

ESTADO DEL PLAN DE ACCIÓN 2020 - 2022 a 30 JUNIO 2022

Pillar I: Ethical and professional issues						
Para conocer los detalles de los indicadores y el documento de fortalezas y debilidades, por favor, consulte este enlace:					Indicators Pillar I - ETHICAL ASPECTS	
Ref	Acción	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Estado	Definición
E1	Guía básica de protección de datos	1,2,3,7,8	Q1 2021	Servicio de investigación, Delegado de protección de datos, Vicerrectorado de Política Científica.	COMPLETADA	Realización y difusión entre los investigadores de una guía básica, concreta y ágil que les permita tomar decisiones en sus proyectos y actividades de investigación respetando la Protección de Datos.
E2	Adaptación de la nueva regulación de Protección de datos en todos los procesos de la Universidad, cumplimiento del RGPD en el tratamiento de los datos personales de los investigadores	7	Q3 2021	Delegado de Protección de Datos, Secretaría General, Servicio Jurídico.	COMPLETADA	La protección de datos vive un momento decisivo, con retos constantes que obligan a escuchar atentamente las necesidades que se plantean. Por ello la Unión Europea ha impulsado el <i>Reglamento 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento y la libre circulación de los datos personales</i> . La necesidad de cumplir con dicha normativa vigente ha hecho necesario impulsar en todos los procesos de la Universidad la aplicación de las instrucciones establecidas en la normativa, incluido el ámbito de investigación.
E3	Reglamento de Administración Electrónica	24, 34	Q3 2021	Secretaría General, Servicio Jurídico.	COMPLETADA	Tras la entrada en vigor de la Ley 39/2015 de procedimiento Administrativo común que supone un avance en la transformación digital de la Administración y el rápido avance tecnológico de las sociedades, y del <i>RD 203/2021 de 30 de marzo por el que se aprueba de Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos</i> , se hace necesario una regulación, un marco específico en la UC3M para el desarrollo de su actividad administrativa a través de medios electrónicos.
E4	Creación de un canal de sugerencias para el personal de la UC3M (<i>Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncian infracciones de la legislación de la Unión</i>)	1, 2, 34	Q4 2021	Secretaría General, Gerencia, Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Profesorado.	COMPLETADA	La Directiva (<i>UE</i>) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncian infracciones de la legislación de la Unión (la "Directiva Whistleblower") debe transponerse ante del 17 de diciembre de 2021 en pro de la garantía y seguridad jurídica de las personas y se va a canalizar a través un canal de sugerencias para el personal de la UC3M.
E5	Acciones para incrementar la visibilidad y reconocimiento de las mujeres en investigación, en empresas, startups y emprendedores del entorno de la UC3M	10, 27	Q3 2021	Vicegerencia de Investigación, Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, Vicerrectorado de Política Científica, Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad.	COMPLETADA	Las buenas prácticas en Investigación implican desarrollar acciones para incrementar la visibilidad y reconocimiento de las mujeres en investigación, en empresas, startups y como emprendedoras en el entorno de la UC3M. La Igualdad es uno de los retos fundamentales de la Estrategia de la UC3M.

Ref	Acción	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Estado	Definición
E6	Diagnóstico y difusión sobre el conocimiento y la actitud sobre Open Science entre nuestros investigadores (<i>Open Science Survey</i>)	6, 8, 9, 31	Q4 2021	Servicio de investigación, UniOS	COMPLETADA	En el marco del proyecto YUFERING, donde la UC3M coordina el WP5 sobre Open Science se realizará un análisis sobre Open Science entre las instituciones de la alianza YUFE, que incluye una encuesta en línea a los investigadores/as de YUFE (incluidas todas las categorías R1-R4) para hacer un diagnóstico de su comprensión, práctica, conocimientos, habilidades y motivación para implementar la ciencia abierta teniendo en cuenta las especificidades de la disciplina de investigación de los investigadores individuales. El objetivo de esta encuesta es identificar el nivel actual de implementación y las barreras que impiden la implementación de la ciencia abierta a nivel de investigador/a individual. También se diseñará un calendario con información relativa a recordatorios de eventos Open Science.
E7	Proyecto UniversiDATA Transparencia con datos abiertos	13, 15	Q2 2021	Grupo de Trabajo Open Data UC3M Secretaría General	COMPLETADA	Entre los objetivos estratégicos de la UC3M se encuentra la transparencia con Datos Abiertos. Desde 2021, la UC3M se ha incorporado al proyecto UniversiDATA (https://www.universidata.es/) que es un proyecto colaborativo, orientado e impulsado por Universidades públicas españolas, con el objetivo de impulsar la publicación y la reutilización de datos abiertos de dichas universidades para facilitar y potenciar su uso y puesta en valor, tanto por parte de los publicadores (las propias universidades), como por los denominados "infomediarios" (los consumidores y reutilizadores de datos), así como por la sociedad en general
E8	Nuevo Portal de transparencia UC3M	13, 15	Q1 2021	Secretaría General, Vicerrectorado de Comunicación y Cultura, Vicerrectorado de Estrategia y Educación Digital, Servicio de Comunicación Institucional y Servicio Jurídico.	COMPLETADA	El nuevo modelo de Portal de transparencia UC3M nace con el propósito de ofrecer una mayor transparencia en los datos de la UC3M además de velar por el cumplimiento de la <i>Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y Participación de la Comunidad de Madrid</i> . Además de los datos ofrecidos, el nuevo portal incluye un procedimiento para el ejercicio del derecho de acceso a la información pública

Pillar II: Recruitment

Para conocer los detalles de los indicadores y el documento de fortalezas y debilidades, por favor, consulte este enlace:

[Indicators Pillar II - RECRUITMENT AND SELECTION](#)

R1	Adopción de la Estrategia de Recursos Humanos para personal docente e investigador en la UC3M	Todos los principios implicados	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización, Vicerrectorado de Profesorado	COMPLETADA	Diseño y elaboración de una nueva Estrategia de Recursos Humanos para Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad Carlos III de Madrid que está orientada a cumplir la misión de la universidad, esto es, contribuir a la mejora de la sociedad con una docencia de calidad centrada en el estudiante y una investigación avanzada de acuerdo con exigentes criterios internacionales. Asimismo, la estrategia pretende aumentar la visibilidad e impacto del conocimiento, haciéndolo accesible y abierto, a la vez que dinamizar la transferencia de resultados a la sociedad.
R2	Política OTM-R UC3M	12, 13, 14, 15, 17, 20	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización, Vicerrectorado de Profesorado	COMPLETADA	Diseño y elaboración de la política OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) que rige en todos los procesos de selección de personal docente e investigador.
R3	Establecer criterios de valoración en el proceso de selección, contratación y renovación de profesorado no permanente	14, 16, 21	Q1 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización, Vicerrectorado de Profesorado	COMPLETADA	En aras de una mayor transparencia y sobre la base de la política OTM-R UC3M, las garantías del proceso de contratación y en cumplimiento de la <i>normativa aprobada en Consejo de Gobierno de 19 de marzo de 2018 "Las Comisiones de contratación acordarán los criterios de valoración de méritos. Estos criterios deberán ser consensuados con las Comisiones de Selección"</i> .

Ref	Acción	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Estado	Definición
R4	Desarrollo de Programas de atracción de talento en UC3M	16, 25	Q1-Q4 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización, Servicio de Investigación	COMPLETADA	La Universidad Carlos III de Madrid viene desarrollando diversos programas específicos de atracción de talento para captar a los mejores profesores e investigadores, facilitar que la capacidad y el potencial incorporados se desarrollen y produzcan resultados, así como, en definitiva, estimular y mantener la excelencia docente e investigadora.
R5	Apoyo a la internacionalización del profesorado	18, 29	Q1-Q4 2021	Vicerrectorado de Internacionalización y Universidad Europea, Vicerrectorado de Profesorado, Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación	COMPLETADA	Programa que contiene un conjunto de acciones transversales que apoyen al personal docente e investigador en el desarrollo de una dimensión internacional e intercultural, con la finalidad de mejorar la calidad de la investigación y la docencia.
R6	Internacionalización UC3M a través del Portal de Bienvenida	12, 13, 18	Q3 2021	Vicerrectorado de Internacionalización y Universidad Europea, Vicerrectorado de Profesorado, Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación, Servicio de Recursos Humanos y Organización, Biblioteca	COMPLETADA	Establecer un único punto de entrada de bienvenida para profesores y visitantes. La parte correspondiente a internacionalización identificará los procesos que se activan para recibir a visitantes internacionales, así como información relevante para su estancia e información general sobre la Universidad.
R7	Portal de Empleo, mejora de los servicios de e-contratación	13, 15	Q2 2022	Servicio de Recursos Humanos y Organización, Servicio de Comunicación	COMPLETADA	El portal de Empleo debe dar a conocer todos los aspectos relevantes para aquella persona que tenga interés en ser contratada por la Universidad. Además, se reforzará la estrategia de e-recruitment ya existente en la universidad en la línea de lo indicado en el <i>Informe OTM-R</i> , de Julio de 2015.
R8	Reglamento sobre el uso del inglés en los procesos	19	Q1 2022	Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación, Secretaría General	EN PROGRESO	Como se indica en el <i>Report OTM-R (July, 2015)</i> toda la información se debe publicar en dos idiomas, en el nacional y en inglés. Este reglamento especificará la tipología de documentación que deberá estar en los dos idiomas, así como el estilo de uso del lenguaje.

Pillar III: Working Conditions

Para conocer los detalles de los indicadores y el documento de fortalezas y debilidades, por favor, consulte este enlace:

[Indicators Pillar III - WORKING CONDITIONS](#)

W1	Diseño de un Diagrama de carrera profesional del Personal Docente e Investigador	22, 28	Q1 2022	Servicio de Recursos Humanos y Organización, Vicerrectorado de Profesorado	EXTENDIDA	Dentro del proyecto de implantación de un Plan de carrera, el diseño de un diagrama de carrera se basará en los cuatro perfiles establecidos en EFRC (European Framework for Research Careers), se definirán los puntos de entrada en cada uno de los perfiles, así como los requisitos necesarios para pasar al siguiente perfil, de acuerdo con la legislación nacional.
----	---	--------	---------	---	-----------	--

Ref	Acción	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Estado	Definición
W2	Digitalización del procedimiento electrónico de contratación y prórrogas del Personal Docente e Investigador Laboral	24	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización , Servicio IT, Comité de Administración electrónica, Vicerrectorado de Profesorado.	COMPLETADA	El objetivo del proyecto es para proceder a la firma electrónica de las prórrogas y contratos del PDI laboral evitando de esta manera el desplazamiento de los interesados a la oficina del servicio para realizar el trámite, mejorando la conciliación y las condiciones de los trabajadores y avanzando en la estrategia digital del servicio de Recursos Humanos.
W3	Cobertura de seguro médico para estancias de investigadores en todo el mundo	24, 26, 29	Q4 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización	EN PROGRESO	Plan de cobertura médica para el personal docente e investigador de la Universidad, que dé cobertura durante el tiempo que permanezcan realizando estancias de investigación en otros países del mundo. Sigue siendo necesario para conseguir un seguro de salud con extensión a otras zonas geográficas, como los Estados Unidos, por ejemplo.

Pillar IV: Training and career development

Para conocer los detalles de los indicadores y el documento de fortalezas y debilidades, por favor, consulte este enlace:

[Indicators Pillar IV - TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT](#)

T1	Programa de difusión del Logo HR (Buenas prácticas en investigación, Ética, Mentoring, Mujer y Ciencia, Diversidad, Equidad e inclusión, Políticas de contratación OTM-R)	1, 13, 14, 27, 38, 39	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización	COMPLETADA	La Estrategia de recursos humanos para personal docente e investigador en UC3M pone especial énfasis en el progreso y desarrollo de su personal docente e investigador, en cualquiera de las etapas en las que se encuentren. Estos Ciclos formativos contribuyen a este fin y entre sus objetivos está, visibilizar el despliegue del plan de acción mediante workshops dirigidos a la comunidad investigadora de UC3M; compartir las buenas prácticas generadas en UC3M organizando sesiones de trabajo a nivel regional para poner en valor los avances realizados y liderar seminarios internacionales para compartir prácticas y elevar propuestas desde las experiencias de otros líderes europeos.
T2	Programa formativo Open Science Open Science virtual – Cafés UC3M2OS: UC3M ticket to Open Science	6, 9, 31, 38	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización	COMPLETADA	Conjunto de acciones formativas sobre Open Science. Open Science Cafés es una acción formativa sobre Open Science, dirigida a todo el PDI. Uc3m ticket to Open Science es una acción de formación transversal de doctorado sobre Open Science dirigida fundamentalmente a los Early Career Researchers.
T3	Programa Formativo de buenas prácticas en investigación y docencia.	1, 2, 3, 4, 5, 7, 31, 32, 33, 38	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización. Servicio de Investigación de la Biblioteca	COMPLETADA	Conjunto de acciones formativas, dentro del Plan de Formación para personal docente e investigador, con especial énfasis en las relacionadas con: Derechos de autor, propiedad intelectual, ética en la investigación, mecanismos de financiación de proyectos y políticas de igualdad.
T4	Programa Formativo de Diversidad, Equidad e Inclusión.	10, 24, 27, 38	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización	COMPLETADA	Conjunto de acciones formativas, dentro del Plan de Formación para personal docente e investigador, con especial énfasis en las relacionadas con Diversidad, Equidad e Inclusión.
T5	Programa Formativo en ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)	38, 39	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización	COMPLETADA	Conjunto de acciones formativas que contribuyan a la concienciación de la comunidad universitaria en temas relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Universidad Carlos III de Madrid enmarca este cometido en la Agenda 2030, y pretende hacer aportaciones a la definición del papel de la universidad española en su aplicación. En particular, para integrar los ODS en las políticas universitarias y hacerlos transversales en los distintos ámbitos de acción, comprometiéndose además a concienciar a la comunidad universitaria de que su consecución es responsabilidad de todos. Hay que destacar la colaboración con YERUN y YUFE en la oferta de espacios interactivos de relación entre las diferentes comunidades universitarias.

Ref	Acción	GAP Principle(s)	Timing	Unidad responsable	Estado	Definición
T6	Programa de acreditación nivel de inglés C1 y C2	19	Q2 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización	COMPLETADA	Conjunto de acciones formativas, dentro del Plan de Formación para personal docente e investigador, tendentes a la obtención de la acreditación del nivel de inglés C1 Y C2.
T7	Desarrollo de un programa Piloto de Mentoring UC3M para PDI	28, 30, 36, 37, 38, 40	Q3 2021	Servicio de Recursos Humanos y Organización	COMPLETADA	El objetivo de este programa de mentorías es desarrollar el primer proyecto piloto de Mentoring para pdi en la UC3M, para formar un equipo de investigadores en etapas tempranas de cualquier campo de conocimiento que estén interesados en sus opciones profesionales más allá de la carrera académica tradicional, con mentores altamente cualificados que trabajan en entornos profesionales fuera de la academia.

ACCIONES INCOMPLETAS EN EL PLAN DE ACCIÓN 2019, INCLUIDAS EN EL PLAN DE ACCIÓN 20-22

E6. 2019 (E6 en 20-22)	Política institucional Open Access	8, 31	Q3 2018	Vicerrectorado Estrategia y Educación Digital y Servicio de Investigación de Biblioteca	COMPLETADA	
R3. 2019	Formar a los miembros del Comité de Selección, comprometiéndose a cumplir con los principios contenidos en los C&C	12	Q4 2018	Vicerrectorado de Profesorado, Servicio de Recursos Humanos & Organización	EN PROGRESO	
R4. 2019 (R7 en 20-22)	Desarrollo del nuevo Portal del Empleado	13, 15	Q4 2018	Vicerrectorado de Profesorado, Servicio de Recursos Humanos & Organización, Servicio de Comunicación Institucional, Biblioteca	COMPLETADA	
R5. 2019 (R8 en 20-22)	Reglamento de la UC3M sobre el uso del inglés para todos los procesos	19	Q4 2020	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación	COMPLETADA	
W1. 2019 (W1 en 20-22)	Plan de carrera del PDI de la UC3M	22	Q4 2020	Vicerrectorado de Profesorado Servicio de Recursos Humanos & Organización	COMPLETADA	
W3. 2019 (W3 en 20-22)	Seguro médico internacional para el PDI	24, 29	Q4 2020	Dirección General Servicio de Recursos Humanos & Organización	COMPLETADA	