfer contracts (wrt 2018) (target: > 1.1)	Indicador reformulat
HR3VINT02 - To increase awareness of existing opportunities for mobility of the R1 personnel, through the Office for Mobility and International Programmes (OMPI) and the Student Grants and Financial Aid office	Increase in the number of visits to the website (ratio wrt 2018) (target: > 1.1)	Acció eliminada
HR3VINT03 - To promote mobility actions and their follow up and register, especially for the R1 personnel.	Increase in R1 staff with doctoral scholarships that have participated in a mobility action (wrt 2021) (target: 1.05)	Canvi de responsable Nou codi: HR3VDOC02 Indicador reformulat
HR3VINT03 - To promote mobility actions and their follow up and register, especially for the R1 personnel.	Increase in the number of applications to UB R1 mobility calls (wrt 2022) (target: > 10%)	Canvi de responsable Nou codi: HR3VDOC02 Indicador eliminat
HR3GTRT02 - To carry out a second survey addressed to R1, R2, R3 and R4 researchers to gather satisfaction information on the human resources strategy		Canvi de responsable Nou codi: HR3VPQU04
HR3VPQU02 - To carry out an internal marketing campaign to make UB HRS4R visible to the staff	Increase in visits to the UB HRS4R website (target: (wrt 2024): >15%)	Indicador reformulat
HR3VPQU03 - To continuously update the UB HRS4R webpage to better disseminate the HRS4R programme	SEO metrics: Exit page (target: Electronic Office website, OSSMA website, Portal of Transparency website or .pdf files in HRS4R website)	Indicador eliminat
HR3VPQU03 - To continuously update the UB HRS4R webpage to better disseminate the HRS4R programme	SEO metrics: General audience, geographical (target: 3 continents, working hours)	Indicador eliminat
HR3VPQU03 - To continuously update the UB HRS4R webpage to better disseminate the HRS4R programme	SEO metrics: Staff audience, geographical (target: Barcelona, working hours)	Indicador eliminat
HR3VPQU03 - To continuously update the UB HRS4R webpage to better disseminate the HRS4R programme	SEO metrics: No. of visits (target: >30 monthly)	Indicador eliminat
HR3VPQU03 - To continuously update the UB HRS4R webpage to better disseminate the HRS4R programme	SEO metrics: SERP's visibility (target: position 1 to 4 in search results)	Indicador eliminat
HR3VPQU03 - To continuously update the UB HRS4R webpage to better disseminate the HRS4R programme	SEO metrics: Time spent on site (target: > 3 min)	Indicador reformulat
HR3VINT01 - To promote mobility actions to improve the training of the UB staff.	Increase in the annual budget allocated for mobility grants (wrt 2016) (target: > 15%)	Valor objectiu modificat Valor de referència modificat
HR3VINT01 - To promote mobility actions to improve the training of the UB staff.	Percentage of PDI annually participating in mobility actions (wrt 2016) (target > 1.2)	Indicador reformulat Valor objectiu modificat Valor de referència modificat
HR3VREC02 - To attract excellent researchers with financial support and/or actions to facilitate their dedication to research upon their arrival at the UB	Increase in ERC and MSCA grants (ratio wrt 2018) (target: >1.1)	Acció i indicador reformulats Canvi de responsable Nou codi: HR3OPIR01
HR3VREC03 - To promote transversal and multidisciplinary research initiatives	Mean number of research groups in consortia applying for the substitution of obsolete equipment (target: >3)	Acció eliminada



ACCIÓ MODIFICADA	INDICADOR MODIFICAT	MODIFICACIÓ
HR3VREC04 - To promote the creation of transversal and multidisciplinary research structures to meet the challenges of society	% Multidisciplinary funding wrt total funding (target: > xx%)	Nou indicador
HR3VREC04 - To promote the creation of transversal and multidisciplinary research structures to meet the challenges of society	Mean of the number of knowledge areas being represented in Research Institutes (target: >3)	Indicador eliminat
HR3VREC04 - To promote the creation of transversal and multidisciplinary research structures to meet the challenges of society	Mean of the number of knowledge areas being represented in HUBs (target: >5)	Indicador eliminat
HR3VREC04 - To promote the creation of transversal and multidisciplinary research structures to meet the challenges of society	Mean percentage of Faculties being represented in Research Institutes (target: > 10%)	Indicador eliminat
HR3OPIR01- To attract excellent researchers with financial support and/or actions to facilitate their dedication to research upon their arrival at the UB	Increase in funds raised through European calls to fund research projects (wrt:2019) (target: >1.1)	Nou indicador
HR4VDOC03 - To update the regulations of the School of Doctorate and doctoral programs of the University of Barcelona according to internal and external requirements	Continuously update of doctoral regulations in the EDUB web	Indicador reformulat
HR4VREC01 - To improve mentoring programs offered by the UB International Research Projects Office (OPIR) to researchers willing to apply for a MSCA or an ERC Grant	Existence of International Research Advisors (target: 3 advisors)	Canvi de responsable Nou codi: HR4OPIR01 Indicador eliminat
HR4VREC01 - To improve mentoring programs offered by the UB International Research Projects Office (OPIR) to researchers willing to apply for a MSCA or an ERC Grant	Organization of International Research Days	Canvi de responsable Nou codi: HR4OPIR01 Indicador eliminat

5. Observacions finals

El seguiment de les accions relacionades amb el segell HRS4R ha permès l'anàlisi i la millora dels plans vigents vinculats. Concretament, el Pla d'Acció HRS4R-UB 2024-27, enviat el passat mes de juliol de 2024 a EURAXESS, no s'ha d'entendre com a un pla estàtic i fix, sinó com a dinàmic i viu, millorat anualment després del seu procés de seguiment, i que ha d'esdevenir el referent clau per a futures avaluacions de la implementació del segell HRS4R, tant a nivell intern com extern. El propi procés de seguiment ha permès dibuixar i optimitzar un circuit de comunicació no només entre els vicerektorats responsables de les accions, sinó també amb responsables d'unitats gestores de les accions i indicadors proposats.

Al llarg de l'any passat s'ha actualitzat el document de [Bones pràctiques en la selecció i contractació del personal de recerca de la Universitat de Barcelona seguint els criteris OTM-R](#), el que justament assegura que les convocatòries de selecció de personal de recerca s'executin seguint els principis *Open, Transparent and Merit Based (OTM-R)*, tot i que s'ha detectat que caldria una millora en l'ordenació del circuit de publicació de les ofertes de contractació (especialment, en els canals de comunicació) i garantir que les convocatòries es publiquin en català, castellà i anglès. Per aquest motiu, s'ha creat un grup de treball per tal d'optimitzar aquest procediment. Cal indicar també la progressiva incorporació de nous criteris d'avaluació per a l'activitat del personal de recerca, en les diferents etapes de la seva carrera professional, en línia amb el compromís de la Universitat de Barcelona d'adhesió a l'Acord CoARA (*Coalition for Advancing Research Assessment*). També cal fer notar que els compromisos d'estabilització del personal R2 s'implementen, que es cuida la formació i el desenvolupament professional del personal de recerca i que l'assegurament de la integritat en la recerca esdevé un element central de les polítiques de recerca del vicerektorat competent.

S'ha constatat que les Jornades de Benvinguda per al personal de recerca de nova incorporació de diferents nivells (especialment R1 i R2) són una activitat consolidada. Es preveu recollir la seva satisfacció amb les jornades en les pròximes edicions. Un altre aspecte que s'ha pogut observar és que el III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha impactat en tota la comunitat de la nostra universitat, i que s'han introduït criteris de promoció basats en la perspectiva de gènere.

El seguiment de les accions relacionades amb el segell HRS4R ha posat de manifest el caràcter estratègic de les accions de divulgació a la Universitat de Barcelona. Recentment s'ha produït un canvi en la responsabilitat d'aquesta dimensió, que ara recau en el vicerektorat de Personal Investigador en Formació, Atracció de Talent i Divulgació. També s'ha dut a terme una anàlisi de les accions de ciència ciutadana en les que participen grups de recerca de la nostra universitat. Un altre aspecte rellevant que s'ha posat de manifest ha estat els esforços continuats en la millora de les plataformes tecnològiques i en la formació en ciberseguretat dels treballadors i treballadores de la nostra universitat.

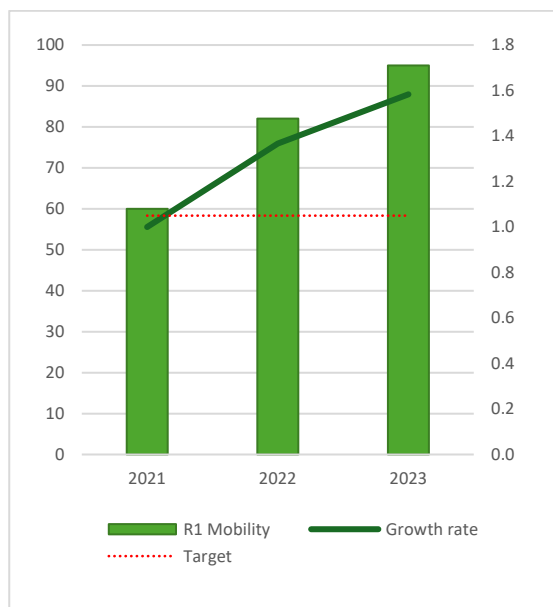
El seguiment ha constatat el marcat caràcter internacional de la recerca que es fa a la Universitat de Barcelona, tal com mostren els indicadors de mobilitat, de tesis doctorals amb menció internacional i aquells relacionats amb els contractes i finançaments dels programes MSCA i ERC. A més, cal posar en valor les accions d'acompanyament al personal de recerca en la fase de sol·licitud d'aquests projectes.

Es pretén pròximament posar en marxa accions de comunicació interna per a assegurar que tot el personal de recerca de la Universitat de Barcelona conegui el sentit del segell HRS4R i dels seus principis subjacents. Part d'aquestes accions es basaran en l'actualització del web HRS4R de la Universitat de Barcelona i en la millora de la seva visibilitat interna i externa.

Annex I. Sèries temporals del “Pla Acció HRS4R-UB 2024-27”

PILLAR III: Working Conditions and Social Security

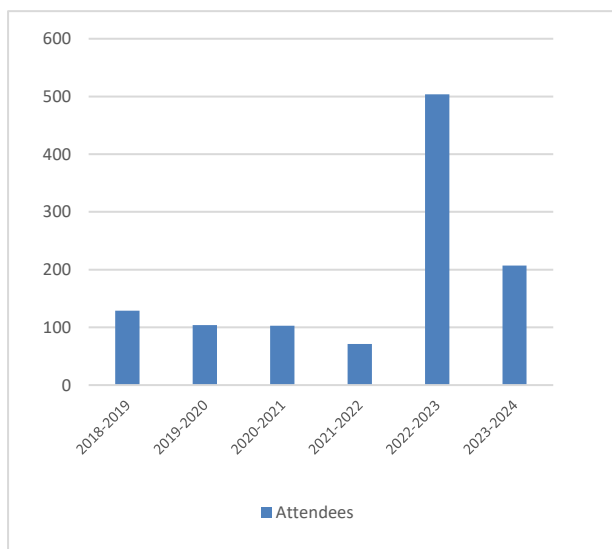
HR3VDOC02 - Increase in R1 staff that have participated in a mobility action (wrt 2021) (target: 1.05)



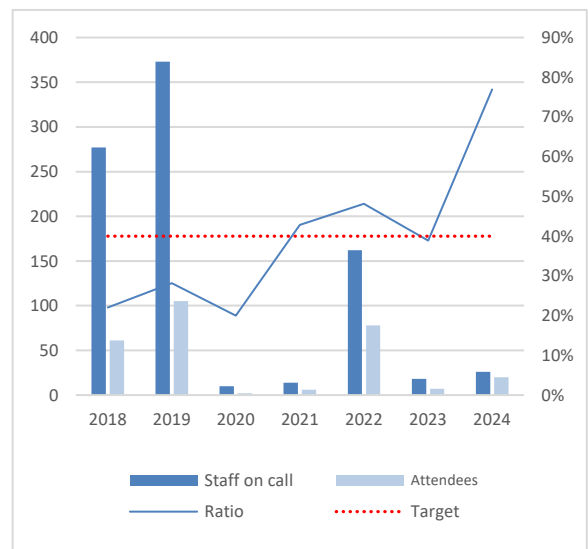
Annex II. Sèries temporals de les “Accions completades amb seguiment. 2015-23”

PILLAR I: Ethical and Professional aspects

HR1VDOC01 - No. of participants in Welcome Days



HR1OSSM02 - Participation on training courses on safety offered by OSSMA (target: >40%)



PILLAR III: Working Conditions and Social Security

HR3VTRN01 - Increase in transfer contracts (wrt 2020) (target: > 1.1)



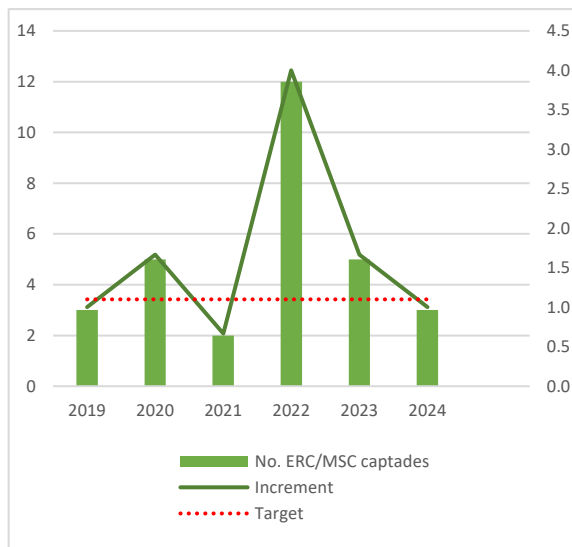
HR3VINT01 - Increase in the annual budget allocated for mobility grants (wrt 2018) (target: > 1.05)



HR3VINT01 - Increase in PDI annually participating in mobility actions (wrt 2018) (target: > 1.02)



HR3OPIR01 - Increase in ERC and MSCA grants (wrt 2018) (target: >1.1)

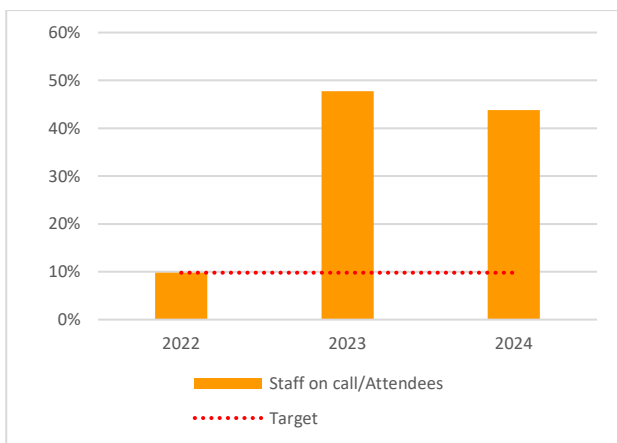


HR3OPIR01 - Increase in funds raised through European calls to fund research projects (wrt:2019) (target: >1.1)

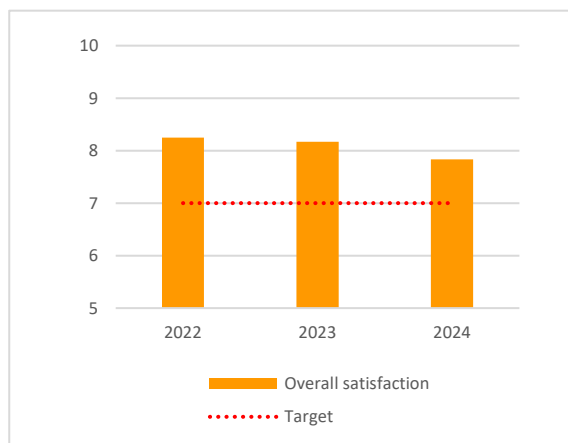


PILLAR IV: Training and Development

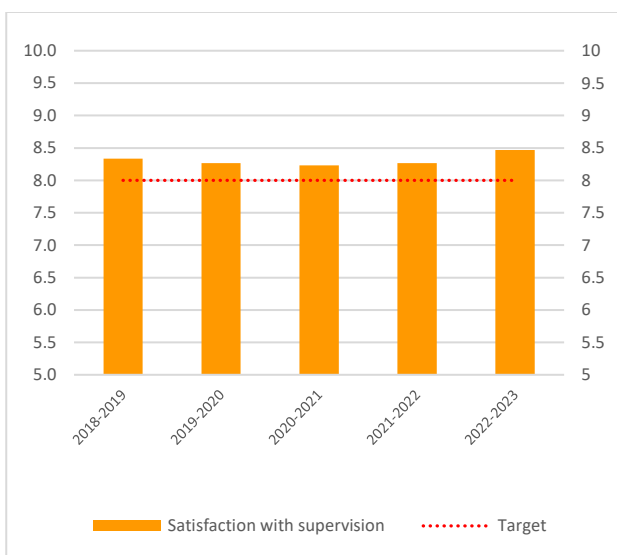
HR4VDOC01 - Annual participation of R1 personnel in training courses (target: > 10%)



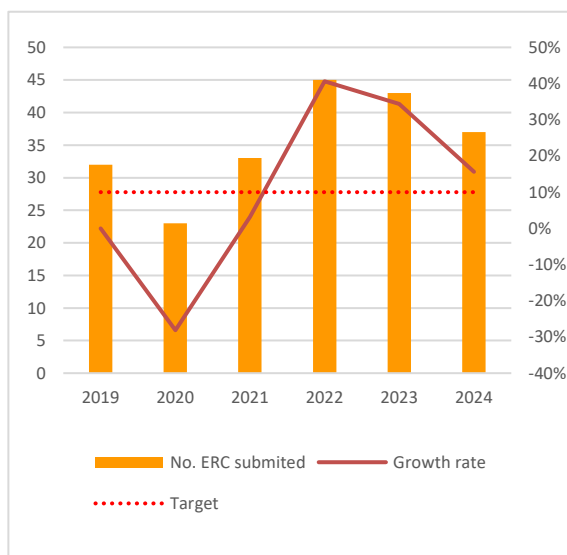
HR4VDOC01 - Overall satisfaction with respect to needs of researchers (target: > 7 over 10)



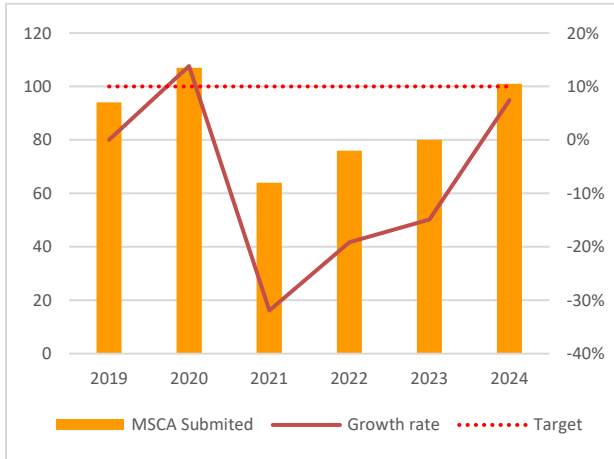
HR4VDOC02 - PhD students satisfaction with supervision (target: > 8 over 10)



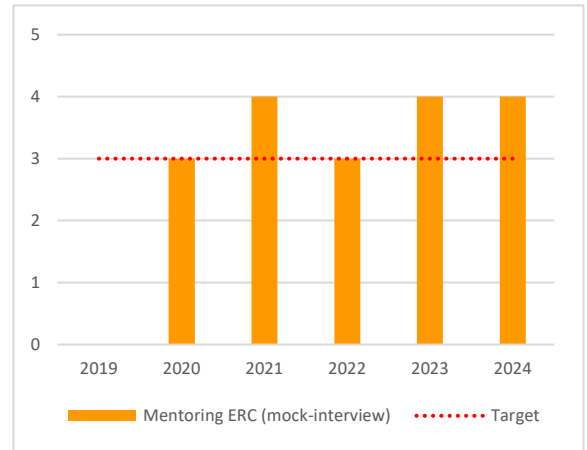
HR4OPIR01 - Increase in ERC projects submitted (wrt 2019) (target: > 10%)



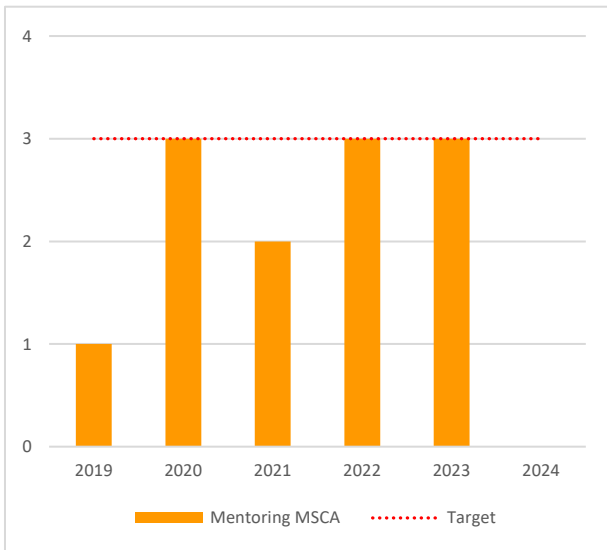
HR4OPIR01- Increase in MSCA projects submitted (wrt 2019) (target: > 10%)



HR4OPIR01- Mentoring ERC (mock-interview) (target: >3/year)



HR4OPIR01- Mentoring MSCA (target: >3/year)



HR4OPIR01 - Seminars about ERC, MSCA, research career target: >5/year)

