

COMISIÓN EUROPEA

# Carta Europea del Investigador

## Código de conducta para la contratación de investigadores



***Europe Direct is a service to help you find answers  
to your questions about the European Union***

**Freephone number:  
00 800 6 7 8 9 10 11**

**LEGAL NOTICE:**

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

ISBN 92-894-9317-8

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

*Printed in Belgium*

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

## Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores

### La Comisión de las Comunidades Europeas,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 165,

Considerando lo siguiente:

- (1) En enero de 2000, la Comisión expresó la necesidad de crear el Espacio Europeo de la Investigación <sup>1</sup> como el eje de las acciones futuras de la Comunidad en este ámbito encaminadas a consolidar y estructurar la política de investigación europea.
- (2) El Consejo Europeo de Lisboa fijó para la Comunidad el objetivo de convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo antes de 2010.
- (3) El Consejo abordó temas relacionados con la profesión y la carrera de los investigadores en el Espacio Europeo de la Investigación en su resolución de 10 de noviembre de 2003 <sup>2</sup> y acogió con especial satisfacción la intención de la Comisión de trabajar en el desarrollo de la Carta Europea del Investigador y un código de conducta para la contratación de investigadores.

<sup>1</sup> COM (2000) 6 final de 18.1.2000.

<sup>2</sup> DO C 282, p. 1-2, de 25.11.2003. Resolución del Consejo de 10 de noviembre de 2003 (2003/C 282/1) sobre la profesión y la carrera de los investigadores en el Espacio Europeo de la Investigación (EEI).

- (4) La posible escasez de investigadores que se ha señalado <sup>3</sup>, particularmente en determinadas disciplinas fundamentales, planteará en un futuro próximo una grave amenaza para la fuerza innovadora, capacidad de conocimiento y el crecimiento de la productividad de la UE, y puede dificultar el logro de los objetivos fijados en Lisboa y Barcelona. Consecuentemente, Europa debe mejorar enormemente los atractivos que ofrece a los investigadores y reforzar la participación de la mujer en la investigación contribuyendo a que se creen las condiciones necesarias para que las mujeres desarrollen carreras más viables y atractivas en la investigación y el desarrollo tecnológico <sup>4</sup>.
- (5) La disposición de recursos humanos suficientes y bien desarrollados en I+D es la piedra angular de los avances en los conocimientos científicos, el progreso tecnológico, la mejora de la calidad de vida, la garantía del bienestar de los ciudadanos europeos y la contribución a la competitividad de Europa.
- (6) Deben introducirse y aplicarse nuevos instrumentos para que los investigadores desarrollen sus carreras, contribuyendo así a mejorar las perspectivas profesionales de los investigadores en Europa.
- (7) Unas perspectivas profesionales más amplias y visibles contribuyen también a crear una actitud pública positiva hacia la profesión de investigador y, por tanto, animan a los más jóvenes a emprender carreras en la investigación.
- (8) La presente Recomendación tiene como objetivo político último contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo para los investigadores que sea atractivo, abierto y viable y en el que las condiciones generales permitan contratar y conservar investigadores de alta calidad en entornos que favorezcan el rendimiento y la productividad.

<sup>3</sup> COM (2003) 226 final y SEC(2003) 489 de 30.4.2003.

<sup>4</sup> SEC (2005) 260.

- (9) Los Estados miembros deben esforzarse por ofrecer a los investigadores sistemas viables de desarrollo profesional en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual y el ámbito de I+D elegido, y por garantizar que los investigadores sean tratados como profesionales y parte integrante de las instituciones en que trabajan.
- (10) Aunque los Estados miembros han realizado esfuerzos considerables para superar los obstáculos administrativos y jurídicos para la movilidad geográfica e intersectorial, muchos de estos obstáculos siguen existiendo.
- (11) Deben fomentarse todas las formas de movilidad dentro de una política global de recursos humanos en I+D a nivel nacional, regional e institucional.
- (12) En los sistemas de evaluación y valoración profesional de los investigadores debe reconocerse plenamente el valor de todas las formas de movilidad, garantizando así que dicha experiencia fomente el desarrollo profesional de éstos.
- (13) En la elaboración de una política coherente de desarrollo profesional y movilidad para los investigadores hacia y desde la Unión Europea <sup>5</sup> debe considerarse la situación de los países y regiones en vías de desarrollo dentro y fuera de Europa, de modo que el la construcción de la capacidad investigadora en la Unión Europea no se realice a costa de países o regiones menos desarrollados.
- (14) De acuerdo con su papel de contratantes, los financiadores o empleadores de investigadores deben asumir la responsabilidad de ofrecerles procedimientos de selección y contratación abiertos, transparentes e internacionalmente comparables.
- (15) La sociedad debe mostrar mayor aprecio por las responsabilidades y el profesionalismo que demuestran los investigadores al realizar su

<sup>5</sup> COM (2004) 178 final de 16.3.2004.

trabajo en las diversas etapas de su trayectoria profesional y al ejercer un papel polifacético como trabajadores del conocimiento, líderes, coordinadores de proyectos, gestores, supervisores, mentores, orientadores profesionales o comunicadores en asuntos científicos.

- (16) La presente Recomendación parte de la premisa de que los financiadores o empleadores de investigadores tienen la obligación primordial de velar por el cumplimiento de las normativas nacionales, regionales o sectoriales.
- (17) La presente Recomendación aporta a los Estados miembros, los financiadores o empleadores y los investigadores un valioso instrumento para emprender, de forma voluntaria, otras iniciativas para mejorar y consolidar las perspectivas profesionales de los investigadores de la Unión Europea y crear un mercado laboral abierto para los investigadores.
- (18) Los principios y exigencias generales resumidos en la presente Recomendación son fruto de un proceso de consulta pública en el que han participado plenamente los miembros del Grupo de pilotaje para los Recursos Humanos y la Movilidad,

### Recomienda:

1. Que los Estados miembros se esfuercen por emprender los pasos necesarios para que los financiadores o empleadores de investigadores desarrollen y mantengan un entorno y una cultura laboral favorables a la investigación, donde, además de valorarse a las personas y a los grupos de investigación, se les anime y apoye proporcionándoles el apoyo material e intangible necesario para permitirles alcanzar sus objetivos y realizar sus cometidos. En este contexto, debe darse especial prioridad a la organización de las condiciones de trabajo y formación en las primeras fases de la trayectoria profesional de

- los investigadores, ya que esto aumenta las posibilidades futuras y el atractivo de realizar una carrera en I+D.
2. Que, como requisito previo para que exista un auténtico mercado laboral europeo para los investigadores, los Estados miembros se esfuercen por dar, en los ámbitos necesarios, los pasos fundamentales para que los financiadores o empleadores de investigadores mejoren los métodos de contratación de personal y los sistemas de evaluación y valoración profesional de forma que se cree un sistema de contratación de personal y desarrollo profesional más transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente.
  3. Que los Estados miembros –al formular y adoptar sus estrategias y sistemas de desarrollo de carreras viables para investigadores– tengan debidamente en cuenta los principios y exigencias generales indicados en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores descritos en el anexo y se rijan por ellos.
  4. Que los Estados miembros se esfuercen, dentro del marco de sus competencias, por transponer estos principios y exigencias generales a marcos reguladores nacionales o normas y directrices sectoriales y/o institucionales (cartas y/o códigos para los investigadores). Al hacerlo deben tener en cuenta la gran diversidad de legislaciones, normativas y prácticas que determina en los distintos países y sectores la trayectoria profesional, la organización y las condiciones laborales de las carreras en I+D.
  5. Que los Estados miembros consideren estos principios y requisitos generales parte integrante de mecanismos institucionales de garantía de calidad utilizándolos para fijar criterios de financiación de los sistemas de financiación nacionales y regionales, y adoptándolos para los procesos de auditoría, seguimiento y evaluación de los organismos públicos.

6. Que los Estados miembros mantengan sus esfuerzos por superar los obstáculos jurídicos y administrativos que aún dificultan la movilidad, incluidos los relacionados con la movilidad intersectorial y la movilidad entre distintas funciones y dentro de las mismas, con la mirada puesta en una Unión Europea ampliada.
7. Que los Estados miembros se esfuercen por garantizar que los investigadores gocen de una cobertura de seguridad social adecuada acorde a su situación jurídica. En este contexto, debe prestarse especial atención a la transferibilidad de los derechos de pensión, tanto legales como complementarios, de los investigadores que cambian de trabajo dentro de los sectores público y privado de un mismo país, y de aquéllos que lo hacen a través de las fronteras de la Unión Europea. Las disposiciones deben garantizar que los investigadores que, en el curso de sus vidas, cambien de trabajo o interrumpan sus trayectorias profesionales no sufran indebidamente una pérdida de derechos de seguridad social.
8. Que los Estados miembros establezcan las estructuras de supervisión necesarias para revisar regularmente la presente Recomendación y determinar en qué medida los financiadores o empleadores y los investigadores han aplicado la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores.
9. Que los criterios a este respecto se establezcan y se acuerden con los Estados miembros en el contexto de los trabajos emprendidos por el Grupo de Pilotaje para los Recursos Humanos y la Movilidad.
10. Que los Estados miembros, en su papel de representantes ante las organizaciones internacionales establecidas a nivel intergubernamental, tengan debidamente en cuenta la presente Recomendación al proponer estrategias y adoptar decisiones relacionadas con las actividades de dichas organizaciones.



11. Los destinatarios de la presente Recomendación son los Estados miembros, pero ésta está también concebida como un instrumento de fomento del diálogo social y del diálogo entre los investigadores, las partes interesadas y la sociedad en general.
12. Se invita a los Estados miembros a informar, en la medida de lo posible, a la Comisión, antes del 15 de diciembre de 2005 y posteriormente de forma anual, de toda medida adoptada a raíz de la presente Recomendación así como de los primeros resultados de su aplicación, y a proporcionar ejemplos de buenas prácticas.
13. La Comisión revisará la presente Recomendación periódicamente en el contexto del método abierto de coordinación.

Hecho en Bruselas, el 11 de marzo de 2005.

Por la Comisión,  
Janez Potočnik  
Miembro de la Comisión

## ANEXO

### Sección 1 La Carta Europea del Investigador

La Carta Europea del Investigador reúne una serie de principios y exigencias generales que especifican el papel, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y de las entidades que emplean y/o financian investigadores<sup>6</sup>. El objetivo de la Carta es garantizar que la naturaleza de la relación entre los investigadores y los financiadores o empleadores propicie la generación, transferencia, distribución y difusión de conocimientos y avances tecnológicos, así como el desarrollo profesional de los investigadores. Asimismo, la Carta reconoce el valor de todas las formas de movilidad como medio para ampliar el desarrollo profesional de los investigadores.

En este sentido, la Carta constituye un marco dentro del que se invita a investigadores y financiadores y empleadores a actuar con responsabilidad y profesionalidad en su entorno de trabajo y a darse el necesario reconocimiento mutuo.

La Carta tiene como destinatarios a todos los investigadores de la Unión Europea en cualquier etapa de sus carreras y cubre todos los campos de la investigación en los sectores público y privado con independencia de la naturaleza de la designación o el puesto<sup>7</sup>, la personalidad jurídica del empleador o el tipo de organización o centro en que se realiza el trabajo. La Carta tiene en cuenta el papel múltiple de los investigadores, que no sólo son designados para llevar a cabo investigación y/o realizar activi-

<sup>6</sup> Véase la definición en la sección 3.

<sup>7</sup> Véase la definición en la sección 3.

dades de desarrollo sino que también participan en labores de supervisión, tutoría, gestión y administración.

Asimismo, esta Carta parte de la premisa de que tanto los investigadores como los organismos que los emplean y/o financian tienen la ineludible obligación de velar por el cumplimiento de las normativas nacionales y regionales. En los casos en que los investigadores disfruten de una situación y derechos que en determinados aspectos sean más favorables que los previstos en la Carta, no deben invocarse éstos en detrimento de la situación y los derechos ya adquiridos.

Tanto los investigadores como los financiadores y empleadores que suscriban la Carta estarán también respetando los derechos y principios fundamentales reconocidos por la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea <sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Diario Oficial C 364 de 18.12.2000, p. 1-22.

## Principios y exigencias generales aplicables a los investigadores

### Libertad de investigación

Los investigadores deben centrar su labor en el bien de la humanidad y la expansión de las fronteras del conocimiento científico, al tiempo que gozan de las libertades de pensamiento y expresión, así como de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos.

No obstante, los investigadores deben admitir posibles limitaciones a estas libertades derivadas de determinadas circunstancias de investigación (como, por ejemplo, actividades de supervisión, orientación o gestión), de limitaciones operativas como, por ejemplo, razones presupuestarias o de infraestructuras o, especialmente en el sector industrial, de razones de protección de la propiedad intelectual. Tales limitaciones no deben, sin embargo, contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos, que los investigadores están obligados a observar.

### Principios éticos

Los investigadores deben observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos nacionales, sectoriales o institucionales.

### Responsabilidad profesional

Los investigadores deben hacer todo lo posible para garantizar que su labor sea relevante para la sociedad y no duplique otra realizada previamente por otros.

Deben evitar el plagio de todo tipo y respetar el principio de la propiedad intelectual o de la propiedad conjunta de datos cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores y/u otros investigadores. La necesidad de validar nuevas observaciones demostrando que los experimentos pueden repetirse no debe interpretarse como plagio siempre que se citen explícitamente los datos a confirmar.

En caso de delegar algún aspecto de su labor, los investigadores deben velar por que la persona en quien se delega está capacitada para llevarlo a cabo.

### Actitud profesional

Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, y deben solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados.

Deben informar a los organismos que los emplean, financian o supervisan cuando su proyecto de investigación se retrasa, se redefine o se completa, o notificar si éste debe, por cualquiera razón, abandonarse o suspenderse antes de lo previsto.

### Obligaciones contractuales y jurídicas

Los investigadores de todos los niveles deben conocer la normativa nacional, sectorial o institucional que rige las condiciones de formación y/o trabajo. Esto incluye la normativa sobre derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de toda posible entidad patrocinadora o financiadora, independientemente de la naturaleza del contrato. Los investigadores deben observar dichas normativas entregando los resultados requeridos (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato o documento equivalente.

## Rendición de cuentas

Los investigadores deben ser conscientes de que deben rendir cuentas a los organismos que los emplean o financian u otros organismos públicos o privados relacionados, así como, por razones éticas, al conjunto de la sociedad. Los investigadores financiados por fondos públicos son también responsables del uso eficaz del dinero de los contribuyentes. Por lo tanto, deben observar principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar con toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprenden los organismos que los emplean o financian como si lo hace un comité de ética.

Siempre que sea necesario y lo soliciten las autoridades competentes, los métodos de recogida y análisis, los resultados y, en su caso, los datos pormenorizados deben estar abiertos a escrutinios internos o externos.

## Buenas prácticas en la investigación

Los investigadores deben seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras, conformes a la legislación nacional, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad y de recuperación de accidentes informáticos, preparando, por ejemplo, estrategias apropiadas de copias de seguridad. Asimismo, deben conocer las exigencias legales nacionales vigentes en materia de protección de datos y de confidencialidad, y adoptar las medidas necesarias para cumplirlos en todo momento.

## Difusión y explotación de resultados

Todos los investigadores deben velar por que, de acuerdo con sus cláusulas contractuales, los resultados de su investigación se difundan y aprovechen mediante, por ejemplo, comunicados, transferencias a otros contextos de investigación o, si procede, comercialización. De los inves-

tigadores expertos, en particular, se espera que tomen la iniciativa para velar por que la investigación sea fructífera y por que los resultados se aprovechen comercialmente y/o se hagan públicos siempre que surja la oportunidad.

### **Compromiso con la sociedad**

Los investigadores deben velar por que sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad en general de forma que puedan ser comprendidas por los no especialistas y se mejore así la comprensión de la ciencia por parte del público. El compromiso directo con la sociedad ayudará a que los investigadores comprendan mejor el interés de ésta por las prioridades científicas y tecnológicas así como sus preocupaciones.

### **Relación con los supervisores**

Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y los representantes de la facultad o departamento en que trabajan para aprovechar plenamente su contacto con ellos.

Esto incluye el mantener registros de todos los resultados y hallazgos de los trabajos de investigación, la obtención de reacciones mediante informes y seminarios, la aplicación de dicha retroalimentación y el avance en los trabajos según calendarios acordados, objetivos fijados, presentación de resultados y/o productos de la investigación.

### **Tareas de supervisión y gestión**

Los investigadores expertos deben dedicar especial atención a su polifacético papel como supervisores, mentores, orientadores profesionales o comunicadores en asuntos científicos y realizar estas tareas de acuerdo con los más altos estándares profesionales. Por lo que se refiere a su

papel de supervisores y mentores de investigadores, los investigadores expertos deben crear una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles, a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de sus carreras como investigadores.

### Desarrollo profesional continuo

Los investigadores en cualquier etapa profesional deben procurar mejorar continuamente mediante actualizaciones y ampliaciones regulares de sus cualificaciones y competencias. Esto puede lograrse mediante una serie de medios que incluyen, entre otros, formación reglada, seminarios, conferencias y aprendizaje virtual.



## Principios y exigencias generales aplicables a las entidades empleadoras y financiadoras

### Reconocimiento de la profesión

Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postdoctorado, funcionario público).

### No discriminación

Los empleadores y/o financiadores de investigadores no discriminarán entre ellos en modo alguno por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

### Entorno de investigación

Los empleadores y/o financiadores de investigadores deben velar por crear un entorno de trabajo y formación estimulante que ofrezca instalaciones y equipos adecuados además de posibilidades como la colaboración a distancia a través de redes de investigación, así como por que se observen las normativas nacionales o sectoriales en materia de salud y seguridad en la investigación. Los financiadores deben velar por que el programa de trabajo acordado reciba los recursos adecuados.

### Condiciones de trabajo

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las condiciones laborales de los investigadores, incluidos aquellos con discapacidades,

proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Asimismo, deben procurar proporcionar unas condiciones de trabajo que permitan tanto a los investigadores como a las investigadoras combinar la vida familiar y el trabajo, los hijos y la carrera <sup>9</sup>. Debe prestarse atención especial, entre otras cosas, a la flexibilidad de los horarios de trabajo, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y los periodos sabáticos, así como a las necesarias disposiciones económicas y administrativas que rigen estas disposiciones.

### Estabilidad y permanencia en el empleo

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo, y deben por tanto comprometerse, en la medida de lo posible, con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores, aplicando y respetando las disposiciones y principios establecidos en la *Directiva comunitaria relativa al trabajo de duración determinada* <sup>10</sup>.

### Financiación y salarios

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben velar por que éstos gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas

<sup>9</sup> Véase SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

<sup>10</sup> Que tiene por objeto impedir que los empleados con contrato de duración determinada reciban un trato menos favorable que el reservado a los empleados con contrato de duración indeterminada en situaciones comparables, así como evitar los abusos que se derivan de la utilización de contratos de duración determinada sucesivos, mejorar el acceso a la formación por parte de los trabajadores con contrato de duración determinada y velar por que estos trabajadores estén informados de los puestos vacantes de duración indeterminada. Directiva 1999/70/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, adoptada el 28 de junio de 1999.

y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.

### Equilibrio entre los sexos <sup>11</sup>

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que exista un equilibrio representativo entre los sexos a todos los niveles de la plantilla, incluidos los niveles de supervisión y dirección. Este objetivo debe lograrse partiendo de una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y en las etapas profesionales subsiguientes sin que ello, no obstante, prevalezca sobre criterios de calidad y competencia. Para garantizar la igualdad de trato, los comités de selección y evaluación deben contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres.

### Desarrollo profesional

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y

<sup>11</sup> Véase SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones.

### Valor de la movilidad

Los empleadores y/o financiadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual <sup>12</sup> así como de la movilidad entre los sectores público y privado como un potente medio de reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. Consecuentemente, los organismos deben incorporar estas opciones a la estrategia de desarrollo profesional específica y valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad en su sistema de evolución y valoración profesional.

Asimismo, también es necesario poner a punto instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las disposiciones en materia de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.

### Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias.

Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, utilización y eficacia en la mejora de competencias, aptitudes y empleabilidad.

<sup>12</sup> Es decir, la colaboración a distancia, a través de redes electrónicas.

### Acceso a la orientación profesional

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que los investigadores puedan recibir, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, orientación profesional y de empleo, ya sea en las propias entidades o en colaboración con otras estructuras.

### Derechos de propiedad intelectual

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la eventual explotación de sus resultados en I+D mediante la adecuada protección jurídica, especialmente en materia de protección de derechos de propiedad intelectual y de derechos de autor.

Las políticas y las prácticas deben especificar los derechos que corresponden a los investigadores y/o, en su caso, a sus empleadores u otras partes interesadas, incluidas las entidades comerciales o industriales exteriores, según lo previsto posiblemente bajo acuerdos específicos de colaboración u otros tipos de acuerdo.

### Coautoría

Al evaluar al personal, las instituciones deben valorar positivamente la coautoría ya que demuestra un planteamiento constructivo de la práctica en la investigación. Por lo tanto, Los empleadores y/o financiadores deben desarrollar estrategias, prácticas y procedimientos que ofrezcan a los investigadores, incluidos aquellos que están al principio de sus carreras, las condiciones necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos, mencionados y/o citados, dentro de sus contribuciones reales, como coautores de informes, patentes, etc. o publicar los resultados de su propia investigación independientemente de sus supervisores.

## Supervisión

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que se identifique claramente a una persona a la que puedan dirigirse los investigadores en fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales, y deben informar de ello a los investigadores.

Las disposiciones deben establecer claramente que los supervisores propuestos deben contar con suficiente experiencia en la supervisión de trabajos de investigación, y disponer del tiempo, los conocimientos, la experiencia, la aptitud técnica y la dedicación necesarios para poder ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos necesarios de reacción.

## Docencia

La docencia es fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por tanto, debe considerarse una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores. No obstante, las responsabilidades docentes no deben ser excesivas ni impedir que los investigadores, especialmente al principio de sus carreras, realicen sus actividades de investigación.

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las responsabilidades docentes se remuneren y se tengan debidamente en cuenta en los sistemas de evaluación y valoración, y por que el tiempo dedicado por el personal más experto a la formación de investigadores noveles cuente como parte de su dedicación docente. La oferta de formación apropiada para las actividades de docencia y orientación debe formar parte del desarrollo profesional de los investigadores.

## Sistemas de evaluación y valoración

Los empleadores y/o financiadores deben aplicar a todos los investigadores, incluidos los más expertos, sistemas de evaluación y valoración de

forma que su rendimiento profesional sea sopesado de forma regular y transparente por un comité independiente (y, en el caso de los investigadores expertos, preferiblemente internacional).

Estos procedimientos de evaluación y valoración deben tener debidamente en cuenta la creatividad global de los trabajos y resultados de investigación en forma de, por ejemplo publicaciones, patentes, gestión de la investigación, docencia y conferencias, labores de supervisión y tutoría, colaboración nacional e internacional, labores administrativas, actividades de sensibilización pública y movilidad, y deben tomarse en consideración en el contexto de la evolución profesional.

### Reclamaciones y apelaciones

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben establecer, respetando las disposiciones y normativas nacionales, procedimientos apropiados, posiblemente a través de una persona imparcial (a modo de defensor del investigador), para tratar las reclamaciones y apelaciones de los investigadores, incluidas las referentes a conflictos entre supervisores e investigadores en fase inicial de sus carreras. Estos procedimientos deben ofrecer a todo el personal de investigación asistencia confidencial e informal para resolver los conflictos, las disputas y las quejas laborales, con objeto de fomentar el trato justo y equitativo en la entidad y de mejorar la calidad general del ambiente de trabajo.

### Participación en órganos decisorios

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben considerar legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y

defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución <sup>13</sup>.

### Contratación

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las normas de acceso y admisión de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y deben facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación, incluidos los profesores (de cualquier nivel) que retoman los labores de investigación.

Al designar o contratar investigadores, los organismos que emplean y/o financian investigadores deben observar los principios establecidos en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

<sup>13</sup> A este respecto, véase también la Directiva comunitaria 2002/14/CE.



## Sección 2

### El código de conducta para la contratación de investigadores

El Código de conducta para la contratación de investigadores consta de una serie de principios y exigencias generales que deben seguir los empleadores y/o financiadores al designar o contratar investigadores. Estos principios y exigencias deben garantizar la observancia de principios como la transparencia del proceso de contratación y la igualdad de trato entre todos los candidatos, especialmente en lo relativo al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para los investigadores, y complementan los descritos en la Carta Europea del Investigador. Las instituciones y los empleadores que suscriban el Código de conducta harán público su compromiso de actuar de forma responsable y respetable, y de crear un marco de condiciones justas para los investigadores, con la clara intención de contribuir a la consolidación del Espacio Europeo de la Investigación.

#### Principios y exigencias generales del Código de conducta

##### Contratación

Los empleadores y/o financiadores deben implantar procedimientos de contratación abiertos<sup>14</sup>, eficientes, transparentes, convenientes e internacionalmente comparables, así como adaptados a los puestos anunciados.

Los anuncios de contratación deben describir detalladamente los conocimientos y competencias requeridos, y no presentar un perfil tan especia-

<sup>14</sup> Deben utilizarse todos los instrumentos disponibles, especialmente los accesibles a nivel internacional o mundial mediante Internet como el Portal Panauropeo de Movilidad de los Investigadores: <http://europa.eu.int/eracareers>.

lizado que desanime a posibles candidatos. Los empleadores deben incluir una descripción de las condiciones y los derechos laborales, incluidas las perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, el plazo comprendido entre el anuncio de la vacante o la convocatoria de solicitudes y el plazo de respuesta debe ser razonable.

### Selección

Los comités de la selección deben reunir miembros con diversos niveles de experiencia y competencias, contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres y, cuando sea posible y viable, incluir miembros de diversos sectores (público y privado) y disciplinas, incluso de otros países, y con experiencia adecuada para evaluar al candidato. Siempre que sea posible, debe utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, tales como la evaluación por expertos externos y las entrevistas personales. Los miembros de los consejos de selección deben recibir la formación adecuada.

### Transparencia

Los candidatos deben ser informados, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo de carrera. Asimismo, después del proceso de selección deben ser informados sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

### Valoración de los méritos

El proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia <sup>15</sup> de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su

<sup>15</sup> Véase también La Carta Europea del Investigador: Sistemas de evaluación y valoración, en la sección 1 de este documento.

potencial general como investigadores, también deben considerarse su creatividad y su nivel de independencia.

Esto significa que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan en una trayectoria profesional diversificada en vez de sólo en el número de publicaciones. Así pues, la importancia de los índices bibliométricos debe ponderarse correctamente dentro de una serie de criterios de evaluación más amplia que incluya la docencia, las tareas de supervisión, los trabajos en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y actividades de sensibilización pública. En el caso de los candidatos del entorno empresarial, debe prestarse especial atención a las contribuciones a patentes, desarrollo o invenciones.

### Variaciones en la cronología de los currícula vitae

Los interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los currícula vitae no deben penalizarse, sino considerarse como parte de la evolución profesional y, por lo tanto, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria profesional multidimensional. Así pues, los candidatos deben poder presentar currícula vitae debidamente documentados, que reflejen una serie representativa de logros y cualificaciones adecuadas al puesto solicitado.

### Reconocimiento de la experiencia de movilidad

Toda experiencia de movilidad como, por ejemplo, las estancias en otros países o regiones o en otros contextos de investigación (públicos o privados) o los cambios de disciplina o sector, tanto si es parte de la formación inicial en la investigación como si se produce en fases posteriores de la carrera, o la experiencia en movilidad virtual deben considerarse como una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador.

## Reconocimiento de las cualificaciones

Los empleadores y/o financiadores deben garantizar la valoración y evaluación apropiadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no oficiales, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de la movilidad internacional y profesional. Los empleadores y/o financiadores deben informarse y adquirir una comprensión completa de las normativas, los procedimientos y las disposiciones que rigen el reconocimiento de dichas cualificaciones, explorando consecuentemente el derecho nacional, los convenios y las normativas específicas vigentes en materia de reconocimiento de dichas cualificaciones a través de todos los canales disponibles <sup>16</sup>.

## Antigüedad

Los niveles de cualificación requeridos deben coincidir con las necesidades del puesto y no concebirse como un obstáculo al acceso. El reconocimiento y la evaluación de las cualificaciones deben basarse en el juicio de los logros de la persona en lugar de sus circunstancias o la reputación de la institución donde se adquirieron las cualificaciones. Asimismo, dado que las cualificaciones profesionales pueden adquirirse en las primeras etapas de una larga carrera, también debe reconocerse el modelo del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.

## Nombramientos postdoctorales

Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores postdoctorales deben establecer normas claras y directrices explícitas, especificando la duración máxima y los objetivos de los nombramientos.

<sup>16</sup> Para obtener información más detallada sobre la red NARIC (Centros Nacionales de Información sobre el Reconocimiento Académico) y la red ENIC (Red Europea de Centros de Información), véase <http://www.enic-naric.net/>.

Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el investigador en previos puestos postdoctorales en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo primario de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para desarrollar una carrera de investigador en un contexto de perspectivas profesionales a largo plazo.

## Sección 3 Definiciones

### Investigadores

A efectos de la presente Recomendación, se aplicará al término «investigación» la definición Frascati reconocida internacionalmente <sup>17</sup>. Por lo tanto, se describe a los investigadores como

*«Profesionales que trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos, y en la gestión de los proyectos correspondientes».*

Más concretamente, la presente Recomendación se refiere a todas las personas que participan profesionalmente en I+D en cualquier etapa de su carrera <sup>18</sup>, independientemente de su clasificación. Esto incluye toda actividad relacionada con la «investigación básica», la «investigación estratégica», la «investigación aplicada», el desarrollo experimental y la «transferencia de conocimientos», incluidas la innovación y las capacidades de asesoramiento, supervisión y docencia, gestión de los conocimientos y derechos de propiedad intelectual y la explotación de resultados de investigación o el periodismo científico.

Se hace una distinción entre investigador novel e investigador experimentado:

<sup>17</sup> En: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OCDE, 2002.

<sup>18</sup> COM (2003) 436 de 18.7.2003: Los investigadores en el espacio europeo de la investigación: una profesión con múltiples carreras.

- El término «investigador en fase inicial de su carrera»<sup>19</sup> se refiere a los investigadores que están en los primeros cuatro años (a tiempo completo o equivalente) de su actividad investigadora, incluido el periodo de formación en la investigación.
- El término «investigador experimentado»<sup>20</sup> se refiere a los investigadores que cuentan con una experiencia de al menos cuatro años de investigación (a tiempo completo o equivalente) desde la obtención de un título universitario que les dé acceso a estudios doctorales en el país en que se obtuvo el título y a los investigadores en posesión de un título doctoral, independientemente del tiempo requerido para obtenerlo.

### Empleadores

En el contexto de la presente Recomendación el término «empleadores» se refiere a todo organismo público o privado que emplea investigadores sobre una base contractual o que los acoge mediante otros tipos de contratos o disposiciones, incluidos los que no tengan una relación económica directa. Este último concepto se refiere particularmente a los centros de enseñanza superior, departamentos universitarios, laboratorios, fundaciones u organismos privados donde los investigadores reciben su formación en investigación o llevan a cabo sus actividades de investigación gracias a la financiación proporcionada por terceras partes.

<sup>19</sup> Véase el programa de trabajo Estructuración del Espacio Europeo de la Investigación: Recursos Humanos y Movilidad, Acciones Marie Curie, edición de septiembre de 2004, página 41.

<sup>20</sup> Idem, página 42.

## Financiadora Financiados

El concepto de «financiadores» se refiere a todo organismo <sup>21</sup> que proporciona financiación (incluyendo salarios, premios, subvenciones y becas) a instituciones de investigación públicas y privadas, incluidos los centros de enseñanza superior. En esta calidad, pueden estipular como condición fundamental para el suministro de financiación que las instituciones financiadas deben disponer y aplicar estrategias, prácticas y mecanismos efectivos acordes con los principios y exigencias generales presentados en la presente Recomendación.

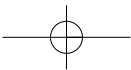
## Nombramiento o empleo

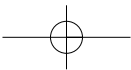
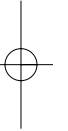
Esto se refiere a todo tipo de contrato, salario, beca, subvención o premio financiado por terceras partes, incluida la financiación en el contexto de los Programas Marco <sup>22</sup>.

<sup>21</sup> La Comunidad se esforzará por aplicar los compromisos establecidos en la presente Recomendación al receptor de la financiación en el contexto de los Programas Marco de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Actividades de Demostración.

<sup>22</sup> Programas Marco de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Actividades de Demostración.



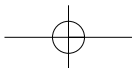
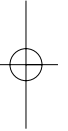




EUROPEAN COMMISSION

# The European Charter for Researchers

## The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers



## Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

### The Commission of the European Communities

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 165 thereof

Whereas

- (1) The Commission considered it necessary in January 2000<sup>1</sup> to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.
- (2) The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.
- (3) The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November 2003<sup>2</sup> and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

<sup>1</sup> COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

<sup>2</sup> JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).

- (4) The identified potential shortage of researchers<sup>3</sup>, particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D<sup>4</sup>.
- (5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.
- (6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.
- (7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.
- (8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.
- (9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

<sup>3</sup> COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

<sup>4</sup> SEC (2005) 260.

should endeavour to ensure that researchers are treated as professionals and as an integral part of the institutions in which they work.

- (10) Even though Member States have made considerable efforts to overcome administrative and legal obstacles to geographical and inter-sectoral mobility, many of these obstacles still remain.
- (11) All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.
- (12) The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.
- (13) The development of a consistent career and mobility policy for researchers to <sup>5</sup> and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.
- (14) Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.
- (15) Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

<sup>5</sup> COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

- (16) This Recommendation takes as its premise that employers or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet respective national, regional or sectoral legislation requirements.
- (17) This Recommendation provides Member States, employers, funders and researchers with a valuable instrument to undertake, on a voluntary basis, further initiatives for the improvement and consolidation of researchers' career prospects in the European Union and for the creation of an open labour market for researchers.
- (18) The general principles and requirements outlined in this Recommendation are the fruits of a public consultation process to which the members of the Steering Group on Human Resources and Mobility have been fully associated,

**Hereby recommends:**

1. That Member States endeavour to undertake the necessary steps to ensure that employers or funders of researchers develop and maintain a supportive research environment and working culture, where individuals and research groups are valued, encouraged and supported, and provided with the necessary material and intangible support to enable them to fulfil their objectives and tasks. Within this context, particular priority should be given to the organisation of working and training conditions in the early stage of the researchers' careers, as it contributes to the future choices and attractiveness of a career in R&D.
2. That Member States endeavour to take, wherever necessary, the crucial steps to ensure that employers or funders of researchers improve the recruitment methods and career evaluation/appraisal systems in order to create a more transparent, open, equal and internationally accepted system of recruitment and career development as a prerequisite for a genuine European labour market for researchers.



3. That Member States - as they formulate and adopt their strategies and systems for developing sustainable careers for researchers - take duly into account and are guided by the general principles and requirements, referred to as The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers outlined in the Annex.
4. That Member States endeavour to transpose these general principles and requirements within their area of responsibility into national regulatory frameworks or sectoral and/or institutional standards and guidelines (charters and/or codes for researchers). In so doing they should take into account the great diversity of the laws, regulations and practices which, in different countries and in different sectors, determine the path, organisation and working conditions of a career in R&D.
5. That Member States consider such general principles and requirements as an integral part of institutional quality assurance mechanisms by regarding them as a means for establishing funding criteria for national/regional funding schemes, as well as adopting them for the auditing, monitoring and evaluation processes of public bodies.
6. That Member States continue their efforts to overcome the persisting legal and administrative obstacles to mobility, including those related to intersectoral mobility and mobility between and within different functions, taking into account an enlarged European Union.
7. That Member States endeavour to ensure that researchers enjoy adequate social security coverage according to their legal status. Within this context, particular attention should be paid to the portability of pension rights, either statutory or supplementary, for researchers moving within the public and private sectors in the same country and also for those moving across borders within the European Union. Such regimes should guarantee that researchers who, in the course

of their lives, change jobs or interrupt their careers do not unduly suffer a loss of social security rights.

8. That Member States put in place the necessary monitoring structures to review this Recommendation regularly, as well as to measure the extent to which employers, funders and researchers have applied the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.
9. That the criteria for measuring this will be established and agreed with the Member States within the context of the work undertaken by the Steering Group on Human Resources and Mobility.
10. That Member States in their role as representatives in the international organisations established at intergovernmental level take due account of this Recommendation when proposing strategies and taking decisions concerning the activities of those organisations.
11. This Recommendation is addressed to the Member States but it is also intended as an instrument to encourage social dialogue, as well as dialogue among researchers, stakeholders and society at large.
12. The Member States are invited to inform the Commission, as far as possible, by 15th December 2005 and annually thereafter of any measures they have taken further to this Recommendation, and to inform it of the first results of its application as well as to provide examples of good practice.
13. This Recommendation will be reviewed periodically by the Commission in the context of the Open Method of Coordination.

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission  
Janez Potočnik  
Member of the Commission

## ANNEX

### Section 1

#### The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers<sup>6</sup>. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognizes the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

In this sense, the Charter constitutes a framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment<sup>7</sup>, the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

<sup>6</sup> See definition in Section 3.

<sup>7</sup> See definition in Section 3.

This Charter takes as its premise that researchers as well as employers and/or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet the requirements of the respective national or regional legislation. Where researchers enjoy a status and rights which are, in certain respects, more favourable than those provided for in this Charter, its terms should not be invoked to diminish the status and rights already acquired.

Researchers, as well as employers and funders, who adhere to this Charter will also be respecting the fundamental rights and observe the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union <sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022.

## General Principles and Requirements applicable to Researchers:

### Research Freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

### Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

### Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

### Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

### Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

## Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

## Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

## Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results

are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

### Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

### Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

### Supervision and managerial duties

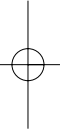
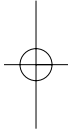
Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.





### Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.



## General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

### Recognition of the profession

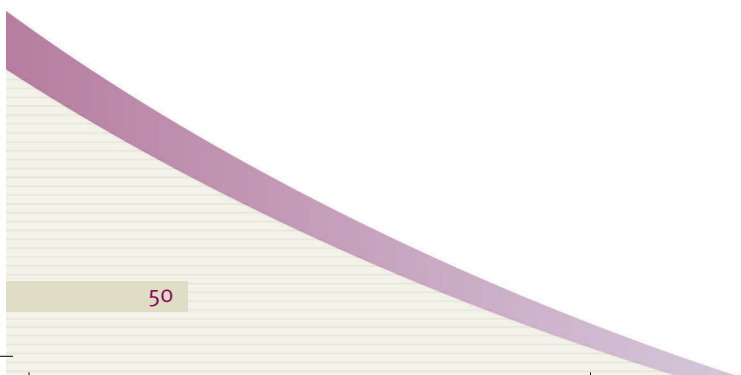
All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

### Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

### Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.



## Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career <sup>9</sup>. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

## Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work* <sup>10</sup>.

<sup>9</sup> See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

<sup>10</sup> Which aims to prevent fixed-term employees from being treated less favourably than similar permanent employees, to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts, to improve access to training for fixed-term employees and to ensure that fixed-term employees are informed about available permanent jobs. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999.

## Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

## Gender balance <sup>11</sup>

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

## Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any

<sup>11</sup> See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

### Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual<sup>12</sup> mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

### Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

<sup>12</sup> i.e. remote collaboration over electronic networks.

### Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

### Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

### Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

## Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

## Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

## Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

### Complaints/appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

### Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> In this context see also EU Directive 2002/14/EC.

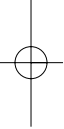




## Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.



## Section 2

### The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The code of conduct for the recruitment of researchers consists of a set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers. These principles and requirements should ensure observance of values such as transparency of the recruitment process and equal treatment of all applicants, in particular with regard to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, and are complementary to those outlined in the European Charter for Researchers. Institutions and employers adhering to the Code of Conduct will openly demonstrate their commitment to act in a responsible and respectable way and to provide fair framework conditions to researchers, with a clear intention to contribute to the advancement of the European Research Area.

#### General Principles and Requirements for the Code of Conduct

##### Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open<sup>14</sup>, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

<sup>14</sup> All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

### Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

### Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

### Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience<sup>15</sup> of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

<sup>15</sup> See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

### Variations in the chronological order of CVs

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

### Recognition of mobility experience

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

### Recognition of qualifications

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of

international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels <sup>16</sup>.

### Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

### Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

<sup>16</sup> Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres).

## Section 3 Definitions

### Researchers

For the purpose of this Recommendation the internationally recognised Frascati definition of research<sup>17</sup> will be used. Consequently, researchers are described as

*“Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned.”*

More specifically, this Recommendation relates to all persons professionally engaged in R&D at any career stage<sup>18</sup>, regardless of their classification. This includes any activities related to “basic research”, “strategic research”, “applied research”, experimental development and “transfer of knowledge” including innovation and advisory, supervisory and teaching capacities, the management of knowledge and intellectual property rights, the exploitation of research results or scientific journalism.

A distinction is made between Early-Stage Researcher and Experienced Researchers:

- The term Early-Stage Researcher<sup>19</sup> refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

<sup>17</sup> In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

<sup>18</sup> COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

<sup>19</sup> See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.

- Experienced Researchers <sup>20</sup> are defined as researchers having at least four years of research experience (full-time equivalent) since gaining a university diploma giving them access to doctoral studies, in the country in which the degree/diploma was obtained or researchers already in possession of a doctoral degree, regardless of the time taken to acquire it.

## Employers

In the context of this Recommendation “employers” refers to all those public or private institutions which employ researchers on a contractual basis or which host them under other types of contracts or arrangements, including those without a direct financial relationship. The latter refers particularly to institutions of higher education, faculty departments, laboratories, foundations or private bodies where researchers either undergo their research training or carry out their research activities on the basis of funding provided by a third party.

## Funders

“Funders” refers to all those bodies <sup>21</sup> which provide funding, (including stipends, awards, grants and fellowships) to public and private research institutions, including institutions for higher education. In this role they might stipulate as a key condition for providing funding that the funded institutions should have in place and apply effective strategies, practices and mechanisms according to the general principles and requirements presented in this Recommendation.

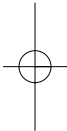
<sup>20</sup> Idem, page 42.

<sup>21</sup> The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.



### Appointment or employment

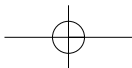
This refers to any type of contract or stipend or to a fellowship, grant or awards financed by a third party including funding within the context of the Framework Programme(s) <sup>22</sup>.

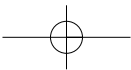
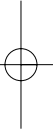


<sup>22</sup> The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.











Comisión Europea

**EUR 21620 — Carta Europea del Investigador  
Código de conducta para la contratación de investigadores**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 64 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9317-8

