



Eleccions a rector 2017

PROGRAMA

Quim Salvi

#Nova UdG

Quim Salvi

Candidat a Rector

**Un canvi per recuperar la il·lusió i el
compromís de ser part fonamental de la
nostra universitat**


**Universitat
de Girona**




#Nova UdG



A. PER QUÈ I PER A QUÈ: PEL CANVI	7
Por qué y para qué: por el cambio	9
Why and for what: For the change	11
B. EL QUÈ: L'ACTIVITAT	13
Docència: graus, màsters, doctorat i formació contínua	13
Recerca i transferència del coneixement	17
Compromís social	21
C. PER A QUI: LES PERSONES	25
Les estudiants i els estudiants	27
El personal docent i investigador	31
El personal d'administració i serveis	35
La societat	39
D. EL COM: BON GOVERN	45
Governança	47
Serveis i campus	49
Qualitat	51
Promoció i comunicació	53
E. L'EQUIP	55
Rector	56
Secretari general	56
Vicerectorat de Personal	56
Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica	56
Vicerectorat de Recerca i Transferència del Coneixement	57
Vicerectorat de Qualitat i Participació	57
Vicerectorat de Territori i Compromís Social	57
Vicerectorat d'Estudiants i Inserció Laboral	57
Vicerectorat de Comunicació i Relacions Exteriors	57
Director de l'Escola de Doctorat	58
Delegada del rector per a la Igualtat de Gènere	58
Delegat del rector per al Territori	58
Gerent	59
Vicegerent	59
Vicegerent	59



A. Per què i per a què: pel canvi

Aviat farà un any que vàrem decidir de presentar una candidatura al Rectorat de la Universitat de Girona. Ha estat una decisió pensada. El càrrec de rector és de màxima dedicació en tasques de gestió i de representació institucional. Però alhora és un repte apassionant treballar per a la nostra universitat i poder contribuir a millorar-la.

Ens presentem amb el convenciment de liderar el canvi. Canvi absolutament necessari perquè ens convé recuperar la confiança en la Universitat. Ens cal exercir l'autonomia universitària creient en les unitats i les persones, amb responsabilitat i rendiment de comptes. Ens convé un govern de portes obertes amb la participació de tota la comunitat, on els objectius siguin socialitzats i es comparteixi una visió estratègica d'allò que volem ser com a universitat. Ens convé recuperar la presència i influència de la UdG en el territori, les aliances amb els ens locals, i l'amistat i l'objectiu comú amb els patrons per tal de tenir el millor Parc Científic i Tecnològic.

Ens cal el relleu. L'actual rector es va presentar des del primer moment per a una única legislatura i incidint que era bo per a la institució que hi hagués un relleu de persones, i aquestes premisses van quedar explícitament recollides a la seva entrevista de 21 març de 2013 a El Punt-Avui. Així i tot, val a dir que no ens presentem com a oposició a l'actual rector sinó que ens presentem amb un projecte diferent d'universitat, i que és bo que sigui contrastat amb la resta de possibles candidatures.

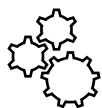
Durant aquest darrer any hem tingut l'oportunitat de compartir reflexions amb moltes persones: estudiants, personal d'administració i serveis, personal docent i investigador, representants del sector socioeconòmic i d'administracions locals, territorials i nacionals, i societat civil en general. Hem pogut copsar la necessitat del canvi a partir de les inquietuds i els neguits que manifesten els diferents col·lectius. És veritat que hi ha qüestions puntuals, i que trobareu en el programa, però cal dir que en gran mesura el programa que us presentem es fonamenta en 7 valors que suposen una manera diferent de pensar la universitat:



Ciutat universitària, entesa com a realitat de model universitari amb agermanaments estratègics no només amb la ciutat de Girona sinó amb tota l'àrea d'influència de la Universitat, que va més enllà de les comarques gironines, tan enllà com ens vulguem proposar, i amb el sector socioeconòmic i els agents locals i territorials, tot plegat per impulsar una idea conjunta de marca i recuperar la nostra presència i influència en el territori.



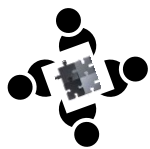
Autonomia, com a principi bàsic de govern, permeable, donant més atribucions a les unitats que conformen la Universitat, evitant de crear estructures intermèdies, evitant de centralitzar responsabilitats i posant els recursos on es genera la feina, amb confiança, transparència, delegació, equitat, rendiment de comptes i mantenint les especificitats que tant ens enriqueixen com a universitat.



Innovació, perquè només les institucions que innoven sobreviuen. Som una universitat jove, flexible i dinàmica per adaptar-nos fàcilment als reptes que ens demana la societat i sortir-ne reforçats. Hem de creure en la institució, acceptar el risc i, si ens equivoquem, reconèixer l'error, aprendre, esmenar-lo i avançar com a universitat.



Proximitat, vers la comunitat universitària mantenint línies obertes de comunicació per copsar les deficiències, les necessitats i les bondats de l'acció de govern i actuar en conseqüència, perquè la proximitat ha estat un dels valors de la UdG i ens cal ampliar-lo a tota la comunitat i a la societat.



Participació, perquè necessitem la implicació de tota la comunitat per millorar com a universitat i la simple representació en òrgans de govern no és suficient. Ens cal transparència, informació pública i la participació activa de tots els col·lectius. I la participació s'aconsegueix quan les persones són escoltades i les propostes debatudes i consensuades. Només així aconseguirem que els objectius siguin comuns i les accions compartides per tota la comunitat.



Sostenibilitat, vers un desenvolupament humà sostenible amb polítiques de comerç responsable, de recerca i compromís social, de comptabilitat analítica i d'estalvi, de transport sostenible i d'un respecte profund per la societat i el territori. La Universitat de Girona en alguns d'aquests aspectes no està mal posicionada a nivell internacional, però encara ens queda molt camí per davant.



Estratègia, perquè ens cal un pla estratègic, una visió d'universitat, amb objectius consensuats i compartits que tota la comunitat universitària es faci seus; només així marcarem una trajectòria de futur que transcendirà més enllà del mandat d'un rector, en la línia de les universitats que marquen tendència en el país.

Els propers quatre anys són cabdals. De fet, en qualsevol programa de govern sempre són cabdals per una raó o altra, i ha de ser així. És una forma d'expressar la responsabilitat associada al càrrec. En aquesta ocasió són cabdals perquè hem de recuperar la il·lusió i el compromís col·lectiu de ser part fonamental de la Universitat de Girona. Hi haurà moments difícils, la Universitat és diversa, amb diferents sensibilitats i continuem immersos en una situació econòmica desfavorable i un mal model de finançament. Però una crisi de recursos no pot derivar, de cap manera, en una crisi de valors. Per això serà imprescindible un lideratge clar, que busqui la implicació de tota la comunitat, que treballi per aconseguir que els objectius siguin col·lectius i que aquests es portin a terme, amb la màxima transparència i rigor i amb un respecte profund per les persones i la diversitat d'idees.

Som un equip de persones amb tradicions diferents. Un equip amb idees renovades i ganes de treballar. Un equip amb experiència de govern. Un equip amb diferents maneres d'entendre la Universitat. Així ha de ser, el debat és enriquidor i ha d'ajudar que les decisions preses siguin més encertades. Un equip engrescat i amb il·lusió que creu fermament que podem capgirar la situació. Perquè és en les situacions de més dificultat on més hem avançat com a societat, i la UdG té la capacitat, el valor, el dinamisme i la mida necessaris per renovar-se i sortir-ne reforçada.

Ens agradarà compartir amb tota la comunitat UdG aquestes reflexions en el marc de les presentacions diverses que en farem. Ens agradarà debatre, polir i millorar aquest programa de manera que dibuixi un model d'universitat consensuat per al qual treballarem els propers anys, la **#NovaUdG**.

Por qué y para qué: por el cambio

Hace casi un año decidimos presentar una candidatura al Rectorado de la Universitat de Girona. Fue una decisión meditada. El cargo de rector requiere máxima dedicación en lo que ha responsabilidades de gestión y de representación institucional se refiere. Pero al mismo tiempo trabajar para nuestra universidad y poder contribuir a su mejora es un reto apasionante.

Nos presentamos convencidos de liderar un cambio. Un cambio absolutamente necesario porque precisamos recuperar la confianza en la UdG. Precisamos ejercer la autonomía universitaria apostando por las unidades y las personas, con responsabilidad y rendimiento de cuentas. Precisamos de un gobierno de puertas abiertas con la participación de toda la comunidad, en el que los objetivos se socialicen y se comparta una visión estratégica de qué queremos ser como universidad. Precisamos recuperar la presencia e influencia de la UdG en el territorio, las alianzas con los actores locales, y la amistad y el objetivo común con los patrones a fin de tener el mejor Parque Científico y Tecnológico posible.

El relevo es necesario. El rector actual se presentó con la afirmación por delante de que solamente estaría en el cargo un mandato, que era bueno para la institución el relevo en las personas, y estas premisas quedan explícitamente reflejadas en su entrevista publicada el 21 de marzo de 2013 en El Punt-Avui. No obstante, no nos presentamos como oposición al rector actual sino con un proyecto de universidad distinto, proyecto que será óptimo que pueda contrastarse con otras candidaturas.

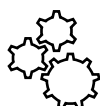
Durante este último año hemos tenido la oportunidad de compartir reflexiones con muchas personas: estudiantes, personal de administración y servicios, personal docente e investigador, representantes del sector socioeconómico y de las administraciones locales, territoriales y nacionales, y sociedad civil en general. Hemos podido captar la necesidad de un cambio a partir de las inquietudes y preocupaciones que manifiestan los diferentes colectivos. Si bien hay cuestiones muy puntuales, que encontraréis en el programa detalladamente, cabe decir que mayormente se pueden resumir en 7 valores que se relacionan directamente con una manera distinta de ver la universidad:



Ciudad universitaria, entendiéndose por ello un modelo universitario con hermanamientos estratégicos no sólo con la ciudad de Girona sino con toda el área de influencia de la UdG, que va más allá de las comarcas de Girona, tan lejos como nos proponamos, y con el sector socioeconómico y los agentes locales y territoriales para impulsar una idea de marca conjunta y recuperar nuestra presencia e influencia en el territorio.

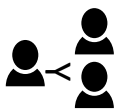


Autonomía, como principio básico de gobierno, permeable, empoderando las unidades que conforman la UdG, evitando crear estructuras intermedias, evitando centralizar responsabilidades y emplazando los recursos allá donde se genera la necesidad de ellos, con confianza, transparencia, delegación, equidad, rendimiento de cuentas y manteniendo las especificidades que tanto nos enriquecen como universidad.



Innovación, porque sólo las instituciones que innovan sobreviven. Somos una universidad joven, flexible, dinámica, que puede adaptarse fácilmente a los retos que demanda la sociedad y salir reforzada de ello. Tenemos que creer en la institución, aceptar el riesgo y, si nos

equivocamos, reconocer el error, aprender de él, corregirlo y avanzar como universidad.



Proximidad, con la comunidad universitaria, manteniendo líneas abiertas de comunicación para detectar las deficiencias, las necesidades y las bondades de la acción de gobierno y actuar en consecuencia, porque la proximidad ha sido uno de los valores de la UdG y tenemos que difundirlo a toda la comunidad y a la sociedad.



Participación, porque necesitamos de la participación de la comunidad para mejorar como universidad y la simple representación en los órganos de gobierno no es suficiente. Necesitamos transparencia, información pública y la participación activa de todos los colectivos. Y la participación se consigue cuando se escucha a las personas y sus propuestas se debaten y consensuan; sólo así conseguiremos que los objetivos sean comunes y las acciones compartidas por toda la comunidad.



Sostenibilidad, hacia un desarrollo humano sostenible con políticas de comercio responsable, de investigación y compromiso social, de contabilidad analítica y de ahorro, de transporte sostenible y de un profundo respeto por la sociedad y el territorio. En algunos de estos aspectos la UdG no está mal posicionada a nivel internacional, pero nos queda aún mucho camino por recorrer.



Estrategia, porque necesitamos un plan estratégico, una visión de universidad, con objetivos consensuados y compartidos que toda la comunidad universitaria sienta como propios; sólo así trazaremos una trayectoria de futuro que trascienda más allá del mandato de un rector, a imagen de las universidades que marcan tendencia en el país.

Los próximos cuatro años son capitales. Es sabido que en cualquier programa de gobierno siempre son capitales, por un motivo u otro, y es como debe ser: es una forma de expresar la responsabilidad asociada al cargo. En esta ocasión son capitales porque tenemos que recuperar la ilusión y el compromiso colectivo de ser parte fundamental de la Universitat de Girona. Habrá momentos difíciles, la UdG es diversa, con sensibilidades distintas, y continuamos inmersos en una situación económica desfavorable y un mal modelo de financiación. Pero una crisis de recursos no puede derivar, en modo alguno, hacia una crisis de valores. Por esta razón será imprescindible un liderazgo claro, que busque la implicación de toda la comunidad, que trabaje para que los objetivos sean colectivos y que éstos se lleven a cabo, con la máxima transparencia y rigor y con un profundo respeto hacia las personas y la diversidad de ideas.

Somos un equipo de personas con tradiciones diversas. Un equipo con ideas renovadas y ganas de trabajar. Un equipo con experiencia de gobierno. Un equipo con diferentes maneras de entender la Universidad. Así debe ser: el debate enriquece y ayuda a que las decisiones que se tomen sean las más acertadas. Un equipo resuelto e ilusionado que cree firmemente que puede dar la vuelta a la situación. Porque es en las situaciones de mayor dificultad donde más hemos avanzado como sociedad, y la UdG tiene la capacidad, el valor, el dinamismo y el tamaño necesarios para renovarse y salir reforzada.

Nos gustará poder compartir estas reflexiones con toda la comunidad UdG durante las presentaciones que haremos. Nos gustará debatir, pulir y mejorar este programa de manera que dibuje un modelo de universidad de consenso para el que trabajaremos en los próximos años, la #NovaUdG.

Why and for what: For the change

A year ago, more or less, we decided to present our candidature to the Rectorate of the University of Girona. It was a well thought-out decision. The Rectorate demands great dedication towards managerial tasks and institutional representation. However, at the same time, it is an exciting challenge to work for our University and to contribute to its improvement.

We present our candidature with the conviction of leading change. A change that we think is necessary to restore the confidence of the community in our University. We want to rule our university trusting the academic units and their members, with accountability and transparency. We need an open government with the participation of the community as a whole, where the objectives are socialized and the strategic vision of what we want to be as University is shared by the whole community. We need to recover the presence and influence of the UdG within its territory, the alliances with local entities, and the collaboration with the charter members of the Science and Technology Park to build the best possible institution.

A change in the government of the University is necessary. The current rector stated to remain in charge only for a four-year period, because it was good for the institution to give different people the opportunity to take charge of it. This assertion was explicitly included in his interview published on March 21, 2013 in *El Punt-Avui*. Having said this, we do not present our candidature as an opposition to the current rector but rather as a different university project, one that we hope will be contrasted with other possible candidatures.

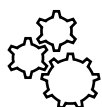
During this last year we have had the opportunity to exchange thoughts with many people: students, administration and services staff, teaching and research staff, representatives of the socio-economic sector and of local, territorial and national administrations, as well as civil society in general. We have been able to grasp the need for change based on the uncertainties and concerns expressed by the aforementioned different groups. Although there are very specific issues that can be found detailed in the program, they can be summarized in 7 values that are directly related to a different way of envisioning the university:



University city, that is to say, a university model that proposes strategic agreements not only with the city of Girona but with all important cities in the area of influence of the UdG, which can go beyond the regions of Girona, as far as we consider necessary, and with the socio-economic sector and local and territorial agents, with whom we can aim to promote a joint brand idea and recover our presence and influence in the territory.



Autonomy, as a basic principle of government: permeable, empowering the academic units that make up the UdG, avoiding the creation of intermediate structures, avoiding to centralize responsibilities and placing resources wherever they are needed, with confidence, transparency, delegation, equity, accountability, and maintaining the specificities that enrich us as a University.



Innovation, because only the institutions that innovate survive. We are a young, flexible, and dynamic university that can easily adapt to the challenges demanded by society and grow stronger. We have to believe in the institution, accept the risk and, if we are wrong, recognize the error, learn from our mistakes, correct them and evolve as University.



Proximity, with the university community, maintaining open lines of communication to identify the deficiencies, needs, and benefits of government action; and act accordingly. Because proximity has been one of the values of the UdG, and we have to spread it throughout the whole community and society.



Participation, because we need the entire community working together to improve as University, and because representation of the different groups in the governing institutions is not enough. We need transparency, public information, and the active participation of all groups. And participation is achieved when people are listened to and their proposals are debated and agreed upon. It is only in this way that we will generate common actions and objectives shared by the whole community.



Sustainability, towards sustainable human development with policies of responsible trade, research, and social commitment, analytical accounting and savings, sustainable transport and a deep respect for society and territory. In some of these aspects, the Universitat de Girona is reasonably positioned internationally, but we still have a long way to go.



Strategy, because we need a strategic plan, a university vision, with agreed and shared goals that the entire university community feels as their own. Only in this way will we set a future path that transcends beyond the mandate of a rector, in the line of the universities that set a trend in our country.

The next four years are crucial. In fact, in any government program, the four-year period is always essential for one reason or another, as it should be. It is a way of expressing the responsibility linked to the position. On this occasion, they are important because we have to recover the enthusiasm and collective commitment as a fundamental part of the Universitat de Girona. There will be difficult times, our University is diverse, it has different sensibilities, and we are still immersed in an unfavorable economic situation with a poor financing model. But a crisis of resources cannot result, in any way, in a crisis of values. For this reason, it will be essential to have a clear leadership that seeks the involvement of the whole community, one that works towards generating collective objectives and makes it possible to reach them, with the maximum transparency and rigor and with a deep respect towards the people and the diversity of ideas.

We are a team of people with diverse traditions. A team with renewed ideas and a desire to work. A team with experience in government. A team with different ways of understanding the University. That is how it should be, debate is always cultivating and aids in the making of correct decisions. A determined and enthusiastic team that firmly believes we can turn the situation around. Because it is in the most difficult situations where we have advanced the most as a society, and the Universitat de Girona has the capacity, value, dynamism, and size needed to renew itself and become stronger.

We would like to share these thoughts with the entire community in the presentations we will make during the election campaign. We would like to discuss, polish, and improve this program so that together, we can design a consensus model of university for which we will work in the following few years, the **#NovaUdG**.

B. El què: l'activitat

Docència: graus, màsters, doctorat i formació contínua



L'aprenentatge s'assoleix amb el gaudi de qui ensenya i de qui aprèn, i això requereix essencialment un entorn favorable, amb motivació i reconeixement mutu.

Els objectius rellevants són aquells que són fruit de la participació, el diàleg crític, l'entesa i el consens, la democràcia i la socialització.

Docència és el concepte que utilitzem per expressar la relació entre ensenyament i aprenentatge. Es tracta d'una relació directa, però no per això simple: l'exercici de la docència no és una mera transmissió de coneixement. L'aprenentatge s'assoleix amb el gaudi de qui ensenya i de qui aprèn, i això requereix essencialment un entorn favorable, amb motivació i reconeixement mutu. Si el concepte és, doncs, tan senzill, per què és tan complex d'assolir?

Una resposta fàcil seria atribuir totes les mancances a agents externs: canvis constants de les lleis educatives, situació econòmica desfavorable, desprestigi social, competitivitat desbocada, irrupcions contínues de noves metodologies... Tots aquests aspectes són importants, però no són els únics. Si això fos així, com és possible que algunes institucions educatives aconseguixin èxits rellevants, mentre d'altres es veuen abocades a una espiral d'esgotament?

En els darrers anys, el sistema universitari s'ha adaptat a l'Espai Europeu d'Educació Superior establint una ordenació acadèmica que està sempre qüestionada i subjecta a canvis; els ensenyaments i els ensenyants passen per processos d'avaluació i acreditació externa nacional i internacional que classifiquen i exclouen; els pressupostos públics han minvat i han afectat directament el professorat i el personal d'administració i serveis; i els preus de les matrícules han augmentat, dificultant, fins i tot exclouent, una part de la societat de l'accés a la universitat. Tot això és rellevant i s'ha d'influir en el sistema universitari per denunciar-ho i reivindicar que es capgiri immediatament. Però malgrat tots aquests inconvenients, es pot aconseguir l'èxit?

Aspectes rellevants en la persecució de l'èxit són la motivació i el reconeixement mutu. La motivació l'aconseguim fent que tota la comunitat universitària comparteixi el mateix objectiu. El reconeixement mutu l'aconseguim quan ensenyants i aprenents, comunitat universitària i societat, es valoren, es coneixen i es reconeixen com una peça clau, imprescindible per arribar a l'èxit.

Els objectius es poden imposar de manera improvisada, però esdevenen efímers si no són acceptats per la comunitat. Els objectius rellevants són aquells que són fruit de la participació, el diàleg crític, l'entesa i el consens, la democràcia i la socialització.

I quins són els objectius que ha de consensuar la universitat? Aquells que ens porten a l'èxit en l'aprenentatge: una planificació acadèmica amb una estructura de graus, màsters, doctorat i formació contínua raonada, clara i justa; una correcta aplicació de

les metodologies docents amb rigor, esforç, innovació i compromís envers el coneixement i la capacitat de la professió; i un creixement intel·lectual integral de l'estudiant com a veritable motor d'evolució de la societat.

El reconeixement és una altra peça fonamental. Sense reconeixement, els objectius deixen de ser acceptats, es perd credibilitat i s'arriba de nou a l'esgotament. La universitat ha de reconèixer correctament la tasca de la comunitat universitària i de la societat a qui serveix, amb objectius compartits, comunicació i rendiment de comptes.

I quins reconeixements necessita reforçar la universitat? De nou, aquells que motiven envers els objectius comuns: la qualitat dels estudis presencials i semipresencials, universitaris i interuniversitaris, específics i interdisciplinaris; la bona feina de l'equip de personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis, amb autonomia i rendiment de comptes; la tasca que la universitat fa en benefici de la societat i el territori amb participació, comunicació i objectius comuns.

Vist així, la docència esdevé més rica i complexa que la relació unidireccional entre ensenyament i aprenentatge, i es converteix en un ordit de motivacions, objectius i reconeixements que la sustenten.

Propostes concretes

- Defensar l'educació pública i la rebaixa de taxes universitàries i participar activament en la reestructuració del mapa de títols de grau que ha endegat la Generalitat, amb els centres docents i la participació de la comunitat universitària.
- Evitar la creació de graus de tres anys, sense una necessitat acadèmica diferenciada i contrastada, que puguin ser considerats graus de segona.
- Estudiar la possibilitat d'establir graus oberts amb disciplines afins de manera que l'estudiant disposi de 120 ECTS per orientar la seva formació. Un cop escollit el grau de destí, es convalidarien els crèdits cursats i s'expediria un diploma pels crèdits que no s'hagin pogut reconèixer. Aquests graus són una realitat en sistemes universitaris com el francès o el nord-americà i tenen la bondat de no obligar els joves que tot just ingressen en el món universitari a decidir sense conèixer cap on es volen orientar.
- Mantenir en els centres docents, departaments o instituts els màsters professionalitzadors i de recerca garantint en tot moment el procediment de Verificació, Seguiment, Millora i Acreditació (VSMA) amb els recursos necessaris i les garanties exigides.
- Programar les assignatures de grau, màster i doctorat, amb cost i dins del pla docent de professorat, ja que la programació sense cost comporta una pèrdua de qualitat i pot tenir conseqüències de dubtosa legalitat.
- Afavorir l'oferta semipresencial als graus i màsters de la UdG, com un recurs pedagògic més, amb la voluntat d'arribar a estudiants que estan allunyats de la UdG per qüestions de disponibilitat o distància i com a afavoridor de la formació contínua.
- Facilitar la tutorització de treballs de final de grau, treballs de final de màster i pràctiques externes, tant curriculars com extracurriculars, col·lectius o interdisciplinaris, intra o inter centre docent, per abordar projectes més ambiciosos i que requereixen d'equips de persones.
- Establir procediments de coordinació horitzontal i vertical dels continguts de les assignatures, de planificació de les proves d'avaluació contínua i de revisió i seguiment de les fitxes de les assignatures i la seva adequació als plans d'estudi.

- Establir un mínim de 30 ECTS en una tercera llengua als graus de la UdG per facilitar el reconeixement del nivell B.2 i l'acollida d'estudiants Erasmus, tot garantint la formació del professorat a través del Servei de Llengües Modernes.
- Vetllar perquè existeixi una continuïtat des del grau fins al programa de doctorat per assegurar l'arribada d'estudiants a les línies de recerca de la Universitat.
- Establir dos anys de marge a la programació i desprogramació de màsters oficials per afavorir-ne la consolidació i evitar-ne reduccions puntuals de demanda.
- Promoure que la UdG accedeixi a més convocatòries de màster interuniversitari Erasmus+.
- Fomentar la internacionalització dels màsters i dels programes de doctorat amb dobles titulacions i titulacions conjuntes amb altres universitats, buscant sempre l'excel·lència per a cada àmbit independentment de la territorialitat, i promoure que un conjunt de crèdits puguin ser impartits, quan s'escaigui, per professors visitants finançats per la UdG mateixa.
- Promoure la formació dual de manera que part de la formació es pugui realitzar en una institució externa, preferentment pública, com a complement de la formació tradicional.
- Reconèixer la tasca dels responsables de programes de màster i de doctorat interuniversitari amb conveni, coordinats o no per la UdG, atès que el model interuniversitari fomenta la sostenibilitat dels estudis de postgrau, la relació amb altres universitats i l'arribada d'estudiants a les línies de recerca de la UdG.
- Dotar de més autonomia les comissions de doctorat per valorar si l'investigador reuneix els requisits per ser director o tutor de tesi doctoral, independentment de si disposa de tram viu o de si és un professor associat o vinculat dins del marge que estableix la llei, i millorar els processos de seguiment de tesis doctorals.
- Garantir i premiar la qualitat dels programes de doctorat en base als resultats del procés d'acreditació i impulsar-los per afavorir la captació d'estudiants.
- Actualitzar el document de criteris de planificació docent: racionalitzar el nombre màxim de professors per assignatura i el nombre mínim d'hores que un professor ha de fer per assignatura, per evitar una excessiva fragmentació de l'encàrrec docent, i vetllar pel seu compliment.
- Promoure una normativa d'avaluació que determini quins criteris ha de tenir una prova d'avaluació per ser considerada recuperable o no recuperable, evitant que les proves no recuperables puguin tenir nota mínima que condicioni el poder superar l'assignatura.
- Impulsar de la mà dels professionals que tenim a la Universitat les metodologies docents i innovadores més adequades.



Recerca i transferència del coneixement



La universitat ha d'acompanyar i cuidar els investigadors impulsant la recerca del coneixement i la seva transferència cap als estudiants i la societat.

La universitat ha de ser més activa en posar eines a l'abast dels investigadors perquè puguin accedir més fàcilment a finançament específic.

La recerca és el treball creatiu dut a terme de forma sistemàtica amb l'objectiu d'incrementar el coneixement. Aquest increment de coneixement pot ser a nivell individual, cosa que posa de relleu la importància de l'aprenentatge personal. Però també podem entendre aquest increment a nivell col·lectiu, per exemple quan es fa un nou descobriment, apareix una nova teoria, o s'inventa un nou mètode o tècnica, cosa que contribueix a fer avançar la humanitat. Ambdues dimensions de la recerca són importants i desitjables.

Sigui com sigui, aquest coneixement s'ha de disseminar cap a la societat: cap als estudiants amb una docència de més qualitat i una millor formació dels futurs professionals, cap al sector socioeconòmic amb innovacions que augmentin el valor afegit d'un producte o servei, cap a la societat civil amb una millora del coneixement que ens faci més cultes, i cap als investigadors perquè pugui ser contrastat i alhora transferit a una comunitat més àmplia. Novament, els quatre aspectes de la transferència del coneixement són rellevants.

L'engranatge entre recerca i transferència és la clau de volta d'aquest procés: la recerca, quan es transfereix, es contrasta, es posa en valor, es detecten possibles mancances, i la curiositat realimenta el desig de seguir investigant.

La recerca és imprescindible en un centre universitari públic i és un dels aspectes més fonamentals que ens diferencien respecte de la resta d'institucions educatives d'un país.

A la universitat, la recerca condiona una part important del finançament públic que aporta l'administració, i també del finançament específic, fruit de projectes públics i privats a nivell local, nacional i internacional. La recerca determina la carrera professional del personal docent i investigador, l'obtenció de beques i ajuts per al personal investigador en formació i l'obtenció de beques de col·laboració i ajuts per als estudiants de grau i de màster. Alhora, contribueix directament en el prestigi d'una universitat i en la capacitat d'aquesta de situar-se a nivell nacional i internacional al costat de les millors universitats.

La recerca també té un component social, perquè millora la qualitat de vida dels ciutadans i els fa més crítics, lliures i socialment responsables; millora el teixit socioeconòmic fent-lo més competitiu i sostenible; millora l'atracció d'estudiants nacionals i internacionals i la seva inserció laboral; millora l'accés al capital i al finançament de les institucions... En definitiva, esdevé un veritable motor de dinamització territorial: un país innovador és aquell on el binomi recerca i transferència funciona.

Per tant, la recerca universitària no pot ser una opció, sinó un compromís imprescindible per a la supervivència de la universitat mateixa i necessari per a la societat.

La recerca universitària dinamitza els països i fa que es produeixi una efervescència creativa i d'innovació certament remarcable. El sistema universitari català és capdavanter a nivell espanyol i està en una situació d'igualtat amb molts països europeus de mida i amb recursos molts superiors al nostre. La situació, aparentment, no és crítica. Ara bé, d'un temps ençà apareixen símptomes d'esgotament.

La recerca, com tot, la fan les persones. A la universitat aquestes persones són el personal docent i investigador, amb el suport del personal d'administració i serveis i dels estudiants, especialment de doctorat, però també, en menor mesura, de màster i de grau.

Si la recerca és imprescindible per a la supervivència d'una universitat, com és possible que el personal docent i investigador cada vegada estigui més desmotivats? Com és possible que abandoni la seva tasca investigadora? En bona part la resposta està en les condicions en què s'ha de realitzar aquesta recerca, en l'exigència creixent per accedir al finançament, en la manca d'estabilització que dificulta el relleu generacional, en les dificultats de promoció i en la burocratització de la gestió de la recerca.

El finançament públic de les nostres universitats està molt per sota del percentatge del PIB dedicat a l'ensenyament superior recomanat per la UE. Com a país, ens cal posar en valor la tasca de les universitats, perquè amb un major finançament es possibilitaria una major recerca i una millor transferència. Així doncs, què pot fer la universitat com a institució?

La universitat ha de ser més activa en posar eines a l'abast dels investigadors perquè puguin accedir més fàcilment a finançament específic: ha de promocionar el coneixement i ser proactiva en la cerca de finançament públic i privat; ha de facilitar la justificació del finançament i donar suport a l'investigador en moments d'èxit i de fracàs; i ha d'augmentar la disponibilitat dels investigadors, facilitant la incorporació d'investigadors en formació i la mobilitat nacional i internacional.

La universitat ha d'acompanyar i cuidar els investigadors impulsant la recerca del coneixement i la seva transferència cap als estudiants i la societat. Així, la universitat serà més reconeguda, es reactivarà l'accés al finançament, es milloraran les condicions dels investigadors i s'entrarà en una tendència positiva i de creixement.

Propostes concretes

- Dotar d'un fons d'ajut per a grups de recerca que, havent demostrat una solvència investigadora i una capacitat per a la captació de recursos de forma continuada, estiguin passant per un moment difícil de davallada de finançament, una situació desfavorable o afrontant programes nacionals i europeus excel·lents. Això els ha de permetre adaptar-se i reorientar-se vers els objectius dels programes competitius.
- Dotar d'un fons de contingència per fer front a al·legacions i reintegraments d'auditories de projectes, alliberant els investigadors quan no es demostrï mala praxi.
- Regular amb la normativa escaient l'avançament dels diners de contractes privats signats per poder començar l'activitat, especialment en aquells

contractes que l'empresa demana satisfer la totalitat del pagament un cop s'ha completat la feina.

- Establir, per als grups de recerca, un programa institucional d'incorporació d'investigadors en base a projectes específics.
- Crear la figura del *fellow*, investigador extern de referència internacional vinculat temporalment a un departament o institut de la UdG, perquè col·labori a dinamitzar grups de recerca, codirigir tesis doctorals i pugui formar part de l'equip en projectes de recerca.
- Augmentar el retorn a l'investigador i al grup de recerca dels recursos alliberats de projectes de recerca perquè pugui fer front a despeses no elegibles i a l'execució de polítiques pròpies de recerca.
- Desenvolupar un programa propi d'intensificació de la recerca amb la possibilitat de disposar de fins a un semestre sabàtic amb un contracte programa entre el professor i la Universitat.
- Completar l'inventari dels equipaments i infraestructures de recerca de referència per posar-lo a disposició del sector socioeconòmic i dotar-lo d'un pla de manteniment, que permeti consorciar manteniments, i d'un fons d'inversió adequat.
- Impulsar polítiques que incentivin l'agrupació de grups de recerca i facilitar l'accés a convocatòries més competitives i, especialment, grans projectes com Maria de Maeztu, SGR i Tecnio, entre d'altres.
- Ser molt més proactius en la captació de talent investigador provinent dels programes Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o ICREA sènior considerant el cofinançament de la Universitat quan s'escaigui.
- Flexibilitzar la gestió del control horari de la dedicació del personal contractat de projecte.
- Impulsar el suport als investigadors en la captació de finançament europeu, en el foment dels projectes col·laboratius i en facilitar la transferència tecnològica, valorant la possibilitat de contractar una oficina externa, coordinada per la UdG.
- Ajudar els grups de recerca a aconseguir les certificacions nacionals i internacionals necessàries per poder augmentar la seva activitat de transferència i de serveis de més valor afegit a les empreses.
- Difondre la recerca que es fa a la UdG per cercar oportunitats de recerca interdisciplinàries, transversals, que poden quedar ocultes.
- Impulsar polítiques que propiciïn que els grups de recerca puguin comptar amb personal de suport propi, tècnic o administratiu, especialitzat en la redacció de projectes, la captació de recursos, la gestió administrativa i tècnica de projectes i la seva justificació final, així com la divulgació de la recerca.
- Implementar un nou sistema d'avaluació dels grups de recerca en base a un pla estratègic de grup amb un contracte programa, a més del sistema actual basat en els indicadors.
- Revisar els actuals indicadors de recerca i adaptar-los a la realitat global, incorporant la transferència del coneixement i adaptant, si cal, l'avaluació a les característiques diferents dels àmbits humanístic i social, i científic i tecnològic.
- Apostar per un sistema de gestió de la recerca integral que incorpori mòduls de gestió econòmica, gestió de projectes i gestió de recursos humans.



Compromís social



La universitat ha d'incloure el compromís social com una política transversal present en totes les accions que desenvolupa.

La comunitat universitària es caracteritza per vocació de servei públic. Amb humilitat i generositat cal retornar a la comunitat allò que la comunitat ens ha donat.

La tercera missió de la universitat correspon al compromís social. El compromís social inclou la preservació, foment i accés universal al coneixement, la defensa dels valors democràtics que ens caracteritzen com a poble, el desenvolupament humà sostenible i el benestar de la societat. Essent aquests objectius estratègics per a qualsevol país, les universitats no els poden relegar a un segon pla.

No volem entendre el compromís social com una simple transmissió de valors i de coneixement, com si la universitat fos l'única dipositària del saber, sinó com un aprenentatge recíproc que rau en l'establiment de xarxes de col·laboració horitzontal amb la resta d'institucions, perquè amb aliances les accions tenen més impacte i esdevenen més rellevants per la societat.

La Universitat ha d'incloure el compromís social com una política transversal present en totes les accions que desenvolupa. Aquesta acció transversal ha d'anar dirigida a la comunitat universitària, a la societat del nostre territori, com a universitat territorial que som, i més enllà d'aquest, amb programes nacionals i internacionals.

La comunitat universitària es caracteritza per la vocació de servei públic. Amb humilitat i generositat cal retornar a la comunitat allò que la comunitat ens ha donat. Amb un respecte profund per les persones i per la diversitat d'idees, i amb el convenciment que els grans problemes no es poden resoldre amb decisions individuals, sinó col·laborant amb la implicació de tothom.

La UdG pot ser líder i marcar tendència en aspectes com ajudar les persones necessitades, integrar les persones novingudes i universalitzar la cultura, a través de programes de solidaritat, cooperació i voluntariat. També, per exemple, promovent el consum responsable, el comerç just, l'economia sostenible, l'energia renovable, el transport sostenible, etc. Això implica arribar a acords amb institucions, com l'Ajuntament de Girona, per unir els tres campus i el Parc amb un bus llançadora o fer arribar la Girocleta a la Universitat. Implica renegociar les concessions de bar i restauració, perquè encara que sigui una mica més car, tinguem productes de km 0 i de comerç just. Implica desplegar la comptabilitat de costos, com ja han fet la major part de les universitats de l'Estat, perquè tots sapiguem quin cost representa cadascuna de les accions que emprenem i ens conscienciem de la importància d'estalviar. I implica generar coneixement permeable cap a la societat que ens envolta.

La UdG també pot avançar en recerca social, equilibrant les accions globals amb les locals i pensant que la recerca només té sentit si es transfereix cap als estudiants, el sector socioeconòmic i la societat en general. Segur que podem establir aliances més estables amb les administracions locals i territorials per captar finançament i desenvolupar projectes que generin valor afegit al territori. Segur que podem implicar-nos molt més en un aprenentatge integral que tingui present el compromís social i el desenvolupament humà sostenible. Segur que podem posar l'accent en projectes de

voluntariat territorial que ajudin les persones en situació de pobresa i marginació, que viuen soles o que pateixen exclusió social. La universitat i l'educació en general són el major ascensor social; fem, doncs, que aquestes persones tinguin accés a la formació i acollim-les, també, amb projectes de voluntariat i de cooperació local.

A nivell internacional tenim bons exemples de programes de mobilitat i de màsters interuniversitaris Erasmus+ amb països en vies de desenvolupament. La Unió Europea dóna molts recursos en forma de beques perquè aquests estudiants puguin venir a Europa. La UdG, malgrat això, no ha reconegut prou bé aquest tasca ni l'ha prioritzada com a part de la seva política de compromís social. Ens convé socialitzar el coneixement que tenen els professors en aquest aspecte i fer que la UdG sigui sempre present en aquest tipus de convocatòries.

Quant a cooperació i voluntariat, certament no podem abraçar-ho tot, però tampoc no és l'objectiu. Senzillament ens convé ser persistents en uns aspectes determinats on puguem realment contribuir al desenvolupament territorial, sabent que a base de petits grans de sorra s'alcen muntanyes.

Propostes concretes

- Assignar un vicerectorat específic al compromís social i donar-li la importància i el reconeixement que es mereix com a tercera missió de la universitat, així com fomentar-ne el seu desplegament en tots els àmbits.
- Fer costat al país i a la seva gent i fer que la UdG sigui plataforma de diàleg i laboratori d'idees en els moments transcendents que estava vivint Catalunya.
- Impulsar la creació d'un fons d'ajut perquè cap estudiant hagi de deixar la Universitat per qüestions econòmiques.
- Donar entitat pròpia a la Unitat d'Igualtat de Gènere en compliment de les normatives establertes que especifiquen que la Unitat d'Igualtat de Gènere ha de tenir estructura pròpia i dependre directament del Rectorat. Això no ha d'impedir, però, que s'optimitzin recursos per economia d'escala entre les unitats.
- Fomentar les pràctiques curriculars i extracurriculars dels estudiants i el voluntariat en sectors socials desfavorits del territori, coordinats amb l'oficina de cooperació.
- Fomentar el coneixement recíproc entre els diferents serveis i amb les altres universitats, promovent trobades per a l'intercanvi d'experiències i solucions de problemes.
- Promoure que la UdG accedeixi a més convocatòries de màster interuniversitari Erasmus+ per a la incorporació d'estudiants de tercers països.
- Dotar de personal de suport per reforçar programes estratègics de compromís social, ambientalització i sostenibilitat.
- Establir una línia de bus urbà que connecti el campus de Barri Vell amb el Campus Centre, el Parc Científic i Tecnològic i el Campus de Montilivi, amb una cadència horària, encara que calgui un cofinançament per part de la UdG. Així els pàrquings de Montilivi i del Parc Científic i Tecnològic podrien considerar-se pàrquings dissuasius per minimitzar l'accés amb vehicle a la resta de campus.
- Introduir la comptabilitat de costos a la UdG, que ens permeti valorar què costa cadascun dels serveis que ofereix la UdG i poder fer polítiques de responsabilització i d'estalvi de recursos. De les més de 50 universitats de l'Estat espanyol, 30 de les més importants ja la tenen instaurada.
- Promoure la cerca d'oportunitats de col·laboració per a una recerca i una innovació socialment responsables.

- Aprofundir en la conciliació de la vida laboral i familiar, amb accions com recuperar el casal d'estiu per a fills d'estudiants, PAS i PDI.
- Obrir nous canals de comunicació amb els centres de secundària de les comarques gironines, d'Osona, del Maresme i del Vallès Oriental, per desenvolupar activitats que apropin la UdG als centres de secundària.
- Establir mecanismes perquè el PDI i el PAS puguin col·laborar, voluntàriament, amb una aportació de la seva nòmina al fons de cooperació, de manera similar al cànon del 0,7% que s'aplica a la recerca.
- Fomentar la mobilitat en bicicleta per reduir l'empremta ecològica.
- Refermar el compromís social de la UdG mitjançant una contractació pública socialment responsable que, per exemple, comporti promoure i renegociar, quan s'escaigui, que les concessions de restauració incloguin productes de km 0 i de comerç just, o bé procediments de licitació restringida per empreses que estiguin constituïdes com a centres especials de treball, la previsió de clàusules socials, etc.



C. Per a qui: les persones



El més important són les persones. Les institucions no són res sense la implicació de les persones.

Fem que estudiants, personal docent i investigador, personal d'administració i serveis, i societat conformin una comunitat que comparteixi un mateix objectiu: contribuir a la millora del coneixement.

Universitat prové del llatí *universitas* (el tot) i es refereix a una comunitat de persones que comparteixen un conjunt d'objectius comuns. Inicialment el terme es va emprar per definir associacions de professors i estudiants, fins que va derivar en allò que avui entenem com a universitat. És especialment important remarcar els mots comunitat i compartir.

La Universitat de Girona està formada per una comunitat de més de 15.000 persones, agrupades en tres col·lectius: estudiants, personal docent i investigador, i personal d'administració i serveis.

Massa sovint, els programes de govern de les universitats segreguen i diferencien en excés aquests tres col·lectius oblidant que tots formem part de la mateixa comunitat i que els objectius han de ser compartits pel bé de la universitat mateixa. Massa sovint, les polítiques són de portes endins, governant com si la universitat fos una institució estanca, allunyada de la societat a la qual pertany.

Cal tenir en compte les persones que configuren la societat com una part més de la comunitat universitària mateixa. La societat finança i nodreix la universitat i en contrapartida es beneficia tenint accés a un coneixement de nivell superior que contribueix decididament a l'evolució de la comunitat.

El més important són les persones. Les institucions no són res sense la implicació de les persones. Capgirem, doncs, la tendència i fem que estudiants, personal docent i investigador, personal d'administració i serveis, i societat conformin una comunitat que comparteixi un mateix objectiu: contribuir a la millora del coneixement.

Però amb això no n'hi ha prou: la comunitat universitària es mereix una Universitat que recuperi la il·lusió i motivi, que faci que les persones se sentin una part necessària i imprescindible i on es reconegui la seva feina. Hem de recuperar la il·lusió i el compromís de formar part de la comunitat de la Universitat de Girona.



#Nova UdG

Les estudiants i els estudiants



Els estudiants són la raó de ser de la universitat. Cal facilitar la conciliació de l'activitat d'estudiar, on l'objectiu és adquirir competències, amb la de representació del col·lectiu, on l'objectiu és millorar la universitat.

Cal que els estudiants disposin d'eines adaptades al seu aprenentatge fent confiança i donant autonomia a un equip de professors que generi passió per aprendre.

Els estudiants són la raó de ser de la universitat. Aquests accedeixen a la universitat fonamentalment per aprendre coneixements especialitzats, adquirir les competències per exercir una determinada professió, i per millorar la seva formació personal. Alhora, amb la seva participació contribueixen decididament que la universitat s'adapti i evolucioni, incorporant els canvis que experimenta la societat mateixa.

Són molts els factors que fan que un estudiant es decideixi per un determinat estudi i universitat: proximitat, prestigi, interès vocacional, sortides professionals... i en totes elles la universitat té molt a dir-hi. Es poden reduir distàncies, fent que la universitat sigui més propera, amb més presència al territori i amb actuacions tals com augmentar la semipresencialitat. Es pot millorar el prestigi apostant decididament per una universitat pública i de qualitat, esmerçant els recursos disponibles per garantir l'accés universal, fent bona feina i comunicant-la adequadament. Es poden despertar vocacions treballant estretament amb els centres de secundària. També, es poden millorar les sortides professionals amb una relació més estreta amb els agents socials.

Assegurar l'accés a la universitat amb igualtat d'oportunitats i equitat continua essent un repte si volem ser un sistema educatiu avançat. Els estudis universitaris són el major ascensor social i, per tant, la major inversió que podem fer com a societat és invertir en educació i en aconseguir el màxim aprofitament dels estudis per part dels estudiants. La UdG aquí també té molt a dir-hi. Ha d'empènyer conjuntament amb la resta d'universitats per cercar aliances amb la societat i aconseguir un model educatiu equitatiu, amb taxes justes. Però també ha de cercar les aliances per aconseguir beques i ajuts per als seus estudiants i destinar recursos propis, quan sigui necessari, per garantir el dret universal als estudis universitaris.

És clau que, una vegada finalitzats els seus estudis, l'estudiant parli bé de la nostra universitat i esdevingui la seva *alma mater*. Això ho aconseguirem si ha cobert les seves expectatives, com poden ser assolir un pensament crític, l'habilitat de treball en equip, la responsabilitat social, el desenvolupament de la capacitat professional i de recerca, i aprendre a aprendre, entre d'altres.

Ens convé que la participació dels estudiants sigui plena. Els estudiants en general s'impliquen en la vida universitària, en l'associacionisme i en activitats lúdiques i culturals. La participació en òrgans de govern, per contra, és més complexa i en alguns entorns esdevé residual. Per exemple, convé que els estudiants participin més en els òrgans de govern dels centres docents on es decideixen molts reglaments que els afecten.

Però també cal, com a universitat, facilitar-los la conciliació de l'activitat d'estudiar, on l'objectiu és adquirir competències, amb la de representació del col·lectiu, on l'objectiu és millorar la universitat. Sens dubte, disposar de franges horàries dedicades a la

representació ajuda, però no és determinant. Disposar a la UdG d'un model creixent d'avaluació contínua és desitjable, però un augment del nombre de proves d'avaluació complica la representació.

Finalment, convé donar més autonomia i responsabilitat als estudiants i dotar-los del reconeixement i dels recursos necessaris, però també ens convé facilitar-los la tasca de representació. Per a això cal que els estudiants que vulguin dedicar-se a aquestes tasques disposin d'un professor tutor-mediador que els faciliti la conciliació de l'estudi amb la representació. Cal que els estudiants disposin d'eines adaptades al seu aprenentatge fent confiança i donant autonomia a un equip de professors que generi passió per aprendre.

Una plena representació dels estudiants en el govern de la universitat és una inversió per a una millor universitat.

Propostes concretes

- Promoure l'increment de la participació dels estudiants en els òrgans de govern i la representació en tots els estaments de la UdG.
- Vetllar per la creació d'una nova residència d'estudiants de campus per fer front a la manca de places i als increments de cost del lloguer de pisos a la ciutat de Girona, fets que dificulten que alguns estudiants puguin venir a estudiar a la UdG.
- Valorar que el Consell d'Associacions esdevingui òrgan estatutari col·legiat i que el seu coordinador esdevingui òrgan unipersonal.
- Crear delegacions del Consell d'Estudiants per grau i per centre formades pels delegats i representants de les associacions d'estudiants per aportar al Consell visions particulars.
- Resoldre la conciliació de la representació dels estudiants amb l'activitat docent d'anar a classe, tendint a convocar les comissions amb presència d'estudiants dins la franja horària reservada per a aquesta finalitat; crear la figura del tutor acadèmic, a través del Vicerectorat d'Estudiants, per ajudar els estudiants a compaginar la vida acadèmica amb la representació institucional; en particular, modificar la normativa de canvi de dates de proves d'avaluació per incorporar la representació.
- Augmentar el pressupost del Consell d'Estudiants i preveure una dotació de beques per poder dur a terme les accions proposades.
- Construir la Casa de l'Estudiant al Campus de Montilivi com a nucli aglutinador de les organitzacions estudiantils, Consell d'Estudiants i associacions d'estudiants, amb despatxos, sales de reunions i magatzems adients.
- Valorar la creació d'una cooperativa que permeti els estudiants poder desenvolupar activitat econòmica, com una botiga de marxandatge de la marca UdG, serveis de reprografia o de material d'oficina i cafeteries pròpies, que han de poder propiciar que els estudiants disposin de recursos addicionals per fer polítiques socials a semblança de les universitats més modernes.
- Generalitzar un programa de mentories de manera que els estudiants dels darrers cursos col·laborin en l'acollida dels estudiants de nou ingrés i dels de mobilitat internacional, retornant a la comunitat el que la comunitat els ha donat i contribuint a la millora del rendiment acadèmic, consolidant els seus coneixements i promovent els estudis i la Universitat.
- Promoure una normativa de pràctiques extracurriculars que eviti el treball precari i promogui un sou mínim raonable per als estudiants, estableixi un nombre màxim d'hores per adequar les pràctiques a la correcta progressió dels

estudis, i reconegui l'activitat dels tutors acadèmics en la seva tasca de seguiment i avaluació dels estudiants.

- Finançar trobades d'estudiants a nivell nacional i internacional.
- Establir la figura del delegat de curs de dobles titulacions.
- Elaborar un manual de bones pràctiques per als centres adscrits perquè els estudiants puguin tenir els mateixos drets i deures de representació i participació estudiantil en òrgans de govern que tenen en els centres propis.
- Establir un programa d'ajuts per a la compra d'equipament informàtic per part dels estudiants i un programa de virtualització d'aules informàtiques i ordinadors de lliure disposició. Això ha de portar a una reducció del parc d'ordinadors de la UdG i a un increment de la satisfacció de l'estudiant que pot treballar remotament.
- Dissenyar una política activa de beques establint amb les entitats financeres una política d'ajuts per facilitar l'accés a la universitat, que inclourà beques i crèdits tous
- Crear un fons social propi d'ajut, de manera que cap estudiant deixi d'estudiar per motius econòmics o per dificultats econòmiques sobrevingudes, garantint així l'accés universal als estudis universitaris.
- Augmentar el nombre d'investigadors en formació finançats per la UdG.
- Dotar d'ajuts específics per fer front al pagament de despeses de publicació d'articles i de viatges de presentació de ponències, especialment per a aquells estudiants que no disposin de finançament.
- Reivindicar l'augment progressiu de beques equitat per a estudis de grau i de màster habilitant, professionalitzador i de recerca.
- Desenvolupar un programa de beques de col·laboració al llarg del curs, o intensives a l'estiu, perquè l'estudiant pugui ampliar els seus coneixements ajudant el professorat i grups de recerca de la Universitat i no s'hagi de dedicar a activitats sovint no relacionades amb el seu estudi.
- Possibilitar les estades docents i laborals a l'estranger mentre s'està estudiant un grau per tal de facilitar la inserció laboral
- Dissenyar un programa d'acollida per als nous estudiants, que els introdueixi a tots els àmbits de la Universitat.
- Posar en valor la borsa de serveis als estudiants com són l'allotjament i la mobilitat, que actualment pateixen mancances.
- Fomentar la vinculació dels estudiants graduats a la UdGAlumni amb subscripcions gratuïtes.
- Personalitzar les adreces electròniques dels estudiants de la UdG de manera que acabats els estudis els UdGAlumni puguin mantenir-la i utilitzar-la en la seva vida professional i personal.
- Crear una app de la UdG per tal que els estudiants puguin tenir accés al calendari acadèmic, als horaris de classe, a les proves d'avaluació contínua de forma personalitzada, al préstec bibliotecari o a l'accés electrònic als edificis, entre molts altres serveis que pot oferir la UdG.



El personal docent i investigador



Hem de deixar de ser l'única universitat del sistema català que encara no té desplegat un pla d'activitats que reconegui, amb cost, tota la tasca que desenvolupa el personal docent i investigador.

Tenim al nostre abast l'autonomia universitària i les eines suficients per dur a terme una política pròpia de personal docent i investigador.

El personal docent i investigador (PDI) està format pel col·lectiu de persones, funcionaries o contractades, a temps complet o parcial, que es dediquen a l'exercici de la docència, de la recerca i del govern de la universitat. Contribueix a l'increment i millora del coneixement i a disseminar-lo cap als estudiants, el sector socioeconòmic i la comunitat científica.

En els darrers anys hem vist com l'autonomia universitària ha disminuït dràsticament. Lleis de l'administració de l'Estat i del nostre país condicionen i controlen la confecció del pressupost, la taxa de reposició del professorat i la tipologia de places. Això ha comportat que la carrera professional s'alenteixi, i en alguns casos s'aturi, conduint a un envelliment de les plantilles de professorat.

Certament tenim uns topalls imposats per les administracions que hem de denunciar i hem de treballar intensament per erradicar-los. Ara bé, tenim autonomia per fer noves accions de política de personal docent i investigador. Per exemple, podem acompanyar millor els investigadors per augmentar la captació de finançament extern; podem fer polítiques d'estalvi per disposar de més recursos interns; i podem aplicar aquests recursos específics a la contractació de professorat, captant i retenint el talent. Tot això acompanyat d'una oferta de graus i màsters adequada a noves necessitats i diferenciada.

I malgrat tot això, creiem que el govern de la UdG no ha fet un ús correcte d'aquestes capacitats de gestió. Per exemple, ha limitat els concursos de manera no justificada, decidint la tipologia de places més econòmiques. Alhora, ha fet polítiques que han comportat augments de dedicació del professorat, reducció i, fins i tot, supressió de crèdits de reconeixement a les tasques de gestió. A més, ha instaurat el model de docència sense cost de crèdits, inèdit en el sistema universitari, èticament incorrecte i amb moltes derivades de dubtosa legalitat.

La formació permanent del professorat, crucial en l'àmbit docent, ha de ser un dret i alhora un deure. Aquesta formació també ha sofert una reducció de recursos. La formació s'ha deixat exclusivament a criteri del professor mateix, sense fer cap política de formació intensiva, fet que també reclama un viratge si volem que es consolidin determinats projectes docents.

La Universitat tampoc ha estat a l'alçada de les necessitats del nostre entorn -que exigeix, amb encert, més qualitat i millors resultats educatius- en no posar els recursos necessaris per acompanyar el desplegament de l'avaluació contínua o els processos de seguiment i acreditació de titulacions. La societat també ens exigeix més obertura, més presència en el territori, més promoció i comunicació de la nostra activitat, i liderar la innovació docent, sense oblidar una remarcable activitat de recerca i de transferència del coneixement. A més, la UdG és actualment l'única universitat del

sistema català que encara no té desplegat un pla d'activitats que reconegui, amb cost, tota la tasca que desenvolupa el personal docent i investigador.

La pressió permanent sobre les condicions de treball, la manca de relleu generacional, la manca de reconeixement i la manca d'objectius col·lectius, han comportat una pèrdua de satisfacció del professorat i, en conseqüència, un deteriorament de la qualitat docent.

Tenim al nostre abast l'autonomia universitària i les eines suficients per dur a terme una política pròpia de personal docent i investigador. Ens convé una carrera professional individualitzada i planificada que asseguri la promoció de tots els lectors i agregats interins i equilibri el nombre de places noves amb la promoció interna del professorat permanent. Ens convé fixar els criteris i els sistemes d'alerta per assegurar una taxa de reposició mínima per departament per assegurar el relleu generacional i el trànsit de coneixement entre generacions, tendint a assegurar que els departaments tinguin una piràmide d'edat equilibrada. També cal fixar els criteris per programar el desenvolupament de la plantilla d'aquells departaments clarament infradotats amb relació a la seva dedicació docent.

Ens convé fer conviure les promocions d'agregat Serra-Húnter amb les d'agregat, aclarint de forma individualitzada el procediment que s'aplicarà en cada cas. Ens convé desplegar les figures de *lecturer tenure track* que ens proposa la Generalitat, però alhora invertir en convocatòries de predoc i postdoc de la UdG mateixa que ens ajudin a captar i retenir el talent. Ens convé invertir en formació individual, però sobretot col·lectiva.

Convé un pla d'activitats que formuli i reconegui les diferents dedicacions del professorat en docència, recerca, transferència del coneixement, gestió i extensió universitària i suprimir, definitivament, la docència sense cost.

Ens convé flexibilitzar la contractació de docents a temps parcial amb contractes més ajustats a la seva activitat. Ens convé implicar més, molt més, els associats a temps parcial, associats mèdics i associats clínics en l'estructura universitària. I també ens convé donar més responsabilitats als centres, als equips docents i als professors. Totes elles són polítiques clau per exercir l'autonomia amb plena professionalitat i per afermar la seva projecció i reconeixement social.

Si es vol millorar la qualitat de la docència cal fer confiança als professors que generen passió per aprendre i oferir-los la possibilitat de treballar de forma més autònoma, per tal que puguin aplicar les eines d'un aprenentatge adaptat als estudiants. Avançar en aquest àmbit comporta, per una part, atorgar més autonomia als equips de professors i, per l'altra, aportar criteris als centres docents, facilitar models, i afavorir i donar suport a les seves iniciatives amb ajuts a la innovació. Un govern excessivament centralitzat i homogeneïtzador no incentiva la capacitat d'acció dels centres docents i dels equips docents, fet que desencisa els professors i desmotiva els estudiants.

En definitiva, per fer front a aquests reptes és indispensable crear i mantenir un entorn de confiança, còmode i il·lusionant, amb diàleg i compromís, amb reconeixement i rendiment de comptes, on les regles siguin clares, transparents, compartides i acceptades per tota la comunitat.

Per dir-ho d'una forma planera, ser feliç a la feina és potser el factor de qualitat més rellevant. Això implica condicions laborals adients, tals com conciliació, pla d'activitats, carrera professional i retribucions; però també el reconeixement merescut amb el millor

progrés dels estudiants, una major participació en les decisions dels equips directius, millor relació amb els companys, i el reconeixement de les famílies i de la societat en general. Invertir en les persones és invertir en el model educatiu.

Propostes concretes

- Defensar l'autonomia universitària, reclamar l'aixecament de les restriccions de capítol 1, i establir la plantilla teòrica de PDI, tal com ha reclamat la Sindicatura de Comptes.
- Definir un pla d'activitats, amb cost al pla docent, que permeti equilibrar l'activitat de docència, recerca i gestió, amb avaluació i rendiment de comptes.
- Desenvolupar el pla d'activitats del PDI, extensiu als professors temporals i visitants, de manera que quedi constància oficial de l'activitat desenvolupada.
- Estudiar la dedicació docent del PDI en hores de feina, en comptes de en crèdits, de manera que s'ajusti millor a la tipologia de la docència i a la mida del grup.
- Facilitar l'intercanvi de professorat entre departaments i centres docents per promoure bones pràctiques i experiències d'innovació docent.
- Assegurar la possibilitat d'estabilitzar tots els contractes de professor lector i agregat interí i calendaritzar les places conjuntament amb els departaments, de manera que els aspirants es puguin preparar adequadament i es maximitzi el nombre de places convocades dins del 90% d'interins que preveu el decret.
- Fixar els criteris i els sistemes d'alerta per assegurar una taxa de reposició mínima de professorat per garantir el relleu generacional i el trànsit de coneixement entre generacions i tendir que els departaments tinguin piràmides d'edat equilibrades, conjuntament amb el desenvolupament de plantilles dels departaments infradotats.
- Equilibrar el nombre de noves places amb la promoció del professorat funcionari i contractat i assegurar la convivència de places d'agregat Serra-Hünter amb places d'agregat, equilibrant promoció i captació de talent.
- Incloure els investigadors en formació en el pla docent dels departaments, si el contracte ho permet, com a part fonamental de la seva formació acadèmica, tal com estableixi la convocatòria corresponent.
- Permetre que els investigadors Ramon i Cajal, els lectors, els directors d'investigació i, en general, el professorat temporal a temps complet, puguin accedir a les convocatòries de becaris UdG en les mateixes condicions que la resta de PDI, per no frenar la seva activitat de recerca.
- Establir els criteris de continuïtat dels investigadors no permanents cap a places d'agregats i investigadors distingits.
- Convocar 10 places anuals de contractes de postdoc de 3 anys de durada en base a projectes de recerca propis de la UdG.
- Implantar el pla d'acollida del PDI i assignar-lo a un mentor del departament.
- Establir rebaixos al professorat a partir dels 60 anys i durant els 5 anys previs a la seva jubilació voluntària, per tal d'afavorir el relleu generacional. Si aleshores no es jublessin tornarien a la seva docència sense rebaix.
- Iniciar polítiques de conciliació de la vida laboral amb la familiar acabant la docència de grau, com a norma general, a les 7 de la tarda.
- Avançar la programació del pla docent per facilitar als departaments la contractació del professorat a temps parcial per al primer semestre i que aquests puguin planificar la docència amb el temps necessari.
- Flexibilitzar els contractes de professorat a temps parcial de manera que no estiguin ajustats a múltiples d'1,5 crèdits per contractes semestrals (3 crèdits per contractes anuals) fent que els contractes s'ajustin a l'encàrrec docent.

- Crear la figura de l'investigador actiu a temps parcial perquè els associats mèdics i clínics tinguin el mateix reconeixement dins la UdG que els investigadors actius a temps complet.
- Valorar la possibilitat de contractar investigadors a temps parcial per permetre la seva participació en projectes de recerca.
- Habilitar la possibilitat de disposar de fins a dos anys de formació subvencionada per assolir un determinat nivell d'anglès i per facilitar-ne l'aprenentatge.
- Elaborar un estudi de salut laboral dels llocs de treball del PDI i dotar aquest dels mitjans necessaris perquè les condicions de treball siguin les idònies.
- Promoure un pla de renovació d'ordinadors del PDI i del PAS, a semblança dels plans de renovació d'ordinadors de les aules informàtiques, per aconseguir preus més avantatjosos gràcies a l'economia d'escala.
- Desplegar les figures de professor investigador per la UdG, tal com preveu la Generalitat per als centres CERCA.
- Facilitar al màxim possible i en el marc de la legislació del sistema universitari català que el professorat a temps parcial gaudeixi de les mateixes condicions de treball, formació i promoció que la resta de PDI.
- Permetre una bestreta de fins al 100% d'una nòmina mensual a l'any, per a personal permanent i no permanent, agilitzant la justificació.
- Establir que en cas de malaltia de llarga durada o de permís de maternitat es mantingui la condició d'investigador actiu, i a partir de la reincorporació disposar d'un any addicional per posar al dia la recerca.

El personal d'administració i serveis



Cal donar més responsabilitat a les unitats i autonomia als treballadors. Amb una estructura de responsabilitat distribuïda serem més eficients, reduïrem els procediments i el col·lectiu se sentirà més implicat en la institució.

Tenim al nostre abast l'autonomia universitària i les eines suficients per dur a terme una política pròpia de personal d'administració i serveis.

El personal d'administració i serveis (PAS) està format per personal funcionari, personal laboral i personal d'altres administracions que presta servei a la universitat i té encomanada la funció de suport, assistència i assessorament al govern de la universitat en la gestió i l'administració de l'activitat acadèmica i en fer serveis específics a la comunitat.

El col·lectiu del PAS també ha patit, com el del PDI, la reducció de l'autonomia universitària. L'administració de l'Estat i del país controla la confecció del pressupost limitant el capítol de personal. L'oferta pública ha estat quasi nul·la, no han sortit noves places, limitant els moviments a promocions internes i fomentant els interinatges, i s'han reduït molts dels drets que havia aconseguit el col·lectiu.

Certament, per al PAS s'apliquen també molts topalls i restriccions similars als que s'han descrit en el capítol de PDI, que hem de denunciar i hem de treballar intensament per erradicar-los. Ara bé, novament tenim prou autonomia per fer una política específica per al personal d'administració i serveis i no podem dir que a la UdG aquesta hagi anat, en tots els casos, en la bona direcció.

L'equip de govern actual ha reformat la relació de llocs de treball (RLT) unilateralment, en molts casos sense negociació, en detriment dels centres docents i dels serveis centrals, i ha prioritzat algunes estructures noves que no han tingut el suport necessari ni en el Consell de Govern ni en el Consell Social de la Universitat, i en alguns casos sense ni tan sols haver estat aprovades. Ha modificat algunes fitxes de les places sense negociació. Ha homogeneïtzat places en base a una necessitat d'uniformitat funcional que no cal en tots els casos, depersonalitzant-les i menyspreant la formació que aporta en cada cas el col·lectiu. Ha incorporat a la RLT places de contractats per projecte amb més de 3 anys de servei, acció que celebrem, però ha minoritzat les places, vulnerant els drets dels treballadors, que ho han denunciat. La reforma de la RLT ha comportat un conjunt de moviments de PAS per promoció interna que no ha tingut en compte el bagatge del PAS en allò que suposa d'experiència i professionalitat, sense incorporar programes de formació i de conciliació, com han fet altres universitats.

Tenim al nostre abast l'autonomia universitària i les eines suficients per dur a terme una política pròpia de personal d'administració i serveis. Ens cal estabilitzar tot el col·lectiu del PAS que porta més anys de servei a la Universitat, garantint tots els llocs de treball. Ens cal adequar la RLT a les necessitats reals de la Universitat, definint clarament les funcions de cada plaça en un catàleg de llocs de treball, informant i consensuant les reformes amb els representants del col·lectiu i els usuaris. Ens cal augmentar les hores de formació del PAS garantint el dret universal a la formació del personal permanent i interí segons les necessitats del servei. Ens convé aplicar

mesures de conciliació i consolidar el teletreball com a eina imprescindible per augmentar el benestar del col·lectiu i en conseqüència el rendiment del treball. Definitivament, cal establir una carrera professional per al PAS, permetent la promoció horitzontal en el lloc de treball mateix. Cal també estudiar mesures d'adaptació laboral a les persones en edat propera a la jubilació.

També cal confiar més en la professionalitat del col·lectiu. Calen menys informes i autoritzacions de Gerència per a qualsevol cosa, a vegades vulnerant fins i tot la integritat de les persones, per exemple quan cal demanar una bestreta per arribar a final de mes o per fer front a una despesa imprevista.

Cal donar més responsabilitat a les unitats i autonomia als treballadors. Amb una estructura de responsabilitat distribuïda serem més eficients, reduïrem els procediments i el col·lectiu se sentirà més implicat en la institució. Només donant més atribucions a tota l'estructura administrativa i de serveis, delegant les responsabilitats, alineant les accions de govern i compartint els objectius, aconseguirem multiplicar els resultats i fer que els canvis perdurin i es consolidin. Hem de creure en la institució, acceptar el risc, saber que potser ens equivocarem. Però amb humilitat, reconeixent l'error i aprenent-ne, el podrem esmenar i avançar com a universitat.

En definitiva, com amb el PDI, per fer front a aquests reptes és indispensable crear i mantenir un entorn de confiança, còmode i il·lusionant, amb diàleg i compromís, amb reconeixement i rendiment de comptes, on les regles siguin clares, transparents, compartides i acceptades per tota la comunitat.

Propostes concretes

- Defensar l'autonomia universitària i reclamar l'aixecament de les restriccions de capítol 1.
- Reclamar a la Generalitat que es pugui convocar oferta pública per a tot el PAS que porti més de 3 anys de contracte temporal a temps complet a la UdG.
- Donar importància a les persones i a la seva trajectòria, activant pàgines personals en el directori de la UdG, a semblança del PDI.
- Dotar de més responsabilitat i autonomia les unitats per aconseguir un major grau d'eficiència, amb confiança i rendiment de comptes.
- Donar més atribucions i capacitat de decisió als caps de servei, i al PAS en general, fent-lo més participatiu i corresponsable de la gestió universitària.
- Establir una carrera horitzontal del PAS en el lloc de treball mateix.
- Procurar la integració laboral d'aquells treballadors i treballadores que per la seva edat, pròxima a la jubilació, o pel seu estat de salut, requereixin que el seu lloc de treball o les seves funcions s'adaptin a les seves circumstàncies personals.
- Establir reunions periòdiques de coordinació entre la Gerència de la Universitat i els caps de servei i els administradors de les àrees d'estudi.
- Dotar les unitats de responsabilitat en la gestió horària (eTempo) permetent una major flexibilització horària, tendint a jornades més compactades i assegurant la conciliació familiar, segons les necessitats del servei.
- Reformar la RLT incorporant un catàleg de llocs de treball on es defineixen les funcions de cada plaça, adequada als nous temps i consensuada amb els representants dels treballadors.
- Crear una bossa de PAS fix, formada i flexible, que pugui servir de reforç puntual als serveis en puntes recurrents de feina i necessitats sobrevingudes, en lloc de recórrer a contractes d'obra i servei temporals ocupats per personal no format.

- Incrementar la formació fins a 90h/any, per a funcionaris i laborals, fixos i interins, especialment en anglès i en eines ofimàtiques, en funció de les necessitats del servei.
- Habilitar la possibilitat de disposar de fins a dos anys de formació subvencionada per assolir un determinat nivell d'anglès i per a facilitar-ne l'aprenentatge.
- Permetre una bestreta de fins al 100% d'una nòmina mensual a l'any, per a personal fix i interí, agilitzant la justificació.
- Reassignar els tècnics de pràctiques a les àrees d'estudi i incorporar tècnics addicionals per cobrir totes les àrees.
- Reestructurar la OITT amb el personal tècnic de projectes pertinent revertint l'excessiva funcionarització recent.
- Equiparar el nivell salarial dels tècnics de laboratori a tècnics informàtics.
- Possibilitar l'accés per promoció de l'escala E a la C.
- Incorporar tècnics de qualitat a les àrees d'estudi per ajudar en els processos de qualitat de centre, de forma coordinada amb el Gabinet de Planificació i Avaluació, i en el desplegament dels plans de millora.
- Consolidar el teletreball amb una normativa pròpia i augmentar les hores de teletreball de 7h fins a 12h, compatibilitzant-ho amb les necessitats del servei.
- Augmentar les hores de conciliació, passant de 1 dia fins a les 30 h anuals, sense necessitat de justificació, compatibilitzant-ho amb les necessitats del servei.
- Facilitar el gaudi de permisos i llicències sense sou a partir dels 5 anys d'antiguitat.
- Modificar el reglament d'accés a places de manera que s'acceptin com a vàlides les proves superades en les mateixes convocatòries equivalents en anys anteriors i si reuneixen les condicions legals.
- Aprofitar l'experiència que té el PAS per beneficiar els estudiants via seminaris, tallers i pràctiques externes en els serveis universitaris mateixos.
- Implantar un pla d'acollida del PAS.
- Elaborar un estudi de salut laboral dels llocs de treball del PAS i dotar aquest dels mitjans necessaris perquè les condicions de treball siguin les idònies.



La societat

La societat ha de ser un actor més de la comunitat universitària.



Cal garantir la correcta i contínua promoció i difusió del coneixement generat a la Universitat cap a la societat, empreses i institucions del territori i alhora garantir que les seves necessitats puguin ser satisfetes per la Universitat mateixa.

La societat finança i nodreix la universitat i en contrapartida es beneficia tenint accés a un coneixement de nivell superior que contribueix decididament a l'evolució de la comunitat i a la seva dinamització sociocultural i socioeconòmica. Per aquests motius la societat ha de ser un actor més de la comunitat universitària i en aquest suport mutu el Consell Social és l'òrgan mitjançant el qual la societat participa en la Universitat.

La Universitat de Girona neix com una universitat territorial ubicada exclusivament a la ciutat de Girona amb una especial influència a les comarques gironines i amb vocació internacional. Aquests darrers 25 anys han contribuït a consolidar-la com una universitat de prestigi a tots els nivells, amb una recerca excel·lent que transcendeix més enllà de les fronteres. Que la universitat ha d'excel·lir a nivell internacional és obvi i fonamental per al seu creixement en un món globalitzat i competitiu. Ara bé, la Universitat de Girona té una responsabilitat territorial evident i no menyspreable.

La UdG, a banda dels centres adscrits, ha concentrat la seva presència al llarg del territori en una xarxa de fins a trenta-un càtedres, algunes d'elles finançades per ens locals. Altres universitats han optat per campus a les principals ciutats de les seves àrees d'influència, que s'ajusten a les especificitats locals, però que també requereixen d'un major finançament.

La Universitat de Girona ha concentrat els seus campus a la ciutat de Girona. Una ciutat bonica i privilegiada situada al centre d'un dels territoris socioeconòmics i culturals més dinàmics del país. Aquest és un model de ciutat-universitat que té els seus referents a nivell estatal i internacional i que ha esdevingut un model d'èxit. Cal perseverar per assolir i mantenir una bona i estreta aliança, continuada en el temps, amb la ciutat de Girona, per avançar vers aquest model, el de ciutat-universitat, que continua pendent. I també cal no oblidar la resta del territori garantint la nostra presència, la correcta i contínua promoció i difusió del coneixement generat a la Universitat cap a la societat, les empreses i institucions del territori i alhora garantir que les seves necessitats puguin ser satisfetes per la Universitat mateixa.

En els darrers anys la UdG ha anat perdent influència territorial. Això es deu en part a l'obertura de noves vies de comunicació, tals com l'eix transversal o el tren d'alta velocitat, que fa que les distàncies s'escurcin. També, a una major presència d'altres universitats i d'universitats a distància. Però, sobretot, a causa de la manca d'un pla d'acció territorial que inclogui aliances estratègiques amb els ens locals.

La promoció i difusió del coneixement s'ha de realitzar a través d'un treball continuat en xarxa amb els ens locals, amb l'organització de conferències, tallers i reunions de treball, assegurant una presència continuada als municipis i als mitjans de comunicació locals i nacionals. Alhora la Universitat ha de disposar d'agents proactius que copsin les necessitats del territori i que les traslladin a la Universitat mateixa per

instrumentalitzar la forma més correcta de satisfer-les. Aquesta tasca s'ha de fer en col·laboració amb el Consell Social, ja que dins les seves funcions hi ha la de col·laboració amb el Consell de Govern en la definició dels criteris i els objectius del planejament estratègic de la Universitat i la promoció de vincles de col·laboració mútua entre la Universitat i les entitats socials representatives per crear xarxa. Aquesta xarxa de relacions ha d'incloure totes les institucions: la Diputació, els ajuntaments i els consells comarcals; les patronals, els sindicats, els col·legis professionals i les cambres de comerç; les escoles de primària, de secundària i d'estudis superiors; els patronats, les fundacions i les associacions; i, en definitiva, tots els agents del territori, ja que amb tots ells es poden establir aliances de col·laboració que condueixin a una major entesa i una millor promoció de la universitat.

Propostes concretes

- Creació de les carteres de Vicerectorat de Territori i Compromís Social i de Vicerectorat de Comunicació i Relacions Exteriors, per recuperar la presència de la UdG en el territori i el lideratge institucional que ha exercit.
- Refer els ponts amb els patrons del Parc Científic i Tecnològic, recuperar l'aliança i els compromisos institucionals, i tenir prevista una opció de compra que garanteixi que la UdG sigui la beneficiària del Parc. Estudiar l'ampliació del Parc amb cessions pactades amb la col·laboració de l'Ajuntament de Quart, que garanteixi el possible creixement per fer front a les demandes del sector. (Per la seva importància es justifica l'acció al final d'aquest apartat.)
- Potenciar les càtedres i els actes institucionals en el territori per recuperar la influència de la UdG, especialment en els municipis on s'ha perdut presència en els darrers anys.
- Signar un conveni amb l'Ajuntament de Girona, l'Ajuntament de Salt i la Diputació de Girona per impulsar la marca Girona, ciutat universitària.
- Crear la xarxa UdGInnova signant convenis de col·laboració amb els ens locals per desenvolupar projectes de recerca, innovació, emprenedoria i transferència del coneixement, fomentant la formació universitària dels seus ciutadans i contribuint a la dinamització del territori.
- Impulsar la Fundació Girona, Universitat i Futur amb la contractació de promotors que dinamitzin la presència de la UdG al territori i ajudin els agents innovadors (empreses, associacions, etc.) a detectar demandes ocultes, necessitats i oportunitats i les canalitzin cap a la Universitat; alhora, que ajudin els investigadors a transferir, preparant plans d'explotació i de disseminació de la recerca cap al territori.
- Coordinar els campus sectorials i el campus d'excel·lència amb iniciatives verticals de docència, recerca i transferència del coneixement, i alhora transversals d'organització i de presència en el territori i de relació amb el sector socioeconòmic.
- Establir acords amb els ens locals per desenvolupar activitats de promoció de la Universitat en biblioteques, centres cívics i altres espais socials del territori.
- Obrir sales educatives a ciutats del territori on poder seguir per videoconferència les classes que s'imparteixen a la UdG de manera que faciliti el seguiment de les titulacions a distància i la socialització del coneixement.
- Millorar la coordinació entre el Consell Social -la representació de la societat en el govern de la Universitat- i el Rectorat per impulsar interessos conjunts de la ciutadania.
- Promocionar que les pràctiques externes curriculars puguin desenvolupar-se també mitjançant projectes de compromís social en el territori.

- Reactivar l'espai transfronterer de la UdG amb un agermanament amb la Universitat de Perpinyà i amb el sud de França, per accedir a fons transfronterers europeus.
- Promoure l'OpenUdG també com a eina per dinamitzar la formació al llarg de la vida.
- Promoure que la Fundació UdG Innovació i Formació organitzi més cursos en el territori.
- Mantenir les adreces institucionals de tota la comunitat un cop completada l'etapa a la universitat a través de les associacions UdGAlumni i Seguir Fent UdG a partir de subscripcions gratuïtes i aprofitar aquesta riquesa per promocionar la UdG.
- Desenvolupar un directori 'Qui és qui' vinculat a les associacions UdGAlumni i Seguir Fent UdG de manera que es preservi la memòria històrica de la comunitat UdG.
- Fomentar debats orientats a la ciutadania per aconseguir la seva implicació en el projecte universitari; ser part en els debats socials organitzats per institucions del territori.
- Desenvolupar un pla de comunicació per fer arribar els resultats de recerca a la societat.
- Crear l'Observatori de la UdG, depenent del Consell Social, com a eina d'anàlisi de les tendències nacionals i internacionals a nivell universitari i de planificació d'objectius a mitjà i llarg termini, que transcendeixen l'actuació d'un equip rectoral i que són fonamentals per definir l'estratègia d'universitat.

El parc científic i tecnològic

La situació en què es troba el Parc Científic i Tecnològic de la UdG mereix una secció pròpia. La pregunta clau és: com s'ha arribat a aquesta situació? I la resposta és que mai no hi ha hagut problemes fins que el govern de la Generalitat, i de retruc el de la UdG, a través del patronat del Parc decideixen posposar el pagament dels deutes a les administracions públiques.

Malgrat les diverses explicacions que ha donat l'actual rector, no es disposa d'informació pública a la pàgina web del Parc ni de la UdG que ens permeti contrastar opinions.

Durant l'any de preparació d'aquest programa hem pogut parlar amb els patrons i n'hem extret una anàlisi de la situació, possiblement incompleta per la manca d'informació, però que creiem que hem de fer arribar a tota la comunitat perquè aquesta la tingui en consideració.

Un concurs de creditors, tot i que paralitza la generació d'interessos i costos financers addicionals pels deutes vius i també el pagament immediat del deute, sí que comporta d'altres riscos dels quals creiem que la UdG no ha estat prou conscient i que no foren plenament acordats i compartits amb la resta de patrons:

- a) Risc d'imatge i de reputació de la marca UdG-Parc perquè es vincula a problemes de gestió i financers -'el diner és covard'- amb l'impacte negatiu per activar intangibles de marca o de signe distintiu de qualitat, amb la pèrdua de capacitat d'accés al finançament universitat-empresa.
- b) Risc mediàtic negatiu perquè el focus d'atenció és el judicial i l'administrador concursal i no l'activitat científica pròpia del Parc. Impacte negatiu que contamina tota la resta de productes que ofereix la UdG, ja que la societat vincula el Parc directament a la Universitat.

- c) Risc de viabilitat a futur de l'activitat del Parc perquè la seva continuïtat dependrà de decisions externes de tercers, especialment de l'administrador concursal i del jutge.
- d) Risc per als propietaris del deute de no cobrar el deute viu, o de cobrar-lo amb retard segons l'import liquidatiu i el repartiment entre els creditors, amb la consegüent pèrdua de confiança d'aquests propietaris cap a la UdG. Els propietaris del deute són actors amb els quals la UdG té molts interessos:
 - o Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) (25,72M€) per crèdits vius ("parquetazos"),
 - o Altres ministeris (2M€) per deutes vius,
 - o Agencia Tributària (0,24M€) per ajornament de pagaments,
 - o Ajuntament de Girona (2,3M€) per deutes vius,
 - o Generalitat de Catalunya (0,89M€),
 - o Pool bancari (Caixabank, Santander, BBVA, Bankia) (10,4 M€) amb l'edifici Centre d'Empreses com a garantia; i
 - o 0,8M€ de deutes privats,
 que fan un total de 42,3M€ de deute viu en el moment de la petició de concurs.
- e) Risc per al Parc-UdG, que ha invertit recursos i temps en un projecte en liquidació que es pot quedar un tercer per pocs diners i amb criteris nous i política científica desvinculada de la UdG i que pot forçar la UdG a una política de lloguers abusiva per intentar recuperar part de la inversió.
- f) Risc per al Parc-UdG i per a la mateixa UdG de rebre sancions de l'Estat, com podria ser la limitació d'accés a determinades convocatòries públiques.

La proposta del conveni elevat pel Parc-UdG a la junta de creditors contemplava pagar els 42,3M€ de deute viu de la manera següent:

- I. 10,4M€ de deute privat garantit amb l'edifici Centre d'Empreses, refinançar-lo com un préstec fins al 2049 (33 anys) i a un tipus d'interès de l'1,5%, cosa que el pool bancari acceptava.
- II. 14,1M€ de deute públic vençut o garantit, refinançar-lo a 17 anys a un tipus d'interès de l'1% i garantia hipotecària dels edificis Jaume Casademont, Narcís Monturiol i CENTA, més possibilitat garantida d'amortització anticipada a partir de la venda de l'edifici ICRA per 4,9M€.
- III. Quitança del 45% del deute públic i privat restant (17,8M€) i pagament creixent a 10 anys sense interès.
- IV. Contribució dels patrons amb aportacions de fins a 11,3M€.

Els apartats II i III no van ser mai acceptats per l'Estat, malgrat les informacions que circulaven en sentit contrari. Després de diverses negociacions, i fins a tres reunions entre juliol de 2016 i març del 2017, es va constatar amb una votació final negativa a la darrera junta. D'aquesta manera es van confirmar els temors de molts membres de la comunitat universitària, en contra d'allò que havia pronosticat el rector durant aquell període, i finalment no es va poder evitar entrar en liquidació.

El pla de liquidació se centra bàsicament en demanar al jutge la forma preferida d'alienació del patrimoni del Parc-UdG. La demanda de l'administrador concursal és que la preferència de venda patrimonial sigui directa i unitària:

- Venda directa perquè permet interactuar amb el comprador i es poden fer auditories que justifiquin el valor material.
- Venda unitària de tot el Parc-UdG per unitat de l'objecte de l'activitat, recursos humans i connexions entre edificis.

Contemplant quatre fases:

1. Mètode de venda directa i unitària, com un únic lot.
2. Si no, s'ofereix fer 3 lots (Centre d'Empreses-Jaume Casademont-CENTA, ICRA, Narcís Monturiol), amb preferència per venda directa.
3. Si no, s'ofereix fer 5 lots (1 per cada edifici) amb preferència per venda directa; si no, subhasta.
4. Si no, reversió a la UdG.

El valor de reemplaçament net (valor de construcció menys amortitzacions) que determina l'administrador concursal pel Parc-UdG es de 42,1M€, amb un preu mínim acceptable per a no reversió a la UdG de 10,2M€, preu molt inferior al valor de mercat i per tant previsiblement molt llaminer pels inversors.

El calendari de liquidació acostuma a tenir un termini màxim d'1 any, amb certa flexibilitat.

En la liquidació caldrà tenir present la posició de la UdG. La UdG és propietària del sòl i de part dels edificis, però també té en dació en pagament per compensació de "parquetazos" i FEDER part d'aquests edificis, dels quals era beneficiària i que havia cedit al Parc-UdG (35,46% de l'ICRA, 68,33% del Jaume Casademont i 63,58% del CENTA).

Per part de l'Estat es poden esperar fins a 3 possibles estratègies:

1. L'Estat actua com a actor únic, en solitari o amb una figura jurídica amb altres creditors, i presenta una oferta de l'import del deute viu i es presenta com a "salvador" del Parc-UdG, acceptant la dació en pagament com la resta de creditors.
2. L'Estat actua com a diferents actors: a) AEAT-Hisenda reclama quedar-se la part proporcional dels embargaments i crèdits amb privilegi especial, sobretot en edificis compartits amb la UdG, per vendre en un futur; b) El MINECO no fa oferta i per tant queda a l'espera que hi hagi un comprador, amb el risc que la resta de parcs de l'Estat ho vegin com una forma de reunir el deute.
3. L'Estat actua com a actor únic i no presenta oferta a l'espera que hi hagi un comprador, però sanciona el Parc-UdG limitant el seu accés a ajuts i convocatòries públiques.

Tenim elements en la forma d'actuar de l'Estat que fan pensar que la segona estratègia sembli la més plausible. Amb la primera estratègia l'Estat continua sense cobrar cap retorn, i tot i que tant la segona com la tercera inclouen una quitança implícita (diferència entre deute viu i preu compra subhasta), aquesta quitança és més incontrolada en la tercera opció que en la segona perquè l'actuació d'Hisenda segurament impliqui que el comprador abans parli amb el MINECO, a més que Hisenda es garanteixi el privilegi especial en espècie.

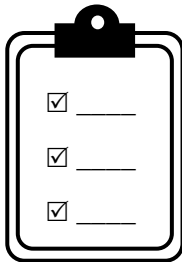
La posició de l'actual rector és que la UdG no cal que faci res, doncs s'arribarà a la reversió a la UdG sense que l'Estat ni cap comprador, públic o privat, estigui interessat en comprar el Parc. N'està tan convençut que fins i tot ha destinat la reserva que havia fet la UdG de 5M€ a diversos programes d'ajudes. Malgrat tot, després d'investigar a fons hem sabut que el mínim exigible per l'administrador concursal és de tan sols 10,2M€ per la totalitat, o parts proporcionals per varis dels 5 lots.

Per la importància del Parc per la UdG, l'opció de no fer res és massa arriscada. Per això creiem que cal tenir presents tots els possibles escenaris i és imprescindible recuperar el diàleg i el consens amb les institucions. Creiem que urgeix que la UdG convoqui els patrons del Parc-UdG i asseguri els compromisos inicials a què havien arribat els patrons d'aportar 11,3M€. Creiem imprescindible que la UdG s'assessori per trobar una solució de compra, liderant i conduint els patrons, fent ús de l'aliança estratègica que és el Parc per al territori, i que s'assessori de les conseqüències per a aquest, per als patrons i per a la UdG mateixa, si finalment el Parc passa a mans d'un tercer que imposa criteris nous i una política científica desvinculada de la UdG.

Si, per contra, el Parc reverteixi a la UdG sense que es presenti cap comprador, solució més que desitjada, tota aquesta feina no haurà estat en va. Si es dona aquesta situació, la UdG segurament s'haurà de fer càrrec del deute privat (10,4M€) i hauríem de valorar quina part pot ser assumida pels patrons i, en qualsevol cas, ens cal recuperar la confiança en les institucions perquè només arribarem a l'èxit si treballem en xarxa i ens necessitem per impulsar el Parc en el territori.

Un cop recuperat el Parc ens convindria definir un pla estratègic amb els agents del territori i iniciar una campanya de promoció per divulgar-lo. Els serveis que ofereix el Parc encara són poc coneguts per les empreses innovadores del país. També necessitem un projecte de creixement d'espais, ja que l'ocupació es troba propera al 100%, però alhora promoure que les empreses un cop assoleixen una dimensió i una fortalesa determinada puguin sortir de la incubadora i així establir una renovació d'espais, per evitar entrar en decadència. També necessitem, i aquest ha de ser un dels puntals, reduir el model actual de lloguer d'espais a qualsevol empresa, sigui quina sigui, fins i tot sense importar si innoven o col·laboren amb la UdG; i establir progressivament un model encarat a projectes que ens permeti captar finançament, captar empreses que col·laborin intensament amb la UdG, i generar valor afegit i serveis innovadors a les empreses i als grups de recerca de la universitat. El Parc ha de ser una eina que estimuli la innovació, la creació d'empreses, la recerca aplicada i la seva transferència al sector i, en definitiva, la dinamització del teixit socioeconòmic.

D. El com: bon govern



Transparència, informació pública, eficiència i participació són els principis que han de guiar el govern de la Universitat.

Bon govern i govern obert impliquen una manera diferent de fer les coses i tenir interioritzats uns valors que siguin permeables a tota l'estructura universitària.

El bon govern és un conjunt de normes i bones pràctiques, d'aplicació per part dels governs de les administracions públiques descrites en la Llei 19/2014 de la Generalitat de Catalunya, i que inclouen preceptes de transparència, accés a la informació pública, el dret a una administració de qualitat i eficient, normatives i procediments clars, i codis ètics que han de guiar l'actuació de tota l'administració.

L'informe 'Examen de transparencia 2015' realitzat per la Fundación Compromiso y Transparencia (FCyT), analitza per cinquè any consecutiu la transparència en la web de les 49 universitats públiques i de les 26 universitats privades d'Espanya. En aquest informe, la UdG no està dins del 51% d'universitats considerades transparents, essent l'única universitat catalana no classificada com a tal. L'informe determina que la UdG suspèn en la publicació del pla estratègic de la universitat, del perfil acadèmic del seu professorat, dels resultats de les auditories, i, finalment, dels resultats de satisfacció dels estudiants.

D'altra banda, el govern obert és, actualment, imprescindible. Aquí, als preceptes de transparència i informació pública s'hi afegeix la participació, que inclou canals oberts de comunicació amb la comunitat i el desplegament de l'administració electrònica. L'objectiu és el de facilitar la participació i l'accés a la informació i a les dades de la institució mateixa, cercant una major implicació de la comunitat en el govern. Transparència, informació pública, eficiència i participació són els principis que han de guiar el govern de la Universitat.

La Generalitat de Catalunya, a través del Consell Interuniversitari de Catalunya, ha promogut una reflexió oberta sobre el model de governança universitària que va concloure amb l'informe 'La millora de la governança universitària a Catalunya: reptes, propostes i estratègies'. L'informe es va centrar en la necessitat de trobar instruments i processos de governança per clarificar responsabilitats i la relació de la universitat amb la societat, reduir la complexitat de la gestió, alinear els objectius estratègics de la direcció amb tots els nivells de l'estructura universitària i introduir elements d'avaluació de la qualitat, de l'acompliment d'objectius i de rendiment de comptes.

La presentació de l'informe ha generat molt debat i discrepàncies en alguns aspectes, com la implicació del Govern de la Generalitat en l'elecció a rector o rectora, la creació d'un únic òrgan de govern amb més participació de la societat a partir de la fusió del Consell Social i el Consell de Govern i l'elecció de tots els càrrecs intermedis com a càrrecs de confiança del rector o rectora, entre d'altres. Aspectes que no compartim i que creiem que són contraris a l'autonomia universitària.

L'informe inclou altres mesures que sí que estan alineades amb aquest programa de govern, per exemple, erradicar el concepte universitat-societat, com si la universitat no formés part de la societat, augmentar l'autonomia de les unitats amb avaluació, reconeixement i rendiment de comptes, dinamitzar les fonts de finançament universitari més enllà del finançament públic, incidir en la formació virtual i semipresencial, crear plataformes de col·laboració permanent amb el territori, reforçar l'Alumni i el patrocini i el mecenatge del sector socioeconòmic, i reconèixer la universitat com un actor imprescindible per a la dinamització social, cultural i econòmica.

Els principis que regeixen el bon govern, el govern obert i la governança universitària són els preceptes que han de guiar la universitat. Bon govern i govern obert impliquen una manera diferent de fer les coses i tenir interioritzats uns valors que siguin permeables a tota l'estructura universitària, exercint el lideratge i treballant per assolir objectius col·lectius.

Governança

- Promoure el govern obert amb un rol més actiu, participatiu i corresponsable de tota la comunitat, estudiants, PDI i PAS, en el govern de la Universitat. Cal fomentar una nova manera de gestionar la UdG, que es basi, d'una banda, en més control de la comunitat sobre el govern a través de l'obertura de dades, la transparència i la rendició de comptes i, d'altra banda, en la necessària participació i col·laboració de la comunitat per orientar aquest nou estil de governança.
- Analitzar la possibilitat que els directors de centres docents puguin ser elegits per sufragi universal ponderat amb la voluntat de millorar la participació de la comunitat en la governança universitària.
- Elaborar el pla estratègic UdG2030 que marqui el rumb institucional més enllà d'un mandat de govern, per suplir la mancança actual.
- Establir criteris transparents de concessió de subvencions i ajuts a les unitats acordats pels òrgans de govern i alineats amb el pla estratègic de la UdG, evitant arbitrarietats que desmotiven i exclouen.
- Reforçar els centres docents, capgirant el model centralista dels darrers anys, dotant-los de més eines per poder fer política de centre, per poder reforçar les singularitats, com a mitjà de governança corresponsable.
- Establir un model d'assignació de recursos als centres docents que sigui transparent i reproducible.
- Assolir la e-UdG amb aplicacions que permetin una simplificació dels processos administratius, una reducció del paper, la universalització de la signatura electrònica, el registre electrònic i la gestió integral d'expedients en format digital, donant compliment a la legislació vigent en matèria d'administració electrònica llei i, en definitiva, desburocratitzant la gestió.
- Incorporar els degans i directors dels centres docents a les reunions del Consell de Direcció, per promoure la governança i maximitzar la corresponsabilitat de les diferents estructures universitàries en les decisions preses.
- Augmentar la representació de les comissions assessores, si cal modificant els estatuts, fent que tots els directors de centres docents siguin membres de la Comissió de Docència, i garantint que els 5 àmbits de coneixement (ciències, ciències socials, humanitats, salut i tecnologia) tinguin representació a la Comissió de Recerca.
- Millorar en transparència, informatitzant l'elaboració de les memòries acadèmiques de totes les unitats (departaments, instituts, escoles, facultats, càtedres), especialment aquelles que per agregació poden servir per donar dades a la comunitat universitària de forma telemàtica.
- Elaborar un registre telemàtic de les resolucions del rector, dels acords de govern dels òrgans col·legiats, dels convenis i convenis marc signats per la Universitat i de les normatives i ajuts propis, i posar-lo a disposició de tota la comunitat.
- Dissenyar una aplicació per a dispositius mòbils per facilitar l'accés a la informació per àmbits temàtics i personalitzada segons interessos de l'usuari. Alguns exemples podrien ser convocatòries de places, beques, Erasmus, cerca de pis per compartir i ofertes laborals, entre d'altres bases de dades que gestiona la UdG però que actualment estan disperses.
- Promoure que les comissions siguin itinerants pels campus de manera que es faciliti que els seus membres coneguin millor la Universitat.
- Unificar totes les normatives acadèmiques en un únic document que faciliti l'accés a la informació, elimini les interpretacions errònies i clarifiqui quines normatives i reglaments són d'aplicació.

- Introduir la comptabilitat de costos de manera que es puguin analitzar i optimitzar les despeses de les unitats, ingressant en el club de les més de 30 universitats de l'Estat que ja la tenen desplegada.
- Universalitzar eines informàtiques de treball col·laboratiu i corporatiu.
- Establir que mentre s'ocupa un càrrec de gestió es mantingui la condició d'investigador actiu, i a partir de la reincorporació disposar d'un any addicional per posar al dia la recerca.
- Alinear-nos amb la reforma horària que impulsa la Generalitat per al 2020.
- Promoure instants lúdics de relació, com ara un cafè amb el rector, l'esmorzar de Nadal, la diada de la UdG o les fires de Sant Narcís, per fomentar la interrelació de la comunitat de la UdG.
- Promoure, conjuntament amb el Consell Social, meses consultives amb la societat, com podria ser una mesa amb els directors dels instituts públics i privats de secundària o una mesa amb els alcaldes dels municipis, entre d'altres, per copsar les necessitats i alhora donar-nos a conèixer.
- Elaborar o actualitzar les diferents cartes de serveis de la UdG i agrupar-les en una pàgina web de manera que faciliti trobar qui fa què i on.

Serveis i campus

- Mantenir en els centres docents la gestió dels màsters eliminant organismes intermedis com el Centre de Postgraus, ja que no pot garantir l'organització, seguiment i acreditació dels estudis de màster.
- Reforçar els centres docents, cosa que es traduirà en crèdits per poder fer política de centre i més recursos econòmics per poder destinar-los a plans de millora. Donada l'assignació de pla docent als centres docents, permetre a aquests, en virtut de la seva autonomia, reassignar crèdits, variar la mida dels grups grans, mitjans i petits, i dedicar fins a un màxim de l'1% d'aquests crèdits a fer política interna, que pot incloure, entre d'altres, rebajos docents o modificacions d'assignació per a millora docent. Aquesta reassignació requerirà el vistiplau del Rectorat i de les comissions de govern dels centres docents.
- Delegar a les administracions d'àrees d'estudi la contractació directa de serveis de manteniment i petites actuacions de reforma, amb la supervisió, si escau, del Servei d'Oficina Tècnica i Manteniment.
- Construir l'Edifici de Serveis/P5 del campus de Montilivi, que ha de donar resposta als serveis de campus i al compliment de l'acord signat de repartiment de l'edifici Aulari Comú entre la Facultat de Ciències i l'Escola Politècnica Superior. Així la Facultat de Ciències passaria a administrar la totalitat dels espais de l'Aulari Comú i les corresponents necessitats docents de la Politècnica es traslladarien definitivament a l'edifici P5. L'edifici de serveis ha d'incloure almenys la Casa de l'Estudiant, serveis de restauració i una sala d'actes de campus que pal·liï les mancances que tenen els estudiants i els centres docents, respectivament.
- Construir l'edifici de serveis del campus de Barri Vell a la plaça Josep Ferrater i Mora acordant els usos entre les Facultats de Lletres, la Facultat d'Educació i Psicologia i la Facultat de Turisme.
- Reorganitzar els mòduls prefabricats del campus de Montilivi, donant-los un ús modern i integrat, i urbanitzar una plaça de campus com un espai de relació i esbarjo.
- Vetllar perquè la Facultat de Medicina i la Facultat d'Infermeria conjuntament amb l'Hospital Josep Trueta s'ubiquin definitivament en un espai comú per millorar les sinèrgies docents i de recerca.
- Urbanitzar la parcel·la que la UdG té a l'avinguda Montilivi com a pàrquing de cotxes i parada de transport públic.
- Reconstruir el pendent de la façana de la Facultat de Dret creant una graderia que pugui ser una aula a l'aire lliure i un espai de relació de campus.
- Promoure una cessió de terrenys de l'Ajuntament per construir la nova residència d'estudiants a Montilivi. El preu del lloguer d'habitatge a Girona té un creixement sostingut que llastra l'atractiu per venir a estudiar a la UdG. Per altra banda, la UdG s'ha venut els pisos per a estudiants del carrer Argenteria per 580.000€ i les residències d'estudiants són molt limitades.
- Negociar amb l'Ajuntament de Girona per portar la Girocleta als campus de la universitat i al Parc Científic i Tecnològic i ubicar més aparcaments per a bicicletes vigilats amb càmeres de seguretat. Aquest equip ha mantingut converses i ha arribat a acords preliminars amb l'Ajuntament sobre aquesta qüestió.
- Posar en funcionament l'acord a què s'ha arribat amb l'Ajuntament de Girona per augmentar la freqüència de transport públic, cada 15 minuts en comptes de cada 30 minuts, amb l'objectiu de promoure el transport públic i la descongestió dels campus.
- Construir una aplicació geogràfica dels espais de la UdG, a semblança del SIG de la Universitat d'Alacant, i crear una base de dades d'espais que permeti

posar al dia l'inventari d'espais de la UdG i la seva localització per part dels usuaris.

- Realitzar conjuntament amb els centres docents una llista de totes les obres de reforma i manteniment prioritzada i consensuada de manera que es disposi d'un document que ens permeti calendaritzar i executar les inversions que necessita la UdG els propers anys.
- Reforçar els plans d'evacuació, prevenció de riscos laborals, seguretat i salut en el lloc de treball i supressió de barreres arquitectòniques, i fer-los extensius a la formació i participació dels estudiants.
- Estendre el sistema d'accés electrònic a la totalitat d'edificis amb la complicitat dels beneficiaris, obtenint la màxima seguretat i alhora poder treballar amb total llibertat fora de l'horari habitual.
- Desenvolupar un pla de seguretat integral que incorpori càmeres de videovigilància als interiors i exteriors dels edificis i zones comunes, com els pàrquings, connectades amb les consergeries i el servei de seguretat.
- Disposar d'un sistema d'incidències, coordinat amb les consergeries i el Servei d'Oficina Tècnica i Manteniment, de manera que el personal que hagi sol·licitat un manteniment pugui conèixer en tot moment en quin estat es troba la seva sol·licitud.
- Estendre la xarxa sense fils a tots els espais de la UdG.
- Avaluar l'aplicació de la telefonia IP com a mecanisme d'estalvi de costos sense que suposi una pèrdua de qualitat de servei.
- Dotar l'ICE dels espais necessaris per poder fer la formació -una aula polivalent amb ordinadors portàtils i recursos informàtics adequats.
- Actualitzar la retolació de tots els espais de la UdG, que per canvis d'usos i pel pas del temps han envellit i han qüestionat la imatge de la Universitat.
- Contractar tècnics de reforç del Servei d'Oficina Tècnica i Manteniment i de l'Oficina Verda que permetin descongestionar aquests serveis i desplegar decididament el pla d'ambientalització de la Universitat.
- Ampliar el Servei d'Esports amb noves instal·lacions gràcies a la cobertura de les pistes de pàdel i de tennis i a la construcció d'un pavelló poliesportiu per ampliar l'oferta amb pistes de bàdminton, voleibol i sala de peses, entre d'altres serveis esportius.
- Ampliar l'ús compartit de les instal·lacions esportives de la ciutat de Girona i de la Universitat de Girona per millorar l'oferta esportiva i augmentar el rendiment de les instal·lacions.

Qualitat

- Recuperar els contractes programa, el finançament per objectius i el reconeixement adequat, com a mètodes de millora de la qualitat en tota l'estructura universitària.
- Aconseguir que el professor es pugui dedicar millor a la seva activitat acadèmica, incorporant millors eines informàtiques d'organització universitària.
- Els centres han de disposar d'una bossa de crèdits per poder implementar els plans de millora fruit dels processos d'acreditació. No és suficient donar 2 crèdits quan l'estudi s'acredita i l'any següent retirar-los. Això desestabilitza els equips directius. La feina comença just després que un estudi s'acredita i per tant cal dotar els centres de crèdits per cada grau i màster acreditat i acreditat en progrés d'excel·lència. Aquests crèdits hauran de ser destinats a actuacions de rebaixos docents derivades del Sistema Intern de Garantia de la Qualitat i d'execució del pla de millora, a criteri de l'equip directiu del centre docent.
- Desenvolupar una aplicació integral per a treballs de final de grau i treballs de final de màster que faciliti el seguiment al llarg de tot el procés, des de la matrícula fins a l'avaluació.
- Promoure les acreditacions de centre docent, per acreditar els centres en el seu conjunt i de retruc tots els estudis inscrits.
- Promoure les etiquetes de qualitat internacional per a certs màsters, pactats amb els centres docents, que puguin fer de tractors per a la resta de màsters i graus del centre docent.
- Substituir les bases de dades GREC i FALCO per un programari integrat amb Scopus o altres gestors de recerca, en funció de les recomanacions dels nostres tècnics, on els *outputs* dels investigadors siguin incorporats directament i l'OITT només incorpori els *inputs*, fent el procés més simple, transparent i automàtic per part dels investigadors.
- Unificar les bases de dades de recursos humans, gestió acadèmica, Moodle, recerca i una nova base de dades d'espais que s'ha de crear, per facilitar l'obtenció d'informació creuada en processos d'acreditació i plans de millora. Això ha de permetre agilitzar procediments, com la gestió dels plans docents de centre i l'assignació de professorat per part dels departaments, la gestió dels espais i la seva ocupació i reserva, l'associació d'estudiants i professorat en l'elaboració d'enquestes, l'obtenció dels indicadors demanats en processos d'acreditació, etc., i poder fer cerques molt més riques i detallades.
- Assignar a les àrees d'estudis les funcions de suport al Sistema Intern de Garantia de la Qualitat dels centres docents i dotar-les de les corresponents places de tècnics de qualitat, per ajudar els equips directius en els cada vegada més exhaustius processos d'acreditació i d'execució del pla de millora.
- Aconseguir la certificació de gestió de la qualitat segons la normativa ISO9001 a nivell UdG.
- Dotar de finançament en forma de fons retornables aquells grups de recerca que vulguin impulsar accions d'acreditació i certificació internacional dels seus laboratoris per poder ser reconeguts a nivell internacional i diversificar les seves fonts de finançament.
- Revisar els indicadors de qualitat de les unitats i fer-los més coherents i justos. Actualment, per cada indicador, el pitjor rendiment s'equipara a 0 i el millor a 1, quan a vegades la diferència entre ells és de poques dècimes. Proposem utilitzar indicadors proporcionals per quantils, promovent la millora constant, que és l'objectiu que s'hauria de perseguir.
- Regularitzar els continguts telemàtics disponibles a la intranet de la UdG en compliment de la normativa de drets d'autor.

- Aconseguir acreditacions de qualitat per a l'activitat de recerca que poden ser imprescindibles a curt termini per a determinades convocatòries, com pot ser la HRS4R, que identifica les institucions i organitzacions de recerca que donen suport a un entorn de treball favorable.

Promoció i comunicació

- Elaborar un pla de comunicació que identifiqui els objectius públics, els missatges institucionals i els canals de comunicació, i aplicar-lo de forma sistemàtica i integral per part de totes les unitats i serveis de la Universitat.
- Establir un canal directe de comunicació de la comunitat amb el Rectorat.
- Dotar als centres docents de capacitat de promoció pròpia coordinada amb la promoció de la Universitat mateixa.
- Promoure la presència de la Universitat en els debats socials organitzats per la ciutadania com a eina de transferència de coneixement i d'influència en el territori.
- Publicar una *newsletter* de govern on s'informi periòdicament a la comunitat de les accions de govern que es van duent a terme.
- Acostar l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals als centres docents i als grups de recerca de la UdG, de manera que el servei sigui proactiu en la cerca i difusió de notícies, i dotar-lo del personal necessari per dur-ho a terme.
- Visualitzar la recerca i la seva difusió a la societat com una eina cabdal de promoció universitària.
- Promoure la participació especialitzada dels centres docents en les fires i salons específics en què es justifiqui la conveniència de participar, per dur a terme la promoció necessària dels graus i màsters del centre.
- Promoure jornades de portes obertes específiques per a cicles formatius de grau superior, en aquells centres on s'escaigui.
- Ampliar el nombre de premis que dóna el Consell Social als treballs de recerca de secundària, com a eina de captació de talent, i donar-los molt més ressò incloent la participació de ciutats i pobles del territori.
- Realitzar una anàlisi anual de la procedència i preferències dels alumnes de nova entrada i del grau de satisfacció dels estudiants matriculats com a eina per millorar constantment els estudis. Actualment la UdG no està considerada com una universitat de primera opció (35/47 universitats analitzades) i s'hauria de poder fer accions perquè això canviï.
- Establir contactes amb els exalumnes per saber quines mancances i fortaleeses tenen la UdG i els estudis que han cursat, de forma que permeti programar estudis més ajustats a les seves necessitats.
- Establir un calendari de les fires, salons i esdeveniments de promoció on participa la UdG, coordinat amb els centres docents per poder organitzar la promoció, la documentació que es lliura i el missatge que es transmet.
- Desenvolupar una aplicació georeferenciada on es vegi en quins indrets hi ha estudiants (Erasmus), exestudiants i professorat de la UdG, coordinat amb l'Oficina de Relacions Exteriors, l'associació UdGAlumni i les dades sobre llicències d'estudi, per visualitzar la nostra presència al món, per posar en valor la formació de la UdG i per generar informació que pot ser útil per a tasques de promoció universitària.
- Fer una promoció integral dels estudis de grau, màster i doctorat de la Universitat.
- Promoure dues presentacions anuals tipus TEDx on es mostrin les tesis realitzades a la UdG, adreçades als estudiants de doctorat i per a la seva formació, obertes a la societat i als agents i promotors de la transferència del coneixement per canalitzar projectes innovadors al territori; impulsar també que els doctorands de la UdG participin en iniciatives similars a nivell nacional i internacional.
- Incloure cursos de formació en tècniques comercials en el pla de formació del personal dels serveis de promoció i d'atenció al públic.



E. L'equip

Aquest programa de govern és el fruit d'un any de treball i de moltes trobades amb persones de la comunitat universitària (estudiants, personal docent i investigador, personal d'administració i serveis) i de la societat civil. Ens heu comentat les vostres inquietuds i necessitats, els vostres neguits i les vostres pors, les qüestions que necessiten d'un viratge, però també aquelles que s'estan fent bé. Tot i que haguéssim volgut poder parlar amb tothom, no ens ha estat possible. Però ens agradaria pensar que tots, en un punt o altre del programa, ens hi hem de poder trobar i, si tenim la vostra confiança, serà en l'acció de govern on necessitarem el suport i la complicitat de tota la comunitat. És per tant el programa de molta gent, amb la voluntat que sigui el programa de tots.

És del tot imprescindible que el programa tingui l'empremta del candidat a rector, una manera de fer i una visió d'universitat pròpia, però alhora una manera de fer i una visió d'universitat que ha de ser recollida i acollida per tota la comunitat per poder ser duta a terme. És per això que aquest programa ha estat debatut i redactat per un grup de persones que hem anomenat equip redactor. Un grup amb tradicions diferents, amb idees renovades i amb diferents maneres d'entendre la Universitat, però amb un objectiu comú: millorar la Universitat i treballar per aconseguir-ho. Això genera debat, enriqueix la proposta i contribueix que les propostes presentades siguin més encertades i reflecteixin millor les múltiples sensibilitats.

L'equip redactor ha estat format per les persones següents :

- Josep Calbó Física – Escola Politècnica Superior / Facultat de Ciències
- Dolors Capellà Ciències Mèdiques – Facultat de Medicina
- Pepus Daunis Informàtica, Matemàtica Aplicada i Estadística – Facultat de Ciències
- José Antonio Donaire Geografia – Facultat de Turisme
- Jaume Feliu Geografia – Facultat de Lletres
- Gerusa Gimenez Organització, Gestió Empresarial i Disseny de Producte – Escola Politècnica Superior
- Sílvia Llach Didàctiques Específiques – Facultat d'Educació i Psicologia
- Joan Andreu Mayugo Enginyeria Mecànica i de la Construcció Industrial – Escola Politècnica Superior
- Rosa Ros Economia – Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales
- Quim Salvi Arquitectura i Tecnologia de Computadors – Escola Politècnica Superior
- Josep Maria Serra Psicologia – Facultat d'Educació i Psicologia
- Miquel Solà Química – Facultat de Ciències
- Àngels Xabadia Economia – Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales

Volem agrair a les moltes persones de la comunitat, estudiants, PAS, PDI i membres de la societat civil, que malgrat no figurar en aquesta llista han contribuït decididament aportant propostes i idees.

Dit això, aquest és un programa de govern i per tant és convenient i imprescindible descriure les carteres i les funcions, així com les persones que estaran al capdavant d'elles.

Com veureu alguns membres de l'equip redactor no s'incorporen a l'estructura de l'equip de govern, a causa de qüestions personals o professionals que els impedeixen en aquests moments assumir la dedicació que requereix el càrrec, però que deixen la porta oberta a incorporar-se més endavant, si escau. Així mateix, s'han sumat a la proposta altres persones que inicialment no formaven part de l'equip redactor però a qui els ha agradat el projecte i s'han ofert a ajudar en la seva execució.

La proposta d'equip de govern és la següent:

Rector

Quim Salvi i Mas
Catedràtic d'universitat

Centre: Escola Politècnica Superior
Departament: Arquitectura i Tecnologia de Computadors
Grup de recerca: Visió per Computador i Robòtica

Secretari general

Jordi Pineda i Sánchez
Personal d'administració i serveis

Lloc de treball actual: secretari tècnic del Consell Social

Vicerectorat de Personal

Joan Andreu Mayugo i Majó
Agregat

Centre: Escola Politècnica Superior
Departament: Enginyeria Mecànica i de la Construcció Industrial
Grup de recerca: Anàlisi i Materials Avançats per al Disseny Estructural

Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica

Josep Maria Serra i Bonet
Titular d'universitat

Centre: Facultat d'Educació i Psicologia
Departament: Psicologia
Grup de recerca: Cultura i Educació

Vicerektorat de Recerca i Transferència del Coneixement

Dolors Capellà Hereu
Catedràtica d'universitat

Centre: Facultat de Medicina
Departament: Ciències Mèdiques
Grup de recerca: Laboratori de Medicina Translacional i Ciències de la Decisió

Vicerektorat de Qualitat i Participació

Pepus Daunis i Estadella
Titular d'universitat

Centre: Facultat de Ciències
Departament: Informàtica, Matemàtica Aplicada i Estadística
Grup de recerca: Estadística i Anàlisi de Dades Composicionals

Vicerektorat de Territori i Compromís Social

Sílvia Llach i Carles
Agregada interina

Centre: Facultat d'Educació i Psicologia
Departament: Didàctiques Específiques
Grup de recerca: Llengües i Aprenentatge

Vicerektorat d'Estudiants i Inserció Laboral

Laura Vall-Ilosera i Casanovas
Agregada interina

Centre: Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials
Departament: Economia
Grup de recerca: Grup de Recerca en Estadística, Econometria i Salut

Vicerektorat de Comunicació i Relacions Exteriors

José Antonio Donaire Benito
Titular d'universitat

Centre: Facultat de Turisme
Departament: Geografia
Grup de recerca: Laboratori Multidisciplinar de Recerca en Turisme

Director de l'Escola de Doctorat

Miquel Solà i Puig
Catedràtic d'universitat

Centre: Facultat de Ciències
Departament: Química
Grup de recerca: Disseny i Modelatge de Reaccions Catalitzades per Metalls de Transició

Delegada del rector per a la Igualtat de Gènere

Margarida Casacuberta i Rocarols
Titular d'universitat

Centre: Facultat de Lletres
Departament: Filologia i Comunicació
Grup de Recerca: Literatura contemporània, teoria de la literatura i literatura comparada

Delegat del rector per al Territori

Jaume Feliu i Torrent
Agregat

Centre: Facultat de Lletres
Departament: Geografia
Grup de Recerca: Anàlisi i Planificació Territorial i Ambiental

Gerent

Elena Ribera i Garijo

Personal d'administració i serveis

Lloc de treball actual: cap de Recursos Humans

Vicegerent

Berta Nadal Giralt

Personal d'administració i serveis

Lloc de treball actual: administradora de l'Àrea d'Estudis de la Salut

Vicegerent

Carme Rodríguez Moreno

Personal d'administració i serveis

Lloc de treball actual: cap de Comptabilitat i Pressupostos

Les funcions i unitats i serveis associats a cadascun dels càrrecs els podeu trobar a la taula següent:

Càrrec	Competències	Unitats i Serveis
Rector	<ul style="list-style-type: none"> • Competències definides a l'article 97 dels Estatuts de la UdG • Plans estratègics i contractes programa amb les unitats estructurals • Plans d'inversions, reformes, adequacions, i millores • Modificació d'estructures universitàries, departaments, instituts, serveis i centres • Parc Científic i Tecnològic de la UdG 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundació Girona, Universitat i Futur • Fundació del Parc Científic i Tecnològic
Secretari general	<ul style="list-style-type: none"> • Competències definides a l'article 101 dels Estatuts de la UdG • Desenvolupament estatutari i normatiu • Assumptes jurídics • Butlletí oficial de la UdG • E-administració i procediments administratius • Arxiu i registre • Relació amb el síndic de la UdG 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Secretaria General • Assessoria Jurídica • Servei de Gestió Documental, Arxiu i Registre.
Vicerectorat de Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Personal docent i investigador • Personal d'administració i serveis • Relació amb els representants dels treballadors, funcionaris i laborals • Captació, acollida i manteniment de talent • Carrera professional del PDI i PAS • Pla d'activitats del PDI • Formació del PDI i PAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Recursos Humans • Institut de Ciències de l'Educació Josep Pallach (ICE) • Departaments de la UdG
Vicerectorat de Docència i Planificació Acadèmica	<ul style="list-style-type: none"> • Graus i màsters oficials • Estudis propis, postgraus, formació continuada • Innovació docent, semipresencialitat i OpenUdG • Nous estudis de grau, màster i dobles titulacions oficials • Ordenació acadèmica i plans docents de graus i màsters oficials 	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Gestió Acadèmica i Estudiants • Gabinet de Planificació i Avaluació (GPA) • Centre de Postgraus • Unitat Tècnica de Màsters
Vicerectorat de Recerca i Transferència del Coneixement	<ul style="list-style-type: none"> • Carrera investigadora • Política de recerca • Transferència del coneixement • Doctorat • Coordinació d'instituts de recerca i altres estructures de recerca • Infraestructura de recerca • Serveis tècnics de recerca i unitats de recerca amb serveis a les empreses/institucions • Empresa, oficina de serveis a l'empresa i relació amb els sectors socioeconòmics • Emprenedoria, <i>spin-offs</i> i consorci de vivers d'empreses 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina d'Investigació i Transferència Tecnològica (OITT) • Serveis Tècnics de Recerca (STR) • Servei de Sistemes d'Informació Geogràfica i Teledetecció (SIGTE) • Escola de Doctorat • Instituts de recerca • Centres de recerca propis i participats • Campus sectorials i campus d'excel·lència • Grups de recerca i altres estructures de recerca de la UdG • Oficina de Serveis a l'Empresa

<p>Vicerectorat de Qualitat i Participació</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participació • Pla de millora de graus, màsters, postgraus i doctorat • Verificació, seguiment, millora i acreditació • Enquestes i processos d'avaluació • Avaluació de la recerca • Avaluació del PDI • Transparència, accés a la informació i intranet digital • Etiquetes de qualitat internacional • Política lingüística • Anàlisi i millora d'indicadors 	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinet de Planificació i Avaluació (GPA) • Servei de Llengües Modernes (SLM)
<p>Vicerectorat de Territori i Compromís Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Càtedres • Promoció en el territori • Relació amb els centres de secundària i primària • Formació al llarg de la vida • Relació amb els antics estudiants i personal de la UdG • Formació del professorat de secundària • Publicacions • Cultura, conferències i exposicions • Voluntariat, solidaritat i cooperació local • Igualtat i inclusió • Responsabilitat social • Relacions institucionals i amb la societat • Sostenibilitat 	<ul style="list-style-type: none"> • Càtedres de la UdG • Oficina de Cooperació per al Desenvolupament • Servei de Publicacions • Unitat de Compromís Social i Unitat d'Igualtat de Gènere • Oficina Verda • Programa de Suport a les Persones amb Discapacitat • UdG Saludable • Fundació Universitat de Girona: Innovació i Formació • Institut de Ciències de l'Educació Josep Pallach (ICE) • Fundacions i altres estructures adscrites o participades per la UdG • Associació Seguim Fent UdG • UdGAlumni
<p>Vicerectorat d'Estudiants i Inserció Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accés a la universitat • Consell d'Estudiants i associacions d'estudiants • Beques, ajuts i atenció a l'estudiant • Orientació i assessorament professional, inserció laboral i borsa de treball • Pràcticum, pràctiques externes i estades a l'entorn laboral • Foment de la participació dels estudiants • Foment de l'esport • Reconeixement acadèmic 	<ul style="list-style-type: none"> • Centre d'Informació i Assessorament de l'Estudiant (CIAE) • Borsa de treball • Consell d'Estudiants • Associacions d'estudiants • Biblioteca • Servei d'Esports • Residències d'estudiants

Vicerektorat de Comunicació i Relacions Exteriors	<ul style="list-style-type: none"> • Relacions internacionals • Imatge UdG • Comunicació i projecció • Web institucional i xarxes socials • Dobles titulacions internacionals de grau i màster oficial, conjuntament amb Docència • Intercanvi i mobilitat nacional i internacional d'estudiants, PDI i PAS • Acollida d'estudiants internacionals • Relació amb els centres adscrits • Voluntariat, solidaritat i cooperació internacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Relacions Exteriors (ORE) • Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals (ACRI) • Oficina de Cooperació per al Desenvolupament • Centre de Documentació Europea • Centres adscrits
Director de l'Escola de Doctorat	<ul style="list-style-type: none"> • Doctorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Escola de Doctorat
Gerent	<ul style="list-style-type: none"> • Competències definides a l'article 103 dels Estatuts de la UdG • Pressupost de la UdG i de l'equip directiu • Patents, propietat intel·lectual i atorgament de llicències • Signatura d'empreses de base tecnològica participades per la UdG • Salut laboral del PDI i PAS • Accessibilitat, mobilitat i supressió de barreres arquitectòniques • Neteja i confort en el lloc de treball • Vigilància, plans d'emergència i seguretat en els edificis • Sostenibilitat, ambientalització i estalvi energètic • Contractes, concessions i serveis universitaris de campus • Acció social 	<ul style="list-style-type: none"> • Servei d'Economia, Patrimoni i Contractació (SEPIC) • Servei de Recursos Humans • Oficina de Salut Laboral • Servei d'Oficina Tècnica i Manteniment (SOTIM) • Servei Informàtic

Desitgem que aquest programa i l'equip que l'encapçala mereixi la vostra confiança i ens ajudeu a fer una **#NovaUdG**.



Quim Salvi

#Nova UdG

www.novaudg.cat