



David
Vallespín .cat

MÉS UNIVERSITAT! MÉS UB!

Candidatura Rectorat UB - Prof. Dr. David Vallespín
Programa de Govern per a la Universitat de Barcelona 2020-24

**PROGRAMA DE GOVERN
2020-2024**

**UNIVERSITAT
DE BARCELONA**

ÍNDEX



Presentació | 9



1. Projecte d'Universitat | 15



2. Missions Universitàries | 23

2.1. Docència | 23

2.2. Recerca i Divulgació Científica | 37

2.3. Transferència, Innovació
i Emprenedoria | 43



3. Persones | 53

- 3.1. Personal Docent i Investigador | 53
- 3.2. Personal d'Administració i Serveis | 62
- 3.3. Les i els nostres Estudiants | 71



4. Polítiques | 79

- 4.1. Finançament | 79
- 4.2. Projecció Internacional | 84
- 4.3. Igualtat Efectiva de Dones i Homes | 89
- 4.4. Doctorat | 94
- 4.5. Agenda 2030 | 101
- 4.6. Transformació Digital | 106
- 4.7. Grup UB | 109
- 4.8. Centres Científics i Tecnològics | 113
- 4.9. Sistemes i Tecnologies de la Informació | 117
- 4.10. Comunicació, Relacions Institucionals, Cultura i Patrimoni | 120



Candidat a rector | 127

Equip de la candidatura | 129



UNIVERSITAT_{DE}
BARCELONA

Presentació

**MÉS UNIVERSITAT!
MÉS UB!**





Presentació

LA MEDITADA DECISIÓ d'encapçalar una candidatura al Rectorat de la Universitat de Barcelona, que forma part del nostre compromís públic amb la comunitat universitària i la institució, té a veure amb la voluntat de posar la nostra experiència de gestió al servei de la nostra Universitat, així com amb la necessitat que la UB recuperi la iniciativa dins del sistema universitari. Presento la meua candidatura amb el suport il·lusionat i capaç d'un excel·lent equip de persones que, fruit del seu compromís, han decidit fer-me confiança per liderar aquest pas endavant que ens ha de permetre defensar el futur de la nostra institució amb seny i convicció.

La universitat dinàmica del segle XXI ha de governar-se amb nous esquemes i assolint el més ampli consens, fruit d'una responsabilitat compartida. La UB ha de sentir-se molt orgullosa del seu passat, la seva tradició i el seu llegat històric, així com d'un present que condiona el nostre futur, però no el determina.

Ens trobem a les portes d'un nou canvi històric quant al model de societat i el tipus d'economia que hem d'adoptar per garantir el benestar de les futures generacions. Estem davant d'una transformació global que no només afecta al model productiu, sinó també i molt especialment a la universitat, com a entitat generadora de coneixement.

La nostra institució en aquesta cruïlla no pot mantenir-se impassible. De fet, ha de saber aprofitar la voluntat i necessitat de prioritzar el coneixement com a base de les estratègies de país (societat del coneixement) per posicionar-se com un actor clau del nou ecosistema de coneixement que ha de fer possible la millora de la qualitat de vida i benestar



de la societat. L'aspiració de viure en un món millor, digitalment intel·ligent, amb una economia de coneixement sòlida i on totes les persones gaudeixin d'una autèntica igualtat d'oportunitats, ens situa davant d'una de les claus de la transformació del sistema universitari.

Si volem sentir-nos protagonistes actius de la transformació de la Universitat, així com del progrés que ens ha de facilitar, com a societat, donar resposta als reptes d'ocupació, competitivitat i qualitat de vida de les properes generacions, cal evitar quatre anys més d'inacció rectoral. L'actual tristor institucional, que en el millor dels casos ha pogut servir per consolidar la intensitat emanada del mandat anterior, no pot mantenir-se per més temps. Fer-ho no tant sols acabaria per danyar la competitivitat acadèmica i científica de la Universitat de Barcelona, sinó també les il·lusions i esperances de futur de totes aquelles persones (estudiants, personal d'administració i serveis i personal docent i investigador) que formem part de la institució.

La vocació de servei de la nostra comunitat universitària, clarament palesa amb motiu de la crisi sanitària, econòmica i social derivada de la COVID-19, no

“Presento la meva candidatura amb el suport il·lusionat i capaç d'un excel·lent equip de persones”

s'ha acompanyat, malauradament, de cap tipus de lideratge des del rectorat de la Universitat de Barcelona. El tancament es va anunciar en cap de setmana; divendres 13 de març, mentre algunes unitats i serveis es preparaven per allò que se'ns venia a sobre, el rectorat duia a terme una presa de possessió, tot incorporant un canvi de secretaria general amb absolut desconeixement vers les causes del cessament o dimissió de la ja ex-secretaria; el rector, desaparegut al llarg de la crisi sanitària, va desaprovechar l'oportunitat de liderar les universitats públiques catalanes quant a proposar mesures al Govern de la Generalitat, així com s'ha amagat sota l'acció de la gerència i l'OSSMA i no ha participat en cap de les videoconferències que s'han desenvolupat amb el

comitè de salut, la comissió de seguiment i la negociació social; les directrius per a la docència i avaluació de l'alumnat no tant sols van arribar tard, sinó que, a més, van generar, fruit de les seves contradiccions i manca de precisió, més incertesa entre l'alumnat i el personal docent i investigador; i el PAS ha hagut d'adaptar-se al teletreball sense cap tipus de consigna genèrica i, en molts casos, amb manca de condicions mínimes.

És cert que el caos polític, amb canvis diaris, sovint contradictoris, de normatives, no ha ajudat, però també ho és i, cal dir-lo, que la UB ha estat i és orfe de la manca d'un lideratge fort. La gestió de la crisi del coronavirus SARS-CoV-2 no ha vingut acompanyada d'un manual de instruccions, però el rectorat de la UB hauria fet bé de recordar les encertades paraules d'un dels grans líders mundials del segle XX, en Nelson Mandela, quan va dir que quan hi ha perill, no és bo liderar des del darrere i delegant responsabilitats a d'altres persones, sinó que cal prendre la primera línia d'acció.

Davant d'un rector que no ha estat al costat de la seva gent, no és gens estrany preguntar-se "si hi havia algú al volant de la institució" o, fins i tot, que alguns alumnes en una sola línia de reflexió ens ho diguin tot: "abraça'm fins que el rector es pronuncii sobre, no ho sé, alguna cosa". En temps marcats per una desinformació pandèmica, així com per un rector "missing", cal reconèixer que han estat el PDI, el PAS i l'alumnat els que han permès tirar endavant la universitat. La Universitat de Barcelona té molt de talent i per tal de treure-li el màxim de profit necessitem un equip rectoral que sàpiga liderar, amb intel·ligència, el treball en equip.

Malgrat la nostra innegable heterogeneïtat interna,

que en molts casos ens portarà a aplicar el principi de flexibilitat, és a dir, solucions diferents a realitats i situacions distintes a cadascun dels nostres àmbits de coneixement; apostem, tot fugint del pesimismo o la desafecció, per treballar units enfront les amenaces externes que envolten la Universitat Pública. Nosaltres posarem tota la nostra dedicació, experiència, il·lusió i coneixement al servei de la institució amb la voluntat d'exercir el nostre lideratge de forma compartida i conjunta, però tenim molt clar que només amb totes i tots vosaltres serà possible.

Ho farem amb un programa de govern: "MÉS UNIVERSITAT. MÉS UB.", que ha estat elaborat havent escoltat les persones. Un programa que ens ha de permetre governar, lluny de sectarismes i d'excuses, per tothom. En una democràcia representativa totes les persones sumen i cap opinió sobra. Ens presentem a aquestes eleccions amb un equip cohesionat i sòlid al servei del col·lectiu, capaç de gestionar el sempre complex dia a dia intern de la institució, així com de liderar els reptes de transformació del sistema universitari. Aquest és el nostre projecte i amb la teva implicació i participació ho farem possible.



PROF. DR. DAVID VALLESPÍN PÉREZ



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

1

Projecte d'Universitat

**MÉS UNIVERSITAT!
MÉS UB!**



1. Projecte d'Universitat



“El futur passa per un projecte de modernització i transformació de la UB que ens ha de permetre garantir la nostra identitat com a universitat pública, catalana, amb vocació i projecció internacional”

PRESENTEM UN PROGRAMA de govern per la Universitat de Barcelona 2020-2024, conscients dels nostres punts forts, problemes i de les nostres necessitats. El futur passa per un projecte de modernització i transformació de la UB que ens ha de permetre garantir la nostra identitat com a universitat pública, catalana, amb vocació i projecció internacional, presencial, de qualitat docent, intensiva en recerca, decidida a la transferència i la innovació, sostenible, emprenedora, integradora i compromesa amb els objectius planetaris, oberta a la transformació digital, igualitària, equitativa, justa, socialment responsable, al servei de la construcció de la societat del coneixement i fortament implicada amb la ciutat que portem al nostre nom, així com amb el present i futur de l'àrea metropolitana de Barcelona.

La nostra força radica en la unió davant dels reptes de la modernització que tenim per davant. Governarem per i amb la comunitat universitària, sabent que no hi ha receptes màgiques que aportin solucions automàtiques, però tenim molt clar què cal fer, què es pot fer i com s'ha de fer. Lluny de la fàcil demagògia i les promeses buides de contingut, som conscients que algunes de les nostres propostes són factibles d'immediat o a curt termini, mentre d'altres requeriran de constància per assolir-les a mig i llarg termini.

La Universitat de Barcelona ha d'assumir, una vegada més, el seu lideratge dins del sistema universitari català, espanyol i europeu. Som i ens sentim orgullosos de pertànyer a la Universitat de Barcelona. Tenim molt clar el projecte d'universitat que volem. Un projecte que no respon a cap translació automàtica d'altres que han estat aplicats, fins i tot amb èxit, en unes altres circumstàncies i realitats.

Un projecte transformador, respectuós amb el nostre passat, conscient del nostre present, i obert a les expectatives del futur.

El model burocràtic-funcionarial d'universitat, propi de les grandes écoles franceses i on les institucions universitàries depenen de l'Estat, neix de la més absoluta desconfiança vers la Universitat. El model empresarial-gerencial de la Universitat, seguit per prestigioses bussines schools, contempla l'educació superior només en termes d'eficiència i resultats econòmics. En aquest context, defensem un projecte col·legial i participatiu d'Universitat sustentat a l'autonomia universitària i on el govern de la institució ha de correspondre a la pròpia comunitat universitària, un projecte de gestió emprenedora i on, en tot moment, tot aplicant un sistema d'integració parcial del model de "parts interessades", cal harmonitzar l'autonomia universitària i la inajornable connexió de la universitat amb la societat. Reivindiquem front a alguns paracaigudistes abduïts pel model nord-americà d'universitats privades, així com pel desconeixement, sinó menyspreu, de la millor tradició de la universitat europea, la defensa d'un model d'universitat científic-humanista, amb base humboldtina, i que ha de fer possible que la societat estigui orgullosa d'una institució que, tot modernitzant-se i adaptant-se a les noves realitats del segle XXI, ha de seguir estant al servei de la veritat.

Per donar resposta al mapa de departaments i instituts de recerca, així com garantir les sinergies entre docència, recerca i innovació, apostem per un model dual d'universitat, guiat pel principi de flexibilitat i adaptable a les característiques particulars que corresponen a cadascun dels nostres àmbits de coneixement. Això ens ha de permetre gaudir d'un model de departaments sostenible i homologable a nivell europeu i que, per extensió, ens ha de fer possible afrontar amb èxit la coordinació de les facultats i departaments amb els instituts i la resta d'estructures de recerca.

Els nostres departaments han de gaudir d'un finan-

çament bàsic suficient, tot contemplant certs nivells de finançament (activitats i resultats) que es ponderin, de forma justa i en atenció a diferents variables equiponderades, segons les particularitats de cadascun dels àmbits de coneixement. En aquesta línia, mantindrem un contacte directe entre el rectorat i les direccions departamentals, tot institucionalitzant reunions semestrals entre l'equip rectoral i els directors i les directores dels departaments i unitats de formació i recerca.

Quant als instituts de recerca, el repte dels propers anys serà imbricar-los, tot ajustant-se a la normativa legal i la idiosincràsia actual de la institució, presidida per diferents realitats en funció dels diversos àmbits de coneixement, dins de les estructures de la UB. L'actual indefinició sobre les seves relacions amb les facultats i departaments no pot eternitzar-se, ja que això no fa més que generar tensions diàries als centres. Assumim el compromís de posar en marxa una comissió específica orientada a emetre un informe de recomanacions quant a la forma d'afrontar la coordinació entre facultats, departaments i instituts. Tot seguit, aquest informe serà debatut al Claustre i sotmès a l'aprovació del Consell de Govern. Mantindrem un contacte directe entre el rectorat i les direccions dels instituts, tot institucionalitzant reunions semestrals entre l'equip rectoral i les directores i els directors dels nostres instituts de recerca.

El nostre projecte d'universitat implica que ens hem d'adaptar a les exigències pròpies de la societat actual. La UB no ha de limitar-se a transmetre el saber, sinó que ha de generar opinió, demostrar el seu compromís amb el progrés social, i ser un exemple pel seu entorn. Hem d'educar persones intel·lectualment madures, ciutadans i ciutadanes compromesos amb la societat. Hem de posar en valor la funció social i integradora de la universitat, prenent consciència del nostre paper com actors de la construcció de la societat del coneixement.

La formació, el talent, l'educació, la ciència, la tecnologia, la innovació i la cultura emprenedora són

cridats a generar “beneficis per la ciutadania”. Davant d’una societat on ha calat una sensació de malestar i desconfiança en aquells que se senten desprotegits per la globalització, injustament tractats per l’economia de mercat, temorosos davant la immigració, abandonats a les àrees rurals, absents de cobertura social, deseparats davant la transformació digital i canvi tecnològic, alarmats pel canvi climàtic i les seves conseqüències, i sotmesos a les incerteses d’un nou món que ha nascut de la crisi de la COVID-19; és l’hora de dissenyar un nou contracte social. Un contracte on el pragmatisme que ens dicta la raó, però també els somnis i els ideals que neixen del nostre cor han de fer possible que la Universitat de Barcelona sigui protagonista d’una transformació que permeti i consolidi per a tothom les expectatives de gaudir d’una vida digna de ser viscuda, així com faciliti trobar la sortida a l’actual desconcert de la ciutadania.

Hem d’aconseguir que el nostre personal, així com la societat siguin capaços de viure la Universitat de Barcelona. La UB ha d’assumir un paper central en la construcció d’una societat oberta, dialogant, plural, educada, integradora, culta i connectada internacionalment; en la configuració d’un teixit productiu innovador basat a la recerca i la transferència; i en l’assoliment d’una major cohesió social. Com ja es podia llegir fa cinquanta anys a la declaració de principis de l’assemblea constituent del Sindicat Democràtic d’Estudiants, la UB ha de ser capdavantera en la lluita per una Universitat Pública, Justa, Social i Democràtica. En una societat basada al coneixement, les Universitats són cridades a ser motors i protagonistes en l’assoliment d’una riquesa intel·ligent, solidària i sostenible. Des de la UB, amb lideratge, lluitarem perquè les universitats públiques tornin a ser accessibles per tothom.

Lluitarem per dotar les universitats i, en especial, la Universitat de Barcelona, davant els greuges que ha patit els últims anys, d’un model de finançament estable, suficient i transparent que faci possible, alhora, la promoció de l’eficàcia i l’eficiència i l’assegurament de l’equitat i la igualtat d’oportunitats quant

a l’accés i permanència al sistema universitari. Des de la perspectiva d’una rendició de comptes sobre l’assoliment dels nostres objectius i de l’ús dels recursos, hem de potenciar el sentiment de col·lectivitat i contribuir, de forma decidida, a la definició i construcció del model de societat al qual aspirem. La Universitat de Barcelona ha de ser un referent a i per Catalunya, tot projectant els valors de la catalanitat i posant-se al servei de la construcció del país fomentant el diàleg i la convivència.

Les nostres relacions institucionals han de perseguir, d’una banda, potenciar la marca UB com a universitat presencial de prestigi que sap complementar-se amb les diferents eines virtuals; i, d’altra, afavorir el bon govern i eficiència de la institució, així com el seu pes i nivell d’influència externa. Com a universitat que fa seus els principis de llibertat, democràcia, justícia, rendició de comptes, responsabilitat social, transparència, igualtat i solidaritat, hem de desenvolupar una política adreçada a garantir la igualtat entre homes i dones, tot incorporant la perspectiva de gènere a totes les nostres activitats i en relació a totes i tots els membres de la comunitat universitària; així com la integració social mitjançant la formació i l’ocupació de les persones amb discapacitat.

Una universitat que ha d’aprofundir, de forma sostenible i sostinguda en el temps, en la seva vocació i projecció internacional, amb l’objectiu de reforçar-se com a institució i beneficiar als diferents col·lectius de persones que hi formem part de la comunitat universitària. Una Universitat amb una política mediambiental fonamentada al desenvolupament sostenible (Agenda 2030), preocupada pel canvi climàtic i conscienciada de la necessitat d’incorporar als seus valors la marca “verda” (compromís amb la ciutadania i el planeta).

Avançar en aquest projecte d’universitat ha d’anar acompanyat d’un pla de comunicació global de la UB, així com d’una lleialtat responsable, no exempta de reivindicació legítima, vers els diferents governs i administracions. Apostem per una universitat lliu-

re i crítica davant de contextos injustos, garant de la pluralitat, la tolerància i la democràcia i respectuosa amb els drets humans universals, però allunyada d'ingerències polítiques.

Els propers anys ens hi jugarem el nostre futur. Hem d'exercir la nostra autonomia, amb responsabilitat, per replantejar-nos el nostre actual mapa de titulacions; coordinar les nostres estructures acadèmiques, de recerca i d'innovació; negociar i implementar una política pròpia de recursos humans, tant a nivell de PDI com de PAS, que ens permeti donar resposta a l'actual precarietat laboral i a l'inajornable relleu generacional de les plantilles; aconseguir un finançament just, suficient i estable on cap estudiant amb mèrit i capacitat pugui quedar-se fora de la universitat per raó de la seva situació econòmica; millorar l'eficàcia de la gestió administrativa, amb el reconeixement i incorporació de nous perfils; afrontar la digitalització; fidelitzar les i les nostres estudiants; reduir l'actual càrrega burocràtica que ens obstaculitza i penalitza a l'hora de prendre decisions; i influir, amb seny i sentit comú, quant a la previsible reforma de l'actual model de governança universi-

tària.

Aquest futur no pot passar, en cap moment, per la continuïtat d'una línia d'inacció, immobilisme, seguidisme, conformisme i, fins i tot, tristor, com la demostrada pel darrer equip rectoral de la institució; però tampoc per "experiments" allunyats d'un mínim sentit institucional i on les "ocurrències", fins i tot engrescadores a nivell publicitari, suposen un notable risc per la nostra estabilitat i reconeixement. És l'hora de governar amb decisió, debatent i teixint consensos, fent-nos respectar i respectant-nos a nosaltres mateixos, i de prendre decisions pragmàtiques sense renunciar als nostres somnis.

Volem una Universitat oberta i instal·lada al segle XXI que ens permeti contribuir a la configuració d'un futur millor per la ciutadania i el nostre país. Amb menys excuses, més acció i més fets i amb una Universitat líder, il·lusionant i compromesa ho farem possible.

MÉS UNIVERSITAT. MÉS UB.





UNIVERSITAT DE
BARCELONA

2

Missions Universitàries

**MÉS UNIVERSITAT!
MÉS UB!**



2. Missions Universitàries

2.1. DOCÈNCIA

LA DOCÈNCIA ÉS UN DELS EIXOS PRINCIPALS i senyal de la nostra identitat i, per tant, qui som està determinat en gran part per què i com ensenyem. Dins de les prioritats per una agenda educativa comú (Agenda 2030), haurem de desenvolupar una política docent integradora, equitativa, de qualitat, amb implicació social, que fomenti l'aprenentatge científic, tècnic, social, artístic i cultural, i orientada a la transferència de coneixement i a la inserció laboral. Per fer-ho, haurem de maximitzar i optimitzar els recursos i infraestructures existents, així com tenir molt present el context d'internacionalització que es propi d'una universitat oberta al món.

La nostra política acadèmica i docent fixarà la seva atenció, des d'una actuació transversal que ha d'implicar a diferents vicerectorats, a cinc grans dimensions: 1) docència i aprenentatge (l'estudiantat és el centre de la nostra activitat i ho hem de conèixer molt millor mitjançant eines tecnològiques com ara, per exemple, Big Data, IoT o la intel·ligència artificial); hem de valoritzar i reconèixer la tasca formativa del nostre personal docent i investigador, així com incentivar i premiar la innovació i l'excel·lència docent; ponderar la conveniència d'apostar per uns continguts docents més interdisciplinars; i revisar la nostra l'estratègia quant a habilitats vinculades amb els idiomes, els coneixements digitals, "soft skills", etc); 2) transferència de coneixement (cal aconseguir que la societat participi més activament de la funció docent de la universitat, incrementar mitjançant una potent oficina de pràctiques la participació de les i els nostres estudiants a la activitat econòmica, i fer possible que les i els nostres professionals siguin referents socials; 3) orientació internacional (potenciarem la internacionalització de l'alumnat i dels nostre personal, tant a nivell de



“Haurem de desenvolupar una política acadèmica i docent integradora, equitativa, de qualitat, amb implicació social i que fomenti l'aprenentatge científic i la inserció laboral”

“Cal refermar el nostre compromís amb el respecte del principi de transparència lingüística: la llengua anunciada no hauria de modificar-se”

“Apostarem per una oferta de graus generalistes”

recepció com de donació); 4) dimensió social (cal assegurar l'accés a l'educació superior de tothom sense cap tipus de discriminació); i 5) infraestructures i recursos (hem de revisar la situació actual de les nostres infraestructures – aules i edificis – amb l'objectiu de poder oferir un entorn més idoni i atractiu quant a la docència, millorar les ràtios de disponibilitat dels recursos tecnològics; i aplicar models que optimitzin els recursos i infraestructures actuals).

La docència és un motiu d'orgull i per tant ha de rebre una atenció i suport que estiguin a l'alçada de les expectatives de la comunitat universitària i de la societat en general. De fet, mai ha de ser vista com una càrrega, sinó, abans al contrari, com una dedicació. Apostem per la valorització i el reconeixement de la docència, des de la vocació i la qualitat, com a primera missió de l'educació superior.

Tenim molt clars els elements clau del que serà la nostra POLÍTICA ACADÈMICA. Una política pròpia on, fruit d'un debat reflexiu entre les diferents parts implicades, adoptarem decisions orientades a garantir la qualitat i l'excel·lència universitària. Decisions que fonamentarem als quatre pilars fonamentals de J. Delors: aprendre a conèixer, aprendre a fer, aprendre a viure junts, i aprendre a ser.

El procés de transmissió de coneixement presenta dos components: un d'estratègic, proactiu, dirigit a donar resposta a les necessitats i demandes de la societat (planificació de l'oferta); i un altre, operatiu, orientat a assolir l'eficiència en el compliment del servei, la seva actualització i la millora contínua. La reflexió sobre tots dos components ha de permetre a la Universitat de Barcelona reconèixer la valorització de la docència i la formació rebuda pel nostre estudiantat, així com potenciar aquelles iniciatives dirigides a afavorir la seva ocupabilitat i inserció laboral.

Les nostres titulacions són sotmeses a processos d'avaluació externa quant a la seva implantació i acreditació. Els resultats d'aquestes avaluacions, analitzats amb criteris objectius, ens han de per-

metre, segons les pròpies demandes socials, dur a terme alguns ajustos en la nostra oferta docent, la qual, a més, ha de donar resposta, en paral·lel, a noves necessitats formatives: idiomàtiques, transversalitat, flexibilitat de programes, dobles titulacions de qualitat, quan sigui oportú, i potenciació de la col·laboració amb institucions estrangeres.

L'estudi del nostre actual mapa de titulacions (graus i màsters) el fonamentarem en quatre criteris bàsics: la visió estratègica dels títols que ens han de permetre configurar les facultats com a pols d'excel·lència docent en els seus respectius àmbits de coneixement; l'optimització organitzativa; l'anàlisi de les evidències que permetin un seguiment acurat de la demanda, els itineraris i les taxes de graduació i d'inserció laboral; i la fixació d'una adequada relació entre els graus i els màsters amb l'objectiu que el nostre alumnat consideri la via del màster com l'opció natural que li permeti completar els seus estudis amb una especialització de qualitat i orientada a la seva ocupabilitat. Reflexió que també cal plantejar vers els títols propis, ja que no podem oblidar que existeix un cert excés d'oferta on es barregen alguns de gran qualitat, història i reconeixement, amb d'altres que, en alguns casos, no haurien de ser més que cursos d'extensió universitària.

L'oferta de graus universitaris s'ha incrementat significativament des de que es va implantar el Pla Bolonya (enguany, un o una estudiant ha hagut de triar a Catalunya entre 516 graus diferents). Molts d'aquests graus, certament excessius i fruit de la competitivitat entre universitats, no tenen justificació i tampoc compleixen amb els seus objectius de "formació generalista", capacitació professional i ocupabilitat de les persones titulades. Tant és així, que al moment present l'elecció d'un grau, amb l'excepció d'aquells que tenen una madurada motivació o es relacionen amb la definició d'una professió, pot ben dir-se, malgrat que no sigui bo generalitzar, que tenen més a veure amb "la moda" d'un moment determinat, que no pas amb allò que constitueixen els seus continguts i possibilitats d'inserció laboral. Per aquest motiu, precisament, s'ha obert el debat

vers la configuració d'un "aprenentatge a la carta" o dels anomenats "graus oberts".

Algunes universitats han optat per implantar graus flexibles que pretenen facilitar, amb caràcter previ a cursar el "grau de destí" on l'estudiant pretén matricular-se, que aquest adquireixi una formació, fonamentalment al primer curs i amb l'ajut d'un tutor/a, de naturalesa interdisciplinària. Altres han configurat els seus plans d'estudis no per assignatures, sinó per mòduls, amb l'objectiu de fomentar la transversalitat; o bé per facilitar la possibilitat, acabada la titulació, d'adquirir una "formació extra", voluntària, amb inclusió de matèries relacionades amb el lideratge, l'esperit emprenedor, les tècniques de negociació, els valors ètics o la informàtica (suplement europeu al títol). Fins i tot, tampoc falta qui defensa la conveniència de trencar amb les cotilles actuals i possibilitar "graus oberts" a la seva totalitat, amb un primer curs integrat per matèries propedèutiques i on els següents permetin que cada alumne configuri el seu currículum de forma flexible i lliure.

Els avantatges dels graus oberts solen fer-se descansar a la conveniència que l'alumnat pugui configurar el seu propi camí, perfilant els estudis segons els seus particulars interessos. Ara bé, els seus propis impulsors sembla que els han pensat, amb freqüència, com a graus dirigits a evitar l'actual desorientació de part dels que pretenen accedir a la universitat. Els que opten per un d'aquests graus oberts, en molts casos de simple "indagació", han de tenir present que hauran de cursar totes i cadascuna de les assignatures del grau de destí; així com que tampoc estan oberts a qualsevol estudiant, ja que normalment es limiten als que hagin obtingut un nota de tall de selectivitat que els hi permeti accedir a diferents graus.

En el cas de la formació per mòduls, tampoc convé silenciar els riscos, ja constatats amb la implementació d'algunes dobles titulacions, en el sentit que poden acabar per aconseguir una formació universitària de "pinzellades generals", certament enriquidores, però que no permeten que l'alumnat domini

en profunditat la que finalment serà la seva disciplina de destí al món laboral. Pel que fa a la formació extra (voluntària i complementària), cal dir que poc aporta a allò que, ja avui, constitueix una exigència de formació continuada i de reciclatge professional al llarg de tota la vida.

Si a tot això sumem, a més, la irracional dispersió de l'oferta de titulacions, la connivència de certes administracions amb el "negoci" d'algunes universitats privades de limitada qualitat, les temptacions que els nous estudis siguin impartits per centres independents o adscrits, amb preus privats, la manca de finançament suficient i estable de les universitats públiques; els preus públics que es paguen al nostre sistema universitari, o la precària situació de les actuals plantilles de personal docent i investigador i de personal d'administració i serveis; aquesta candidatura creu oportú optar, al moment present, sense negar les virtuts de les diferents modalitats d'aprenentatge a la carta, per començar la casa pels ciments i no per la teulada.

El primer que farem serà "posar ordre" a l'actual oferta de graus universitaris, així com potenciar la formació, a tots els graus, de caràcter transversal ("core" currículum), mitjançant la presa en consideració de l'aprenentatge per mòduls. Hem d'apostar per una oferta de graus realista i de qualitat (també quant a les dobles titulacions) que ens permeti compatibilitzar tradició i modernitat (necessitats socials). Hem de ponderar què podem impartir, on som forts i quines poden ser les nostres ofertes conjunturals i estratègiques. Amb l'objectiu de no ofegar amb una tensió excessiva els nostres recursos docents, també afrontarem el disseny d'un nou mapa de màsters i de la nostra formació complementària, tot fugint de la "quantitat" i apostant per la "qualitat" que ha de presidir, en tot moment, l'especialització orientada a la inserció laboral de les nostres titulades i els nostres titulats.

Més tard, amb aquesta base ja consolidada procedirem a dissenyar de forma consensuada i amb la participació de tota la comunitat universitària, un apre-

nentatge a la carta que, lluny de ser simplement propagandístic, acabi per ser ben real i efectiu. Començarem per un mapa de graus i màsters equilibrat i de qualitat i, aconseguit això, ens atrevirem amb el disseny d'una sofisticada i raonable carta de graus oberts (un per cada àmbit de coneixement de la institució). Per fer-ho, haurem d'avançar de manera planificada en l'establiment d'un mapa formatiu global per centres i àmbits de coneixement.

Una revisió de la nostra oferta formativa on la UB ha d'estar atenta als canvis socials tot preservant, en paral·lel, aquelles altres titulacions que malgrat ser minoritàries són essencials en la nostra missió de transmetre el coneixement; i acompanyar-se d'un replantejament de les nostres campanyes de captació de l'alumnat (tant nacionals com internacionals) i d'una millora substancial quant a la visibilitat de les diferents trajectòries formatives que oferim. Caldrà posar èmfasi, a més, en la durada real de les titulacions, el que ens haurà de servir per valorar l'adequació entre continguts, objectius i volum d'activitats a cada titulació; i dissenyar un pla d'actuació acadèmica per a cadascun dels nostres centres.

Evitarem les temptacions ministerials de tornar

a posar sobre la taula, sense la deguda reflexió, el controvertit model de 3+2 (que no és bo ni dolent per sí mateix), en especial quan impliqui, a la pràctica, la penalització de les i els estudiants amb menys recursos, així com l'afavoriment, de retruc, del mercat de títols de postgrau de les universitats privades.

L'excel·lència acadèmic-docent, així com el seguiment i avaluació de la qualitat docent basada en estàndards europeus i indicadors objectius, han de convertir-se en una prioritat màxima. Mitjançant una rigorosa avaluació de les nostres titulacions de grau i màster, suscitarem un diàleg permanent en-

“Apostarem per una oferta de graus generalistes de qualitat (també de les dobles titulacions) que responguin a les necessitats socials i definirem un model d'aprenentatge a la carta que inclogui, puntualment, la configuració de “graus oberts”.



tre les i els seus responsables, duent a terme a una avaluació proactiva i utilitzant al màxim el Servei de Garantia Interna de Qualitat SGIQ de les facultats. Només d'aquesta forma consolidarem una cultura institucional de la qualitat que, en tot cas, requereix que la normativa de graus i màsters vingui sotmesa a terminis raonables d'estabilitat quant a la seva aplicació.

Les necessitats docents, canviant, es manifesten a les aules. Les noves generacions d'estudiants tenen nous i variats perfils sociodemogràfics, així com noves habilitats i instruments de comunicació. Igualment, la crisi de la COVID-19 ens ha col·locat davant d'una nova normalitat docent on, entre d'altres coses, s'han popularitzat noves eines "online" per a la docència i l'avaluació. En un escenari presidit per la incertesa sanitària i la convivència quotidiana amb diferents instruccions de "distanciament social", sembla que ens veurem abocats, com a mínim pel curs acadèmic 2020/2021, a seguir una docència "híbrida" o "semipresencial". Una docència que haurà de basar-se en criteris pedagògics i formatius en funció de les particularitats pròpies de cada disciplina i on l'assistència a les aules físiques, reduïda, ens portarà a fixar grups reduïts per torns, dissenyar i implementar materials de suport en línia i afrontar, en alguns casos, la reducció de continguts.

En aquest context no necessitem més directrius de difícil comprensió i que, a més, arribin tard, sinó clares recomanacions guiades pel sentit comú i no orientades a "complicar la vida" de ningú. Només així l'alumnat podrà gaudir de seguretat quant a la docència i l'avaluació. És absolutament imprescindible que tothom tingui clar, des del primer moment, què ha de fer, quan i com. Dins d'aquesta nova normalitat docent, sense menysprear la utilitat i potencialitats que són pròpies de les diferents eines digitals, cal tenir molt clar i defensar que la universitat presencial, malgrat que alguns responsables polítics puguin pensar i/o desitjar tot el contrari, no està cridada a desaparèixer.

Front aquells que avui afirmen que la major part

de la interacció entre l'estudiantat i els professors a la universitat es dóna mitjançant internet, sembla arribada l'hora, sense obviar les virtuts de l'aprenentatge virtual, de posar en valor tot allò que de positiu té la docència presencial. L'ús de les classes online ha estat una bona solució al llarg dels mesos de confinament, i també ho serà mentre durin les recomanacions de distanciament social per afrontar la "nova normalitat docent". Ara bé, en contraposició a aquells que semblen abduïts per l'atractiu de la digitalització és oportú tenir ben present, ja que així ens ho reclama el propi alumnat, que és la raó de ser de la universitat, que el contacte humà està molt per sobre, encara avui, d'allò que ens pugui aportar la comunicació electrònica.

La comunicació presencial entre professorat i estudiants aporta un valor afegit impossible d'aconseguir de forma virtual. La pandèmia del coronavirus ens ha portat a usar les classes en línia com la millor de les solucions, però no la concebem com una alternativa. Tot i les virtuts de la docència online, l'acció d'ensenyar necessita la presencialitat. És innegable que la digitalització ha arribat a les nostres vides, també la docent, per quedar-se. Una altra cosa ben diferent és, però, que aquesta hagi de ser la base del "nou aprenentatge".

Una pantalla d'ordinador o una videoconferència no poden ni han de substituir mai una formació "cara a cara". Front algunes veus ministerials, qui sap si guiades per interessos particulars més o menys confessables, que semblen apostar per generalitzar el model de la UOC (fins i tot, per les tradicionals universitats presencials, com és el cas de la Universitat de Barcelona); creiem oportú no confondre la "nova normalitat docent" amb la idealització d'una digitalització que ens pugui portar a oblidar que la nostra missió, com a universitat pública presencial, també consisteix a contribuir, mitjançant el coneixement, a la formació d'una societat més intel·ligent, justa i solidària.

En contraposició a les i els que defensen que la universitat s'ha mudat o mudarà de forma immediata a

les cases; el nostre equip entenc, pel contrari, que la universitat ha entrat a les nostres cases, però en el benentès que ha de seguir sent un “lloc afectiu” on al costat de la transmissió de coneixements i l’aprenentatge d’habilitats, cada persona gaudeixi de la rica experiència d’una vida universitària cridada a forjar la seva pròpia identitat personal. Els temps canvien, però l’essència de la universitat segueix sent la mateixa i, en moments com l’actual, presidit per la incertesa, encara té més rellevància que mai.

Lluitarem amb responsabilitat per evitar que la UB es converteixi en una UOC. No deixarem que l’esforç de tota la comunitat universitària, amb errades i disfuncions puntuals i estructurals, sigui menyspreat per aquelles persones que, potser per la influència de certs lobbys, tenen al cap la idea de debilitar a les institucions presencials d’educació superior, curiosament aquelles que no només estan millor situades als rànquings internacionals, sinó que també gaudeixen d’una més alta aprovació i consideració per part de la ciutadania.

Que ningú ens confongui. Sota l’etiqueta d’una suposada “revolució educativa” i oportunitat derivada de la COVID-19, fonamentada als “ordinadors i YouTube”, ben podria amagar-se una freda reconversió econòmica de la universitat pública i la seva privatització encoberta. Evitem la imposició d’un model neoliberal, inspirat a la universitats privades nord-americanes, que acabi per destruir el model d’universitat científic i humanista d’arrel humboldtina que ha estat i és una de les institucions europees més necessàries per la ciutadania.

La universitat, com també ho és l’escola, és i ha de ser sociabilitat, de tal forma que no es pot substituir per monitors. Una altra cosa és tenir ben present, com no pot ser d’una altra forma, en ple segle XXI, que les tecnologies constitueixen un recurs imprescindible dins de la didàctica. Davant la nostra funció social no podem caure al parany de convertir la UB en una universitat en línia adreçada bàsicament a estudiants majors de 25 anys que compatibilitzen l’estudi amb el treball a temps complet i que, de

vegades, cursen un segon grau. Compromesos amb la qualitat de la UB, garantirem que les activitats acadèmiques i de recerca per les que la Universitat de Barcelona és reconeguda internacionalment es facin, aplicant el sentit comú, amb el major percentatge de presencialitat que sigui possible. Defensarem el dret a rebre i impartir docència presencial a la nostra universitat i, per descomptat, el manteniment de les pràctiques clíniques a la formació de Medicina i Ciències de la Salut, o d’aquelles altres pràctiques que són pròpies de l’àmbit de l’Educació.

Lluny d’un model d’universitat a distància fonamentalista, presidit per la pèrdua de vista del caràcter irrenunciable d’un ensenyament compartit a les aules i laboratoris, tenim molt clar que les noves tecnologies són i seran una eina útil a nivell formatiu, però que no s’han de convertir mai en el pilar fonamental del futur de l’educació, sinó en un complement. En aquest context, sense oblidar les tradicionals metodologies docents, inclosa la classe magistral, cada vegada resulta més imprescindible, prenent en consideració el protagonisme bàsic de l’alumnat i de les TIC, que el nostre professorat es familiaritzi amb l’ús de nous llenguatges i metodologies docents actives (aprenentatge autònom, aprenentatge col·laboratiu, aprenentatge entre iguals, aprenentatge servei (APS), elaboració de projectes, mentoria i tutoria, PBL, casos i simulacions, aula inversa i ludificació o gamificació); l’aprenentatge en entorns virtuals (LMS (Moodle), MOOC, Open Educational Resources, PLE (Entorns Personals d’Aprentatge), Portafolis digitals, simulacions, Web 2.0/3.0/Xarxes socials); l’aprenentatge professionalitzador (competències transversals, Pràcticum, PNT (Procediments Normalitzats de Treball); TFG i TFM); l’avaluació (autoavaluació, avaluació acreditativa, avaluació clínica objectiva estructura ACOE, avaluació continuada, avaluació entre iguals, avaluació formativa, instruments d’avaluació com ara les rúbriques), l’equip docent, i les analítiques d’aprenentatge/Learning analytics.

En paral·lel, el nostre PDI ha de veure simplificada

la seva actual càrrega de gestió burocràtica, rebre un adequat suport administratiu sobre el particular i gaudir d'una normativa senzilla i realista quant, per exemple, els plans docents, la normativa de permanència, els sistemes d'avaluació, o els plans d'acció tutorial.

També generarem i consolidarem una nova cultura de la INNOVACIÓ DOCENT fonamentada en la col·laboració, l'intercanvi d'experiències i metodologies de treball i la reflexió sobre situacions controvertides (equips docents). El professorat ha d'estar convençut del que fa i perquè ho fa. La innovació i la qualitat més que objectius, s'han d'entendre com a veritables requisits. És innegable que la UB, malgrat les dificultats i aprofitant l'oportunitat introduïda per l'EEES, ha estat capdavantera en matèria d'innovació, com així ho demostra la xarxa de grups d'innovació docent; però també ho és que això ha provocat, en no poques ocasions, un absurd increment de la burocràcia lligada a la nostra activitat docent, una excessiva proliferació de normatives gens fàcils de gestionar, i una notable dificultat per harmonitzar les activitats d'innovació docent, recerca en docència universitària i qualitat docent.

En aquest sentit, cal mantenir les vies de finançament de les iniciatives de millora, recerca en docència universitària i innovació; incorporar, progressivament, tècnics de gestió de la docència; i coordinar, estratègicament, tot evitant solapaments, les activitats i iniciatives de l'IDP-ICE (com ara, els projectes REDICE) i les del Programa de Recerca, Millora i Innovació en la Docència i l'Aprenentatge (RIMDA).

I en aquest terreny, si que cal aprofundir en les possibilitats que ens ofereix la transformació digital, promoure la coordinació del professorat, afavorir la difusió dels resultats de les iniciatives d'innovació docent i la seva aplicació i desenvolupar xarxes de grups multidisciplinaris que tinguin com a objectiu el coneixement sobre l'ensenyament universitari, l'estudi i avaluació de les activitats d'aprenentatge des de la perspectiva dels principals agents d'interacció universitària, la construcció de coneixement

transferible a partir de l'avaluació de projectes de recerca en docència universitària sobre desenvolupament i avaluació de competències, la relació entre l'ensenyament universitari i el món laboral, l'avaluació del procés d'ensenyament-aprenentatge, la motivació, el rendiment i engagement a l'Educació Superior, la perspectiva de gènere a la docència universitària, les aplicacions del Big Data, la transició a la Universitat, l'avaluació de la qualitat docent, la formació continuada del professorat universitari, els punts forts i febles de les TIC i/o xarxes socials en la pràctica docent, l'orientació i plans d'acció tutorial i la responsabilitat social a l'Educació Superior.

Una de les novetats en els plans d'estudi dels ensenyaments universitaris adaptats a l'EEES ha estat la introducció del Treballs de Final de Grau i Màster, com a requisit per a l'obtenció del títol. Alhora, però, aquesta introducció ha estat també un motiu de preocupació per a les universitats i un maldecap per les facultats. Els TFG i TFM han de tenir un clar caràcter finalista, es a dir, han de permetre que l'estudiantat pugui mostrar diferents competències, així com vincular-se, més directament, amb el món professional. Els costos en recursos humans (temps de dedicació del professorat) i materials per a la seva posada en funcionament han estat i són molt elevats. En conseqüència, cal posar remei al poc reconeixement actual de la feina que desenvolupa el professorat en el seguiment, tutorització i avaluació dels TFG i TFM. Quant als procediments per a la seva avaluació és necessari establir certs criteris generals que, malgrat la flexibilitat pròpia de cadascun dels àmbits de coneixement, permetin garantir una certa homogeneïtat. Sense oblidar, a efectes d'avaluació, el resultat final del treball, el ben cert és que també cal ponderar el seu procés d'elaboració. És evident que els centres més petits, en principi, ho tenen més fàcil que els més grans. En qualsevol cas, la utilització de rúbriques senzilles, clares i amb pocs criteris, però ben definits (disseny i projecte de treball inicial, seguiment dels aprenentatges, valoració del producte final, presentació, defensa i autoavaluació), pot atenuar els inconve-

nients propis d'aquells centres on hi ha un major volum d'estudiants.

També cal replantejar-se el funcionament de les pràctiques, tot ponderant la seva vessant educativa i de preparació (i orientació) cap a l'ocupabilitat del nostre estudiantat. Haurem de tenir ben present la necessitat de contemplar mesures especials per fer front al previsible coll d'ampolla que pugui generar-se, davant de l'increment dels ERTOS a les empreses i la situació generada per la Covid-19, quant a les pràctiques obligatòries als graus i màsters; així com tenir present que en els darrers anys la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social està centrant la seva atenció en el estudiants universitaris que han desenvolupat les seves funcions com a becaris de col·laboració als diferents campus (la pròpia UB ja ha hagut d'indemnitzar a una estudiant perquè la seva beca no tenia caràcter formatiu i ha dut a terme l'elaboració d'un nou reglament de beques de col·laboració).

És absolutament inacceptable que una universitat pública faci servir estudiants per ocupar autèntics llocs de treball, es a dir, per suplir part del seu personal d'administració i serveis ("falsos becaris"). Les beques de col·laboració, imprescindibles per a que moltes i molts estudiants puguin cursar el seus estudis universitaris, s'han de mantenir i potenciar. Ara bé, cal tenir molt clar el seu caràcter formatiu, de tal forma que han de tenir com a objectiu permetre a les i els estudiants aplicar i complementar els coneixements que hagin adquirit amb la seva formació acadèmica (completar els seus estudis), així com preparar l'estudiantat per a la seva inserció laboral.

Impulsarem els estudis de Doctorat i la nostra formació permanent o continuada, ja que ens aporten prestigi, generen ingressos i compleixen amb la funció social de donar resposta àgil a les necessitats de reciclatge professional, actualització dels sabers i adquisició de nous coneixements vinculats a les exigències del mercat laboral. Dissenyarem línies estratègiques que ens portin a fixar la complemen-

tarietat de la formació permanent en relació a la reglada, tot potenciant la seva difusió a tots els grups socials, d'edat i gènere. Tot i que la universitat, mitjançant la seva Agència de Postgrau, garanteix el compliment de l'exigència acadèmica d'aquesta oferta i vetlla per la seva coherència global; el cert és que encara tenim molt camí per recórrer quant a la millora de la seva gestió i coordinació i la visualització d'aquests programes vers la societat. El model que proposem per "vendre" la nostra formació complementària de qualitat es fonamentarà en quatre grans pilars: la planificació coordinada, la gestió centralitzada, la comunicació dirigida i la potenciació de la formació interna a les empreses.

Quant a la planificació de l'oferta, l'Agència de Postgrau ha de ser l'element catalitzador de la coordinació entre les facultats i les altres instàncies de la UB o del Grup UB que ofereixen formació a aquest nivell. És imprescindible tenir una oferta de formació complementària coordinada on les facultats han de jugar un paper cabdal pel que fa a detectar les necessitats i demandes formatives de cada moment. Hem d'evitar duplicitats en l'oferta, donar major visibilitat als cursos ja existents que poden complementar l'ensenyament d'un determinat programa, facilitar que les i els alumnes es puguin matricular en més d'un curs i realitzar-los de manera simultània, i fixar itineraris coherents dins d'un mateix àmbit de coneixement, de tal forma que l'estudiant pugui dur a terme una "planificació", a mig termini, de la seva formació continuada.

En relació a la gestió dels programes cal assenyalar que, actualment, aquesta recau en el centre o entitat responsable del programa, es a dir, les facultats, l'IDP-ICE, IL3-UB, els instituts universitaris, els centres adscrits a la institució i les entitats de la UB i del Grup UB que també imparteixen formació. Cadascuna d'aquestes unitats, davant dels mateixos processos bàsics i inherents a la gestió (matrícules, consulta de qualificacions, sol·licitud de títol), fa servir procediments i instruments diferents. Davant d'aquesta realitat, proposarem que la gestió de la formació complementària es dugui a terme de for-

ma centralitzada o, com a mínim, mitjançant una unificació de procediments i instruments que facilitin la vida de l'estudiantat (obrint el camí cap a la configuració de la “finestreta única” en la formació complementària). En aquest context, entenem que IL3 ha de configurar-se com un agent d'internacionalització de la nostra oferta acadèmica, tot encarregant-se de la gestió de la nostra oferta en línia.

Des de la perspectiva de la política de comunicació i màrqueting, dirigida a aquest tipus de formació, apostarem per una direcció que estableixi les prioritats, determini el calendari i executi el pla de comunicació global. I no ens oblidarem, en paral·lel, de dissenyar i potenciar el paper de la UB quant a la formació interna a les empreses, la qual cosa no tant sols ens ha de situar en una millor posició vers els reptes de la transferència i la innovació, sinó que també ha d'afavorir els nivells d'ocupabilitat del nostre estudiantat, així com la promoció de la participació i implicació d'institucions, organismes públics i privats i empreses en accions formatives (amb acords de finançament).

També analitzarem, cas per cas, des d'un prisma estratègic segons les particularitats de cadascun dels nostres àmbits acadèmics, aquelles opcions on pugui resultar útil i pràctic fer servir la formació a distància o semipresencial (cursos on-line o MOOCs). En qualsevol cas, aquestes accions puntuals no han de fer-nos oblidar que són una universitat presencial. Potenciarem la nostra Universitat de l'Experiència, tot un referent quant a la formació en l'edat avançada de la vida, tot afavorint la comunicació intergeneracional; els Serveis Lingüístics, orientats a assegurar la qualitat lingüística de la comunicació multilingüe institucional, revisar lingüísticament els textos científics del PDI, promocionar la llengua catalana i el multilingüisme, acollir lingüísticament i culturalment l'alumnat de mobilitat, planificar la formació presencial i virtual de la llengua catalana, oferir autoaprenentatge multilingüe, i dur a terme l'acreditació oficial dels coneixements de català; Estudis Hispànics, dedicat a la formació en llengua i cultura espanyola per a estudiants estrangers; els

Juliols, programa d'estiu obert a tothom que ofereix cursos de divulgació sobre temes interdisciplinaris d'actualitat i interès social; Gaudir UB i Alumni, al qual caldrà integrar a la vida quotidiana i convertir-lo en un servei a la comunitat universitària que sumi i ajudi a tots els nostres centres a millorar les seves prestacions formatives.

Al costat de les reflexions i propostes sobre política acadèmica que s'acaben d'exposar cal tenir present també aquelles altres que corresponen a la nostra **POLÍTICA DOCENT I LINGÜÍSTICA**.

En relació a la política docent, malgrat la inacció i passivitat de l'últim equip rectoral, la feina desenvolupada amb motiu de l'EEES ha estat molta i molt interessant. Es constata, per exemple, l'enorme interès per a la millora i innovació docents, així com l'esforç en la política d'informació sobre les accions a dur a terme. Malgrat tot, són molts els reptes que hem d'afrontar al camp de la política docent: detectar les mancances i àrees que necessiten canvis de cara al futur, millorar la gestió i comunicació de la informació ja disponible (millorar les webs, la informació als departaments, i aconseguir que el professorat conegui, realment, la informació penjada al portal de la docència), reforçar la informació sobre quines son les estratègies de l'AQU i dels propis organismes de qualitat de la UB per a la millora de la qualitat docent, i desenvolupar les connexions entre competències i perfils acadèmics i docents, així com entre els continguts i els diferents enfocaments metodològics. Les línies d'actuació específica es vinculen amb el seguiment i adaptació de l'EEES, la formació i avaluació del professorat, la millora, innovació i qualitat docent, els serveis docents, l'organització docent del GRAD i la gestió de la informació sobre l'ocupabilitat i inserció laboral del nostre estudiantat.

Cal fer un diagnòstic docent de la implantació de l'EEES. L'ensenyament en continguts s'ha de fer compatible amb la potenciació de les competències i habilitats del nostre estudiantat, tot millorant el coneixement per part del professorat de com l'en-

senyament per competències té un efecte sobre els perfils acadèmics i professionals de l'alumnat.

Des del punt de vista de la formació del professorat, mitjançant l'IDP-ICE durem a terme un estudi detallat de quins cursos han estat millor valorats, el que ens ha de facilitar detectar què és el que realment valoren les i els companys de la formació continuada; i també posarem en marxa un pla de potenciació de formació en terceres llengües, tot reflexionant sobre les característiques particulars d'ensenyar i aprendre en una llengua estrangera. Apostarem per una acurada formació del nostre personal novell, tot tenint present la introducció d'una certa "racionalització" quant a la càrrega de treball que aquesta implica per aquest personal al llarg de dos cursos acadèmics on, a més, imparteixen algunes classes i elaboren, en molts casos, la seva tesi doctoral. I afrontarem la necessitat de reconèixer de forma més explícita, amb una millor simetria amb la recerca, els mèrits de docència.

Pel que fa a la millora, innovació i qualitat docent, tema aquest molt lligat amb l'avaluació docent del professorat, apostarem, d'una banda, per la posada en comú de les bones pràctiques i experiències du-

tes a terme als diferents àmbits de coneixement; i, d'altra, per una reflexió sobre l'actual sistema d'avaluació del professorat, tot tenint present que cal implantar, com a Administració Pública, el seu caràcter obligatori, millorar els mecanismes d'obtenció de més informació (les enquestes de l'alumnat), i estudiar, en positiu (cursos de reciclatge), quina ha de ser la seva repercussió individual.

Des de la perspectiva d'integrar la gestió de la qualitat a l'activitat acadèmica durem a terme l'enfortiment dels plans de millora de les titulacions, tot assegurant la seva difusió entre els membres de la comunitat universitària. Farem possible, progressivament, la dotació efectiva de tècnics de qualitat als centres i potenciarem l'aplicació del estàndards de qualitat en el processos relacionats amb les activitats docents i d'aprenentatge. Fomentarem la cultura de la qualitat mitjançant el paper cabdal que cal atribuir a l'Agència de Polítiques i de Qualitat de la UB entre tots els agents implicats al procés docència-aprenentatge (PDI, àrees de gestió i alumnat).

En relació als serveis docents, apostarem per millorar la informació interna sobre serveis ja disponibles com, per exemple, el relatiu a la "detecció



de plagis”. I des de l'òptica de l'organització docent GRAD, millorarem la informació disponible al seu web i la seva relació amb el PDA (el qual, d'altra banda, ha d'obrir-se a una reforma per àmbits de coneixement, així com al reconeixement i posada en valor de la docència de qualitat).

Des del punt de vista de la POLÍTICA LINGÜÍSTICA, cal assenyalar que la UB és una institució amb una llarga experiència en la formació, acreditació i gestió lingüístiques (departaments de la Facultat de Filologia i Comunicació, departaments de la Facultat d'Educació, IDP-ICE, Serveis Lingüístics, que s'ocupen de l'ensenyament en català i de la gestió de l'oferta multilingüe, l'Escola d'Idiomes Moderns, centrada en l'ensenyament de llengües estrangeres, i Estudis Hispànics, consagrat a l'ensenyament del castellà per a estrangers), com així ho demostren les seves diferents normatives sobre la matèria i els diferents plans de llengües.

Al moment present, no aliè a les polítiques del Govern de la Generalitat, la nostra institució gira entorn de tres llengües principals (el català, com a predominant a l'administració i la docència; el castellà, amb un pes significatiu a nivell docent, sent hegemònic quant als materials d'estudi; i l'anglès que té un paper significatiu, en alguns àmbits de coneixement, respecte als materials d'estudi, la docència del tercer cicle i la formació de les nostres investigadores i els nostres investigadors).

En aquest context, cal refermar el nostre compromís amb el respecte del principi de transparència lingüística: la llengua anunciada no hauria de modificar-se. La major part del nostre professorat està acreditat per treballar en català i castellà, i un percentatge creixent ho està per fer-ho en anglès (cal vigilar que la política de captació de talent extern (Serra Húnter) no acabi per implicar una disminució substancial del professorat capacitat per impartir les classes en català).

Sens dubte, la política lingüística és un element important per configurar què som i cap a on volem anar com a institució. Mentre que la convivència

entre les diferents llengües de la nostra comunitat és clara i àmpliament acceptada; el cert és que existeix una necessitat de promoció de la nostra feina en recerca i docència lligada a la voluntat i vocació internacional de la UB. Aquesta política ha de tenir en compte les diferents llengües a potenciar a cadascun dels diferents àmbits de coneixement (en especial l'anglès), així com que mai haurà d'implementar-se, en aplicació de l'art. 35 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, a costa de la docència impartida en català. Una de les tasques que haurem d'afrontar consisteix a dissenyar i aplicar un nou Pla de Política Lingüística de la UB.

Apostarem, tot respectant l'EAC i els drets lingüístics que en deriven, per la potenciació d'un multilingüisme on el nostre estudiantat tingui un clar domini, tant oral com escrit, del català i del castellà, així com d'una tercera llengua (en especial, però no amb caràcter exclusiu, de l'anglès). Això no vol dir, però, que la universitat hagi de convertir-se en una “acadèmia d'idiomes”, sinó que cal reclamar, davant dels responsables educatius, que les i els estudiants ens arribin amb una suficient competència lingüística. Les dades disponibles indiquen que el nivell de coneixement d'anglès de l'alumnat de secundària de Catalunya continua millorant, la qual cosa fa preveure que l'administració no hagi de recórrer, de nou, a ressuscitar la seva polèmica mesura d'exigència del requisit lingüístic (condicionament de l'obtenció dels graus al fet de posseir un nivell B2 en alguna llengua estrangera). En aquesta línia, la nostra Escola d'Idiomes Moderns ha de jugar un paper cabdal quant a la perfecció i complement de la formació lingüística del nostre alumnat, tot acostant la seva oferta a les realitats econòmiques, socials i de conciliació.

Sent així, els propers anys, els principals objectius de la política lingüística de la UB, on la nostra Comissió de Política lingüística està cridada a jugar un paper rellevant, haurien de centrar-se en la promoció d'un plurilingüisme institucional, la poliglotització de la comunitat universitària, que ens obligarà a promoure les accions de formació, acreditació i

avaluació de llengües dels diferents col·lectius de la institució, el ferm manteniment del compromís de la UB envers la llengua pròpia, i la garantia de la qualitat lingüística dels productes de la Universitat de Barcelona, tot establint protocols amb els Serveis Lingüístics, Publicacions i Edicions i el CRAI.

Entre els nostres reptes cal situar els relatius al reforçament de l'avaluació de les polítiques lingüístiques, tot difonent les més reeixides i reconsiderant les menys exitoses; la necessitat de seguir donant suport a la docència, la recerca i la gestió plurilingüe de qualitat, la qual cosa ens ha de permetre atreure un nombre més significatiu d'estudiants i investigadors estrangers, però tenint molt present que aquesta acció no pot acabar per exercir una pressió excessiva sobre el català (hem de garantir que els graus de la UB es puguin cursar en català, molt especialment en els casos en què hagi més d'un grup); analitzar la dinàmica lingüística dels màsters, postgraus i cursos propis, sabent combinar l'ús de les llengües franques en els cursos de vocació internacional i les polítiques actives que afavoreixin l'ús del català en els cursos destinats a la població local; no oblidar, malgrat la captació de talent estranger, que la plena incorporació a la institució passa per assolir una competència lingüística adequada en la seva llengua pròpia i oficial; reforçar els incentius per a la utilització del català com a eina acadèmica, en especial quant als productes docents, de transferència i d'alta divulgació científica); i afrontar, amb seny i precaució, la captació d'alumnat estranger extracomunitari, ja que no sempre més és millor (pensem, per exemple, a certs casos d'alumnat extracomunitari que no compleix amb els mínims de competència lingüística i són vistos, de vegades, com una simple font de captació d'ingressos).

Amb l'objectiu de complir amb les directrius de la nostra política acadèmica, docent i lingüística, posarem en marxa un ampli ventall de **MESURES CONCRETES**:

1.- Disseny d'una política integradora, equitativa, de qualitat, amb implicació social, que fomenti

l'aprenentatge científic, tècnic, social, artístic i cultural, i orientada a la transferència de coneixement i a la inserció laboral.

2.- Actuació transversal de diferents vicerectorats que centri la seva atenció a cinc grans dimensions: docència i aprenentatge, transferència de coneixement, orientació internacional, dimensió social, i infraestructures i recursos.

3.- Valorització i reconeixement de la docència de qualitat.

4.- Valorització de la feina del professorat vers el seguiment, tutorització i avaluació dels TFG i TFM.

5.- Reducció de la càrrega burocràtica que pateix el professorat i simplificació de l'actual normativa acadèmic-docent.

6.- Incorporació progressiva de tècnics de gestió de la docència.

7.- Integració de la gestió de la qualitat a l'activitat acadèmica i potenciació del Servei de Garantia Interna de Qualitat SGIQ de les facultats.

8.- Eradicar la tendència de fer servir les beques de col·laboració per suplir la manca de personal d'administració i serveis (falsos becaris).

9.- Defensa, no incompatible amb certes experiències de formació en línia i de docència mixta, del nostre caràcter d'Universitat presencial.

10.- Garantir el dret a rebre i impartir una docència presencial, així com el caràcter presencial irrenunciable de les pràctiques clíniques o d'aquelles altres vinculades amb l'Educació.

11.- Disseny d'un nou mapa de titulacions (graus i màsters) que tingui present allò que necessiten la societat i l'economia, així com la tradició i el futur, i impuls dels nostres estudis de doctorat

- 12.-** Disseny d'un mapa formatiu global i d'un mapa d'actuació acadèmica per a cadascun dels nostres centres.
- 13.-** Aposta per una oferta de graus generalistes de qualitat (també de les dobles titulacions) que responguin a les necessitats socials i definició d'un model d'aprenentatge a la carta que inclogui, puntualment, la configuració de "graus oberts".
- 14.-** Potenciació de la formació transversal ("core" curriculum) mitjançant la ponderació de l'aprenentatge per mòduls.
- 15.-** Apostar per una oferta complementària de qualitat fonamentada en quatre grans pilars: planificació ordenada, gestió centralitzada, comunicació dirigida i potenciació de la formació interna a les empreses.
- 16.-** Potenciació de la Universitat de l'Experiència, els Serveis Lingüístics, Estudis Hispànics, Els Julols, Gaudir UB i Alumni.
- 17.-** Reforçament de les iniciatives docents orientades a afavorir l'ocupabilitat i inserció laboral de les i els nostres estudiants.
- 18.-** Replantejament de les pràctiques, tot potenciant la seva vessant educativa i de preparació, orientant-les cap a l'ocupabilitat.
- 19.-** Tenir present la necessitat de contemplar mesures especials per fer front al coll d'ampolla que pugui generar-se, davant de l'increment exponencial dels ERTOS a les empreses i a la situació generada per la COVID-19, quant a les pràctiques obligatòries als màsters i graus.
- 20.-** Consolidació i foment de l'orientació i consell a l'alumnat a través d'una tutorització desformalitzada, o bé mitjançant el desplegament complet de programes com ara el PAT o de tutorització entre iguals.
- 21.-** Consolidació a la nostra oferta docent de la perspectiva de gènere i la conscienciació vers els objectius de desenvolupament sostenible i valors ètics.
- 22.-** Coordinació de les activitats i iniciatives de l'IDP-ICE i d'aquelles altres que són pròpies del RIM-DA
- 23.-** Dur a terme un diagnòstic docent de la internacionalització i de l'EEES.
- 24.-** Consolidar una cultura de la innovació docent.
- 25.-** Aposta per un model que combini les metodologies docents clàssiques i l'ús de llenguatges i metodologies docents actives, l'aprenentatge en entorns virtuals, les noves modalitats d'avaluació, la configuració d'equips docents i les learning analytics.
- 26.-** Potenciació, amb criteris racionals, de la formació del professorat novell.
- 27.-** Reflexionar sobre l'actual sistema d'avaluació del professorat, tot tenint present que cal millorar els mecanismes d'obtenció d'informació i analitzar la conveniència quant a la seva obligatorietat i repercussions en positiu a nivell individual.
- 28.-** Perfeccionament del sistema de detecció de plagis.
- 29.-** Adaptació del PDA a les característiques particulars de cadascun dels nostres àmbits de coneixement tot incorporant, en paral·lel, el reconeixement real d'allò que implica la direcció dels TFG i TFM, així com de les tesis doctorals.
- 30.-** Disseny i aplicació d'un nou Pla de Política Lingüística de la Universitat de Barcelona.
- 31.-** Promoció del plurilingüisme institucional i compromís de la institució envers el català.

32.- Poliglòtització de la comunitat universitària mitjançant la promoció d'activitats de formació, així com l'acreditació i avaluació de llengües dels diferents col·lectius de la comunitat universitària.

33.- Compromís amb el respecte del principi de transparència lingüística.

34.- Apostar, tot respectant l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i els drets lingüístics que en deriven, per la potenciació d'un multilingüisme on el nostre estudiantat tingui un clar domini, tant oral com escrit, del català i del castellà, així com d'una tercera llengua que hauria d'acreditar-se amb l'aprovació del Batxillerat (en especial, però no amb caràcter exclusiu, de l'anglès).

35.- Reforçament de l'avaluació de les polítiques lingüístiques, així com d'aquelles altres que ens han

de permetre captar talent extern, però sense exercir una pressió excessiva sobre el català.

36.- Garantir que els graus de la UB es puguin cursar en català, molt especialment en els casos en què hagi més d'un grup.

37.- Analitzar la dinàmica lingüística dels màsters, postgraus i cursos propis, tot sabent combinar les llengües franques en els cursos de vocació internacional i les polítiques actives que afavoreixin l'ús del català en els cursos destinats a la població local.

38.- Garantir la qualitat lingüística dels productes de la UB, tot establint protocols amb els Serveis Lingüístics, Publicacions i Edicions i el CRAI; així com afavorir l'ús del català en productes docents, de transferència i d'alta divulgació científica.



2.2. RECERCA I DIVULGACIÓ CIENTÍFICA

UNA DE LES PRINCIPALS MISSIONS de la Universitat ha de ser la de generar coneixement mitjançant la investigació. La UB ha de seguir apostant per ser una Universitat capdavantera i intensiva en recerca. Destinar recursos per a la recerca és apostar pel futur. Com a conseqüència del seu persistent infrafinançament, les universitats públiques catalanes no poden desenvolupar tot el potencial i capacitat de les seves estructures de recerca, sobre tot dels instituts universitaris, així com tampoc dotar-los d'una mínima sostenibilitat financera. La situació és ben diferent quant a aquells centres de recerca identificats com a CERCA, creats o participats per la Generalitat, que gaudeixen d'un triple sistema de finançament per part de l'administració: fons basals, personal a través del programa ICREA i del professorat cedit per les universitats, i finançament prioritzat en algunes convocatòries competitives (SGR). Tant és així, que el suport a les investigacions sembla dependre molt més de la institució on es desenvolupen, que del seu veritable rendiment i de la seva qualitat científiques.

El model de recerca de Catalunya no s'inicia ni amb la creació dels contractes ICREA ni tampoc amb l'organització dels centres de recerca CERCA, ambdós acompanyats de forts inversions; sinó amb l'esforç d'aquella investigació universitària, no sempre justament reconeguda, que ha estat promoguda pels grups incorporats als departaments universitaris i als seus centres d'investigació. Això no vol dir, però, que la universitat pugui seguir funcionant, en ple segle XXI, únicament amb les seves estructures pròpies. Cal assolir, en conseqüència, un pacte entre les institucions universitàries i l'administració per aconseguir definir, amb sentit comú, el sistema català de recerca.

Un pacte capaç de ponderar, en positiu, allò que han

“La UB ha de seguir apostant per ser una Universitat capdavantera i intensiva en recerca”

“La UB és la universitat pública que genera, anualment, el major volum de producció científica a Catalunya i Espanya. Malauradament, dita producció no s'ha acompanyat d'un ambiciós Pla Director de Divulgació Científica”

tingut i tenen de bo els centres CERCA, però també de posar en valor a totes i tots els investigadors universitaris que, amb un més que notable esforç i condicions gens ideals (per no dir precàries), han desenvolupat i desenvolupen, sense desatendre les seves obligacions docents i de gestió, les activitats de recerca a la universitat. La UB no pot callar davant de la cada vegada més evident “externalització” de la investigació, però també ha de ser capaç, allunyant-se de còmodes immobilismes, de reformar i obrir les seves actuals estructures de recerca.

Hem de saber aprofitar l'aprovació del Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement per “moure peça” i participar, activament, a la redefinició del sistema de recerca a Catalunya. Per fer-ho, hem de tenir ben present que dels 49 instituts de recerca universitaris que constitueixen l'estructura basal de recerca, prop d'un terç són centres CERCA vinculats a les universitats. Sent així, defensem un model de recerca més integrat, sostenible i amb un finançament basal suficient que també arribi i es consolidi a la universitat. Un model on les activitats i missions de recerca han de ser liderades per les universitats, tot tenint present que ho hauran de fer més enllà dels seus propis campus. Sembla arribada l'hora, per exemple, que les universitats siguin capaces de modificar les seves tradicionals estructures de recerca, fortament basades a disciplines o subdisciplines acadèmiques, per fomentar instituts de recerca multidisciplinaris tant en el seu sí com amb l'obertura a d'altres institucions per generar els millors entorns per a la recerca i la ciència.

Sota la cobertura de l'autonomia universitària no podem defensar visions unilaterals o fitades de la recerca, lligades a cada universitat, però tampoc acceptar, acríticament, que l'administració dugui a terme un “buidatge de contingut” d'allò que ha estat, és i ha de seguir sent el paper de la universitat vers la investigació. Només així serem capaços, com a país, de generar un cercle virtuós entre universitats, centres de recerca i empreses que ens permeti situar-nos, internacionalment, en l'economia del coneixement.

En aquest context, hem de definir, com a universitat, la nostra estratègia de recerca, tot tenint present un principi de flexibilitat en funció de les característiques particulars que corresponen a cadascun dels nostres àmbits de coneixement (Pla estratègic de recerca). Per afrontar nous reptes, també hem de fer servir noves aproximacions i impulsar noves maneres d'organitzar i gestionar la recerca. Eines i estructures del passat segurament no són ja les més adequades.

La millora dels recursos, dels equipaments i de les matèries primeres ens ha de permetre dur a terme una recerca oberta i competitiva. La investigació s'ha de promoure i potenciar a tots els àmbits de coneixement, ja que representa la font fonamental en el procés d'innovació i contribueix al progrés de la nostra societat. La recerca, a més, també juga una paper essencial quant a l'enfortiment de la visibilitat i prestigi de la nostra institució, així com constitueix un factor clau vers la captació d'estudiants, professorat, personal investigador i recursos econòmics. Sense renunciar a la recerca aplicada, gens menyspreable davant de la reducció de recursos públics que pateix la universitat, ens esforçarem per mantenir i potenciar la recerca bàsica, la investigació interdisciplinària i les línies d'interès social vinculades amb el tercer sector, la protecció dels més desfavorits, la igualtat, la sostenibilitat i la cooperació.

El foment d'una recerca de qualitat, amb reconeixement internacional, ens exigeix desenvolupar una política científica orientada tant a consolidar i millorar la màxima competitivitat dels nostres grups de recerca, com a facilitar la promoció i lideratge de la UB quant al debat sobre el model de recerca pública del país.

Aquest procés per potenciar la generació de coneixement, que ens exigirà coordinar-nos amb la Generalitat i l'àrea metropolitana, així com explorar la cerca responsable de fons mitjançant el mecenatge, presenta dues components: l'estratègica, orientada a la vigilància de l'entorn, que consisteix a identifi-

car les tendències en recerca i innovació, els reptes emergents i les línies prioritàries de finançament (suport proactiu), el disseny del concepte per part dels equips de recerca que esbossen els seus projectes en funció de la informació prèvia estructurada, i el foment de la relació entre persones i equips, amb incorporació i compromís de socis; i l'operativa, dirigida a planificar i estructurar els projectes i cercar el finançament per posar-los en marxa i desenvolupar-los, la seva execució eficient, i la valorització dels seus resultats amb criteris acadèmics, socials (publicacions, patents, llicències) i econòmics (rendició de comptes a través de la justificació de les inversions dutes a terme i l'elaboració d'informes finals i/o auditories).

Els objectius estratègics de la nostra política de recerca són: la internacionalització, la interdisciplinarietat, la igualtat efectiva entre dones i homes, la potenciació dels CCiT, la cooperació entre el personal investigador de la comunitat UB (departaments i instituts), l'estímul dels vincles Universitat-Empresa, i una adequada política de comunicació científica. Per aconseguir-los és inajornable reforçar la figura de les investigadores i els investigadors en formació, potenciar la mobilitat internacional, fomentar la participació del personal investigador en xarxes i organitzacions internacionals, com ara la LERU, o EUROLIFE, i recolzar el programa de retenció de talent i el Doctorat. En aquest marc, no ens oblidarem de donar suport a les activitats de recerca en l'àmbit de les Humanitats, les Arts i les Ciències Socials.

Quant a les unitats orgàniques vinculades amb la recerca, apostarem per defensar i afavorir la coordinació recíproca entre departaments i instituts de recerca. La coordinació i col·laboració entre facultats, departaments i instituts de recerca ens ha de permetre, per extensió, maximitzar l'ús de les infraestructures de recerca (generarem un directori d'espais per la investigació, tot definint les directrius per optimitzar el seu ús).

Reorganitzarem els recursos administratius vincu-

lats amb la recerca i la innovació, tot incorporant nous perfils que ens permetin aprofitar, per sobre de tot, el talent intern dels membres del PAS, fomentar la implementació de plans de formació específics i només, com a darrera opció, la incorporació de talent extern.

Pel que fa a les unitats de suport a la recerca combinarem el suport proactiu (informació, promoció i recolzament als grups de recerca), la gestió reactiva (comandes, compres, manteniment, reparacions, viatges, dietes, facturació) i la rendició de comptes (informes finals i auditories). Apostem per generalitzar la figura del gestor de projectes, qui serà l'encarregat tant de cercar recursos econòmics, com d'afrontar la seva gestió econòmica, així com per potenciar l'Oficina de Gestió de la Recerca (OGR) i l'Oficina de Projectes Internacionals de Recerca (OPIR).

Instarem al Govern de la Generalitat a desenvolupar una política i mapa d'instituts del territori i, com a institució, a nivell intern, desenvoluparem el marc regulador de la creació, organització, funcionament i avaluació de les estructures de recerca i transferència de coneixement i tecnologia: instituts de recerca, centres de recerca, observatoris, centres de documentació i centres de transferència de coneixement i tecnologia (en aquest sentit, caldrà tenir present la recent normativa aprovada pel Consell de Govern amb data 7 d'octubre de 2020).

La nostra unitat per excel·lència, actualment, són els grups de recerca. Cal tenir present, però, que alguns d'aquests grups de recerca, per interessos comuns, s'han integrat en instituts, mentre que d'altres han optat per no fer-ho, cosa que no ha de comportar, automàticament, una diferent consideració vers la qualitat de les seves activitats i accions. Apostem per consolidar la recerca dels grups precompetitius, tot recuperant les activitats de promoció i fent possible que els joves investigadors els liderin, així com per mantenir i potenciar la dels grups consolidats.

Des de la perspectiva dels instituts de recerca, els

participats tenen reconeixement oficial i una autonomia funcional molt més gran que els propis. Quant als participats defensarem la correcció de la descoordinació que, de vegades, es constata entre les diferents institucions participants, així com reforçarem, en alguns casos puntuals, el sentiment de pertinença a la Universitat de Barcelona del personal que prové de la nostra institució.

En el cas dels instituts propis, resoldrem el seu encaix dins de l'organigrama de la Universitat de Barcelona. El debat sobre les funcions dels instituts propis i la seva coordinació amb la resta d'estructures acadèmiques es durà a terme dins d'una comissió específica amb composició paritària de les direccions dels departaments i instituts. Aquesta comissió es plantejarà, entre d'altres temes, tot partint de la nova normativa de creació i funcionament de les estructures internes de recerca i de transferència de la Universitat de Barcelona (octubre de 2020) el paper del instituts en relació als recursos humans de la UB, la gestió del contracte programa dels instituts, la definició del paper quant a les polítiques de gestió i dotació de nous equipaments dels CCiT, la gestió dels espais de recerca, o la raonable implicació de les estructures de recerca dins del govern de la UB. Entenem, com a punt de partida en aquest debat que, al moment actual, no és factible substituir els departaments per instituts de recerca, així com tampoc apostar per la potenciació dels departaments en detriment dels instituts de recerca. De fet, estimem que cal aprofitar els instituts per relacionar i coordinar, multidisciplinàriament, els grups de recerca; i aprofitar els departaments per reconèixer l'expertesa del personal investigador per àmbits de coneixement i per valoritzar la pròpia universitat.

Des de l'òptica de la recerca, millorarem el paper estratègic del CRAI i de les bases de dades quant a la seva generació, així com el funcionament de la nostra Escola de Doctorat; potenciarem la bona relació, ja consolidada, entre la UB i l'àmplia xarxa d'hospitals i centres de salut, així com les col·laboracions amb instituts CERCA i sanitaris i amb les empreses;

i potenciarem les accions de fundraising i el sistema d'Open Acces.

La UB és la universitat pública que genera, anualment, el major volum de producció científica a Catalunya i Espanya. Malauradament, a diferència d'altres universitats menys intensives a nivell de recerca, no és capaç de comunicar i difondre aquesta producció, així com tampoc capitalitzar-la socialment. Davant d'aquest context, cal garantir la correcta comunicació i difusió digital de la UB, així com de la seva producció científica. Per fer-ho crearem una plataforma oberta que reculli de forma actualitzada la producció científica del personal docent i investigador, tot assenyalant al registre de cada ítem la descripció dels seus factors d'impacte i els canals per a la seva difusió en xarxes socials.

L'anomenada Ciència Oberta incorpora canvis substancials vers la recerca. De fet, els resultats de la recerca amb fons públics han de ser accessibles a tota la societat, així com l'accés obert a les dades obtingudes de la recerca permet la seva validació, preservació i reutilització. Les dades i resultats de la recerca han d'esdevenir un actiu públic. D'igual forma, dins del concepte de ciència oberta també cal atribuir una gran importància al foment de la participació de la societat a la recerca i la innovació, la qual cosa ens ha de permetre incrementar la cultura científica com a instrument cabdal per formar una societat responsable i crítica.

Ja és hora de fomentar la divulgació científica a la Universitat de Barcelona. Entre les missions de la universitat, com indica l'Estatut UB, hi ha la difusió i divulgació del coneixement, la ciència i la cultura a través d'activitats que s'adrecen al conjunt de la societat. Això implica, entre d'altres coses, el retiment de comptes dels grups de recerca davant de la societat, la difusió del coneixement científic i humanístic a la població en general i, finalment, la creació d'una imatge positiva de les i els nostres investigadors. Entenem que aquestes accions de comunicació i divulgació són estratègiques i que la UB les ha de tractar com a tals mitjançant un pla director es-

pecífic de divulgació científica.

Encara avui, malgrat algunes accions puntuals, el diagnòstic de l'estat actual de la divulgació a la UB es basa fonamentalment al voluntarisme, la desconexió institucional, la manca de reconeixement per les i els divulgadors i l'absència d'una real projecció de la marca de "divulgació UB". Hem de ser conscients de les nostres actuals debilitats, internes i externes, així com de les nostres fortaleses (prestigi, recursos, divulgadors científics amb reconeguda experiència, instituts de recerca ben valorats) i oportunitats (voluntat de la població de comprendre les noves tecnologies i avenços científics i possibilitat d'enfortir la imatge de la UB com a institució implicada en el creixement social).

Amb l'objectiu de complir amb les directrius de la nostra política de recerca, posarem en marxa un ampli ventall de **MESURES CONCRETES** orientades a millorar la seva qualitat:

- 1.-** Aprofitar l'aprovació del Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement per "moure peça" i participar, activament, al disseny d'un nou sistema de recerca de Catalunya més integrat, sostenible i amb un finançament basal que també arribi i es consolidi a les universitats.
- 2.-** Incrementar els recursos per a la recerca mitjançant la cerca proactiva del mecenatge i la potenciació de les accions de fundraising.
- 3.-** Definir l'estratègia de recerca de la UB, tot tenint present un principi de flexibilitat en funció de les característiques particulars que corresponen a cadascun dels nostres àmbits de coneixement.
- 4.-** Constituir una comissió específica encarregada de dissenyar les directrius sobre les quals han de girar les funcions dels instituts i la seva coordinació amb les facultats i departaments.
- 5.-** Corregir la descoordinació que, de vegades, es pot constatar entre els diferents participants als instituts participats, així com reforçar, en casos puntuals, el sentiment de pertinença a la UB del personal de la nostra institució que forma part dels instituts participats.
- 6.-** Resoldre l'encaix dels instituts propis dins del nostre organigrama de recerca, tot desenvolupant l'aplicació de la nova normativa de creació i funcionament de les estructures internes de recerca i transferència de la Universitat de Barcelona (aprovada el 7 d'octubre de 2020)
- 7.-** Potenciar la bona relació, ja consolidada, entre la UB i l'àmplia xarxa d'hospitals i centres de salut, així com les col·laboracions amb instituts CERCA i sanitaris i amb les empreses.
- 8.-** Aprofitar els instituts per relacionar i coordinar grups de recerca multidisciplinaris, transversals i internacionals.
- 9.-** Partir dels departaments per reconèixer l'expertesa del personal investigador per àmbits de coneixement i per valoritzar la pròpia universitat.
- 10.-** Potenciar i reorganitzar els Centres Científics i Tecnològics de la Universitat de Barcelona.
- 11.-** Definir la carrera investigadora a la UB, així com potenciar i fer visible la figura del personal investigador en formació.
- 12.-** Fomentar la mobilitat del nostre personal investigador, així com dels investigadors internacionals a la UB.
- 13.-** Impulsar el suport proactiu a la recerca mitjançant la potenciació de la figura del "promotor o gestor de projectes", així com de l'Oficina de Gestió de la Recerca (OGR) i l'Oficina de Projectes Internacionals de Recerca (OPIR).
- 14.-** Replantejar l'avaluació de la recerca segons les particularitats dels diferents àmbits de coneixement.

15.- Reorganitzar els recursos administratius vinculats amb la recerca i la innovació, tot incorporant nous perfils que permetin aprofitar, per sobre de tot, el talent intern del nostre PAS, fomentar la implementació de plans de formació específics i no-més, com a darrera opció, la incorporació de talent extern.

16.- Elaborar un directori d'espais per a la investigació, tot definint les directrius per optimitzar el seu ús.

17.- Afavorir i donar suport a les activitats de recerca en l'àmbit de les Arts, les Humanitats i les Ciències Socials i Jurídiques.

18.- Foment de la perspectiva de gènere i conscienciació vers els objectius de desenvolupament sosten-

nible en l'avaluació PDA de la recerca.

19.- Vetllar per la representació de la recerca als òrgans de govern de la UB.

20.- Consolidar la UB com una de les més dinàmiques a la LERU i d'altres xarxes científiques internacionals.

21.- Millorar l'actual funcionament de l'Escola de Doctorat.

22.- Promoure la divulgació dels resultats de la recerca i de la cultura científica entre la comunitat universitària i la societat en general (pla director de divulgació científica) i potenciar el Sistema Open Access.



“La pròpia responsabilitat social de la universitat fa que aquesta hagi de procurar que la investigació es transformi en benestar social, econòmic i cultural”

“Tenim un gran potencial, però ens ho hem de creure per convertir-nos en un centre rellevant en matèria de transferència i innovació. Cal passar d’un model de gestió de la transferència a un model dinamitzador de la innovació”

2.3. TRANSFERÈNCIA, INNOVACIÓ I EMPRENEDORIA

LA TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENT I TECNOLOGIA, com a tercera gran missió de la Universitat, requereix una política científica potent i global, així com sistemes àgils i flexibles que ens permetin traslladar els seus resultats al conjunt de la societat. Aquesta missió universitària inclou totes aquelles activitats orientades a traslladar el coneixement, les habilitats i les possibilitats d’innovació a la societat. La pròpia responsabilitat social de la universitat fa que aquesta hagi de procurar que la investigació que duu a terme es transformi en benestar social, econòmic i cultural, tot construint ponts amb el teixit productiu i social mitjançant la transferència i l’exploració dels resultats de la recerca i l’ús de plataformes tecnològiques.

Els darrers anys, aquesta transferència s’ha combinat amb l’emprenedoria (també amb la de base orientada als riscos d’exclusió de persones i col·lectius, el respecte de la sostenibilitat, i l’anàlisi dels fonaments de l’anomenada economia verda o de l’economia col·laboradora) i la relació evolutiva entre el món de la recerca, la empresa i la societat (partnership contínuum). Incorporarem la transferència i innovació com a nou tronc de dedicació, tant del personal docent i investigador com del personal qualificat. En aquesta línia, prestarem atenció a la creació, amb motiu de la nova normativa de creació i funcionament de les estructures internes de recerca i transferència de la Universitat de Barcelona (octubre de 2020), d’una nova estructura: els centres de transferència de coneixement i tecnologia, que consisteixen en un equipament singular (planta pilot, línia de producció, mitjans científics, tecnològics, artístics i socials, singulars) que ens ha de permetre realitzar transferència de coneixement a la societat i ordenar i garantir aquest fet quant al grup/s i/o institut de recerca que la promoguin.

La construcció d'aquest ecosistema de coneixement exigeix que el sistema universitari sàpiga adaptar-se als canvis socials i del mercat de treball, així com que el sector empresarial acabi per entendre que ha d'interactuar amb les missions de la Universitat. Eficiència i responsabilitat han de donar-se la mà en benefici de l'assoliment, fruit d'un nou contracte social, del benestar de la ciutadania. La UB ha de col·laborar, tot defensant el seu paper i interessos, a la generació d'un cercle virtuós entre universitats, centres de recerca i empreses que ens permeti situar-nos en l'economia del coneixement i assolir, per extensió, un gran impacte social. I ho ha de fer, en tot cas, sense oblidar que som una institució al servei de la veritat.

Com ens ha demostrat la gestió de la COVID-19, la societat necessita la universitat i la universitat, avui més que mai, necessita tenir presència a la societat, relacionar-se amb el seu entorn productiu i social i explotar els resultats de recerca i l'ús de plataformes tecnològiques. El coneixement i la innovació són decisius per garantir un desenvolupament econòmic i social. Per aquest motiu, precisament, ens dotarem d'un vicerectorat específic de transferència, innovació i empenedoria, així com elaborarem i desplegarem, mitjançant la creació d'un Consell d'Innovació i Empenedoria de la UB, el Pla estratègic sectorial de transferència, innovació i empenedoria 2020-2024.

És cert que la UB està entre les vuitanta primeres universitats d'Europa en innovació i que ocupa la primera posició a nivell estatal en aquesta categoria (dades incorporades en la quarta edició del rànquing Reuters Top 100: Europe's Most Innovative Universities). També és cert que els darrers anys el nombre de patents ha anat creixent i que durant el període 2016/2018 s'han llicenciat unes 40 tecnologies i s'han creat set noves spin-offs. D'altra banda, nou grups de la UB tenen actualment el segell TEC-NIO de la Generalitat de Catalunya: Centre d'Enginyeria de Microsistemes per a Instrumentació i Control (CEMIC), el Centre de Projectió Tèrmica (CPT), el Centre de Recerca en Tecnologia Cel·lular i Mole-

cular (CELLTEC), el Centre de Producció i Validació de Teràpies Avançades (CREATIO), el Centre de Recerca en Toxicologia (CERETOX), Data Science@UB, el Centre de Disseny i Optimització de Processos i Materials (DIOPMA), el Sevei de Desenvolupament del Medicament (SDM), i Isòtops Estables i Mineralogia (MAiMA).

Tot i que aquestes dades són encoratjadores, el ben cert és que no estan a l'alçada del indicadors de recerca de la institució. Hi ha desenes d'universitats europees de països com Holanda, Bèlgica, França o Dinamarca, amb dimensions i volums de recerca similars o inferiors als de la Universitat de Barcelona, però que presenten uns resultats de transferència i innovació molt superiors als nostres. Igualment, cal no oblidar que la innovació té molt poc recorregut en àmbits com els de les arts, humanitats i ciències socials, tot i l'enorme potencial que correspon a diferents sectors: educació, lingüística, ciències socials i ciències econòmiques i jurídiques.

D'altra banda, el context tampoc no ajuda. Més enllà del sotrac que ha representat i representarà la COVID-19, segons recull el darrer informe sobre transferència de tecnologia i empresa elaborat per la Fundació Mobile World Capital Barcelona (MWCB), Espanya és el 12è país del món en producció científica, amb prop de 100.000 publicacions l'any 2018, però aquesta intensa activitat no es tradueix prou en innovació. Tant és així, que de les 10.000 empreses que van invertir en R+D+I al país, només el 5,5% van triar universitats com a proveïdors de coneixement, de tal forma que la inversió d'un euro en R+D genera a Espanya uns ingressos vuit vegades menors que a la mitjana d'Europa. Finalment, la limitada activitat d'innovació i transferència de la nostra institució també té a veure amb la poca cultura empenedora de gran part del món acadèmic, el fet que encara no es percep per part del PDI com activitat prioritària, la càrrega docent i de gestió que assumeix el nostre personal, i el propi envelliment de les plantilles de professorat i de personal d'administració i serveis. Això respon, en bona mesura, però no exclusivament, al fet que la nostra inversió pública en R+D és

d'un 1,2%, molt lluny de la que és pròpia de països com Alemanya o Suècia (per sobre del 3%) o, fins i tot, de Turquia i Eslovènia (on arriba a l'1,8%). La innovació, entesa com a transferència que arriba al mercat, exigeix un compromís entre tots els agents implicats. Sense universitat no hi ha país, i sense indústria no es progressa, ni a nivell econòmic ni social. La universitat com a agent social i econòmic de primer ordre contribueix, segons dades de la LERU, amb 71.200 milions d'euros al Valor Afegit Brut Europeu i té una incidència sobre 900.000 llocs de treball (en el cas de la UB genera unes aportacions de 205 milions d'euros al Valor Afegit Brut Català i 5.111 llocs de treball; 270 milions al Valor Afegit Brut Espanyol i 6.590 llocs de treball; i 338 milions al Valor Afegit Brut Europeu i 8.250 llocs de treball). Sent així, hem de fer una aposta decidida per la transferència de coneixement i tecnologia, posant l'accent en la creació d'ocupació.

Front la realitat que acabem d'exposar, apostem per un model de quàdruple hèlix amb una clara interconnexió i dependència recíproca entre la universitat, el govern, el teixit productiu i la societat. La UB ha d'apostar decididament pel foment d'una transferència orientada a la creació d'ocupació i l'apertura de noves oportunitats de negoci. Hem de superar l'encara limitada capacitat d'innovació de la institució. En aquesta tasca, tampoc ens hem d'oblidar del fet que la transferència no tant sols és un motor de millora social, sinó també una important font d'ingressos futurs.

Tenim un gran potencial, però ens ho hem de creure per convertir-nos en un centre rellevant en matèria de transferència i innovació, ja que partim d'un alt i reconegut nivell científic. Som bons en publicacions i tenim potencial per transferir. Ara bé, per aconseguir-lo necessitem situar als investigadors i les investigadores dins de l'ecosistema de la innovació i incrementar la nostra inversió. Proposem passar d'un model de gestió de la transferència, a un model dinamitzador de la innovació on el nostre personal investigador sigui capaç d'interactuar, dinàmicament, amb emprenedors, empreses, insti-

tucions, inversors, pimes i start-ups.

A Catalunya, aquest objectiu ho tenim al nostre abast, com així ho demostren diferents empreses ubicades al país i vinculades amb internet, les noves tecnologies i el sector biotecnològic; però necessitem afrontar una "nova modernització" sustentada en un nou paradigma: el desenvolupament basat en el coneixement, la innovació i l'esperit emprenedor. L'objectiu final ha de ser que les empreses siguin capaces d'identificar les noves tecnologies que necessiten per a desenvolupar nous productes i processos, ja sigui a través de l'adquisició o explotació de patents, la contractació de projectes d'R+D+I, o el contacte directe amb spin-offs i la creació de noves empreses.

Per afrontar adequadament aquest canvi de pensament, cal exigir que l'administració defineixi els elements d'una política industrial moderna i innovadora. Caldrà prestar, a més, una especial atenció als sectors estratègics, així com incrementar les inversions públiques en R+D, i promoure plans especials per a la incorporació, recuperació i consolidació del talent científic. La Universitat de Barcelona ha de col·laborar i interactuar, quant a la transferència de coneixement i tecnologia, amb d'altres institucions universitàries, nacionals o internacionals, centres de recerca públics i privats, i amb les empreses.

Moltes i molts investigadors desitgen que la seva recerca arribi a les persones, de vegades en forma de medicaments, o bé solucionant problemes tecnològics o socials. La seva recerca funciona, però cal que aprenguin i entenguin que l'han de fer arribar al mercat, ja sigui mitjançant la participació a una empresa ja existent, be a través de la creació d'una de nova. De forma paral·lela, les empreses, que necessiten innovar per créixer, han de prendre consciència que ho han de fer molt més obertes cap a la investigació universitària, ja que aquesta pot transformar-les, en positiu, a través de diferents propostes de valor científic. Les empreses no han de tenir por a les i els investigadors, sinó que els han d'ajudar i posar en valor la seva investigació.

El coll d'ampolla, sense oblidar l'accés al capital i al finançament, tant públic com privat, rau en el desconeixement mutu entre universitat i empresa. Farem el necessari per acabar amb aquesta desconfiança mútua i l'absència, de vegades, d'un vocabulari comú. Hem de fer possible la creació i consolidació d'espais de col·laboració constructiva. Avui dia, no cal que aquests espais siguin físics, sinó que els podem gestionar a través de seminaris, actes de partnering, jornades informatives, programes de mentoring per part dels emprenedors científics amb més experiència, sessions dinàmiques de reptes i desafiaments, i l'aplicació de noves eines pròpies de la realitat digital (transferència de coneixement 2.0).

Necessitem enfortir el diàleg amb les i els emprenedors, els inversors/es i les i els empresaris. Hem de fer possible que funcioni la col·laboració Universitat-Empresa. Per fer-ho, més enllà de potenciar la inserció de les nostres doctores i els nostres doctors dins del teixit econòmic; necessitem, en primer lloc, identificar quins reptes tenen les empreses, a curt, mig i llarg termini, ja que només així serà possible aportar solucions pràctiques als seus problemes de producció; en segon lloc, que el nostre personal investigador sigui capaç de pensar en termes de valor de producte; i, en tercer i últim lloc, consolidar el respecte dels responsables de R+D de les empreses cap al valor afegit que li subministra el personal investigador mitjançant la seva dedicació, el seu coneixement, l'equipament i la seva especialització.

Els països amb major equilibri social són els països amb una indústria forta i competitiva. Catalunya té tradició industrial, però com a plataforma industrial i, en especial, com a plataforma d'indústria avançada no creix al ritme que la societat catalana necessita per ser una societat equilibrada socialment. No es tracta de fer possible una reindustrialització a l'antiga, sinó de saber invertir, fruit d'una col·laboració públic-privada, així com del fet que Barcelona comença a ser un pol emprenedor destacat en una indústria competitiva en el context 4.0 i en relació al canvi climàtic.

Hem de dotar-nos d'un pla estratègic sectorial de recerca, transferència i innovació que fixi el marc d'actuació i els objectius a assolir al llarg del mandat. Pla en absolut incompatible, d'una banda, amb el fet que la Universitat de Barcelona també tingui una participació activa en el sistema de recerca i innovació de Catalunya, tot establint aliances i col·laboracions amb d'altres universitats, centres tecnològics, empreses de consultoria d'R+D+I, empreses de valorització, brokers tecnològics, associacions empresarials; d'altra amb la nostra presència activa a les xarxes internacionals de transferència (reforçament de la participació en els programes Horitzó 2020); i, finalment, amb l'aprofitament per la institució de diferents iniciatives com ara, per exemple, les vinculades amb l'Institut Europeu d'Innovació i Tecnologia (EIT), els projectes impulsats per l'estratègia RIS3-Cat (com ara, l'EIT Health, Innoapat-IRTA, Nexthealth-Biocat), i tots aquells que, estratègicament, tinguin a veure amb la implicació i desenvolupament de l'àrea metropolitana de Barcelona.

Reflexió que ens ha de permetre, amb seny, dissenyar un nou model d'innovació i transferència per a la Universitat de Barcelona que descansi sobre un conjunt combinat d'accions: implicació de la institució (la UB ha de creure en la innovació i apostar-hi); focalització en el desenvolupament de la innovació, transferència i empenedoria (sembla coherent plantejar que la gestió dels fons de recerca sigui situada en una altra unitat i tractada de forma separada); autonomia de la Unitat d'Innovació i Transferència i disseny d'un pla d'acció i negoci; dotació de pressupost autònom i mobilització de l'alliberament de fons que puguin derivar-se del funcionament no deficitari d'altres serveis de la institució, així com dels recursos generats per la pròpia transferència; promoció de la col·laboració amb el sector industrial; millora del servei i suport al nostre personal investigador; participació activa en la configuració d'un ecosistema català d'innovació; aposta per una visió internacional d'aquesta missió; i voluntat manifesta d'apostar per la construcció d'aquest nou model a mig i llarg termini, ja

que invertir avui ens ha de permetre, en un primer moment, acostar-nos al cost zero i, més tard, obtenir certs beneficis que, fins i tot, podrien destinar-se a finançar d'altres necessitats de la institució i de la comunitat universitària.

Tots aquests desafiaments ens exigeixen, al moment present, una profunda reflexió quant els nous reptes de la Fundació Bosch i Gimpera i la seva interacció amb Start UB! pel que fa a la promoció i suport a les activitats d'innovació i transferència. La Fundació Bosch i Gimpera ha de convertir-se, realment, en un catalitzador de les interaccions entre Universitat i Empresa. La FBG ha de configurar-se com un autèntic "sincrotró" que permeti "accelerar partícules empresarials" que un cop xoquin i interactuïn siguin capaces de provocar noves energies positives entre la societat i la universitat. Només familiaritzant l'excel·lent investigador universitari amb el llenguatge natural de les relacions amb la societat i l'empresa serà possible, en última instància, que ens dotem d'aquells fonaments sòlids que ens han de permetre impulsar significativament els nostres resultats de transferència i innovació. Reforçarem l'StartUB!, dirigit a coordinar, impulsar i desenvolupar totes les activitats relacionades amb l'emprenedoria en la Universitat de Barcelona, així com, en particular, l'espai d'incubació i co-treball (l'Start UB! Lab).

Hem de fer possible que la major part dels investigadors sàpiguen què és una spin-off, què és una patent, o què és una llicència, així como que puguin fer ús de tot aquest saber dins de les seves opcions de desenvolupament professional. Hem d'aconseguir que les i els investigadores no només busquin finançament per les seves recerques als projectes europeus, del Ministeri o amb d'altres ajuts i subvencions; sinó que amplïin les seves opcions de captació de recursos mitjançant contractes amb empreses, la creació de les spin-off, la venda de patents i la llicència de tecnologies. Familiaritzant l'excel·lent investigador universitari amb el llenguatge natural de les relacions amb la societat i el món de l'empresa, posarem les bases per poder créixer,

progressivament, en transferència i innovació.

Actualment, l'indicador de patents de la Universitat de Barcelona es mou en magnituds semblants a les d'altres universitats generalistes. En qualsevol cas, el nombre de patents és tant sols un simple indicador d'aproximació al nivell d'innovació d'una institució universitària. De fet, més que del nombre ens hem de preocupar de la seva qualitat, així com del seu potencial valor comercial i industrial. Hem de superar la concepció de les patents com a simples manifestacions d'un intent de blindatge jurídic i, per extensió, fomentar el préstec del seu ús a tercers (licències). El mateix es pot dir dels nostres indicadors de creació d'empreses, ja que el nostre repte no és tant consolidar la subsistència de les nostres spin-off, sinó, més aviat, convertir-les en empreses d'èxit. L'aposta per spin-off de qualitat ha de tenir un valor econòmic de retorn cap a la UB, ja sigui per futurs royalties, per encàrrecs de recerca per contracte, o per venda de participacions. Una bona gestió de les nostres spin-off ens ha de garantir "privatitzar les pèrdues" i "socialitzar els guanys".

Pel que fa a la promoció de la propietat industrial i intel·lectual, seguirem impulsant tot un ampli ventall d'activitats (Drop-in, Sessions, Jornades, Workshops, Fira de Transferència, sinergies amb l'Escola de Doctorat i Alumni UB, actes de partnering, programes de mentoring) orientades a promocionar la transferència, en molts casos, mitjançant les tècniques digitals. D'altra banda, contemplarem a nivell de PDA la producció del personal docent i investigador en termes de transferència, innovació i emprenedoria, així com recolzarem els espais de cocreació i cotreball (coworking) i el primer finançament vinculat amb la creació d'empreses.

Per si mateixa es molt difícil que la investigació arribi al mercat i generi riquesa, però també és cert que les empreses catalanes (moltes d'elles pimes) tenen greus dificultats per innovar sense el suport de la investigació universitària. Sent així, ho hem de saber aprofitar. No ho farem en dos dies. Faran falta anys i molta paciència, però tenim la capacitat i la de-

terminació per fer-ho. Sabem cap a on volem anar. És una estratègia a llarg termini, però la societat es mereix que l'esforç i els resultats de les nostres investigadores i els nostres investigadors acabin per transformar-se en riquesa i benefici per la societat i les persones que hi formem part.

Per millorar la qualitat de la nostra transferència de coneixement i tecnologia, així com per potenciar la nostra innovació i esperit emprenedor, posarem en marxa diferents **MESURES CONCRETES**:

1.- Apostar, com a institució, amb fermesa i a llarg termini, per la transferència, la innovació i l'emprenedoria, tot col·laborant a la construcció d'un nou contracte social.

2.- Creació d'un vicerectorat específic de transferència, innovació i empenedoria.

3.- Elaborar i desplegar, mitjançant la creació d'un Consell d'Innovació i Emprenedoria de la UB, el Pla estratègic sectorial de transferència, innovació i empenedoria 2020-2024.

4.- Superació definitiva del model de gestió de la transferència i potenciació de l'ecosistema de la innovació, de manera que les i els investigadors interactuïn, directa i dinàmicament, amb emprenedors, grans empreses i institucions, inversors, start ups i pimes.

5.- Contemplar, a nivell de PDA, la producció del personal docent i investigador en termes de transferència, innovació i empenedoria, tot analitzant la possibilitat de recompensar al professorat amb una activitat més intensa amb una convocatòria específica de professorat associat.

6.- Adequar la transferència de coneixement i tecnologia, així com la innovació, a una nova estructura on també s'impulsi la participació activa de les facultats.

7.- Impulsar dins dels plans d'estudi dels graus,

màsters i estudis de doctorat, els valors de la innovació, la transferència i l'emprenedoria.

8.- Establir un pla de promoció dels CCiT dins de les polítiques de transferència i innovació en determinats sectors estratègics, així com clarificar la relació i la col·laboració entre els CCiT i la FBG.

9.- Identificar, activament, els grups de recerca que tinguin experiència quant a la transferència de coneixement, formin part de comitès assessors o científics d'empreses, d'organismes públics o privats, d'organitzacions o institucions d'interès social, o bé que siguin responsables d'empreses de base tecnològica, ja que han de ser la base de la creació dels nostres centres de transferència de coneixement i tecnologia contemplats, com a nova estructura, a la nova normativa de creació i funcionament de les estructures internes de recerca i transferència de la UB.

10.- Promoure una presència més activa dels nostres grups de recerca a la Xarxa TECNIO, impulsada per la Generalitat de Catalunya.

11.- Facilitar espais de trobada entre les i els investigadores de la UB i el teixit productiu, així com el diàleg entre el personal UB i diferents entitats de transferència, innovació i empenedoria ubicades a Catalunya.

12.- Potenciar la participació dels grups i centres propis de recerca en iniciatives i projectes internacionals dirigits a afavorir la connexió entre la recerca pública i el món de l'empresa.

13.- Incrementar el nombre i, en especial, la qualitat de les patents i els know-how.

14.- Aprofitar les llicències, es a dir, el préstec d'ús de patents a tercers, per generar ingressos propis.

15.- Augmentar el nombre i, en especial, l'èxit de les spin-off.

16.- Garantir el sistema de beques i ajuts que gestiona la FBG per donar suport a iniciatives d'innovació sorgides de la UB i que es troben a les seves etapes inicials, tot facilitant "el primer finançament" vinculat a la creació d'empreses, ja siguin spin-off o start-up.

17.- Reforçar StartUB!, amb especial èmfasi quant a l'espai d'incubació i coworking StartUB! Lab

18.- Apostar, sense perjudici del paper cabdal que correspon a les ciències de la salut i experimentals, pel foment de la innovació social, tot potenciant-la als àmbits de les arts, les humanitats, l'educació, les ciències socials, les ciències econòmiques i jurídiques

19.- Elaborar, posar en marxa i desenvolupar un pla de difusió, comunicació i cultura científica que faciliti l'apropiació "social" de la ciència, la tecnologia, l'emprenedoria, i la innovació



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

3

Les persones

**MÉS UNIVERSITAT!
MÉS UB!**



3. Les persones

3.1. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

COMPTEM AMB UN MAGNÍFIC PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR i hem de garantir la seva dignificació. Una Universitat de qualitat ha de procurar que el seu professorat se senti valorat, reconegut i motivat. La base estructural del funcionament i progrés de la institució requereix, des de la perspectiva del PDI, dir “prou” tant a la precarietat com a les limitacions de creixement.

Cal redefinir que vol dir ser PDI a la UB. Per la nostra candidatura un PDI ha de dur a terme funcions docents i de recerca (també de transferència de coneixement i gestió), en el benentès que l'exigència quant a la seva recerca no pot equiparar-se, sense més, al nivell d'un ICREA; que no sembla admissible que un professor/a no hagi sol·licitat mai un projecte de recerca o no s'hagi molestat, tant sols, en sol·licitar els sexennis d'investigació; i que la proporció equilibrada en docència i recerca és variable segons les circumstàncies i l'etapa puntual de la carrera acadèmica a la qual es trobi immers cada professor/a.

Si volem garantir el futur de la Universitat de Barcelona, hem de definir clarament els criteris i la carrera acadèmica professional del nostre personal docent i investigador i establir, de forma nítida, les diferents etapes laborals del professorat. Com a conseqüència de la crisi econòmica patida els últims anys, les plantilles de les universitats s'han vist abocades a una reducció d'efectius que, en especial, ha afectat la generació més jove, bloquejant en bona mesura el relleu generacional del professorat universitari. Hem assistit a una notable precarització de les condicions generals dels nous contractes laborals, presidida per la temporalitat i unes retribucions clarament a la baixa; així com a una disminució del professorat funcionari, l'ús inadequat i excessiu de determinades figures de professorat (el professorat



“Una Universitat de qualitat ha de procurar que el seu professorat se senti valorat, reconegut i motivat”

“La Universitat de Barcelona ha de poder fer la seva pròpia política de professorat”

associat, per exemple) i el no compliment vers les investigadores i els investigadors predoctorals, amb la cooperació necessària de l'últim equip rectoral, d'allò que preveu l'EPIF (la pròrroga automàtica del seu contracte, per un quart any, quan segueixin desenvolupant les tasques pròpies del seu contracte). Necessitem que el nostre PDI recobri la seva il·lusió per la docència, la investigació i la transferència.

Apostarem per una política de professorat equilibrada i possibilista, implementada per una acció coordinada de diferents vicerektorats (professorat, política acadèmica, i transferència, innovació i emprenedoria) que ens permeti no caure en formes de contractació inestables i de baix cost.

En contraposició a la tàctica de la dilació i manca de transparència de l'últim vicerektorat de professorat, apostem, davant de la incertesa que afecta a moltes persones en relació a la seva situació laboral, per una comunicació constant de l'equip rectoral amb la Junta PDI i el Comitè d'Empresa. Mantindrem una fluïda relació amb les representacions sindicals del professorat que ens ha de permetre generar consensos en temes de gran rellevància i complexitat. No caurem en la demagògia de prometre que tots els problemes plantejats se solucionaran de forma immediata. L'objectiu es acostar-nos, a mig termini, a allò que han de ser les plantilles ideals i justes que necessita una universitat pública de qualitat. La nostra política de professorat tindrà com a eix central les persones i no injustes fórmules matemàtiques construïdes amb criteris economicistes.

Defensarem la conveniència de desenvolupar un Estatut del PDI acompanyat, si no volem caure al parany d'un brindis al sol, benintencionat, però buit de contingut, de la corresponent dotació pressupostària; així com, prèvia diagnosi de la realitat que correspon a cadascuna de les nostres facultats, unitats de formació i recerca (ufr), departaments i seccions departamentals (Plans de Desenvolupament Estratègic), afrontarem el debat d'una RLT que aposti per una docència impartida majoritàriament per professorat permanent o amb contractes

de temps complet. Més enllà de la gestió del dia a dia i les incidències sobrevingudes (plantilla mínima per mantenir l'activitat), hem de ser capaços de dissenyar, en un projecte comú, la projecció a futur de les nostres plantilles, tot analitzant les estimacions de creixement i les necessitats de cada facultat, ufr, departament o secció departamental, en funció del seu pes i càrrega docent, el volum de titulacions a impartir, la taxa de temporalitat o la docència estructural impartida pel professorat laboral a temps parcial.

Els nostres millors doctors i les nostres millors doctores han de tenir l'oportunitat d'optar a incorporar-se com a docents i investigadors a la nostra universitat sabent, des del principi i sense veure's sotmesos a canvis de regles o criteris "sobre la marxa i improvisats", que si el seu rendiment és satisfactori (obtenen les acreditacions legals i superen els concursos i oposicions) tenen el nostre ferm compromís de fer tot el possible per garantir la seva continuïtat. Idèntica lògica estimem que cal aplicar als que ja formen part del personal acadèmic de la institució, ja que aquests, progressivament, també han de tenir l'oportunitat de poder consolidar de forma competitiva les seves places. Amb criteris clars i pactats afrontarem les nostres estratègies de contractació, estabilització i promoció. Si el nostre PDI ha estat i és avaluat per agències externes, no té cap sentit que la seva estabilització i/o promoció sigui titllada, injustament, com a exemple de nepotisme.

La Universitat de Barcelona té com a objectiu prioritari afrontar el seu relleu generacional (la mitjana d'edat del personal permanent s'acosta als 60 anys). Cal que l'activitat professional del PDI disposi de mecanismes d'estabilització, promoció, incentiva-ció i motivació. Davant de l'injustificable crítica, des de determinats sectors socials i polítics, a la universitat pública i al seu personal docent i investigador (basant-se, exclusivament, en criteris economicistes de rendiment immediat i en una voluntat, més o menys dissimulada, d'apostar per la retallada dels drets laborals de les treballadores i els treballadors

que tant ha costat aconseguir a generacions anteriors), cal ocupar-se, decididament, de la valorització de la feina que duu a terme el nostre PDI.

Lluitarem, a nivell institucional, liderant el conjunt de les universitats catalanes i també espanyoles, amb l'objectiu d'evitar que la normativa i les retallades pressupostàries acabin per malmetre el model d'universitat pública que tots desitgem. La UB vetllarà pel compliment del contingut de la moció aprovada pel Parlament de Catalunya, amb data 20 d'octubre de 2016, on s'instava al Govern de la Generalitat a presentar un Pla, en el termini de quatre mesos, per establir el personal de les universitats a través de processos de reposició i promoció que permetin deixar enrere la precarització laboral i facilitar unes millors condicions laborals als treballadors, així com pel desenvolupament, pensant a les persones, del Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement. Defensarem, amb arguments i liderant les reivindicacions de l'ACUP, l'eliminació de qualsevol temptativa de taxa de reposició.

És necessari que el professorat universitari tingui una carrera docent ben definida, gestionada des de l'autonomia de cada universitat i en el marc del respecte a la llibertat de càtedra, evitant així que qualsevol instància externa pugui nomenar la major part dels membres dels tribunals de selecció. L'accés del professorat s'ha de realitzar en base a principis de mèrit i capacitat, sota un control objectiu dels criteris utilitzats i on la seva continuïtat i promoció depenguin, únicament, del bon acompliment i de la qualitat en l'exercici de les seves funcions docents, investigadores i de transferència (també de gestió). El nostre personal docent i investigador no hauria de topar mai amb l'assignació de funcions administratives i burocràtiques que no li són pròpies (pensem a l'estrès que implica, per exemple, la manca de suport administratiu als màsters o a la complexitat de la gestió dels projectes de recerca).

Els darrers anys, des de la perspectiva de la carrera professional dels acadèmics, es poden constatar tot un seguit de tendències: una creixent importància de l'àmbit internacional, una frontera cada cop més

difosa entre les tres missions universitàries de docència, recerca i transferència, la creació de noves unitats de recerca vinculades més o menys directament a les universitats i que s'han dotat de noves formes contractuals, la ponderació del grup per sobre del professor individual, i la necessitat de dotar-se d'esquemes de valoració del professorat que, sense perjudici d'una certa harmonització permetin ponderar, fruit d'un principi de flexibilitat, les característiques pròpies de cadascun dels àmbits de coneixement, així com la seva vessant professional.

Tradicionalment, la carrera acadèmica ha diferenciat dues etapes: la primera, inicial, amb un important procés de selecció i de contractació temporal; i una segona que comença amb l'accés a places permanents i estables. En aquest marc poden distingir-se tres grans models teòrics: el primer, típic dels Estats Units, es fonamenta en una selecció molt exigent d'aquells que acaben de doctorar-se, als quals s'ofereixen contractes temporals que, un cop conclusos i després d'una avaluació, poden esdevenir places permanents (tenured); el segon, predominant a Alemanya, es caracteritza perquè els nous doctors s'associaven a una càtedra i després d'un llarg període i successives avaluacions, que incloïen una habilitació, podien passar a obtenir una plaça permanent; i, finalment, el tercer, típic de països com Espanya, Itàlia i França, on la plaça permanent, fins fa uns anys, es podia obtenir de forma més àgil mitjançant diferents categories de professorat permanent organitzades jeràrquicament i amb promocions d'unes categories a les altres.

Tenint present que cadascun dels models exposats presenta avantatges i desavantatges i que no és possible apostar per "còpies" automàtiques davant de realitats culturals, socials, econòmiques i polítiques molt diferenciades entre els diferents països, resulta inajornable afrontar el disseny d'una clara política de personal acadèmic. Per fer-ho, es poden individualitzar, a grans trets, dues vies: la primera, mitjançant una legislació universitària que jugui un paper central a l'hora de determinar les condicions a través de les quals es produeix l'accés a la funció

docent i investigadora, determinant les càrregues de treball i definint les condicions retributives (en aquest model el sistema és homogeni entre les universitats); i la segona, on les universitats són més autònomes a l'hora de definir la seva política de personal.

Al sistema espanyol i a Catalunya hi ha una extensa normativa bàsica reguladora i un nombre elevat de categories de personal docent (conviuen dues vies per accedir a la carrera acadèmica: la funcional i la contractual). Tanmateix, les universitats disposen d'un estret marge per contractar, promoure i fixar les condicions retributives del seu personal acadèmic.

En aquest context, la Universitat de Barcelona ha de poder fer la seva pròpia política de professorat. Ens hem de poder allunyar de l'actual aplicació de "programes", com el Pla Serra Húnter, que representen una clara ingerència a la nostra autonomia universitària, determinant el nombre de contractacions i part dels membres dels tribunals, fixant el nombre i característiques de les proves (tot marcant el calendari i els criteris generals de valoració dels candidats) i que, en última instància, s'acompanyen de complicats procediments, retards, pagament de taxes i burocràcia sense sentit.

En contraposició a la simple retòrica que és pròpia del Pla Serra Húnter, que troba el seu origen en la desconfiança injustificada vers la universitat i el menyspreu del nostre professorat en formació, cal tenir present que en realitat les places programades són generades pel conjunt de professors i professores que ja han obtingut les acreditacions que garanteixen la seva qualitat, han certificat un mínim de dos anys de desvinculació acadèmica vers la universitat contractant, pertanyen a grups d'investigació, compleixen, satisfactòriament, amb la seva docència i, per sobre de tot, els seus currículums són, amb freqüència, els que millor s'adapten i adequen a les necessitats de la nostra universitat.

No té cap sentit que aquest professorat que hem

format al llarg del temps i amb una notable inversió, sigui "penalitzat" en funció d'una hipotètica internacionalització quan, amb tot el dret i justícia del món, intenta la seva estabilització. Encara menys raonable és que la Generalitat afronti aquest inexplicable objectiu generant una important inseguretat jurídica mitjançant un bloqueig del règim estatal de contractació i, per extensió, amb l'invent de noves figures com les de professorat agregat interí que, al cap i a la fi, no han estat més que una simple solució d'emergència, de dubtosa legalitat i que, com és fàcil pensar, cal estabilitzar.

La voluntat manifesta de caminar vers la desfuncionització progressiva i quasi il·limitada del professorat universitari es projecta sobre l'òrbita de la llibertat de ciència que ha d'impregnar la totalitat dels centres universitaris públics. Convé no oblidar que les universitats públiques duen a terme un "servei públic" i que el professorat contractat gaudeix d'un status de menor estabilitat que la que correspon al funcionari i, al mateix temps, que el professorat contractat tampoc té assegurada la independència que proporciona la llibertat de càtedra.

No ignorem la importància que té per la universitat pública el poder disposar d'un cos de professorat vinculat amb la institució mitjançant contractes de naturalesa laboral. Ara bé, hem d'exigir de l'Administració competent que respecti la normativa aplicable i no ens aboqui, amb les seves polítiques, a la il·legalitat, es a dir, que el personal docent i investigador contractat, computat en equivalències a temps complet, no superi el 49 % del total del personal docent i investigador; i que el personal investigador amb contracte laboral temporal no superi el 40 % de la plantilla docent (el tercer esborrany de nou Estatut PDI estableix un nou límit del 35%). També ens hem de dotar de les garanties que siguin necessàries quant a la selecció i contractació del professorat contractat.

Cal compaginar les places funcionals amb les laborals, així com equiparar els agregats amb els titulars (hem de ser concients que quan es convoquin

titularitats, moltes i molts dels actuals agregats participaran als concursos de titularitat). Les i els professors titulars d'universitat, així com els agregats, constitueixen l'eix estructural del PDI i el recanvi, per consolidació de la seva carrera acadèmica i de recerca, de les i els actuals catedràtics d'universitat. Per descomptat, no podem sostenir graus de qualitat sobra la base d'una alta taxa de professorat no permanent. Serem al costat del nostre professorat a l'hora de reclamar davant dels diferents governs la recuperació dels drets perduts els últims anys, de forma injusta, com a conseqüència de la crisi econòmica i el seu asimètric repartiment entre la ciutadania.

Apostarem per dissenyar un programa de "captació de talent intern", via beques de col·laboració i formació obertes a l'estudiantat dels darrers cursos dels graus i màsters, on el professorat amb vinculació permanent a la universitat (també el jubilat si així ho creu convenient) haurà d'assumir un important paper formatiu quant a les nostres "promeses" de futurs docents i investigadors (mentoratge i coaching entre professorat i investigadors sènior - en especial les catedràtiques i els catedràtics d'universitat - i les joves investigadores i els joves investigadors). Convocarem, anualment, diferents beques

pròpies que, en tot cas, cobriran cadascun dels actuals departaments de la institució, tot establint el seu caràcter rotatori entre les diferents seccions que els integren. Amb aquesta acció evitarem, en bona mesura, actuacions de simple acció-reacció a l'hora d'oferir noves places i, de forma paral·lela, corregirem, tant com sigui possible, certs contextos transitoris on la manca de recanvi sigui especialment significativa.

Tot seguit hem d'incentivar que, quan acabin els seus estudis de grau i de màster, les nostres "promeses més consolidades" apostin per cursar els nostres programes de doctorat. Hem de potenciar els contractes predoctorals, ja que permeten, d'una banda, que persones joves molt valuoses s'iniciïn en la recerca i també en la docència universitària; i, de l'altra, que aquestes s'incorporin posteriorment al sistema universitari i de recerca, o bé al teixit econòmic al qual poden aportar el coneixement adquirit. Lluitarem per aconseguir la recuperació de la figura del professor ajudant, així com el reforç de les convocatòries dels ajuts de formació del professorat universitari, de formació de doctors i de formació de personal investigador novell. Per coherència amb l'anterior, potenciarem la nostra convocatòria anual d'ajuts predoctorals APIF. Acabat el doctorat



farem el possible perquè els nostres “joves doctors” puguin dur a terme, fruit de la mobilitat pròpia d’una societat i un món globalitzats, estades formatives d’intercanvi amb d’altres universitats, especialment a l’estranger (la qual cosa, com és lògic, haurà de complementar-se amb la seva adequada formació en competències lingüístiques).

Els actuals contractes postdoctorals, que haurien d’orientar-se cap a l’assistència del professorat permanent, presenten més baixos que alts. En els darrers anys, els programes més importants d’incorporació de personal doctor novell a les universitats han estat tres: dos depenen del govern espanyol (Juan de la Cierva, per a doctors novells, i Ramón y Cajal, per a doctors amb una certa trajectòria) i un altre del govern de la Generalitat de Catalunya (Beatriu de Pinós, per a doctors novells). La tendència en aquest terreny ha vingut marcada no tant sols per una notable davallada, sinó també pel desplaçament de part d’aquests recursos i personal de les universitats cap a altres centres de recerca. I per si no fos ja prou greu la situació, també cal constatar l’actual realitat dels contractes de professorat lector, pensats pel professorat doctor en l’estat inicial de la seva carrera professional, un cop superada l’etapa post-doctoral.

Cal revertir aquesta situació de forma immediata. Hem d’aconseguir incrementar els ajuts post-doctorals i consolidar la figura del professor lector, donades les seves característiques de requisits (doctorat i acreditació) i funcions (docència i recerca), com a figura de professorat en fase d’accés a una posició permanent mitjançant un itinerari acadèmic a mode de “tenure track”. Això ens ha de permetre, com a institució, determinar si aquests candidats mereixen o no passar a tenir una posició permanent i estable dins del nostre professorat o si, per contra, se’n desvinculen. Hem de vigilar que aquest professorat “semipermanent” no acabi sent un altre coll d’ampolla, així com que pugui centrar-se, fent tàndem amb els permanents, en les activitats de recerca i l’assoliment de les respectives acreditacions. Un cop aquells que ho hagin merescut ja estiguin

estabilitzats i consolidats com “jugadors del primer equip”, podran seguir la seva promoció (en funció del seu esforç, mèrit i capacitat), ja sigui com a contractats o funcionaris (cossos docents), en atenció a la normativa vigent. En aquest punt, a més, defensarem davant de l’administració i de l’AQU, el dret del professorat interí a rebre els complements de docència i de recerca.

Amb caràcter cautelar, fins al disseny del nostre propi model de professorat, aquesta candidatura comparteix les conclusions presentades pel subgrup “PDA i Política de Professorat”, del Grup Clausral “Futur UB”. Per aquest motiu, farem tot el possible per poder introduir, en un futur immediat, dos nous tipus de places que complementin i amplii l’actual estructura del PDI Laboral. Malgrat que ens movem dins d’un marc normatiu certament rígid, el cert és que tampoc res no impedeix, tot respectant la legalitat, fer pròpia una interpretació més laxa de l’actual ordenament jurídic per tal de facilitar a més professors l’accés a l’actual carrera acadèmica. Fins ara, el tipus de places que es convoquen des de les universitats, amb el vist-i-plau de la Conselleria, són les de Lector (contracte temporal amb un màxim de 5 anys) i les d’Agregat (interí o permanent). Per ocupar aquestes places cal estar acreditat per l’AQU, ja que en cas contrari és molt difícil accedir-hi.

Per intentar solucionar aquesta situació on es perjudica, de forma notable, la carrera acadèmica de molts joves professors, cal ser imaginatius i pensar en diferents fórmules alternatives. En aquest sentit, com ha assenyalat el subgrup “PDA i Política de Professorat”, pot resultar convenient que a més de les convocatòries anuals lligades a la taxa de reposició de Lectors i Agregats, hi hagi una segona convocatòria d’un nou tipus de plaça lligada al text de la LOMLOU.

Ens mostrem partidaris de garantir la fàcil reversibilitat entre la dedicació completa i la parcial, especialment en els àmbits de coneixement amb clara connotació professionalitzadora. Això ens permetrà afrontar, amb exigència i responsabilitat, l’acompli-

ment de la normativa per part del professorat dels nostres centres. Facilitarem el compliment del requisit de la desvinculació acadèmica (tot analitzant si és factible, sense perjudicar la igualtat d'oportunitats, en un moment social i econòmic com l'actual) i incentivarem la internacionalització del nostre PDI. Igualment, revisarem la figura de l'associat mèdic i places vinculades, per tal de treure el màxim partit dels recursos assistencials i de recerca per a la docència en els graus de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut, així com en altres ensenyaments, com ara, per exemple, els d'Educació.

Afrontarem, de forma possibilista, l'actual realitat del nostre professorat associat, figura sobre la qual la Sindicatura de Comptes ha advertit del seu ús inadequat, en alguns casos, per les universitats públiques catalanes. Posarem en valor aquesta figura per aquelles persones que pel seu tarannà professional extern a la institució responen a la seva configuració en sentit estricte i compleixen adequadament amb la seva funció. Evitarem, en paral·lel, la contractació de professorat associat fictici. Buscarem diferents fórmules que ens permetin oferir sortides satisfactòries als altres "perfils" que, avui dia, també estan sota el paraigües de la categoria d'associat (vgr. els falsos associats). Progressivament, cal corregir la docència estructural impartida pel col·lectiu d'associats, així com permetre, quan l'associat tingui un reconegut prestigi, la seva participació als màsters, sense que això acabi per penalitzar en la seva avaluació.

Després d'un procés de detecció dels "falsos associats", serà necessari debatre i pensar en diferents solucions per a la seva "regularització" (promoure contractes postdoctorals, ajudants, lectors, o les figures previstes a l'esborrany del nou Estatut PDI relatives a professors/es doctors i professors/es titulars contractats). Aquestes solucions no dependran, en gran mesura, de la universitat, però aquesta haurà de ser al costat del comitè d'empresa del PDI-L a l'hora de defensar, on calgui, el que és just, raonable i inajornable. Solucions que, a més, donat el seu volum, hauran de ser, en tot cas, progressives i

dotades de pressupost pel Ministeri i les Comunitats Autònomes, així com no bloquejar el futur dels doctors i les doctores més joves. Igualment, acabarem amb el mal costum, consolidat per l'últim equip rectoral, de convocar les places de professorat associat en un espai temporal que acaba determinant que alguns membres del col·lectiu imparteixin classe abans de signar el seu contracte o, fins i tot, que alguns grups no puguin començar les classes quan és el que correspondria segons el calendari acadèmic.

Quant al professorat emèrit, apostem per definir, amb participació de la Junta Consultiva, criteris clars i apriorístics que determinin qui pot sol·licitar el reconeixement d'aquesta categoria, tot ponderant diferents variables que vagin més enllà, malgrat la seva indubtable rellevància, de la relativa als sexennis d'investigació.

Com ja hem avançat, potenciarem la figura del personal investigador en formació, qüestió aquesta que anirà lligada a un replantejament del Doctorat. En aquesta línia, per exemple, crearem un òrgan màxim de representació, deliberació, participació i debat del personal investigador en formació (Consell dels Investigadors en Formació).

Quant a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, afavorirem la flexibilització dels permisos familiars legalment previstos, tot disminuint la gestió burocràtica que els acompanya; i farem tot el possible per recuperar el Pla d'Acció Social, amb especial prioritat per al personal amb descendents amb discapacitat i ascendents o cònjuges en situació de dependència, i les mares i pares de baixa per naixement d'un fill/a. De la mateixa manera, amb la celeritat que ens permetin les circumstàncies externes, analitzarem la possibilitat de recuperar un benefici pels treballadors i treballadores de la UB en relació al pagament de les taxes universitàries. Potenciarem el compromís de la institució vers la lluita contra qualsevol tipus de discriminació i, molt especialment, contra aquella que tingui a veure amb la condició de gènere. I apostarem per un suport real quant al professorat que imparteix docèn-

cia a estudiants amb necessitats especials.

Des del punt de vista de les avaluacions de l'activitat del personal docent i investigador, repensarem el sistema actual mitjançant la pressa en consideració al PDA, fruit de l'aplicació d'un principi de flexibilitat, de les casuístiques docents i investigadores que són pròpies de cada àmbit de coneixement (ciències experimentals o de la salut no poden avaluar-se igual que ciències socials i humanitats). Igualment, farem apostes realistes en funció dels mitjans disponibles, tot incorporant la ponderació, per exemple, de circumstàncies personals (com les baixes maternals, per exemple). En paral·lel, hem de simplificar els processos i limitar substancialment l'absurda burocràcia que impregna el dia a dia del personal docent i investigador, així com evitar que quan un PDI passi a tenir una càrrega de 32 crèdits, en lloc de 24, les úniques repercussions acabin reflectint-se a la retallada del personal més vulnerable.

Assenyalar, per últim, que potenciarem i dotarem de contingut l'Ateneu UB com a espai de trobada i acompanyament del professorat jubilat (i també en allò que sigui adient del PAS) i, en especial, les accions de mentoria del nostre personal en actiu i de fidelització dels Alumni.

De conformitat amb tot allò que acabem d'exposar, les **MESURES CONCRETES** a implementar quant a la nostra política de personal docent i investigador són:

- 1.- Garantir la dignificació de la plantilla del nostre personal docent i investigador.
- 2.- Redefinir que vol dir ser PDI, tenint clar que el nostre personal docent i investigador ha de dur a terme funcions docents, de recerca i de transferència i innovació (i en algunes categories també de gestió).
- 3.- Definir clarament els criteris i la carrera acadèmica professional del nostre personal docent i investigador, així com establir, nítidament, les dife-

rents etapes laborals del professorat.

- 4.- Dissenyar i posar en marxa una política pròpia de professorat, equilibrada, possibilista i implementada per una acció coordinada des de diferents vicerektorats, que ens ha de permetre no caure en formes de contractació inestables i de baix cost.
- 5.- Definir una política de professorat centrada a les persones i no a injustes i fredes fórmules matemàtiques construïdes amb criteris economicistes.
- 6.- Defensar la conveniència de desenvolupar un Estatut del PDI, en el benentès que aquest, lluny de les bones paraules, s'ha d'acompanyar de l'oportuna dotació pressupostària.
- 7.- Afrontar la diagnosi de la realitat actual, quant al PDI, de cadascuna de les facultats, unitats de formació i recerca, departaments i seccions departamentals, mitjançant l'elaboració de Plans de Desenvolupament Estratègic que, finalment, ens han de permetre obrir el debat sobre una RLT que aposti per la docència impartida majoritàriament per professorat permanent o amb contractes de temps complet.
- 8.- Fixar criteris clars i pactats sobre les estratègies de contractació, estabilització i promoció del PDI.
- 9.- Afrontar el relleu generacional del PDI.
- 10.- Oposició als límits de reposició.
- 11.- Valoritzar la qualitat del nostre personal docent i investigador, així com defensar que no ha de ser penalitzat pel deficient disseny i funcionament del Pla Serra Húnter.
- 12.- Compaginar les places funcionaries amb les laborals i equiparar, a tots els efectes, les agregades i els agregats, amb les i els titulars.
- 13.- Disseny d'un programa de captació interna del talent i vocació científica, via beques de col·labora-

ció i formació obertes a l'estudiantant dels darrers cursos dels graus i màsters.

14.- Recuperar la figura del professor/a ajudant doctor

15.- Foment de les estades formatives d'intercanvi del professorat, tot facilitant el compliment del requisit de la desvinculació acadèmica.

16.- Incrementar els ajuts postdoctorals i estabilitzar els RyC.

17.- Consolidar la figura del professorat lector (o equivalents a nivell d'Estatut PDI), garantint el desenvolupament d'una carrera laboral.

18.- Defensa del dret del professorat interí a rebre els complements de docència i recerca.

19.- Dur a terme una veritable negociació amb la representació social quant al contingut de l'eix 3 del pla d'igualtat, relatiu a la igualtat en el treball i la vida acadèmica.

20.- Garantir la fàcil reversibilitat entre dedicació completa i parcial.

21.- Revisió de la figura de l'associat mèdic i places vinculades, per tal de treure el màxim partit dels recursos assistencials i de recerca per a la docència en els Graus de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut, així com en altres ensenyaments, com ara,

per exemple, els d'Educació.

22.- Afrontar la problemàtica del nostre professorat associat, tot posant en valor aquesta figura per aquelles persones que pel seu tarannà professional extern a la institució responen a la seva configuració legal, així com evitar la contractació de nou professorat associat fictici i cercar diferents fórmules que ens permetin, progressivament, donar una solució satisfactòria a la regularització dels "falsos associats".

23.- Fixació de criteris clars i apriorístics quant al reconeixement com a professorat emèrit.

24.- Creació del Consell d'Investigadors/es en Formació.

25.- Potenciació de les mesures orientades a afavorir la conciliació de la vida laboral, personal i familiar del PDI.

26.- Repensar l'actual funcionament del PDA segons les particulars de cadascun dels àmbits de coneixement (principi de flexibilitat), així com vetllar perquè incorpori de forma real les hores de tutorització dels TFG i TFM i de direcció de les tesis doctorals.

27.- Limitació substancial de l'absurda burocràcia que impregna el dia a dia del PDI.

28.- Potenciació i dotació de contingut de l'Ateneu UB.



3.2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

EL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES, FONAMENTAL PEL SEU BON FUNCIONAMENT I EXPECTATIVES DE CREIXEMENT, ha d'assumir, al moment actual, presidit per una notable dosi de precarietat i temporalitat, una pluralitat heterogènia de funcions. En aquest context, la política de la Universitat de Barcelona vers el seu PAS no ha estat a l'alçada del seu personal. Defensar els drets laborals del nostre personal també és defensar l'autonomia universitària. Sense perjudici de reclamar un finançament suficient i estable de les universitats públiques (i concretament de la UB) que permeti millorar les seves actuals condicions salarials i laborals (recuperar el poder adquisitiu d'abans de les retallades del maig de 2010, amb les corresponents actualitzacions, reivindicar la clàusula de revisió salarial lligada a l'IPC català, obrir la porta a poder començar a treballar en l'equiparació entre els col·lectius del PAS, etc); hem de dissenyar, lluny de la incapacitat, inacció i comoditat de l'últim equip rectoral, un autèntic Pla Estratègic de Recursos Humans.

Aquest nou model, fruit de les noves necessitats socials (utilitat social), així com de les pròpies demandes no escoltades del nostre personal d'administració i serveis, ha de focalitzar el suport de la gestió a aquelles activitats que constitueixen les nostres missions: docència, recerca i transferència de coneixement i tecnologia; diferenciar l'atenció a l'estudiant de la que correspon al professorat; especialitzar la gestió i promoure la recerca; distingir els processos de grau i màster; millorar la qualificació i especialització del personal, tot reformant en profunditat la seva formació; potenciar la projecció internacional; implicar les àrees transversals en els processos de suport a les facultats a partir d'una gestió flexible; i millorar el temps de resposta administrativa. Tot això s'ha de fer tenint en compte l'estructura administrativa existent, però sense que això ens marqui

“Hem de dissenyar, lluny de la incapacitat, inacció i comoditat de l'últim equip rectoral, un autèntic Pla Estratègic de Recursos Humans”

“Posarem en marxa un nou Pla de Formació del PAS sobre la base de tres grans pilars: competències generals, nous perfils i competències de direcció i lideratge. Un pla al servei del desenvolupament d'una carrera horitzontal i vertical”

la política de recursos humans, ja que, per exemple, a la RLT no han de figurar només les places estructurals d'un moment concret, sinó que aquesta s'ha d'anar adaptant, progressivament, a les noves situacions i necessitats que han de fer possible un bon funcionament de la nostra institució.

L'adaptació administrativa de la UB, clau quant a la seva diligència i transparència, ha de descansar sobre quatre grans principis: a) el manteniment i progressiu increment dels efectius, així com dels seus nivells i complements en funció de la feina que desenvolupin; b) la distribució de les càrregues de treball de tot el personal d'administració i serveis de la institució; c) la concreció, sense perjudici de les circumstàncies particulars de cada centre (principi de flexibilitat), d'un marc general homogeni quant a les condicions de les i els treballadors; i d) fer possible comptar amb persones motivades, amb formació especialitzada i adequada pel lloc de treball que ocupin i que, en paral·lel, sentin que es troben dins d'un entorn adient i on l'índex de temporalitat pugui reduir-se, substancialment, de manera progressiva. Aquesta reforma administrativa ha d'acompanyar-se d'un Pla Estratègic presidit pel compromís i la responsabilitat, la comunicació fluida, la cooperació i col·laboració entre l'equip de govern i els agents socials, la igualtat d'oportunitats, la motivació, la participació del PAS, i la planificació a curt, mitjà i llarg termini.

Els objectius estratègics d'aquest Pla, a perfilar i concretar amb el debat responsable amb els representants del personal, entenem que hauríem de ser els següents: adaptar les noves estructures a les noves necessitats, valoritzar el capital humà de la institució, actualitzar el reconeixement i suport a la gestió descentralitzada que sustenta la universitat, consolidar una cultura del canvi i millora continua, adaptar el personal a les necessitats del servei, dissenyar, com a element estratègic, un nou pla de formació, motivar el personal, articular canals de comunicació interna transparents, millorar i garantir la promoció i carrera professional, assegurar el compliment dels pactes i acords subscrits, i tenir

present la qualitat de la vida laboral, així com dur a terme el seguiment de bones pràctiques de participació i negociació.

Davant d'aquests objectius estratègics és que té sentit afrontar diferents accions concretes (moltes d'elles transversals): desencallar els temes històrics sense resoldre, implementar una RLT negociada i fonamentada a l'estabilització i la visualització de totes les places, articular un sistema de formació estratègica, millorar la promoció, tot desenvolupant una carrera horitzontal i vertical, millorar les condicions laborals del nostre personal, dissenyar un sistema de comunicació transparent i eficaç, i garantir un bon clima de negociació mitjançant la confiança recíproca.

Des de la perspectiva de desencallar els principals temes històrics, el primer que farem és fixar un conjunt de reunions immediates amb els representants legals del PAS per definir la prioritització i calendari de totes aquelles actuacions que s'entenguin adients. Entre d'altres qüestions:

Crearem un autèntic programa de teletreball àgil, obert i que permeti una autèntica conciliació entre la vida laboral i personal.

Treballarem sobre la flexibilitat i la jornada continuada.

Instaurarem, quant al PAS-F, un sistema àgil de concurs anual obert que permeti, tant bon punt quedin vacants les places estructurals i la conjuntura econòmica i legal així ens ho permeti, que aquestes surtin a concurs amb una única comissió de valoració per any (quant a les oposicions, a realitzar periòdicament per promoció, les convocatòries haurien d'adequar-se a les necessitats estructurals).

En el cas del PAS-L, on cal tenir present el VIè Conveni Col·lectiu, garantirem el concursos periòdics que estableixi el conveni, tot estudiant la possibilitat de poder instaurar també un sistema àgil de concurs anual obert (el disseny d'aquest sistema,

en els grups laborals que ho permetin, hauria de ser idèntic o molt similar al previst en relació al PAS-F, mentre que per les altres places caldria garantir que cada vegada que es determini una vacant o una nova plaça aquesta s'ofereixi de forma immediata al propi personal de la UB).

Limitarem l'ús de les figures de comissions de servei i encàrrecs als casos necessaris i establerts per la llei (amb la deguda motivació), alhora que eliminarem aquelles que no compleixin amb aquests requisits.

No farem ús de la figura de l'acumulació de tasques en places vacants.

Adequarem el barem a l'actualitat, ja que el nostre personal té dret a conèixer quins són els mèrits per poder obtenir una plaça, quins coneixements i cursos són necessaris i la puntuació que correspon a cadascun.

Publicarem els temaris corresponents a cada plaça.

Fomentarem el primer acord marc del PAS-F de les Universitats Públiques de Catalunya, on haurien de quedar fixades les bases de les relacions laborals d'aquest col·lectiu, així com la necessitat d'afrontar la seva equiparació progressiva amb el personal laboral.

Respectarem els acords d'execució quant a la roba de treball.

Farem efectiu el Reglament de selecció de personal interí.

Garantirem el compliment de l'art. 22 del Conveni Col·lectiu referent a la contractació temporal del PAS-L.

Ens dotarem d'una política de substitucions amb criteris transparents per evitar la sobrecàrrega de feina derivada, per exemple, de baixes de maternitat i/o paternitat.

Donarem suport a la necessitat d'establir un acord a la Mesa Negociadora de PAS Laboral (mesa de conveni) de les Universitats que permeti a la institució que així ho decideixi, previ acord amb el seu comitè d'empresa, establir procediments de selecció específics per a les convocatòries d'estabilització del personal temporal, així com millorar les condicions laborals del col·lectiu d'indefinit no fixes.

I apostarem per la recuperació progressiva del Pla d'Acció Social, ja sigui de forma immediata, quan la llei així ho permeti, o cercant fórmules alternatives i imaginatives, acordades amb la part social, quan la normativa legal ens ho dificulti.

Quant al teletreball, cal assenyalar que la crisi derivada de la gestió de la COVID-19 ens ofereix una oportunitat d'aprendre pel futur amb l'objectiu no tant sols d'oferir, en situacions excepcionals, una resposta molt més coordinada vers la prestació d'un millor servei públic; sinó també d'explorar, negociar i implementar, en la seva justa mesura, l'opció del teletreball a la universitat. Una oportunitat lligada, directament, amb la transformació digital i la necessitat d'establir mesures reals de conciliació entre la vida familiar i personal, però que pot acabar per convertir-se, sense les cauteles necessàries, en un nou instrument de precarització laboral i restricció dels drets col·lectius reconeguts a les treballadores i els treballadors.

Cal tenir present, en tot cas, que el canvi d'una modalitat de treball a distància requereix l'acord de la persona que en resulti afectada individualment, així com que si el teletreball respon a una emergència no es pot estendre, sense negociació prèvia i consentiment de la persona afectada, més enllà de l'excepcionalitat del moment. D'altra banda, el teletreball, inclús en casos d'emergència, ha de fer-se compatible amb les obligacions professionals de les persones treballadores, així com amb les exigències pròpies de la seva vida familiar i personal. De fet, la seva implementació als domicilis particulars, tant a nivell preventiu com de protecció, exigeix prendre en consideració tota una sèrie de "nous riscos labo-

rals”, ja siguin físics o psicosocials, que no poden ser oblidats o deseparats. Igualment, es imprescindible no oblidar que les i els treballadors no han de córrer amb les despeses derivades del teletreball; que cal quantificar, amb sentit comú, quina ha de ser la jornada laboral en cada cas concret; i que, conjuntament a dissenyar un procés formatiu, cal respectar la protecció de dades personals i el dret a la “desconnexió digital”.

En aquest context, la Taula General de Negociació de les Administracions Públiques ha acordat (21 de setembre de 2020), amb la signatura de la representació social, proposar la modificació del TREBEP (afegir un nou art. 47 bis, relatiu al teletreball): la prestació del servei haurà de ser expressament autoritzada i serà compatible amb la modalitat presencial; per regla general, tindrà caràcter voluntari i reversible; no suposarà cap limitació de drets i deures; i serà l'Administració l'encarregada de proporcionar i mantenir a la persones que treballin en aquesta modalitat, els mitjans tecnològics necessaris per dur a terme la seva activitat. Sent aquest acord una bona notícia, cal tenir ben present, però, que la regulació del teletreball ha d'afrontar-se per cada sector concret mitjançant la corresponent negociació col·lectiva específica per àmbits. La UB ha de ser un referent quant a la regulació d'un àgil sistema de teletreball al sistema universitari.

Al llarg de la crisi de la COVID-19, davant la manca de directrius i idees clares per part del rectorat, s'ha hagut d'improvisar. Hem de saber avaluar les errades comeses, així com aquelles coses que han funcionat relativament bé. Només així serà possible dissenyar i revisar els plans de teletreball, la qual cosa requerirà, si no volem que sigui un simple brindis al sol, que les administracions apostin per la “inversió digital”. Hem de saber aprofitar la projecció de present i futur del teletreball, però hem de planificar-lo amb temps i serietat, tot vigilant que no sigui l'excusa que alguns puguin fer servir, encobertament, per reduir o fer més precàries les plantilles de personal d'administració i serveis de les universitats públiques.

Un segon objectiu del Pla Estratègic del PAS té a veure amb la implementació d'una RLT negociada i fonamentada en l'estabilització i la visualització de totes les places. Ja portem molts anys escoltant que moltes decisions no es poden prendre perquè es necessita una RLT que mai arriba a concretar-se. S'han fet molts estudis sobre el particular que “dormen als calaixos”. La intenció d'aquest equip és treure “a la llum” tota aquesta documentació i, amb participació de la part social, procedir a la seva ordenació i anàlisi (creació d'un grup de treball per determinar els criteris de disseny de la RLT). El seu disseny definitiu hauria de quedar enllestit dins d'aquest mandat, en el benentès que el fet de no disposar, al moment present, d'una RLT “amb cara i ulls”, no ha de ser mai una excusa per no avançar en la negociació sobre diferents matèries substancials que afecten al PAS.

Sense oblidar la realitat econòmica i legal actual, es tractarà de garantir que en la RLT, que ha de ser viva, siguin visibles totes les places (ocupades i vacants), tots els indicadors legalment establerts, i la fixació d'un sistema d'accés i promoció (lligat directament amb la promoció, respectuós amb el principi d'igualtat d'oportunitats, harmonitzat amb les estructures vigents, i connectat amb la necessitats del bon funcionament dels serveis). Per aconseguir-ho, haurem de definir el llistar i identificar les places estructurals, determinar la forma d'accés a les places i especificar quins són els requisits, mèrits i itinerari formatiu per accedir-hi, establir un sistema de revisió àgil, afavorir que les places de la RLT que estiguin desertes surtin a concurs, i posar en marxa, quan sigui possible, la realització de convocatòries externes d'oposició. D'igual forma, cal partir de fitxes de perfils senceres (funcions, titulacions, formació), així com de criteris clars i raonables quant a la valoració de complements, la decisió sobre la tipologia de les places, i la concreció sobres les funcions a desenvolupar i la seva implementació. Per últim, quant al règim jurídic de l'àmbit de les biblioteques cal respectar el resultat de la consulta realitzada al personal afectat i negociar la seva implementació pràctica (punt 6.3.3 dels Acords Addicionals de la

RLT de 2013).

En coherència amb la connexió que s'acaba d'assenyalar entre promoció i formació, dissenyarem i posarem en marxa un nou sistema de formació estratègic. Cal fer una revisió en profunditat del nostre model, tot elaborant un nou Pla de Formació. La formació del nostre PAS ha de construir-se sobre tres grans pilars: les competències generals, com ara l'ofimàtica o l'aprenentatge d'idiomes; els nous perfils, pensats per donar resposta a les noves necessitats que en deriven de la internacionalització, la digitalització, la qualitat, la recerca, la transferència, la innovació, l'emprenedoria, i la planificació acadèmica i docent; i les competències relatives a la direcció i lideratge, tot just en un moment on cal fer front al relleu generacional de la gestió directiva.

Aquest pla formatiu, que ha de donar resposta tant a la formació continuada (reciclatge) com a la formació per a la promoció i la formació personal, ha de comptar, com és lògic, en funció de les disponibilitats pressupostàries, d'una assignació econòmica significativa (l'objectiu hauria de ser aproximar-se, progressivament, al 2% de la massa salarial de la plantilla). Igualment, ha de tenir ben present la conciliació de la vida laboral i personal tot facilitant diferents horaris pels cursos, no oblidant el personal de tarda, i planificant el volum de feina de cada unitat.

Aquest nou Pla de Formació requereix una definició clara de la política de personal, així com de les funcions de les plantilles amb la RLT i el manual de funcions. Només així serem capaços de conèixer les veritables necessitats de formació del nostre personal d'administració i serveis. Aquest pla ha de servir per complementar els cursos de formació continuada finançats per la Generalitat de Catalunya i negociats sindicalment, ha d'incloure la programació de cursos específics per a col·lectius determinats, i ha de tenir ben present allò que sigui adequat pels Plans Plurianuals de Promoció i Carrera Professional.

La distinció entre diferents tipus de formació és

necessària, segons els perfils de la RLT, per poder definir les característiques de cada curs. Un mateix curs pot ser de reciclatge i actualització de coneixements per un lloc (que no hauria de consumir hores anuals) i de promoció i perfeccionament per un altre (facilitador de la carrera professional a la UB). Igualment, també cal tenir present la formació personal (o integral), que pot no estar relacionada amb el treball a la UB, i la específica, ja sigui acadèmica o professional, per accedir a càrrecs directius (art. 13 de l'EBEP).

Com és lògic, la informació sobre les accions formatives ha d'arribar a tot el personal de la institució, inclosos els cursos específics que no s'incorporen a les convocatòries generals. Cal garantir que totes i cadascunes de les sol·licituds de formació arribin a la Comissió de Formació de la UB, la qual cosa ens ha de portar a implantar una aplicació informàtica a la qual es pugui accedir, directament, des de l'Espai Personal.

La resolució de les adjudicacions dels cursos per la Comissió de Formació s'ha de dur a terme amb participació de la Junta del PAS i del Comitè d'Empresa del PAS, tot tenint present que cal motivar les denegacions, així com no denegar cursos demanats fora del propi àmbit, o no relacionats amb el lloc de treball actual, si hi han vacants disponibles o aquells cursos, inclosos els "on-line", no coincideixen amb l'horari laboral. Pel que fa als cursos denegats per motius de servei un any, s'hauria de prioritzar l'accés a la següent anualitat. També elevarem, de forma progressiva, el temps destinat en horari laboral, permetent que les hores no utilitzades un any, per motius del servei, puguin acumular-se en una altra anualitat.

Durem a terme proves dirigides a reconèixer els coneixements adquirits, però sobre els quals no es disposa de l'acreditació corresponent. En paral·lel, dissenyarem una taula d'equivalències amb l'objectiu que tothom sàpiga quins cursos són equivalents amb d'altres, quins es consideren obsolets, i què puntua cada curs als efectes de concursos de places. Compromesos amb la potenciació del català i

de l'anglès, considerarem certs cursos idiomàtics com de reciclatge, així com ampliarem els cursos d'anglès per obtenir el nivell First Certificate.

Analitzarem amb persones de diferents àmbits els cursos de formació més adients pel col·lectiu, així com també aprofitarem l'experiència del personal de la casa per impartir-los. D'igual forma, promourem un pla de mobilitat formativa (interna i internacional) orientat tant a la millora de l'exercici professional com a la projecció i el desenvolupament professional.

Aquest pla de formació, que requereix la consulta del col·lectiu quant a la seva definició i concreció, ha de lligar-se amb tot allò que reclama i precisa el seu desenvolupament personal, reciclatge i millora continua, així com a les necessitats d'una universitat que exigeix una notable capacitat d'adaptació a noves circumstàncies, realitats i escenaris (com ara la digitalització derivada de l'experiència de la gestió de la crisi de la COVID-19). Més enllà de casos absolutament indispensables als quals pugui tenir sentit pensar a l'externalització d'un servei; aquesta candidatura té molt clar que les tasques administratives de la universitat han de ser sempre assumides pel seu propi PAS mitjançant la individualització d'aquelles treballadores i d'aquells treballadors que ja tenen un específic perfil o, al seu cas, disposen de la capacitat per adquirir-lo. D'aquesta forma, no tant sols posaríem fre a aquelles situacions on s'encomanen tasques administratives a becaris de col·laboració o, al seu cas, es càrrega de feina burocràtica al PDI, sinó que també fariem partícip al nostre PAS de la política estratègica de la institució. Davant d'aquesta realitat és urgent potenciar el suport a l'especialització del PAS. Això obeeix, d'una banda, al fet que hem de facilitar al col·lectiu noves oportunitats professionals relacionades amb una gestió més eficient de la funció docent (innovació, avaluació) i de la investigació i transferència (doctorat, internacionalització, gestió de projectes); i, d'altra, a que hem de ser capaços de fer possible una nova dinàmica on la relació entre el PAS i el PDI, davant les exigències de cooperació i coordinació en-

tre tots dos col·lectius, impliqui un major protagonisme d'un treball en equip orientat a la prestació d'un servei públic de major qualitat.

Aquest repte de conciliar la formació permanent del PAS amb les actuals necessitats quant a la seva estabilització i promoció, ens ofereix una ocasió perfecta per reconèixer la importància de la gestió universitària, així com per posar la llavor d'una transformació interna de la institució que ens ha de permetre aprofitar les noves oportunitats que, segur, ens brindarà el futur. Hem d'apostar per treure profit del potencial de capacitats i perfils professionals del nostre PAS, detectar les capacitats de millora que existeixen dins del col·lectiu, reorientar part dels actuals recursos humans cap a activitats de major impacte (per exemple, les relatives a captació d'estudiants internacionals o d'ingressos derivats de la gestió de projectes de recerca i transferència), i distribuir les càrregues de treball (tant dels centres com de les àrees transversals) de forma molt més equitativa i equilibrada, tot dissenyant una "carta de serveis" que, de retruc, també ens ha de facilitar la definició de nous perfils professionals.

El nou Pla Estratègic del PAS també ha de contemplar, des d'una perspectiva legal i pressupostària, diferents accions dirigides a desenvolupar una carrera horitzontal i vertical adequada a les necessitats de la UB i del seu personal. El disseny d'un pla de carrera professional és clau per poder identificar, de bon principi, quin és l'itinerari i les possibilitats de desenvolupament professional a la UB. En aquest sentit, les possibilitats de promoció corresponen tant a la modalitat horitzontal (art. 17 de l'EBEP), que implica promoció (canvi de categoria i/o grup laboral, complements i/o escala de funcionari) sense canviar de lloc de treball, per mitjà de la formació, l'experiència i el perfeccionament del mateix; com a la vertical (concursos i oposicions), que implica promoció amb canvi de lloc de treball. Fins ara, a la UB només s'ha contemplat la carrera vertical, mitjançant els concursos de promoció i les promocions internes (a reestructurar per fer-los més dinàmics i efectius), amb un més que evident

oblit, per no dir menyspreu, quant a la importància que ha de correspondre a la carrera horitzontal del nostre personal d'administració i serveis.

Des de la perspectiva de les condicions laborals del PAS, cal dur a terme un estudi sobre les tasques, càrrega de treball i nivell de responsabilitat de cada plaça que ens permeti assolir l'objectiu "d'igual salari per igual treball". Igualment, crearem un grup de treball per tractar el tema de la jornada laboral, les vacances i permisos, així com lluitarem per recuperar les condicions laborals i econòmiques prèvies a les retallades (recuperació progressiva del fons d'acció social).

El problema relatiu a la temporalitat del PAS està rà des del primer minut sobre la taula. Hem estat molt anys amb una taxa de reposició nul·la o molt limitada, mentre el cert és que les necessitats de la institució han crescut. La solució, que no serà automàtica, passarà, d'una banda, per recuperar la totalitat de la taxa de reposició, així com el nombre de places perdudes des de 2010; i, d'altra, per cercar en companyia dels representants del PAS diferents fórmules legals que ens puguin permetre l'estabilització del nostre personal. En paral·lel, farem el seguiment de les bosses de treball de contractació temporal i interinatge, i definirem els criteris clars, transparents i objectius quant a la reubicació del personal temporal que sigui desplaçat com a conseqüència de la celebració dels respectius concursos. Crearem un pla de relleu generacional que ens ha de permetre afrontar de forma ordenada la substitució dels treballadors que es jubilaran els propers anys. Aquest equip defensarà i lluitarà per aconseguir el capital necessari per poder augmentar el nombre de places estructurals d'acord a la realitat de la UB.

Incorporarem la formació continuada en l'àmbit de la igualtat per a tot el personal, especialment per aquelles persones que tenen responsabilitats amb personal al seu càrrec; garantirem que les retribucions i les promocions, incloses les de lliure designació, no incloguin elements que puguin derivar en una discriminació de cap mena cap a les possibles

candidates i els possibles candidats; donarem visibilitat a la defensa de l'àmbit LGTBI; introduïrem novetats envers els riscos del treball des d'una perspectiva de gènere; i assegurarem, progressivament, la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i comissions de valoració, així com que quan una treballadora posi en coneixement de la institució la seva situació d'embaràs es faci, sempre que així ho sol·liciti, una revisió de l'avaluació dels seus riscos laborals. Tot això, com és lògic, està lligat directament amb la negociació amb la representació social de l'eix 3 del pla d'igualtat, relatiu a la igualtat en el treball i la vida acadèmica.

També implementarem un nou sistema de comunicació interna on tant la UB com la representació sindical del PAS siguin conscients que els seus acords, un cop signats, s'han de respectar. En aquest punt, un dels problemes detectats resideix al fet que la Junta del PAS no tingui, des de l'entrada en vigor de l'EBEP, capacitat per signar acords i/o pactes, de tal forma que només aquells acords i/o pactes signats per una Mesa legalment constituïda tenen validesa. Aquesta problemàtica, que no es planteja vers els acords i pactes signats pel Comitè, fa interessant analitzar la creació de la Mesa del PAS-F de la Universitat de Barcelona. Quant al PAS-L, procedirem a revisar el VIè Conveni Col·lectiu, així com crearem una Comissió de Seguiment del Conveni per tal d'assegurar el seu compliment. Que el PAS participi a la UB es sinònim de democratitzar la nostra Universitat.

Facilitarem els mecanismes de conciliació laboral que permetin gaudir d'un equilibri entre la vida personal i la laboral, així com treballarem per consolidar i potenciar diferents accions vinculades amb la salut laboral, tant a nivell preventiu com de formació (informació bàsica, vigilància, ponderació dels riscos psicosocials, o la tolerància zero vers l'assetjament sexual). Apostarem per la recuperació del Pla d'Acció Social i la creació d'Escoles Bressol i d'Unitats de Suport a la Dependència. D'igual forma, contemplarem un permís retribuït per acompanyar a la pròpia parella, als fills o als pares, a visita

mèdica o a reunions escolars dels fills, avaluarem tots els llocs de treball per tal d'elaborar un mapa de riscos laborals, farem possible que a tota nova incorporació de personal o canvi de lloc de treball se li apliqui un pla d'acollida (real i no cosmètic), difondrem els Objectius de Desenvolupament Sostenible entre la comunitat universitària, i facilitarem la mobilitat en bicicleta entre dependències de la pròpia UB.

Tenint molt clar que no prometem res que no estiguem disposats a assumir, les principals **MESURES CONCRETES** a implementar quant a la nostra política de personal d'administració i serveis són:

- 1.- Defensar els drets laborals del personal, amb especial referència al dret a la seva estabilització i promoció, com a instrument de defensa de la nostra autonomia universitària.
- 2.- Valoritzar el capital humà de la institució i motivar-lo quant al desenvolupament de les seves funcions.
- 3.- Adaptar les estructures administratives a les noves necessitats de present i futur de la institució, tot concretant, sense perjudici de les circumstàncies particulars de cada centre (principi de flexibilitat), un marc general homogeni quant a les condicions de treball del nostre personal.
- 4.- Implicar les àrees transversals en el suport a les facultats, ufrs, departaments i instituts de recerca.
- 5.- Focalitzar el suport de la gestió a les nostres missions (docència, recerca i transferència), tot especialitzant la promoció i gestió de la recerca, distingint els processos de grau i màster, diferenciant l'atenció al professorat de la que correspon a l'estudiantat, i millorant el temps de resposta de la institució.
- 6.- Millorar la qualificació i especialització del nostre personal, així com potenciar la seva projecció internacional.

7.- Mantenir els efectius i, progressivament, incrementar-los mitjançant el disseny i implementació d'un pla de relleu generacional amb el qual aconseguir augmentar el nombre de places estructurals de conformitat amb allò que constitueix la realitat actual de la Universitat de Barcelona, així com fer el seguiment efectiu i transparent, amb l'objectiu d'eliminar l'alta taxa de temporalitat, de les nostres bosses de contractació temporal o interinatge.

8.- Incrementar, progressivament, els nivells i complements del nostre personal.

9.- Garantir el compliment de l'art. 22 del conveni col·lectiu, referent a la contractació temporal del PAS.

10.- Fer efectiu el reglament de selecció del nostre personal interí, així com definir una política de substitucions transparent.

11.- Desencallar els temes històrics (sense resoldre) que afecten al PAS mitjançant una negociació amb els agents socials vers la seva prioritització i calendari de resolució.

12.- Disseny i implementació d'una RLT negociada i fonamentada a l'estabilització i visualització de totes les places. Haurem de definir el llinar i identificar les places estructurals; concretar la forma d'accés a les places i especificar quins són els requisits, mèrits i itinerari formatiu per accedir-hi; establir un sistema de revisió àgil; afavorir que les places desertes surtin a concurs; posar en marxa, quan sigui possible, la convocatòria externa d'oposició; i partir de fitxes de perfils senceres i de criteris clars i raonables quant a la valoració dels complements, la tipologia de les places i les funcions a desenvolupar a cada lloc de treball.

13.- Disseny i aplicació d'un nou pla de formació lligat a l'estabilització i promoció del personal, així com fonamentat a les competències generals, els nous perfils i les competències relatives a direcció i lideratge. Un nou pla que serà debatut amb el col·lectiu

i orientat tant a la formació continuada (reciclatge) com a la formació per a la promoció professional i la formació personal.

14.- Desenvolupament d'una carrera horitzontal i vertical del nostre PAS.

15.- Instaurem, quant al PAS-F, d'un sistema àgil de concurs anual obert i on sigui possible comptar amb una única comissió de valoració per any.

16.- Garantir com a mínim, quant al PAS-L, els concursos periòdics que estableixi el conveni, tot estudiant la possibilitat de poder instaurar un sistema àgil de concurs anual obert.

17.- Limitació de les figures de comissions de serveis i encàrrecs als casos estrictament necessaris (amb la deguda motivació específica).

18.- Creació d'un grup de treball mixt i paritari (equip de govern i representació social) que fixi les conclusions que ens han de permetre adequar el barem a l'actualitat. El nostre personal ha de conèixer quins són els mèrits per poder obtenir una plaça, quins coneixements i cursos són necessaris, i la puntuació que correspondrà a cadascun d'aquests.

19.- Publicació dels temaris que corresponguin a cada plaça.

20.- Analitzar les possibilitats legals de crear una Mesa del PAS-F de la UB.

21.- Creació d'una Comissió de Seguiment del Conveni col·lectiu del PAS-L per tal d'assegurar el seu compliment.

22.- Creació d'un grup de treball per tractar la temàtica relativa a la jornada laboral, les vacances i els permisos.

23.- Respectar els acords relatius a la roba de treball.

24.- Facilitar els mecanismes de conciliació laboral (creació d'escoles bressol i unitats de suport a la dependència) i potenciació de diferents accions vinculades a la salut laboral (riscos psicosocials o tolerància zero vers l'assetjament sexual).

25.- Analitzar i potenciar la jornada continuada i flexible (PAS-F i PAS-L).

26.- Analitzar i potenciar les possibilitats del Teletreball, tot garantint el dret a la desconnexió digital fora de la jornada de treball.

27.- Recuperar el Pla d'Acció Social, mantenir l'ajut a fills/es amb discapacitat, i recuperar les revisions ginecològiques i urològiques.

28.- Estudiar la creació d'un permís retribuït recuperable per acompanyar a cites mèdiques a familiars de primer grau de menys de 18 anys i més de 65, així com per poder assistir a reunions escolars amb les i els tutors.

29.- Millorar els canals de comunicació i assegurar el compliment dels pactes i acords subscrits amb els agents socials, tot generant un bon clima de negociació fonamentat a la confiança recíproca i la transparència.

30.- Dur a terme una veritable negociació amb la representació social quant al contingut de l'eix 3 del pla d'igualtat, relatiu a la igualtat en el treball i la vida acadèmica.



3.3. LES I ELS NOSTRES ESTUDIANTS

LES I ELS ESTUDIANTS SÓN LA RAÓ DE SER I L'APOSTA DE PRESENT I FUTUR DE LA UNIVERSITAT. Les i els nostres estudiants són les actrius

i actors clau de la nostra activitat com a formadors de futurs professionals que són cridats a liderar la societat en un futur immediat. Amb elles i ells la Universitat creix, motiu pel qual, com a membres de ple dret de la comunitat universitària, volem treballar-hi conjuntament amb l'objectiu d'excel·lir en l'educació superior i millorar la seva inserció laboral. Per això fem una aposta ferma i decidida per una universitat pública, catalana, de qualitat, amb vocació internacional, basada en valors democràtics i ètics, i avantguarda del canvi i transformació social que fomenta l'esperit crític, la cultura de la solidaritat i la sostenibilitat.

Amb motiu de la crisi de la COVID-19, les i els estudiants ha seguit al peu del canó aportant el millor de sí mateix, essent responsables, creatius i ajudant-se mútuament. Moltes i molts estudiants han hagut de seguir treballant i estudiant, d'altres han fet voluntariat en tasques diverses o bé s'han trobat en situacions personals i emocionals difícils de gestionar.

Som conscients que la inacció de l'equip de govern no ha ajudat gaire i que, de vegades, ja sigui per la manca o tardança de les directrius del rectorat o, excepcionalment, per alguna disfunció derivada d'una inadequada praxis per part d'un professor concret o d'una professora concreta, s'han produït certes deficiències que heu hagut de "fer visibles" per mirar de trobar una resposta a diferents problemes sobrevinguts. Com a equip, serem sempre al vostre costat i us preguem que, amb justícia i valorant les circumstàncies de cada moment, no deixeu de ser crítics en tot el que vegeu que és susceptible de millorar a tots els nivells. De fet, la satisfacció de

“Les i els nostres estudiants són la clau de la nostra activitat com a formadors de futurs professionals que són cridats a liderar la societat en un futur immediat”

“La satisfacció de l'estudiantat, com a col·lectiu que mou la universitat, ha de ser un clar senyal de la nostra qualitat. L'accés a l'educació superior no és un privilegi, sinó un dret”.

l'estudiantat, com a col·lectiu que mou la universitat, ha de ser un clar senyal de la nostra qualitat.

Defensem una universitat accessible per a tothom. L'accés a l'educació superior és un dret i no un privilegi. Adoptarem mesures que garanteixin el principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés a tots els nivells de l'ensenyament superior i la seva continuïtat. Insistirem a la reducció de les taxes universitàries i a dissenyar un sistema d'ajuts i beques que permeti que cap estudiant pugui quedar exclòs de la universitat per motius econòmics.

Valorem positivament l'eliminació del sistema de forquilles per establir els preus de matrícula a les universitats públiques i, en conseqüència, la seva derogació. Defensarem, a més, per evitar "trampes al solitari", que aquesta mesura vingui acompanyada de fórmules compensatòries que evitin que les universitats públiques pateixin una preocupant pèrdua d'ingressos, màxim si tenim present, com recorda la CRUE, que el nostre sistema universitari compta, actualment, amb un 30% menys de finançament que l'any 2009, mentre que d'altres països, també colpits per la crisi econòmica, com és el cas de Portugal, l'han incrementat en un 14%. També valorem positivament, en línies generals, els canvis previstos quant al sistema de beques i ajuts a l'estudi anunciats: eliminació del criteri del mèrit acadèmic, clar obstacle per la permanència al sistema universitari d'aquell alumnat més desfavorit; l'elevació del llindar 1 fins a quasi equiparar-lo amb el llindar de pobresa; l'augment en 100 euros de les quanties fixes; i l'increment de la inversió en persones amb un grau de discapacitat reconegut del 33%.

Apostem per una universitat que garanteixi un procés d'aprenentatge de qualitat i valorat per la societat, i on es promogui el reconeixement de l'excel·lència dels nostres ensenyaments. Treballarem, sense menysprear les metodologies docents clàssiques o tradicionals, per incorporar nous contextos d'aprenentatge en l'activitat acadèmica més actius i participatius i on, per extensió, sigui visible un canvi substancial quant a l'ús de les tecnologies de la in-

formació i la comunicació. Ho farem, sense caure al parany de convertir-nos en una universitat en línia, ja que som i serem presencials; així com articulant les garanties oportunes per corregir qualsevol tipus de discriminació que pugui derivar-se de l'anomenada bretxa digital.

Dins del nostre model d'universitat, les i els estudiants han de jugar un paper cabdal vers la configuració de la nostra política acadèmica com a coresponsables i copartícips de les decisions que els afecten. Ens comprometem a repensar i millorar els actuals canals d'informació i a establir mesures eficaces per reforçar la participació i representació de les i els estudiants en els òrgans de govern de la institució. Defensem un model de govern obert, dialogant, responsable, que escolti a tota la comunitat universitària, i on la qualitat democràtica permeti afavorir que el nostre estudiantat exerceixi una ciutadania activa.

Per aconseguir-ho, plantejem un conjunt de **MESURES CONCRETES** que ens han de permetre fer cada dia una universitat millor. Propostes referenciades a sis grans àmbits: Estudiantat – Beques – Participació – Comunicació, Acadèmic i Mobilitat.

1.- ESTUDIANTAT

- 1.-** Accés a la Universitat. Hem de garantir l'accés a l'educació superior per tothom, perquè és un dret, no un privilegi.
- 2.-** Captació de noves i nous estudiants. Apostem per la creació d'una Unitat de Captació d'Alumnes on tinguin cabuda el professorat més motivador, així com les i els propis alumnes universitaris.
- 3.-** Acompanyament a les i els nous estudiants. Cal acollir l'alumnat de nou accés per tal de fer que la seva arribada a la universitat sigui més senzilla i agradable.
- 4.-** Taxes. Defensarem i promourem la baixada de les taxes i preus universitaris dels graus, màsters i

títols propis, i el seu pagament de manera més fraccionada.

5.- Pagament de la matrícula. Millorarem i facilitarem la política de flexibilització de les matrícules en diverses mensualitats.

6.- Orientació i Fidelització. Hem de potenciar les accions d'orientació de l'alumnat, així com millorar la fidelització de les persones (Alumni). Potenciarem l'actual Ateneu per aprofitar l'experiència formativa d'aquelles persones que, per edat, s'han jubilat administrativament, però representen el millor de la nostra tradició i un tresor quant a la saviesa que poden transmetre a les noves generacions (Programa de Mentoria Sènior).

7.- Ocupabilitat i compromís amb el país. Apostem per una universitat orientada, conjuntament a la formació, a l'ocupabilitat del nostre estudiantat, així com compromesa amb el país i la societat.

2.- BEQUES

8.- Beques generals. Compartim l'eliminació de l'exigència d'una nota mínima per accedir a les beques, així com el retorn de la beca salari i de les beques per llibres, material i transport.

9.- T-Estudiant. Liderarem el procés, amb la resta d'universitats, per aconseguir incloure la T-Estudiant pels transports metropolitans.

10.- Pla de Beques. Reclamarem la millora en quantitat i qualitat del pla de beques integral. Aquest pla hauria d'incorporar criteris basats en paràmetres socioeconòmics, en la mobilitat geogràfica, en els resultats acadèmics, així com pal·liar el cost-oportunitat dels estudis.

11.- Beques idiomes. Defensem l'increment dels ajuts i beques per assolir el nivell B2 en una tercera llengua des de l'EIM (Escola d'Idiomes Moderns).

12.- Ajuts propis. Impulsarem, progressivament,

una major dotació del programa existent d'ajuts propis BkUB, per tal de consolidar una política pròpia de beques a l'estudi.

13.- Beques-salari. Introduïrem un programa de beques-salari.

14.- Beques-tecnologia i connectivitat. Amb l'objectiu de fer front a qualsevol discriminació derivada de la bretxa digital, introduïrem beques per poder adquirir tecnologia i facilitar l'accés a la connectivitat.

3.- PARTICIPACIÓ DE L'ESTUDIANTAT

15.- Normativa estudiantil. Actualitzarem les normatives de la UB que regulen la vida de l'alumnat.

16.- Drets de les i els estudiants. Potenciarem el desenvolupament efectiu de l'Estatut de l'Estudiant Universitari i de l'Estatut de la UB en relació amb els drets de l'alumnat. Fixarem, per via reglamentària i amb participació al debat de tots els estaments universitaris, el dret a la protesta cívica que, en qualsevol cas, haurà de compatibilitzar, d'una banda, el dret d'expressió, reunió i associació de l'alumnat i, d'altra, el respecte de les activitats acadèmiques de la universitat i el seus participants.

17.- Reglament de convivència acadèmica. Recol·lozarem als nostres estudiants quant a la seva participació al debat sobre la reforma del reglament de disciplina acadèmica de 1954, ja que ho considerem anacrònic i contrari a diferents preceptes constitucionals. En paral·lel, reclamarem l'elaboració d'un nou reglament de convivència acadèmica en l'àmbit universitari, menys sancionador i amb una clara aposta per la mediació com a instrument alternatiu de resolució de conflictes.

18.- Consell de l'Alumnat. Preservarem els sistemes de gestió autònoms de l'alumnat i respectarem l'autonomia del Consell de l'Alumnat quant a la gestió parcial del seu pressupost.

19.- Interlocució amb l'equip rectoral. Facilitarem la creació d'estructures estudiantils als nostres centres i sistematitzarem la interlocució del rector i el consell de direcció amb el Consell de l'Alumnat i d'altres representants de l'estudiantat.

20.- Investigadors en formació. Garantirem el reconeixement del col·lectiu d'investigadors/es en formació dotant-lo d'un òrgan d'interlocució propi davant dels vicerectorats d'estudiants, política acadèmica i docent, recerca, i transferència, innovació i empreudoria.

21.- Associacions d'estudiants. Afavorirem l'associacionisme i la constitució de grups d'estudiants.

22.- Representació suprauniversitària. Potenciarem les Plataformes d'estudiants internuniversitaris com el CEUCAT (Consell de l'Estudiantat de les Universitats Catalanes), així com la participació del nostre alumnat a associacions internacionals.

23.- Delegats/es. Impulsarem la figura del delegat o delegada de grup i curs mitjançant el PAT (Pla d'Acció Tutorial).

24.- PAT i TIC. Generarem noves formes de pla d'acció tutorial mitjançant les TIC i la participació d'alumnes mentors.

25.- SAE. Descentralitzarem l'atenció del Servei d'Atenció a l'Estudiant (SAE) per apropar-lo a les i els estudiants, així com actualitzarem la seva política de comunicació.

26.- Hotel d'Associacions i Observatori de l'Estudiant. Potenciarem i ampliarem l'Hotel d'Associacions i donarem major visibilitat a l'Observatori de l'Estudiant.

27.- Col·legis Majors. Impulsarem, participarem i compartirem la vida cultural dels col·legis majors i, en paral·lel, estimularem la seva projecció com a entorn acadèmic, cultural i cívic.

28.- Cultura i estudiants. Crearem la figura d'un de-

legat/a del rector com a responsable de projectes de participació cultural i innovació social amb implicació de les i els estudiants.

29.- Esports UB. Fomentarem l'esport dins de l'àmbit universitari i, sobretot, entre les i els estudiants, tot oferint descomptes per l'ús del servei d'Esports UB.

30.- Salut. Apostarem pel programa UB Saludable, així com oferirem un servei low cost d'atenció psicològica en circumstàncies excepcionals (com ara les viscudes amb motiu de la COVID-19) per garantir el benestar emocional de l'alumnat.

4.- COMUNICACIÓ

31.- Comunicació interna. Garantirem, a través de diferents canals, sistemes d'informació i comunicació fluids en tots els àmbits, especialment en relació amb les secretaries dels centres i amb el professorat.

32.- Comunicació externa. Establirem una comunicació constat i fluida a les xarxes socials sobre la vida universitària per a l'estudiantat, així com incorporarem més informació disponible a les webs de les facultats.

33.- Gestions dinàmiques. Fomentarem que els tràmits administratius que han de realitzar les i els estudiants es puguin fer de manera senzilla, assequible i en terminis més curts (presencialment o virtual).

34.- Vot electrònic. Apostarem per l'ús del vot electrònic amb la voluntat de fer més àgils i democràtiques les decisions que afecten a la vida universitària.

5- ÀMBIT ACADÈMIC

35.- Organització acadèmica de graus, dobles graus i màsters. Garantirem, si escau, el model de 3+2 sense augment del cost ni filtres d'accés. Obrirem un debat ampli i actiu sobre el model d'organitza-

ció acadèmica dels graus i màsters, tot millorant el funcionament dels dobles graus quant a la seva organització i coordinació.

36.- Plans d'estudi. Revisarem els plans d'estudi per evitar duplicitats i fomentarem els equips docents per coordinar millor els nostres ensenyaments.

37.- Especialització. Apostem per incloure en el Suplement Europeu del Títol la singularitat dels itineraris curriculars adquirits.

38.- Informació i orientació acadèmica i professional. Potenciarem els programes d'informació i orientació acadèmica i professional, especialment cabdals en els processos de transició a la universitat i en el primer any de grau, per facilitar l'elecció d'estudis, l'èxit acadèmic, i la reducció de les taxes d'abandonament.

39.- Innovació docent. Promourem nous contextos d'aprenentatge (amb les metodologies que en cada cas siguin més adients i la introducció de l'ús de les tecnologies) amb l'objectiu d'afavorir la innovació docent a les aules.

40.- Llengües estrangeres. Fomentarem l'aprenentatge de terceres llengües de cara a una millor preparació pel món professional.

41.- Promoció del català. Defensarem el dret a rebre l'ensenyament en català (art. 35 EAC). A l'alumnat estranger li facilitarem el seu aprenentatge.

42.- Formació complementària. Dissenyarem a tots els centres l'oferta d'una mínima formació transversal sobre els valors democràtics, les polítiques d'igualtat, el medi ambient, la sostenibilitat i l'emprenedoria social ("core currículum").

43.- Pla d'acció d'ocupabilitat i empenedoria. Dissenyarem un pla d'acció per a l'ocupabilitat i l'emprenedoria amb la participació activa de l'estudiantat per tal de facilitar la transició del món acadèmic

al món laboral, fent un seguiment exhaustiu dels indicadors d'ocupabilitat. Apostarem pel coworking i la dinamització del model cooperatiu.

44.- Pràctiques. Potenciarem, en coordinació amb les altres universitats públiques, els convenis de pràctiques, tot aplicant mesures que permetin fer front al coll d'ampolla que pot produir-se quant a les pràctiques obligatòries, als graus i màsters, com a conseqüència de l'increment dels ERTOS de les empreses i la situació generada per la Covid-19. Als àmbits de coneixement on sigui factible lluitarem per aconseguir que les i els nostres estudiants gaudeixin dels mateixos drets (també remuneratoris) que els que corresponen a d'altres institucions d'educació superior.

45.- CRAI. Reforçarem les infraestructures i serveis del CRAI per assegurar unes bones condicions d'estudi.

6.- MOBILITAT

46.- Mobilitat. Afavorirem i potenciarem la mobilitat i els programes SICUE i ERASMUS, així com la realització de pràctiques de l'alumnat en empreses internacionals.

Amb totes aquestes accions i aquelles altres que ens puguis fer arribar fins a les eleccions, ja que estem davant d'un programa obert que ens ha de permetre construir la universitat que tu i nosaltres volem, farem possible la docència de qualitat, la promoció de la cultura i de la nostra llengua, una política de recerca que ens permeti continuar sent una universitat de referència quant a la investigació, el reconeixement de la nostra institució com un referent social en igualtat, integració, sostenibilitat, cooperació i internacionalització, i el suport constant a les i els nostres estudiants quant a la seva trajectòria universitària, tot reforçant la seva formació integral i professional.



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

4

Polítiques

**MÉS UNIVERSITAT!
MÉS UB!**



4. POLÍTIQUES

4.1. FINANÇAMENT

EL DEBAT SOBRE EL FINANÇAMENT UNIVERSITARI català és, sens dubte, un debat crucial. La millora del finançament públic del sistema universitari català és una qüestió absolutament inajornable, ja sigui pensant en el debat immediat o en el futur de la nostra societat. La crisi sanitària del coronavirus tindrà un cost aproximat, per l'exercici 2020, de 74,5 milions d'euros a les universitats catalanes. Això implica una reducció del 10% del total davant del descens d'ingressos previstos (matrícules, cànons de restaurants i botigues, transferències de tecnologia) i l'increment de les despeses associades a la gestió i prevenció de la COVID-19 (desinfeccions, mascaretes, gels hidroalcohòlics, equips de protecció).

Si som conscients de la fragilitat del sistema universitari, així com del fet que les universitats tenen i tindran un paper cabdal quant a la lluita contra la pandèmia del coronavirus, cal tenir molt clar que, malgrat les dificultats polítiques del moment present, així com les limitacions econòmiques que poden derivar del compliment de l'anomenada “regla de despesa”, les universitats públiques catalanes no poden esperar per disposar d'un nou sistema de finançament.

Cal partir d'un finançament basal públic, suficient i estable per fer front als costos bàsics de la docència, la recerca, la innovació i la gestió, així com mantenir (i millorar en allò que sigui possible les infraestructures i equipaments universitaris. Ens hem d'aproximar al compliment de l'objectiu pactat per la Unió Europea del 3% del PIB. Un cop assegurat aquest finançament universitari bàsic, sembla lògic plantejar una part limitada d'atribució dels recursos en funció d'objectius i resultats a través de la via del contracte-programa amb cada Universitat. Aquests contractes-programa ens han de permetre ponde-



“La millora del finançament públic del sistema universitari català és una qüestió absolutament inajornable”

“El nostre pressupost el definirem d'acord amb els nostres objectius estratègics, amb criteris d'equilibri i sostenibilitat”

rar, de forma més justa, les particularitats que són pròpies de cadascuna de les institucions universitàries públiques catalanes, així com els seus esforços de reforma i adaptació a les noves realitats. En aquesta línia, defensarem, on calgui, la necessitat que la UB sigui tractada, a nivell de sistema, de forma molt més justa, tot reclamant el deute històric que ens afecta i penalitza.

Davant de la realitat actual, també cal posar en marxa, tot tenint present el pla de reactivació econòmica i protecció social de la Generalitat de Catalunya de juliol de 2020 (protecció de la funció social de la universitat), un nou pla d'inversions universitàries (PIU) que ens permeti afrontar el manteniment mínim dels edificis, instal·lacions i laboratoris, així com els desafiaments de la digitalització. Pla que també hauria d'acompanyar-se d'un altre orientat a la necessitat d'afrontar, amb urgència, els reptes derivats de l'inajornable relleu generacional de les plantilles de personal docent i investigador i d'administració i serveis. Igualment, cal enfortir el nostre actual sistema de beques, tot distingint entre els criteris d'equitat, excel·lència i mobilitat, així com reclamar les reformes legals que permetin activar la cultura del mecenatge. En un context on la subvenció genèrica a les Universitats Públiques catalanes ha baixat de 922 milions d'euros l'any 2009 a 772 milions d'euros l'exercici 2016, cal dotar-les d'un finançament suficient i estable que les hi permeti viure, ja que no "podem esperar més".

La solució al problema de la precària situació de la universitat no pot passar per successius brindis al sol, segurament benintencionats, però percebuts per la comunitat universitària com a simples declaracions retòriques. Com a primer pas, caldria definir les prioritats que s'han d'assolir de forma immediata: l'increment d'un finançament plurianual (a cinc o deu anys), tot començant per 45 ó 50 milions d'euros per a aquest exercici; la negociació i la posada en marxa d'un pla, progressiu, d'estabilització i promoció del personal; i la reducció d'un percentatge de les taxes universitàries, que en cap cas haurà de recaure a les universitats.

El nostre pressupost el definirem d'acord amb els nostres objectius estratègics, amb criteris d'equilibri i sostenibilitat (tota iniciativa haurà d'anar acompanyada de la seva paral·lela memòria econòmica), prioritzant el capítol I i la igualtat d'oportunitats.

De forma paral·lela a l'exigència d'un finançament públic, suficient i estable de les universitats públiques, així com a l'activació, en projectes concrets, de les plataformes de crowdfunding; cal tenir present la necessitat de potenciar la captació de fons privats mitjançant diferents fórmules de fundraising, entès com la cerca de recursos econòmics d'origen privat, voluntaris i eventuais, que responen a motius filantròpics i d'interès per la institució d'educació superior; que conformen un finançament complementari basat al lliurament de donacions destinades a nous projectes pel desenvolupament institucional de la universitat; i que han de ser lliurats a aquestes o a les seves fundacions per part d'antics alumnes, fundacions, empreses, o altres organitzacions compromeses amb els valors, objectius i resultats de la institució universitària.

Dins d'aquestes fórmules podem incloure les de fundraising en sentit estricte, que incorporen aquelles accions de mecenatge on el benefactor no contempla els beneficis de la seva aportació i, en conseqüència, no determina el seu destí; les de development, relatives a les relacions entre la universitat i els seus Alumni; les d'avancement, referides als stakeholders relacionats amb la institució mitjançant la col·laboració universitat-empresa; i les pròpies de l'endowment, entès com a dotació de fons a la universitat on el donant li atorga a aquesta la instrucció d'invertir-los de forma permanent, de tal forma que només els interessos i l'apreciació del capital poden ser objecte d'inversió per al finançament dels projectes de la institució.

El fundraising es pot entendre com una oportunitat de captació de fons, però també com un risc quant a la interferència de l'autonomia universitària. D'igual forma, el disseny estratègic per la universitat d'un sistema de fundraising pot arribar a desembocar,

sense els filtres i controls oportuns, en una hipotètica trama d'influències i favors amb implicació de certs lobbys. Els resultats derivats de la seva posada en marxa no són automàtics, la qual cosa més enllà de la necessitat d'adaptar les nostres estructures de gestió, també pot arribar a implicar que alguns aprofitin la situació per introduir, dissimuladament, notables canvis quant a la governança universitària (model empresarial). El fundraising no és bo ni dolent per si mateix, sinó que això depèn, en especial, de com es dissenya, planifica, aplica i controla. En qualsevol cas, cal tenir molt clar que aquest finançament no pot implicar mai una encoberta privatització o mercantilització de les universitats públiques.

Els fons obtinguts per la via del fundraising mai han de ser alternatius quant a la cobertura del finançament estructural de la institució, sinó complementaris i extraordinaris. Les despeses recurrents s'han de cobrir amb ingressos recurrents, de tal forma que els fons obtinguts per la via del fundraising han d'anar dirigits, en una estratègia a llarg termini, a permetre desenvolupar nous projectes i oportunitats. Si som conscients que les universitats i, molt especialment la UB, són molt ben valorades per la nostra societat, hem de ser capaços de fer possible, conjuntament amb l'activitat de les administracions quant a l'aprovació de noves normatives legals que així ho afavoreixin (per exemple, amb incentius fiscals), un canvi de mentalitat en el sentit que "posar diners a la universitat pública val la pena", ja sigui per causes socials, educatives o culturals.

La primera part d'aquesta acció estratègica, fonamentada a l'atracció per l'efecte reputació i una comunicació molt més centrada als sentiments, no l'hem de dirigir tant cap a les grans empreses o grans donants, sinó més aviat cap els alumnes (petits donants), mitjançant el reforçament dels lligams de les i els nostres estudiants (i més tard egresats) amb la institució i la potenciació del seu sentit de pertinença. Les empreses tenen diverses opcions per ser donants: a) filantropia i responsabilitat pública (donació, mecenatge, premis, ajudes, beques, càte-

dres d'empresa, contractació social); b) filantropia organitzada en una nova entitat (Fundació-Empresa); i c) filantropia i estratègia comercial (patrocini, màrqueting relacionat amb una causa); però les seves aportacions ho són, normalment, a curt termini i sotmeses a una notable temporalitat per efecte del seu compte de resultats anuals. Per contra, els nostres antics alumnes, molt més propers a la institució i que han de ser la peça clau del nostre fundraising, ens hauríem de permetre comptar amb aportacions molt més estructurals i a llarg termini, així com cultivar una xarxa d'amics de la Universitat (friendship).

En contraposició al simbolisme inoperatiu que avui caracteritza allò que l'últim equip rectoral anomena "Projecte Alumni Universitat de Barcelona", on el més interessant pot ser consultar el llistat d'avantatges, ja que gran part dels clubs són inactius i no reben cap tipus de recolzament institucional; apostem, de forma decidida, per un sistema d'organització fonamentat a combinar les funcions de fundraising amb les Alumni Relations, i on els seus responsables hagin d'afrontar un retiment de comptes vers l'equip rectoral (en especial al gerent) i el propi Consell Social.

Hem de construir un relat per la societat que ens permeti "demanar" i "rebre", en el benentès que això exigeix, prèviament, conscienciar la societat de tot allò que li "donem" i ser transparents. Fundraising no és un simple procés de demanar, sinó que és un procés de transmetre la importància d'un projecte a un donant. Es tracta de captar o procurar fons per una causa, entesa aquesta com una necessitat pública que interessa als hipotètics donants.

Aquesta captació de fons privats cap la universitat, a la que no pot renunciar la UB i incorporada dins dels consensos a assolir dins del Pacte Nacional per la Societat del Coneixement; requereix, lluny de l'efecte pèndol sobre el particular de diferents equips rectorals, el següent: una implicació del lideratge del rector o rectora i del seu equip de govern; la formació, amb paciència i inversió, d'una oficina

de fundraising el més professionalitzada possible; la implicació activa del nostre Consell Social quant a la captació de recursos; la reducció de diferents traves burocràtiques internes; la implementació de diferents fórmules de control quant al destí i l'ús final dels fons objecte de recaptació, ja que la UB ha de saber “escollir”, des del punt de vista de les empreses col·laboradores, les “seves amistats”; l'aprofitament de la revolució digital mitjançant un ús ètic i efectiu de les nostres bases de dades (BigData); i l'activació d'un pla d'ambaixadores i ambaixadors de les diferents facultats i ufrs, de tal forma que es combinarien els avantatges d'un model centralitzat (a nivell d'institució) amb aquells altres que són propis del model descentralitzat, molt més proper als donants que puguin estar interessats a un àmbit de coneixement concret.

La política estratègica de fundraising de la UB hauria de fonamentar-se a quatre grans principis: el primer, que la “participació és la clau de la inversió”, el que explica que l'oficina que gestioni les relacions amb els antics alumnes ha de ser l'encarregada de fomentar el mecenatge, ja que són els Alumni, amb les seves trobades físiques i a través dels mitjans de comunicació i xarxes socials, els que tenen més possibilitats de confiar i invertir a la institució de la que han format i formen part; el segon, que cal dissenyar un conjunt d'accions entorn la figura dels hipotètics donants, tot individualitzant, de forma personalitzada, diferents perfils i interessos; el tercer, la gestió de l'impuls mitjançant l'ús estratègic de les comunicacions, ja que existeix el risc de “cremar” o “saturar” als hipotètics donants; i el quart, el disseny d'estructures organitzatives rentables, gestionant les dades i optimitzant la cartera de relacions.

En conseqüència, l'acompliment d'aquesta visió estratègica envers el finançament universitari girarà entorn les següents MESURES CONCRETES:

1.- Exigir, dins de la consolidació del Pacte Nacional per la Societat del Coneixement, un nou sistema de finançament universitari que compti amb un finançament basal públic, suficient i estable, i que ens

permeti fer front als costos bàsics de la docència, la recerca, la innovació i la gestió, així com mantenir i millorar les nostres infraestructures i equipaments.

2.- Negociar, un cop assegurat el finançament universitari bàsic, que una part limitada dels recursos pugui ser atribuïda en funció del compliment de certs objectius a través de la via del contracte-programa.

3.- Exigir, tot tenint present el pla de reactivació econòmica i protecció social de la Generalitat de Catalunya de juliol de 2020 (protecció de la funció social de la universitat), la posada en marxa d'un nou pla d'inversions universitàries (PIU) que ens permeti afrontar, progressivament, el manteniment dels edificis, instal·lacions i laboratoris; així com d'un altre pla orientat a poder fer front a l'inajornable repete del relleu generacional de les nostres plantilles de PDI i PAS.

4.- Defensar l'enfortiment de l'actual sistema de beques, tot distingint entre els criteris d'equitat, excel·lència i mobilitat.

5.- Reclamar reformes legals que permetin activar la cultura del mecenatge.

6.- Definir el nostre pressupost de conformitat amb objectius estratègics, amb criteris d'equilibri i sostenibilitat, i prioritzant el capítol I.

7.- Apostar per la captació de fons privats, mai alternatius quant a la cobertura del finançament estructural de la institució, mitjançant diferents fórmules de fundraising que han de ser contemplades dins d'una estratègia a llarg termini i que ens ha de permetre afrontar nous projectes i aprofitar noves oportunitats.

8.- Sense menysprear la orientació de la política de fundraising envers les empreses, el cert és que el seu element clau cal situar-lo als nostres Alumni, de tal forma que apostarem per combinar les Alumni Relations.

9.- Impulsar la participació efectiva del nostre Consell Social quant a la captació de recursos privats, així com l'activació d'un pla d'ambaixadors/es de les nostres facultats i unitats de formació i recerca.

10.- Formació i dotació, progressiva, d'una real i efectiva oficina de fundraising.



“La UB, com a universitat global i oberta al món, està cridada a convertir-se en un actor de primer ordre quant a la diplomàcia pública del nostre país”

“La mobilitat de les i els estudiants constitueix un aspecte bàsic en la formació de les generacions actuals i futures”

4.2. PROJECCIÓ INTERNACIONAL

LA UNIVERSITAT és una d'aquelles institucions que més canvis ha hagut i haurà d'afrontar al llarg dels propers anys, ja que és la responsable de generar les condicions que permetin el desenvolupament del paradigma del coneixement com a principal recurs que agrega valor a l'economia i genera nous models de desenvolupament orientats a la millora de la qualitat de vida. La globalització ha transformat la universitat. Aquesta universitat global, amb dimensió planetària, oberta i sense fronteres físiques, està cridada a convertir-se en un actor de primer ordre quant a la diplomàcia pública.

La progressiva globalització planteja exigències que no podem obviar, però també múltiples oportunitats de creixement. En aquest context, els principals EIXOS DE LA POLÍTICA INTERNACIONAL, que s'ha d'estendre en els tres àmbits de la docència, la recerca i la transferència, en el conjunt de la gestió de la institució i en els serveis que aquesta ofereix a la comunitat universitària, són: la mobilitat internacional de l'alumnat, del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis, la formació en un context internacional (multilingüisme i titulacions internacionals), la internacionalització de la recerca i la transferència, l'articulació de diferents aliances internacionals, l'acció i representació de la institució a les xarxes internacionals, la cooperació universitària, i la internacionalització del seu impacte mitjançant la seva visibilitat internacional. Eixos d'actuació on la presa de decisions haurà de tenir en compte criteris d'eficiència quant a la utilització dels recursos.

La mobilitat de les i els estudiants constitueix un aspecte bàsic en la formació de les generacions actuals i futures. El coneixement d'altres cultures, amb formes de pensar, tradicions i valors diferents, capacita a les i els nostres joves per afrontar els nous reptes globals. Les nostres xifres de mobilitat

estudiantil són encara relativament reduïdes i ens permeten constatar el desequilibri entre entrades i sortides (front el 4,9% d'estudiants estrangers de grau i màster acollits en programes d'intercanvi, el percentatge d'estudiants de la UB que fa estades d'intercanvi a l'estranger es situa al 2,9%). Un desequilibri que, en circumstàncies complexes com les derivades de la Covid-19, haurem d'intentar anivellar els propers quatre anys. És innegable l'efecte positiu que en aquesta direcció ha implicat, quant a la mobilitat, el programa Erasmus, el qual, a més, té i ha de tenir molt a veure en relació a la construcció d'un mercat laboral europeu. D'igual forma, hem de saber aprofitar molt millor l'experiència internacional de les i els nostres Alumni (ambaixadors i ambaixadores UB).

En una línia molt semblant, malgrat que el binomi UB-Barcelona és molt atractiu, el ben cert és que, avui dia, encara son més les i els professors estrangers que fan estades a la nostra institució que a l'inrevés, així com que també podem qualificar de simbòlics els intercanvis relatius al personal d'administració i serveis. Donat que la recerca internacional és en molts casos de bottom-up, el vicerectorat de política internacional treballarà conjuntament amb el de recerca i el de transferència, innovació i emprendoria, per a facilitar, reforçar i augmentar els intercanvis entre investigadors i professors, així com la seva participació en programes internacionals de recerca i transferència.

Cal contemplar, però, una internacionalització que vagi més enllà de la mobilitat, tot apostant per la posada en marxa de programes de docència, investigació i gestió de dimensió supranacional.

La internacionalització de la universitat pot contemplar-se des d'una triple perspectiva: la primera, més tradicional, posa l'accent, quasi en exclusiva, a la vessant acadèmica (enfocament circular); la segona, que respon a un model molt més "ofensiu", es situa dins d'un escenari de rellevància social i econòmica en un món globalitzat i on es contempla, fins i tot, l'oportunitat d'obrir campus (antenes

o delegacions) a l'estranger; i la tercera adopta un esquema de competitivitat pel grau, el màster i el doctorat, incorpora socis al procés en funció dels objectius de cada cicle i aposta, fent més atractiva la projecció institucional de la universitat, per les polítiques de qualitat quant al seus campus, programes i titulacions.

La Universitat de Barcelona, tot tenint present l'esforç ja fet els anys anteriors amb diferents rectorats, ha d'aprofundir en el seu procés d'internacionalització. Una presència internacional la de la UB que, encara avui dia, no es homogenia arreu del món. La nostra universitat ja és líder a nivell del sistema universitari espanyol i forma part de la LERU, EUA, AUF, EIAE, EPUT, EAIE, EPUT, EUCEN, Grup Coimbra, EuroCampus, Grupo Tordesillas, EUROLIFE, Univer-sia, AUIP, RedEmprendia, CINDA, RECLA, OBREAL, IAU, IRUN, Fundació Confuci i AECHE. Cal aprofitar aquesta condició per fer-la servir de plataforma per reduir distàncies amb les universitats de més prestigi a nivell mundial, les quals ja desenvolupen els seus propis objectius en funció dels diferents àmbits de coneixement i el seu lligant amb el món laboral, tot acumulant experiència de funcionament en xarxes.

El nostre full de ruta en aquest procés exigeix tenir clars els objectius estratègics de la política d'internacionalització i les seves vies de finançament. Els instruments fonamentals per assolir el desenvolupament internacional de la institució tenen a veure amb la creació de xarxes per àrees d'especialització i l'impuls dels intercanvis, així com amb l'adopció d'una perspectiva de competitivitat vinculada amb el foment i consolidació de les aliances amb el sector econòmic. El repte de la internacionalització, que s'ha d'afrontar de manera sostenible i sostinguda en el temps, requereix invertir en termes d'anàlisi dels llocs on obtenim o podem obtenir més benefici, és a dir, on estratègicament som més forts.

ELS OBJECTIUS ESTRATÈGICS de la nostra política d'internacionalització són el següents:

1.- Definir la planificació estratègica internacional de la UB. Aquest pla d'internacionalització, que ha de partir de la individualització dels indicadors actuals que corresponen a la UB, ha de posar l'accent a l'increment del suport a les i els investigadors en les sol·licituds i seguiment dels projectes internacionals, així com a la "vigilància" dels programes i polítiques de recerca de la Unió Europea, amb una presència activa a Brussel·les. L'elaboració d'aquesta estratègia requereix la participació de tots els agents implicats. Al costat del vicerectorat de política internacional, que haurà de coordinar-se amb les polítiques docents, de recerca i de transferència i innovació, haurem de tenir molt present, cercant el màxim consens possible, la col·laboració dels diferents deganats i vicedeganats responsables de la política internacional de cadascun dels nostres centres, així com dels departaments i oficines gestores.

2.- Incrementar el grau d'internacionalització de la docència, la recerca, la gestió i la transferència. Fa molts anys que la recerca de la UB es va començar a obrir al món, però el ben cert és que moltes iniciatives, encara avui, són més derivades d'una inquietud particular de diferents investigadors, que d'un impuls estratègic dissenyat pels òrgans de gestió de la institució. La internacionalització a nivell docent i de gestió segueix sent, amb excepcions, bastant insignificant. Per revertir, progressivament, aquesta realitat asimètrica, cal posar en marxa, mitjançant l'acció combinada i complementària de tots els vicerectorats, una estratègia transversal que també ens permeti potenciar la projecció, reputació i marca exterior de la UB.

3.- Incrementar els contactes, relacions, convenis i acords amb centres universitaris de l'àrea iberoamericana. La UB, pel seu prestigi i història, està cridada a assumir el lideratge de la Unió Iberoamericana d'Universitats. L'interès dels països de l'àrea iberoamericana rau en el fet que hi ha una natural predilecció per les universitats espanyoles, per la facilitat que suposa compartir una mateixa llengua i cultura. Cerquen formació d'alt nivell i una introducció al món de la recerca, que és bàsicament el

que els falta en origen (vgr. Doctorat). En aquesta direcció, en un context marcat pel efectes derivats de la COVID-19, sembla raonable apostar, decididament, per la consolidació i potenciació del projecte del Campus de les Amèriques.

4.- Activar els contactes, relacions, convenis i acords amb països de l'ex-Unió Soviètica europeus o en el llindar d'Europa (Rússia, Bielorússia, Ucraïna, Kazakhstan, Azerbaidjan i Geòrgia), així com amb països de l'Est d'Europa (Romania, Polònia, República de Moldàvia, Hongria, Estònia, Letònia i Lituània). Són països on les i els estudiants estan molt ben formats i són disciplinats i on, en paral·lel, els governs inverteixen molts recursos en educació superior. Tradicionalment, les universitats de la Unió Europea han fixat la seva mirada a les universitats nord-americanes i dels països del centre d'Europa, anant sempre al seu remolc i recollint les engrunes dels recursos i de les oportunitats. Apostar des d'un punt de vista geoestratègic per països perifèrics i amb gran potencial, permetrà a la nostra institució liderar xarxes de recerca i de coneixement, establir convenis d'intercanvi per a la formació de professors, personal d'administració i serveis i alumnes, i gestionar els recursos i projectes.

5.- Mantenir i potenciar les tradicionals relacions amb les universitats més prestigioses de Nord-Amèrica i també amb les ubicades al centre i nord d'Europa (més freqüents gràcies als grans programes europeus com FP7 o H2020), tot impulsant, per exemple, dins de la Unió d'Universitats del Mediterrani (UNIMED), projectes internacionals i interinstitucionals del Programa Erasmus+ i l'aliança AMB+ (Montpellier Barcelona Plus); i participant de forma activa a la consolidació i progressió del Programa CHARM-EU, emprès amb les Universitats de Montpellier, d'Utrecht, l'ELTE de Budapest i el Trinity College de Dublín (convocatòria Erasmus+ de creació d'Universitats Europees).

6.- Potenciar les nostres relacions amb els països d'Orient Mitjà i Extrem Orient, així com amb els països àrabs i del nord d'Àfrica (AECHE). Els últims

anys s'ha incrementat la presència de la UB en el continent asiàtic. Es tracta d'una aposta estratègica, especialment envers la Xina, país destacat per l'alt nivell de recursos destinats a fomentar la recerca i la mobilitat i que, en paral·lel, fruit de les seves complicades relacions actuals amb els Estats Units, constitueix una gran oportunitat quant a la consolidació d'una xarxa estable de col·laboració amb les seves principals universitats. També té molt de sentit, davant la seva aposta per la inversió en recerca i mobilitat, centrar la nostra atenció a Corea; així com dedicar certs esforços a fer-nos visibles a Oceania i al sud-est asiàtic, ja que les seves universitats tenen, hores d'ara, un gran potencial de creixement (Austràlia, Nova Zelanda, Índia, Vietnam, Indonèsia o Malàisia).

7.- Millorar les nostres estructures d'internacionalització, tot reforçant i coordinant el funcionament de les unitats de promoció i gestió internacional de la UB (Oficina de Relacions Internacionals de Recerca, Oficina de Mobilitat i Programes Internacionals, Fundació Solidaritat); així com impulsar la seva col·laboració activa amb els vicedegans internacionals i les respectives ORIS de cada facultat.

8.- Potenciar, mitjançant accions de divulgació internacional, la projecció exterior de la institució, tot impulsant els nostres serveis de publicacions i audiovisuals, potenciant l'open-access i prioritzant els projectes vinculats amb la dimensió internacional de la institució. La informació ha de ser una eina clau en l'estratègia internacional de la UB. La nostra universitat és molt gran i gaudeix de molta tradició. Per aquest motiu, estem davant d'una universitat amb moltes oportunitats, però on també l'accés a la informació no sempre és del tot fàcil. Hem de promoure sessions informatives a les facultats dirigides al màxim possible d'estudiants, inserir estratègies d'atracció a aquestes accions informatives, i convertir la Web UB en un autèntic instrument de consulta actualitzat (incorporar informació detallada de les i els col·laboradors, de les xarxes, dels programes europeus, del study abroad i del staff internacional que assumeix la gestió en cada acció concreta, així

com crear un enllaç exclusivament per a estudiants Outgoing i Incoming que contingui informació detallada sobre els estudis a l'estranger, les universitats col·laboradores – amb enllaços externs – i indicacions explícites sobre les característiques pròpies de cada convocatòria i les oficines encarregades de la seva gestió).

L'acompliment d'aquests objectius estratègics d'internacionalització no tan sols ha de reforçar la Universitat de Barcelona com a institució, sinó també a tots els seus col·lectius: quant al professorat, tot sistema de selecció i acreditació passa per la realització d'estades i activitats docents i de recerca a nivell internacional; des de la perspectiva del personal d'administració i serveis, posarem en marxa accions que permetin incentivar la seva mobilitat; i pel que fa a l'alumnat podem distingir dos grans grups d'estudiants: d'una banda, aquells que en acabar els estudis tracten de desenvolupar la seva vida laboral fora de la universitat (la major part); i, d'altra, aquells que volen quedar-se a la universitat i dedicar-se a la docència i a la recerca; però en ambdós casos el fet de disposar d'una titulació amb potencial internacional els hi aportarà valor, per tota la vida, als seus currículums.

Per aconseguir-ho treballarem un ampli ventall de **MESURES CONCRETES:**

- 1.-** Potenciar i incentivar la mobilitat internacional del PDI.
- 2.-** Impulsar la mobilitat internacional del PAS.
- 3.-** Potenciar els programes d'intercanvi de l'alumnat, tot millorant la presència de les i els nostres estudiants en els programes Sèneca, Leonardo, Erasmus i d'altres similars, ja que hem d'aconseguir anivellar, des de la perspectiva de la mobilitat, l'actual desequilibri entre les entrades d'estudiants estrangers i les sortides dels nostres estudiants.
- 4.-** Afrontar la internacionalització de la docència, la recerca, la transferència, la innovació, i l'empre-

nedoria.

5.- Apostar per la dimensió internacional del Doctorat.

6.- Fer efectius els continguts del convenis de col·laboració amb d'altres universitats, tot agilitzant la seva gestió.

7.- Afavorir els serveis de suport tècnic al professorat, en especial quant a l'assessorament en generació i justificació de projectes internacionals.

8.- Coordinar i integrar l'actuació de les unitats encarregades de la promoció i gestió de les accions internacionals de la UB, tot incrementant la presència a fires internacionals.

9.- Enfortir els nostres serveis lingüístics des de la perspectiva del multilingüisme.

10.- Potenciar el Campus de les Amèriques.

11.- Participar activament a la LERU i el Grup Coïmbra

12.- Apostar de forma decidida per la implicació activa de la UB dins de la Unió d'Universitats del Mediterrani; així com consolidar el Projecte CHARM-EU.

13.- Potenciar les col·laboracions de la UB amb les universitats de la Xina, Japó i Corea, així com obrir la porta a la nostra presència al sud-est asiàtic i Oceania (Austràlia, Nova Zelanda, Índia, Vietnam, Indonèsia o Malàisia).

14.- Crear xarxes de coneixement liderades per la

UB.

15.- Implementar delegacions (antenes UB) en universitats i centres de recerca estrangers a tots i cadascun dels continents, amb l'objectiu de reforçar els nostres contactes i relacions institucionals arreu del món, conèixer-les sobre el terreny, explorar noves oportunitats pels nostres investigadors i grups de recerca, i donar confiança i cohesió al grup de vicedegans internacionals de la nostra institució

16.- Apostar per la participació de la UB a projectes de recerca i docents europeus i internacionals, especialment els de més alt nivell com els ERC.

17.- Divulgar i organitzar la presència d'investigadors estrangers als nostres departaments, instituts i grups de recerca, tot recolzant i reconeixent la tasca del professorat UB "d'acollida".

18.- Crear entitats amb projecció internacional, como ara instituts i start-ups.

19.- Revisar la nostra política de preus de viatges i desplaçaments.

20.- Visualitzar el compromís de la institució vers la seva internacionalització amb l'organització d'un workshop, meeting o curs internacional sobre temes estratègics per la UB, així com amb el desenvolupament de diferents accions específiques de divulgació internacional i una nova estratègia d'informació molt més activa on la Web UB sigui un autèntic instrument de consulta actualitzat (creació d'un enllaç específic per a estudiants Outgoing i Incoming).



“Les polítiques d’igualtat efectiva entre dones i homes han de ser al cor, per convicció, de la Universitat de Barcelona ”

“Construïrem les nostres polítiques actives d’igualtat entorn de cinc grans àmbits: governança en igualtat, docència en igualtat, igualtat a la recerca, tolerància zero envers la

violència de gènere i l’assetjament sexual, i consolidació d’una academia compatible amb la vida personal i familiar”



4.3. IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

ASSOLIR LA IGUALTAT A LA INSTITUCIÓ ESDEVÉ UNA FITA OBLIGADA QUE L’HA DE VENIR A SACSEJAR DES DELS SEUS FONAMENTS. No es tracta d’un retoc estètic, sinó d’un autèntic canvi de paradigma. No partim de zero, però hem d’avançar molt en una cursa que ho és de fons i no de forma.

En coherència amb allò que avui constitueix l’ODS 5 de l’Agenda 2030: aconseguir la igualtat entre els gèneres i apoderar les dones i les nenes, tot posant fi a les formes de discriminació i violència contra totes les dones i les nenes a tot el món en els àmbits públic i privat, inclosos el tràfic i l’explotació sexual i altres tipus d’explotació; reconeixent i valorant les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat; vetllant per la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d’oportunitats de lideratge; garantint l’accés universal a la salut sexual i reproductiva i els drets reproductius; i emprant totes aquelles reformes que donin a les dones el dret als recursos econòmics en condicions d’igualtat; la Universitat de Barcelona ha de tenir un ferm compromís amb la igualtat d’oportunitats i de tracte i amb la no discriminació en tots els àmbits, fent així efectiva la igualtat real de dones i homes.

El dret a la igualtat d’oportunitats entre homes i dones és un principi jurídic universal i està plenament reconegut en diferents textos internacionals sobre drets humans. Diferents normes legals, nacionals i autonòmiques, contempnen el dret a la no discriminació i, alhora, promouen la igualtat de gènere. Sens dubte, aquest cos normatiu ha servit per visualitzar una realitat: el biaix de gènere i, per extensió, per sensibilitzar tant a la societat com a la comunitat universitària envers la necessitat de posar en marxa diferents polítiques d’igualtat entre homes i dones. Malauradament, aquestes normatives per si soles, encara avui, no han aconseguit acabar amb el

biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció de personal a les universitats. Algunes dades concretes, reflectides per l'Informe de la Xarxa Vives d'Universitats de 2019, així ho demostren: les dones representen el 42% del PDI de les universitats; a alguns àmbits de coneixement, com ara l'Enginyeria o l'Arquitectura, el PDI segueix sent força masculinitzat (amb un 76% d'homes), mentre que a d'altres, tradicionalment feminitzats, com és el cas de Medicina i Ciències de la Salut o de les Arts i les Humanitats; s'ha assolit l'equilibri de gènere (en Ciències Socials i Jurídiques el percentatge de professores agregades arriba al 52%); a mesura que augmenta dins del PDI el rang acadèmic, disminueix el nombre de dones; en la mateixa situació professional i de tinença de fills, els homes publiquen 1,5 articles més de mitjana que les dones; gairebé el 70% dels investigadors principals en projectes de recerca són homes; només el 36% de les dones tenen un o més trams de recerca; una tercera part de les tesis són dirigides per dones; les dones tenen accés a menys poder de decisió, però assumeixen més càrregues de gestió; són les dones les que demanen en un 75% dels casos els permisos per tenir cura dels fills o les persones dependents o, al seu cas, la reducció de jornada; malgrat que el PAS és un col·lectiu feminitzat (el 63% són dones), el cert és que a la categoria funcional la presència dels homes s'incrementa, substancialment, a l'extrem superior jeràrquic; i quant a l'alumnat cal assenyalar, d'una banda, que tot i que les dones són majoria (el 54%), aproven en major proporció i tenen una taxa d'abandonament inferior a la dels homes, no és menys cert que el nombre de dones disminueix quan s'obre el camí de la carrera acadèmica del personal docent i investigador; i, d'altra, que la presència de les dones a Ciències Experimentals i a Enginyeria i Arquitectura es situa en un simbòlic 6%. Un dels grans èxits democràtics de la societat han estat els avenços en la consecució del principi d'igualtat entre dones i homes. Avenços però, insuficients, ja que persisteixen desigualtats significatives en l'accés als llocs de presa de decisions o a les carreres científiques; carreres acadèmiques trunca- des o limitades per les càrregues de treball de cura,

que continuen assumit majoritàriament les dones; o manifestacions aberrants de la xacra de la violència masclista i de l'assetjament sexual i sexista en la comunitat universitària. La Universitat no és aliena a la segregació vertical, la qual obeeix al "sostre de vidre" – barreres invisibles que dificulten la presència femenina als llocs directius – i al "terra enganxifós" – forces que retenen les dones en treballs de menor rellevància, prestigi o salari –.

La batalla per la igualtat persisteix. En aquesta batalla, que ha de ser comuna a dones i homes, la universitat, com a motor dels canvis socials i culturals, té molt a dir i fer a l'hora de construir una societat més justa. El fet que les institucions d'educació superior hagin donat certs passos quant a garantir la igualtat formal per raó de gènere no garanteix, ni de lluny, que es pugui parlar, en ple segle XXI, d'una igualtat real d'oportunitats entre homes i dones.

Les polítiques d'igualtat, en aquest context d'institucionalització de gènere, han de ser al cor, per convenció, de les polítiques de la Universitat de Barcelona. La complexitat de les polítiques d'igualtat es fa palesa en la transversalitat de gènere, ja que totes les accions han de recollir i atendre les perspectives i necessitats de dones i homes, així com d'altres grups minoritzats de diversitat sexual. Aquestes polítiques, a més, travessen tota la institució, des del nivell de la presa de decisions, fins a l'economia, la docència, la recerca, la transferència, el contacte amb la societat civil i l'àmbit polític, i les relacions amb els proveïdors. Malgrat que moltes universitats es mouen, al moment present, dins dels paradigmes d'allò què és políticament correcte, la qual cosa ha derivat en la creació d'estructures i plans d'igualtat; el ben cert és que això no sempre ha implicat un veritable i efectiu compromís institucional, com així pot constatar-se, també al cas de la UB, quant a la baixa responsabilitat assumida per diferents àrees universitàries en relació al compliment de les accions, o al limitat pressupost assignat a les estructures i plans d'igualtat. No podem oblidar que el nostre últim equip rectoral va dotar-se d'un vicerectorat d'igualtat, no per convenció, sinó

per la necessitat del rector de fer front a diferents cessaments de membres del seu equip i assegurar les votacions al Consell de Govern.

Més enllà de la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit acadèmic, cal posar en marxa polítiques d'igualtat que facin possible el compliment efectiu de l'art. 16 del Reglament de la Unió Europea núm. 1291/2013 del Parlament i del Consell, pel qual s'estableix el programa Horitzó 2020. Seguir parlant d'igualtat sense comprometre's amb ella, és un repte que cal superar d'immediat. Això explica, precisament, perquè apostem per la creació d'un específic vicerectorat d'igualtat que, conjuntament amb l'actuació coordinada de la resta de vicerectorats i la implicació de tota la comunitat universitària, afronti aquest repte on la UB ha de jugar, una vegada més, un paper cabdal dins de la conscienciació de la nostra ciutadania.

Per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes, treballarem des de la UB en consonància amb les polítiques europees i les demandes socials, tot assumint un enfocament actiu de la igualtat. Les estratègies comunitàries han evolucionant des d'un enfocament antidiscriminatori, que revela llacunes en el tractament de les desigualtats, fins a una promoció activa de la igualtat per mitjà d'estratègies i accions positives i transversals (la gender mainstreaming). Apostem per polítiques d'igualtat actives que implementin, mitjançant accions coordinades a nivell intern, el marc normatiu ja existent (revisió del protocol d'assetjament sexual, aplicació del procediment pel canvi de nom de les persones transsexuals i transgènere, assessorament a la docència, la recerca i la transferència des d'una perspectiva de gènere, l'organització d'activitats de sensibilització, i la introducció de temes de gènere dins de la formació del nostre professorat novell). Per aconseguir-ho cal treballar, des d'una perspectiva científica, en una triple direcció: promoure la presència equilibrada de dones i homes als equips d'investigació, aconseguir la igualtat de gènere en els diferents nivells de presa de decisions, i integrar l'anàlisi de la dimensió sexe/gènere en el contingut

de la recerca específica, tot incloent l'avaluació dels resultats.

Davant d'aquesta realitat, farem que les polítiques d'igualtat s'alineïn amb aquest repte, de tal forma que la política d'igualtat de la UB sigui una veritable llavor que contribueixi a aquest canvi. Una política que construirem entorn de cinc grans àmbits: la governança amb igualtat; la visió de la igualtat en la recerca; la igualtat en docència i la docència en igualtat; la tolerància zero amb la violència per motiu de gènere; i el disseny y consolidació d'una acadèmia compatible amb la vida personal i familiar.

La governança amb igualtat, que ha de constituir una nova missió de la institució, requereix una anàlisi i reflexió sobre la pròpia cultura institucional, la sensibilització vers les desigualtats existents, la promoció i afavoriment de la carrera acadèmica i professional de les dones, la incentivació del seu reconeixement, la reducció de les segregacions verticals i horitzontals, i el progrés quant a l'assoliment de l'equitat als òrgans de representació i govern. Aquesta governança ens obligarà a valorar el pla d'igualtat, negociar amb la representació social el contingut del seu eix 3, relatiu a la igualtat en el treball i la vida acadèmica, i seguir la seva execució, desglossar les dades per gènere en recerca, docència i gestió, assegurar la igualtat salarial, respectar el llenguatge inclusiu, dissenyar estratègies específiques per a la promoció acadèmica i professional de les dones en el marc de la legislació vigent, potenciar l'equitat a les comissions, òrgans de govern i representació, i potenciar les accions i relacions internacionals per a la igualtat.

Des del punt de vista de la igualtat en docència i docència en igualtat, cal tenir molt present la necessitat d'enfocar la pràctica docent, la innovació docent i la recerca en docència amb una perspectiva de gènere, així com prendre consciència de la repercussió desigual de certes pràctiques docents en funció del gènere i de la conveniència d'incorporar la visió de gènere a la pràctica docent. Per fer-ho dissenyarem cursos de formació en estratègies docents actives i

en igualtat, així com guies per a una docència amb perspectiva de gènere; i afavorirem el desenvolupament de TFG i TFM sobre perspectiva de gènere, específics de disciplina i/o transversals.

La visió d'igualtat en recerca exigeix tenir no tant sols una perspectiva històrica que permeti visualitzar la recerca feta per dones, sinó també la conscienciació de la necessitat de desenvolupar i incentivar la recerca amb perspectiva de gènere, així com reflexionar sobre el model d'excel·lència en recerca i promoció del talent femení més enllà de la institució. En aquesta línia, posarem en marxa accions dirigides a l'assessorament i respecte dels requisits de perspectiva de gènere en els projectes de recerca; sensibilitzarem i formarem sobre biaixos inconscients de gènere a la recerca i la seva gestió; oferirem tallers específics de gènere, en especial quant a les disciplines STEM; promourem l'equitat en el lideratge d'equips, grups i instituts de recerca; implementarem accions positives per a intensificar la recerca després dels períodes de baixa maternal; i computarem en el PDA la tasca avaluadora en tribunals d'altres universitats o al CSIC (tesis doctorals, concursos de places), ja que solen sobrecarregar les dones per criteris de paritat.

Aplicarem una tolerància zero amb la violència per motiu de gènere mitjançant el disseny i implementació de polítiques de prevenció de tota mena de violència a la institució, la revisió i operativitat del protocol sobre assetjament, l'establiment de procediments sancionadors dissenyats amb totes les garanties, i la potenciació de les oficines d'informació, prevenció i acompanyament en cas d'assetjament. Formarem, específicament, a les persones que integren les comissions d'igualtat, sensibilitzarem sobre pràctiques inadequades (inacció, culpabilització, revictimització) i organitzarem punts liles per a la informació i acompanyament en els esdeveniments de la institució.

Quant a la construcció d'una acadèmia compatible amb la vida, generarem les condicions òptimes per al benestar de les persones, tot generant oportuni-

tats per la conciliació de la vida personal, familiar i professional. No podem normalitzar que les tasques de cura recaiguin primàriament en les dones, però com que és així, la institució ha d'assumir la seva coresponsabilitat a través de la negociació de la racionalització del calendari de les convocatòries competitives, la creació de llars d'infants, l'estudi de la creació d'un centre d'atenció a la gent gran amb dependència, i la consolidació d'un servei d'atenció psicològica gratuïta per a la comunitat universitària.

És inajornable activar un ampli ventall de bones pràctiques universitàries quant a la lluita per la igualtat de gènere i d'oportunitats: elaboració i actualització dels plans d'igualtat, diagnòstic de les discriminacions o desigualtats entre homes i dones, diagnòstic del disseny d'una docència presidida per la perspectiva de gènere, anàlisi de la bretxa salarial i de les situacions i riscos de violència de gènere a l'àmbit universitari, i disseny de les polítiques de recerca i transferència, així com dels pressuposts amb incorporació de la perspectiva de gènere. Només amb constància i determinació aconseguirem acabar amb el substrat de desigualtats de gènere que encara avui es tradueixen en diferències salarials entre dones i homes, així com serem capaços de quantificar les necessitats del nostre personal envers la conciliació.

Les normes jurídiques i l'evolució social han contribuït a començar a canviar les coses. Malgrat tot, encara ens queda molt camí per recórrer. Un camí on l'educació orientada al canvi dels tradicionals estereotips de gènere, la visualització d'una realitat que molts volen ignorar, i la conscienciació de l'equip rectoral, són alguns dels elements clau que ens han de permetre avançar cap a una igualtat no tant sols formal, sinó també real, a la nostra universitat.

Una igualtat que s'ha de concretar quant a l'eix de les condicions de treball, tot afrontant, per aplicació de l'art. 46.2 LOI, un diagnòstic negociat amb la representació legal de les i els treballadors sobre les següents qüestions: procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció

professional, condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, exercici corresponent de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, retribucions, i prevenció de l'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, no sembla gens exemplar que l'últim equip rectoral hagi incorporat, quant a l'eix 3 del III Pla d'Igualtat, relatiu a la igualtat en el treball i la vida acadèmica, la següent menció expressa: "El text que segueix NO constitueix encara el projecte d'eix 3, sinó la proposta de línies generals que poden ser objecte de negociació ...".

Davant aquesta trista realitat, la nostra candidatura es compromet, fermament, amb la negociació del contingut d'aquest eix 3 amb la representació social de les treballadores i treballadors. No fer-ho implicaria confondre el que és un pla d'igualtat de la institució amb allò altre que ha de ser i implica un pla d'igualtat de totes les treballadores i treballadors de la Universitat de Barcelona.

En aquesta línia d'actuació, implementarem, entre d'altres, les següents **MESURES CONCRETES**:

- 1.-** Institucionalitzar les polítiques de gènere dins de la UB mitjançant la creació d'un vicerectorat específic d'igualtat, així com la implicació coordinada de la resta de vicerectorats, de totes i cadascuna de les facultats, departaments, unitats de formació i recerca i instituts, i del PDI, el PAS i l'alumnat.
- 2.-** Anàlisi i reflexió vers la cultura de la institució i sensibilització sobre les desigualtats existents.
- 3.-** Dissenyar una autèntica política d'igualtat de la UB sobre cinc grans àmbits d'actuació: governança amb igualtat, tolerància zero amb la violència per motiu de gènere, igualtat en la docència i docència en la igualtat, igualtat en la recerca, i acadèmia compatible amb la vida personal i familiar.
- 4.-** Valoració del pla d'igualtat, amb especial atenció a la negociació amb la representació social de les condicions laborals (eix 3), i seguiment de la

seva execució.

- 5.-** Millorar el grau de coneixement en els diferents col·lectius, especialment a l'alumnat, del serveis i recursos, així com del protocol d'actuació contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i d'altres conductes masclistes.
- 6.-** Dur a terme un estudi sobre la classificació professional del personal a fi de determinar si existeix biaix de gènere en la seva composició i, en particular, en els criteris de promoció i ascens.
- 7.-** Promoure i afavorir la carrera acadèmica i professional de les dones, tot superant la segregació horitzontal i vertical que es manifesta, encara avui dia, a la poca presència de les dones a mesura que avança la carrera del PDI i del PAS, en els òrgans de govern i representació, en la coordinació dels grups de recerca, i en els reconeixements honorífics.
- 8.-** Dur a terme una auditoria salarial per a determinar l'impacte de gènere del salari i, en particular, de la segregació ocupacional i de l'ocupació de càrrecs de manera segregada.
- 9.-** Garantir que, davant els períodes d'embaràs i de lactància d'un fill o filla menor de 12 mesos, la treballadora no sigui traslladada, desplaçada en comissió de serveis, ni canviada de lloc de treball, excepte si el canvi es acordat amb la mateixa treballadora i a petició de la interessada.
- 10.-** Garantir la cobertura adequada de les substitucions del personal per absència deguda a maternitat o paternitat sense càrregues addicionals de treball a tercers, incloses les degudes a la interrupció de l'embaràs.
- 11.-** Garantir el còmput, als efectes de la dedicació PDA, del temps d'absència per cura de familiars.
- 12.-** Quant al PDI, adaptació de l'exigència de desvinculació temporal com a requisit de contractació.

- 13.-** Prendre mesures urgents d'acció positiva (per exemple, prèvia anàlisi i negociació amb els col·lectius implicats, reservar un percentatge de noves places de càtedra per a dones; compensar la maternitat des de la perspectiva del còmput de l'antiguitat docent i de recerca; i garantir el còmput de períodes d'absència per naixement de fills als efectes de la durada dels contractes).
- 14.-** Impulsar mesures que permetin una presència més equilibrada per sexes en les diverses disciplines professionals que són pròpies dels nostres diferents àmbits de coneixement.
- 15.-** Desenvolupar programes específics de lideratge o mentoring per a dones acadèmiques.
- 16.-** Contribuir a les accions internacionals en favor de la igualtat i establiment d'una cultura professional de la igualtat, tot participant a l'Observatori d'accions i relacions internacionals per la igualtat.
- 17.-** Posar l'accent en la conciliació i en les polítiques del temps i la racionalització horària, tot posant especial atenció a la cura dels menors (llars d'infants) i persones amb dependència (centres d'atenció).
- 18.-** Fer possible que la UB disposi de totes les seves dades desglossades per sexe.
- 19.-** Impuls de la transversalització de gènere a la docència mitjançant una docència amb perspectiva de gènere, es a dir, una docència no sobre les dones, sinó que consideri el sexe i el gènere com a variables analítiques i explicatives clau.
- 20.-** Organitzar cursos de formació en estratègies docents actives i en igualtat, així com afavorir el desenvolupament de TFG i TFM sobre perspectiva de gènere, específics de disciplina i/o transversals.
- 21.-** Impuls de la transversalització de gènere a la recerca, la transferència i la innovació.
- 22.-** Promoció de l'equitat en els lideratges d'equips, grups i instituts de recerca.
- 23.-** Lluitar contra la discriminació de les científiques quant a la sol·licitud del sexenni d'investigació, tot proposant considerar els mèrits per a la seva concessió en termes relatius en relació al termini efectiu treballat (disminució del nombre d'aportacions rellevants necessàries per a la concessió del sexenni per cada maternitat).
- 24.-** Caminar cap a una consolidació de la cultura de la cura, tot promovent mesures efectives per eradicar l'assetjament sexual, per raó de gènere o d'orientació sexual.
- 25.-** Tolerància zero envers l'assetjament sexual i la violència contra les dones, tot convertint a la UB en un referent i exemple quant a la promoció de relacions saludables i en la lluita contra l'assetjament sexual, per raó de gènere o d'orientació sexual.
- 26.-** Fomentar les polítiques de prevenció, revisar l'operativitat del protocol sobre assetjament, posar en marxa oficines d'informació, prevenció i acompanyament en cas d'assetjament; dissenyar una formació específica pels membres de les comissions d'igualtat; sensibilitzar quant a pràctiques inadequades (inacció, culpabilització i revictimització); i organitzar punts liles per a la informació i acompanyament.
- 27.-** Seguir treballant per la utilització d'un llençatge inclusiu.



4.4. DOCTORAT

LA FORMACIÓ DOCTORAL, a nivell europeu, que constitueix el vincle principal entre l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) i l'Espai Europeu de Recerca (ERA), entesos com els dos principals pilars de la Societat del Coneixement (Horitzó Europa), té com a objectiu formar les properes generacions d'investigadores i investigadors d'excel·lència. De fet, quan parlem d'innovació des del punt de vista del doctorat, ho fem per referir-nos a la necessitat d'equilibrar l'excel·lència en la recerca, la creació de coneixement per a la resolució de problemes complexos de la societat, i la preparació de les doctorandes i els doctorands per a carreres no acadèmiques. El component bàsic de la formació doctoral és l'avanç del coneixement a través de la recerca, tot reconeixent que dita formació ha de complir, cada vegada més, les necessitats d'un mercat laboral més ampli que el merament acadèmic.

Els programes de doctorat, com així ja es va recollir als 10 principis de Salzburg (EUA 2007), han de buscar certa massa crítica i aprofitar diferents tipus de pràctiques innovadores, així com tenir en compte que diferents solucions poden ser proposades, davant el caràcter heterogeni dels nostres àmbits de coneixement, per a diferents contextos. La massa crítica de doctorands no ha de significar necessàriament una gran quantitat d'investigadors i d'investigadores, sinó, més aviat, una major qualitat de la recerca. En paral·lel, dins d'un marc integrat de cooperació entre universitats i altres socis, cal contemplar una triple mobilitat quant als nostres doctorands i les nostres doctorandes: geogràfica, interdisciplinària i intersectorial. Hem d'evitar la "fuga de cervells"; així com aconseguir un finançament adequat, sostenible i específic que ens permeti consolidar un doctorat de qualitat. La UB ha d'utilitzar la seva autonomia per triar estratègies i establir les estructures més adequades quant al doctorat (in-

“Les dues grans línies estratègiques del Doctorat UB tenen a veure amb la necessitat de vetllar per a que els interessos a curt termini de la indústria no prevalguin sobre els beneficis socials (Horitzó Europa) i donar a conèixer a la societat el valor del Doctorat”

“A mig termini, sembla raonable apostar per nous programes interuniversitaris i interdisciplinaris que afavoreixin la fertilització creuada entre disciplines”

closes les estructures de suport que permetin el desenvolupament professional (Salzburg II – EUA 2010).

El nostre doctorat ha de seguir, en un context europeu de formació doctoral, els 7 grans principis base derivats de les iniciatives de Salzburg (I-II), les bones pràctiques als Estats membres de la UE, i l'experiència Marie Curie: a) entorn institucional atractiu; b) excel·lència en recerca (massa crítica); c) opcions d'investigació interdisciplinària; d) exposició a la indústria i altres sectors d'ocupació rellevants; e) xarxes internacionals (dobles titulacions, titulacions conjuntes, mobilitat); e) formació en competències transversals; i f) garantia de qualitat (orientada a processos).

El Doctorat UB té punts forts, però també presenta significatives debilitats. Quant als nostres punts forts cal tenir present els següents: tenim tot un conjunt d'estructures (escola de doctorat, facultats i programes de doctorat); els nostres programes de doctorat presenten una rica diversitat (inclosos els doctorands conjunts europeus) i, en conseqüència, una fortalesa basada en la qualitat; la UB ocupa, dins del sistema universitari català i espanyol, una posició dominant; i la nostra institució també gaudeix d'un bon posicionament en els rànquings que, per exemple, fa possible la rebuda de doctorands procedents d'altres països (especialment de l'àrea sud-americana). Fent referència a les nostres debilitats hem de contemplar, entre d'altres, la complexitat dels diferents tipus de conflicte que es plantejen (plagis, discrepàncies, assetjaments); la manca de definició i desenvolupament d'una política de cooperació internacional i de millora de l'empleabilitat i inserció laboral; i la manca d'indicadors pel seguiment i verificació de la qualitat.

El nostre doctorat, en un anàlisi de futur, tot preservant els punts forts que s'acaben d'esmentar, necessita contemplar i desenvolupar dues grans **LÍNIES ESTRATÈGIQUES**:

1.- Vetllar, des de la nostra institució i de la mà de les

xarxes internacionals de les que formem part (EUA, LERU i Grup Coïmbra principalment), per a que els interessos a curt termini de la indústria, amb la qual ha d'existir una estreta col·laboració, no prevalguin sobre els beneficis socials, a llarg termini, que poden suposar els objectius de l'Horitzó Europa. Per aquest motiu, les activitats properes al mercat s'han de complementar amb recerca fonamental en tots els nostres àmbits de coneixement.

2.- Donar a conèixer a la societat el valor del doctorat (Community outreach) a través d'accions diverses (plans, fires, jornades) amb impacte econòmic i social, tot impulsant la inserció dels doctors/es al teixit econòmic i social (influència quant a l'ocupabilitat); així com consolidant unes estructures sòlides cridades a exercir les seves competències de forma "concurrent i cooperativa": el vicerectorat de recerca, el vicerectorat de transferència, innovació i emprenedoria, la delegació pel doctorat, la delegació per la integració amb els instituts de recerca i la coordinació hospitalària, i l'escola de doctorat i la seva oficina tècnica.

De conformitat amb aquesta visió estratègica, els objectius a assolir ho són a curt i mig termini. A curt termini, crear massa crítica a través de les estructures ja existents, tot millorant el seu encaix i funcionament; estandarditzar i agilitzar els procediments administratius, tot ajustant-los a les necessitats del programa, contribuir a la millora de la qualitat i atractiu dels programes de doctorat; vetllar perquè tots els programes incloguin els principis del doctorat estructurat modern i de la recerca oberta; dissenyar una vinculació més estreta entre els programes de màster i de doctorat; i promoure la internacionalització dels programes i la mobilitat dels estudiants. A mig termini, sembla raonable apostar per nous programes interuniversitaris i per programes interdisciplinaris que afavoreixin la fertilització creuada entre disciplines (té sentit implementar alguns "projectes pilot", tot tenint present que alguns àmbits de coneixement ja tenen consolidada una vessant més interdisciplinària que d'altres).

Per aconseguir-ho, posarem en marxa tota una sèrie d'accions específiques vinculades amb l'entorn institucional, l'excel·lència en recerca, les opcions d'investigació interdisciplinària, l'exposició a la indústria i a d'altres sectors d'ocupació, i les xarxes internacionals (dobles titulacions, titulacions conjuntes i mobilitat, la formació en competències transversals/professionals i algunes de transferibles, i la qualitat orientada a processos i activitats de control i seguiment).

Des d'una perspectiva institucional, la UB ha d'assegurar, a través de la seva Delegació del Rector per la Planificació Estratègica del Doctorat, que la estratègia desenvolupada estigui lligada, harmònicament, a les que són pròpies de la docència, la recerca, la internacionalització i la transferència (amb implicació transversal dels diferents vicerectorats); així com també respon a la captació de talent, la comunicació, la gestió de dades dels doctorands, la recerca, i la prestació d'un adequat suport als doctorands i doctorandes.

Des de la UB, hem de posar en marxa un Pla de Difusió del Doctorat en el teixit empresarial, així com dur a terme la revisió del Pla Català de Doctorats Industrials. D'aquesta forma, en una acció de "valorització" del doctorat, reforçarem la col·laboració entre la nostra institució i les empreses quant a la formació dels futurs doctors i de les futures doctores. Més enllà de consolidar les aliances ja existents i promoure de noves amb el teixit empresarial (potenciació dels consells assessors), cal apostar per treballar conjuntament els continguts de la formació dels programes de doctorat per incorporar l'experiència del món empresarial en la formació específica en competències transversals, garantir una major ocupabilitat i ser més competitiu a nivell internacional; fomentar la col·laboració en aquells àmbits de coneixement que, a priori, poden tenir una major capacitat d'ocupabilitat dins del nostre teixit empresarial; cercar i identificar aquelles empreses que més valorin l'R+D de les universitats i que puguin tenir interessos concrets en àrees de coneixement pròpies; identificar nous reptes de re-

cerca rellevants per a la indústria; i establir mecanismes de seguiment de les trajectòries formatives i laborals dels doctors/es per mostrar evidències quant a les seves trajectòries d'èxit a l'empresa.

De forma paral·lela, també cal elaborar un Pla d'Internacionalització del nostre Doctorat, que ha d'incloure l'establiment de col·laboracions amb d'altres universitats/centres de recerca; la creació de programes conjunts; professorat estranger convidat; la mobilitat de doctorands; i l'organització d'activitats comunes amb centres universitaris estrangers (seminaris, cursos d'estiu), ja siguin presencials o virtuals; un Pla d'Acollida i Acompanyament dels Refugiats, persones desplaçades i persones assimilades als refugiats que cursin un programa de doctorat a la nostra universitat; un Pla de les tasques lligades al Desenvolupament del Doctorat, com ara les relatives a la creació dels programes, la codirecció de tesis a d'altres universitats, les cotuteles de tesis, la participació en comissions de defensa a d'altres universitats, la participació en processos de verificació/acreditació, i la col·laboració en la internacionalització dels programes; un Pla de Participació dirigit a potenciar la presència activa de la UB a les xarxes de les que forma part, així com a reunions internacionals sobre el doctorat; i la construcció d'un espai post-doctoral, conjuntament amb els vicerectorats de recerca i de transferència, on la formació s'orienti a competències específiques (desenvolupament personal i gestió de la recerca), prengui en consideració el caràcter heterogeni dels diferents àmbits de coneixement, i faciliti tant la mobilitat intersectorial com la progressió de les dones en posicions de lideratge.

Des de la vessant estructural és inajornable concretar i clarificar les competències que quant al doctorat han de correspondre a l'oficina tècnica de la delegació del rector pel doctorat (en especial l'elaboració de plans estratègics), l'Escola de Doctorat (organització complementària i harmònica de la gestió que correspon a les facultats), les facultats (gestió de les sol·licituds d'accés amb titulació estrangera per tal de simplificar i agilitzar el procés,

tot i que la l'EDUB continua assessorant en els tràmits i orientant els casos dubtosos; i aprovació dels tràmits econòmics relacionats amb els programes de doctorat i la defensa de les tesis), els coordinadors/es (davant de la propera jubilació de gran part dels actuals coordinadors caldrà explorar la figura dels “coordinadors junior”, així com incentius de reconeixement), la comissió acadèmica dels diferents programes de doctorat (establir els requisits i criteris addicionals per seleccionar i admetre els doctorands del programa, i també els complements de formació específica que han de cursar els doctorands, en el benentès que quant a la formació específica no té massa sentit que ho hagin de fer sota les directrius de l'Escola de Doctorat; així com dur a terme funcions de resolució de conflictes mitjançant la mediació), i l'oficina de beques i ajudes de tercer cicle (informació i gestió).

Quant a l'assoliment de l'excel·lència en recerca (massa crítica) cal assenyalar que es necessiten estàndards acadèmics establerts mitjançant procediments de revisió entre parells (publicacions) i entorns de recerca (serveis científic-tècnics, biblioteques, laboratoris, instituts de recerca) que aportin i garanteixin una suficient massa crítica. En aquest sentit, caldrà estar molt atent a les conseqüències derivades de la reducció del número i quantia de les beques que, en el curt termini, es traduiran en un increment de la recerca (doctorat) a temps parcial; així com a la reducció de les matrícules del doctorat (previsiblement molt significativa en relació a les i els estudiants llatinoamericans) derivada dels efectes econòmics i socials de la COVID-19.

Pel que fa a les opcions d'investigació interdisciplinària hem de tenir ben present que la majoria dels reptes a escala global, com ara els relacionats amb la salut, l'envelliment de la població, els conflictes i el terrorisme, la diversitat cultural, la sostenibilitat ambiental, el canvi climàtic, la disminució dels recursos naturals, la defensa dels drets fonamentals, les qüestions de gènere, la biomedicina, o les noves tendències educatives ens obliguen a aprofitar els coneixements, perspectives i metodologies de tots

els àmbits de coneixement. Quant a la formació del doctorat, a desenvolupar en un “entorn obert del coneixement”, la institució ha de facilitar la interdisciplinarietat a través, per exemple, de programes de doctorat interdisciplinari, del foment d'equips de direcció de tesi i beques interdisciplinàries, així com de l'afavoriment de la interacció entre doctorands i directors de tesi de diferents camps de recerca (per exemple, en trobades).

D'igual forma, hem d'apostar per la col·laboració entre la universitat i la indústria i altres sectors de l'ocupació. La implicació de la indústria des de l'inici de l'educació doctoral, tot col·laborant a la definició de temes de recerca prioritaris, ha de permetre, per via de retorn a la societat, incrementar les solucions tècniques, científiques, socials, econòmiques o jurídiques que permetin solucionar problemes reals. Cal tombar les limitacions de les empreses quant a la seva preparació per adaptar-se a la formació doctoral. La presència al nostre entorn d'empreses tecnològiques també ens ha de facilitar la interacció i el finançament de projectes. Sens dubte, la creació d'una acadèmia d'innovació per a la formació en innovació i empenedoria, l'organització de fires de treball, l'establiment de llaços de col·laboració informals, formals o de cursos de formació i el foment, en certs casos, de directors/es de tesi externs a la pròpia institució; constitueixen un terreny, per explorar, de bones pràctiques quant a l'exposició al sector industrial.

Les estratègies d'internacionalització del doctorat també ens han de permetre l'increment de la seva qualitat. Així, conjuntament amb l'objectiu d'incrementar el nombre dels nostres doctors i les nostres doctores amb menció internacional, que de retruc ha de repercutir, en positiu, als rànquings internacionals, cal apostar també per la potenciació de les nostres xarxes internacionals, ja sigui mitjançant les dobles titulacions, les titulacions conjuntes, la internacionalisation at home (des de la pròpia universitat) i la mobilitat en condicions de reciprocitat. Al llarg del doctorat s'haurien de treballar competències transversals i professionals (gestió de pro-

jectes, comunicació dels resultats, treball en equip), així com noves habilitats (dirigir equips d'investigació, en moltes ocasions de perfil internacional). D'igual forma, a l'acabament del període de formació doctoral es planteja com a imprescindible dissenyar i implementar una veritable preparació de l'etapa postdoctoral, clarament orientada a l'ocupabilitat, la recerca i la innovació.

El nostre doctorat s'ha de sotmetre també, d'una banda, a certs controls de qualitat (orientada als processos) que ens han de permetre, entre d'altres coses, seleccionar millor als doctorands i a les doctorandes, definir quins són els requisits per poder dirigir una tesi doctoral i concretar els paràmetres bàsics que ens han de permetre avaluar, a nivell intern, la qualitat dels nostres programes de doctorat (percentatge d'investigadors i d'investigadores amb experiència acreditada, projectes competitius als que participen, índex d'impacte de les seves publicacions, finançament del qual disposen, grau d'internacionalització dels doctorats, amb especial atenció a les xarxes, la participació de professors, de professores i estudiants internacionals, la mobilitat, mencions europees i internacionals, i l'organització de seminaris); i, d'altra, a diferents accions de seguiment i control del compliment mitjançant l'elaboració i difusió d'una guia anual del doctorat de la UB.

Fruit d'aquesta reorientació de la carrera de recerca hem d'aconseguir fer més atractiu el doctorat en termes de mercat laboral; facilitar la incorporació de les empreses als programes de doctorat, amb la finalitat que puguin contractar part dels doctors i de les doctores que es titulin; i, tot posant en valor els programes més importants d'incorporació del personal doctor novell a les Universitats (Juan de la Cierva, Ramón i Cajal i Beatriz de Pinós), defensar no només la necessitat de la seva potenciació (així com la dels ajuts predoctorals), sinó també que aquests han d'acompanyar-se, des de la perspectiva d'una veritable carrera acadèmica i investigadora, de l'increment significatiu dels contractes de professor lector (o altra figura equivalent i millorada que pu-

gui incorporar-se a la LOU o a la LUC), pensats pel professorat doctor en l'estat inicial de la seva carrera professional, un cop superada l'etapa postdoctoral i que, tot seguim un itinerari a mode de "tenure track", han d'oferir la possibilitat real, mitjançant concursos duts a terme per la pròpia Universitat (especialment per les deficiències constatades al Pla Serra Húnter), d'accedir a una plaça de professorat permanent (funcionarial o laboral).

Des del punt de vista del nostre DOCTORAT, adoptarem les següents **MESURES CONCRETES**:

- 1.- Evitar la "fuga de cervells", així com reclamar un finançament adequat, sostenible i específic del Doctorat.
- 2.- Vetllar per a que els interessos, a curt termini, de la indústria, no prevalguin sobre els beneficis socials, a llarg termini, que poden suposar els objectius de l'Horitzó Europa.
- 3.- Donar a conèixer a la societat el valor del doctorat (Community outreach).
- 4.- Crear massa crítica a través de les estructures ja existents, tot millorant el seu funcionament i encaix.
- 5.- Estandarditzar i agilitzar els procediments administratius, tot adaptant-los a les necessitats de cada programa.
- 6.- Millorar la qualitat i atractiu dels diferents programes de doctorat.
- 7.- Vincular, amb eficàcia i major intensitat, els programes de màster i de doctorat.
- 8.- Promoure la internacionalització dels programes de doctorat i la mobilitat de l'alumnat.
- 9.- Apostar, a mig termini, per programes de doctorat interuniversitaris i interdisciplinaris.
- 10.- Harmonització de l'Escola de Doctorat amb di-

ferents vicerectorats (política acadèmica, política docent, recerca, transferència, innovació i empreudoria, igualtat, i internacionalització).

11.- Posada en marxa de diferents plans d'actuació: Pla de Difusió del Doctorat i de Revisió del Pla Català de Doctorats Industrials, Pla d'Internacionalització del Doctorat, Pla d'Acollida i Acompanyament dels refugiats, desplaçats i assimilables que cursin un programa de doctorat a la UB, Pla de Reconeixement Institucional de les tasques lligades al Desenvolupament del Doctorat, i Pla de Participació Activa a les xarxes i reunions internacionals sobre doctorat.

12.- Construcció d'un espai postdoctoral on la formació s'orienti a competències específiques, es prengui en consideració el caràcter heterogeni dels diferents àmbits de coneixement, i es faciliti tant la mobilitat internacional com la progressió de les dones en posicions de lideratge.

13.- Clarificar les competències que corresponen a l'Oficina Tècnica de Delegació del Rector per la Planificació Estratègica del Doctorat, l'Escola de Doctorat, les facultats, els coordinadors/es, la comissió acadèmica dels diferents programes de doctorat, i l'oficina de beques i ajuts de tercer cicle.

14.- Apostar per la col·laboració entre la Universitat i la indústria i altres sectors de l'ocupació, així com per l'assoliment de l'excel·lència en recerca.

15.- Disseny de controls de qualitat del Doctorat (orientada al processos) i de diferents accions de seguiment i control del compliment (guia anual del Doctorat UB).

16.- Reorientació de la carrera de recerca a través de fer més atractiu el Doctorat, facilitar la incorporació de les empreses als programes, posar en valor els programes més significatius quant a la incorporació del personal doctor novell a la universitat, i definir una veritable carrera acadèmica i investigadora.



“La Universitat, com a institució, ha de liderar la societat amb compromís, així com defensar el paper cabdal que correspon al coneixement, la conscienciació ètica de la ciutadania i la sostenibilitat”

“La UB ha de ser una universitat integradora, saludable i implicada a la gestió de la diversitat i la cohesió social”.

4.5. AGENDA 2030

LA POLÍTICA MEDIAMBIENTAL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA HA DE FONDAMENTAR-SE EN UN DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE. La sostenibilitat, genèricament, o la seva concreció com a desenvolupament sostenible, està camí de fer 34 anys, atès que es considera que la seva primera definició formal i pública cal situar-la a l'Informe Brundtland, el 1987, elaborat per Nacions Unides. El desenvolupament sostenible es defineix en l'esmentat document com aquell que “satisfà les necessitats del present sense comprometre les necessitats de les futures generacions”. Inicialment va girar entorn de tres grans pilars: l'econòmic, el social i l'ambiental, ja que aspirava a l'eficiència econòmica, la inclusió social i el respecte ambiental.

A la Cimera de la Terra celebrada a Río de Janeiro el 1992, el desenvolupament sostenible va adquirir un impuls global mitjançant la Declaració de Río sobre el Medi Ambient i el Desenvolupament, la creació de la Convenció Marc de les Nacions Unides sobre el Canvi Climàtic, la ratificació de convenis sobre boscos i sobre biodiversitat, i l'adopció de l'Agenda 21. Més tard, la Conferència sobre Desenvolupament Sostenible de Río +20, celebrada l'any 2012, va significar la consolidació d'un quart pilar o vector: la cultura i l'educació. Alhora, com a desenvolupament del seu document final sobre “El futur que volem”, entre 2000 i 2015 els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni (ODM), afavorits per Nacions Unides, van concretar les metes i objectius principals que ens han de permetre assolir l'equitat i la sostenibilitat a nivell global.

Metes i objectius recolzats amb l'aprovació de l'Agenda 2030 i la individualització dels 17 ODS (Objectius de Desenvolupament Sostenible): acabament de la pobresa, fam zero, salut, promoció de l'equitat, la inclusió social i la solidaritat, promoció de la seguretat alimentària, salut laboral i qualitat

de vida, disseny d'una acció per tal de fer un ús racional dels medicaments i antibiòtics, aproximació dels estudiants als problemes generats en l'entorn per la ingerència dels humans en el medi ambient, impuls de la reflexió crítica sobre els factors de risc relacionats amb la salut, benestar, educació de qualitat, igualtat de gènere, aigua neta i sanejada, energia assequible i no contaminant, treball decent i creixement econòmic, indústria, innovació i infraestructura, reducció de les desigualtats, ciutats i comunitats sostenibles, producció i consum responsables, acció pel clima, vida submarina, vida dels ecosistemes terrestres, pau i justícia.

Per tal d'assolir els 17 ODS s'han de crear aliances i xarxa entre les institucions. En aquest context, la universitat, com a institució, ha de liderar la societat amb compromís, així com defensar el paper cabdal que correspon al coneixement, la conscienciació ètica de la ciutadania i la sostenibilitat. Des de l'avaluació de l'impacte de les actuacions a l'àmbit universitari, contribuïrem de forma efectiva a l'aplicació del Pla Nacional de Catalunya Agenda 2030. La universitat, davant de l'emergència climàtica (analitzada des de diferents perspectives a la cimera de Madrid de 2019), ha de contribuir a reduir la seva petjada planetària a nivell ecològic i a fer un ús responsable i sostenible dels recursos naturals.

De fet, els estudis sobre la biodiversitat, l'equilibri d'ecosistemes, la vida sana, la gestió saludable i sostenible de l'aigua, la producció alimentària i de productes farmacèutics, els materials biodegradables, el funcionament bàsic de les malalties i les vacunes, l'estudi geofísic del planeta, la interacció entre litosfera, hidrosfera, atmosfera, criosfera i biosfera, el canvi climàtic, les geociències marines i l'escorça terrestre; tenen una vinculació molt directa amb l'Àrea de Ciències i Enginyeries de la UB, així com amb l'àmbit de la Biologia. A més a més, també tenen molt a veure amb la Geografia Física, l'Educació, la Informació, la Nutrició, el Dret, l'Economia i Empresa i les Ciències de la Salut.

La UB ha de tenir una participació activa vers la formació transversal de l'alumnat sobre els ODS. L'es-

tudiantat, més enllà de la formació particular que és pròpia del seu àmbit de coneixement, ha d'adquirir una clara conscienciació cívica, mediambiental, ètica, humanística i científica. La ignorància sobre les diferents implicacions interdisciplinàries del desenvolupament sostenible no és una opció, sinó més aviat un problema que cal resoldre amb urgència i amb clara consciència intergeneracional. De què servirà una bona classe si no s'imparteix dins un planeta habitable?

La política ambiental de la UB ha de consistir en assumir, de forma conscient, la seva sostenibilitat. Aquesta assumpció implica, concretament, el compliment dels següents **OBJECTIUS ESTRATÈGICS**:

- 1.-** Dissenyar un procés d'integració dels ODS que permeti identificar quins punts ja es treballen a la nostra universitat; desenvolupar capacitat i lideratge intern; identificar prioritats, oportunitats i llacunes; i integrar, implementar i incorporar diferents accions específiques. Aquest procés ha de servir per posar en marxa un pla de seguiment, avaluació i comunicació de tot allò que es fa i es farà (Pla de Desenvolupament Sostenible).
- 2.-** Optimitzar els recursos, tot cercant l'eficiència i l'estalvi en tots els processos i nivells d'actuació, amb el consegüent benefici econòmic (corol·lari del primer pilar).
- 3.-** Assumir els compromís ètic i de solidaritat amb la societat a la qual serveix i, en general, amb la humanitat (corol·lari del segon pilar).
- 4.-** Respectar els elements i valors ambientals, en especial els biològics, tant dins com fora de la universitat, i reduir els residus generats (corol·lari del tercer pilar).
- 5.-** Impregnar la formació de l'estudiantat a tots els nivells acadèmics, així com la pràctica diària del PDI i del PAS, amb la conscienciació vers el compliment dels valors que són propis de la sostenibilitat (corol·lari del quart pilar).

6.- Fomentar la incorporació de les perspectives de sostenibilitat a les activitats de recerca, transferència, innovació i empenedoria.

7.- Impulsar la transferència de coneixement resultat de la recerca com a mitjà per la millora social d'acord amb els ODS.

8.- Estabilitzar i professionalitzar l'estructura administrativa i tècnica de suport a la sostenibilitat, tot adequant la relació de llocs de treball (RLT) a les necessitats presents i futures d'una gestió eficient de la unitat de suport.

9.- Impulsar l'empenedoria, des de l'òptica dels ODS, com a actitud vital del nostre alumnat.

10.- Implicar la institució en la seva projecció participativa als fòrums nacionals i internacionals de debat sobre la sostenibilitat.

11.- Posar en marxa mesures de mobilitat sostenible a nivell interfacultatiu (com ara l'ús de la bicicleta) i negociar la millora dels preus d'ús del transport públic urbà i interurbà per part dels col·lectius d'estudiants, PAS i PDI de la Universitat de Barcelona.

En coherència amb aquests objectius, la Universitat de Barcelona està obligada a reforçar i/o implantar, de forma transversal i en relació als quatre pilars, diferents **ACCIONS DE COMPROMÍS I RESPECTE VERS ELS ODS:**

PILAR 1 (Econòmic)

1.- Arbitrar i implantar mesures d'estalvi energètic com ara, per exemple, adoptar i regular amb els termòstats els valors de temperatura "sostenibles" per a les calefaccions (20°C) i refrigeracions (25°C) en totes les instal·lacions; tancar la llum del despatxos en sortir; tancar la llum de l'aula en sortir; apagar els canons de projecció i projectors en acabar la seva utilització; desendollar els ordinadors i impressores en finalitzar el seu ús (especialment a la nit, sense

deixar-los en mode stand by).

2.- Produir energia mitjançant la instal·lació de plaques solars als edificis on sigui possible, per al subministrament d'aigua calenta i altres usos.

3.- Reduir l'escalfament i la conductivitat tèrmica de les cobertes, mitjançant l'ús de cobertes i teulades verdes i fresques en els edificis en què sigui possible.

4.- Reforçar els aïllaments tèrmics en els edificis que no s'ajustin a les normes del Codi Tècnic de l'Edificació.

5.- Arbitrar i implementar mesures d'estalvi d'aigua com ara, per exemple: instal·lar difusors a les aixetes, reduir la capacitat de la cisterna dels vàters o instal·lar cisternes amb descarrega limitada; o utilitzar aigües pluvials per al reg de jardins.

PILAR 2 (Social)

1.- Assumir com a valor propi de la UB la sostenibilitat, vinculant-la amb els valors universals de la igualtat entre persones, la defensa de la vida i la llibertat, el bé comú, l'eradicació de la pobresa i la fam.

2.- Triar les empreses subministradores entre aquelles que segueixen patrons de producció ecològica i sostenibles, tot respectant unes condicions laborals justes i de proximitat.

3.- Participar institucionalment en programes nacionals i internacionals d'ajuda i cooperació a persones i pobles desfavorits.

4.- Estimular la creació d'escamots verds d'estudiants, dinamitzadors entre el propi alumnat de les pràctiques sostenibles i els bons hàbits.

5.- Promoure accions de col·laboració amb la Diputació de Barcelona en entorns com el campus de Mundet, el campus de l'Alimentació de Torribera, el

campus Clínic i el campus Bellvitge (en aquest últim cas conjuntament amb la participació de l'Ajuntament d'Hospitalet de Llobregat).

6.- Millorar el posicionament de la UB en el rànquing universitari GreenMetric.

PILAR 3 (Ambiental)

1.- Arboritzar i enjardinar els espais comuns a l'aire lliure en els centres de la universitat, tot promovent el projecte d'un jardí etnobotànic al recinte de Torribera.

2.- Introduir o substituir algunes espècies vegetals de les àrees enjardinades per altres més adaptades al clima local, eradicant o limitant, alhora, les espècies generadores d'al·lèrgia.

3.- Recollir i gestionar la biomassa produïda en els centres de la UB.

4.- Mantenir un calendari adequat de podes.

5.- Respectar els entorns dels edificis UB i evitar afeccions al medi natural, ja sigui biològic o mineral.

6.- Reforçar la utilització i el reciclatge amb estímuls materials.

PILAR 4 (Cultural – Educatiu)

1.- Crear una comissió que estudiï els continguts de caràcter ambiental i de sostenibilitat de les matèries impartides en els diferents títols de grau i màster.

2.- Recomanar la introducció de continguts transversals sobre medi ambient, ecologia, canvi global i sostenibilitat en els programes d'algunes assignatures de tots els títols i graus impartits a la UB. Analitzar la possibilitat d'oferir una assignatura de lliure elecció o optativa per a tots els graus sobre el canvi global, el desenvolupament sostenible i el medi ambient, que podria estar vinculada a algunes

àrees de coneixement de Biologia, Dret, Economia, Geografia, Salut Pública o Ciències de la Terra, entre d'altres.

3.- Convocar dos premis anuals de TFG i TFM que premiïn aquells treballs que realcin els valors de la sostenibilitat i el medi ambient, o bé desenvolupin aplicacions concretes en la mateixa direcció.

4.- Crear un laboratori de realització i impuls dels projectes docents, de recerca i de transferència relacionats amb els ODS.

5.- Treballar conjuntament amb la classe política per tal que promogui campanyes educatives per la població en general.

L'assumpció dels objectius de desenvolupament sostenible de la Universitat de Barcelona ha d'acompanyar-se de la seva projecció. Això obliga a garantir la presència del PDI, del PAS i de l'alumnat en els grans fòrums internacionals sobre sostenibilitat i medi ambient; així com fomentar la participació dels diferents estaments de la comunitat universitària en les institucions públiques i en empreses privades, en qualitat d'assessors de sostenibilitat i respecte ambiental. A més a més, s'ha de preparar una reunió internacional d'universitats on analitzar els valors de la solidaritat als diferents àmbits de coneixement. Davant d'un context d'economia ecològica que conjuga dos termes aparentment antitètics: l'economia circular, inspirada en la naturalesa, que busca transformar els residus en nous recursos, i l'economia del bé comú; la Universitat de Barcelona ha de ser respectuosa amb els objectius de desenvolupament sostenible, no per la modernitat o el pedigrí que pugui portar associat aquest terme, sinó per la necessitat econòmica i l'obligació ètica per als nostres congèneres i el planeta.

Un cop assolit aquest repte, la UB ha d'incorporar al seus valors corporatius la marca "verda" del seu compromís ambiental en favor de la sostenibilitat, la qual cosa ha de fer possible, en paral·lel, la seva acreditació o certificació ambiental.

Aquesta universitat sostenible mediambientalment, ha de ser també una universitat integradora, saludable i implicada a la gestió de la diversitat i la cohesió social.

Integradora perquè ha de representar la voluntat de la institució per promoure espais d'integració de les persones amb discapacitat (accessibilitat universal i autonomia personal). Una institució que ha de potenciar les activitats de la Unitat d'Atenció Social (amb un pla propi d'ajut al personal de la UB) i promoure un pla específic d'atenció personalitzada a la comunitat universitària amb discapacitat. Posarem en marxa, amb el suport directe i recolzament del rectorat, un ampli ventall de mesures relatives a l'atenció de les persones amb diversitat funcional, tot promovent les condicions i remouent els obstacles per a que totes elles puguin desenvolupar-se a nivell intel·lectual, professional i humà, sense cap tipus de discriminació i respectant els principis d'accessibilitat universal i autonomia personal (pla específic d'atenció personalitzada a la comunitat universitària amb discapacitat); l'especial atenció a la gent gran, tot seguint potenciant la Universitat de l'Experiència i l'Ateneu-UB; i la garantia i foment d'una universitat saludable i segura, mitjançant la prioritització de la seguretat en docència i recerca, la promoció de la vigilància de la salut i la millora del nostre Servei Mèdic, i la millora de la gestió i l'educació en prevenció de riscos laborals.

Un projecte d'Universitat de Barcelona integradora i diversa que ha de passar per la institucionalització del Programa UNIDIVERSIDAD, com a iniciativa d'inserció laboral per a joves amb discapacitat intel·lectual; l'activació d'un programa de convivència intergeneracional dirigit a millorar la qualitat de vida de les persones grans i de les joves universitàries i els

joves universitaris, mitjançant un intercanvi solidari i no lucratiu basat a la convivència entre dues generacions (manteniment de la persona gran al seu mitjà habitual, evitant situacions de deteriorament personal i d'aïllament social; i millora de les condicions de vida de l'estudiantat que comptaria amb una alternativa d'allotjament); i la promoció, dins de l'Estratègia de Salut Sexual i Reproductiva, de la formació en sexualitat i sexologia clínica a diferents Graus (acompanyada d'un servei d'atenció a la salut sexual i reproductiva de la població universitària de la UB).

Saludable, perquè més enllà de les accions vinculades amb la prevenció i gestió de la COVID-19 (coordinades amb les recomanacions i normatives del Ministeri de Sanitat, la Conselleria de Salut i la Secretaria d'universitats) així com amb la promoció de la seguretat als nostres edificis i laboratoris, ens ha de permetre, amb una implicació especial de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut i de la Facultat de Farmàcia i Ciències de l'Alimentació, millorar els nostres hàbits, potenciar l'activitat física i l'esport, i fomentar una alimentació saludable i equilibrada com a mesura de prevenció de malalties i millora de la salut.

Finalment, implicada a la gestió de la diversitat i la cohesió social, ja que ha de fomentar el diàleg entre cultures, la qualitat de vida i el benestar social, i ens ha de permetre lluitar contra les discriminacions ètniques i socials, situar el paper de les dones al centre del canvi social (perspectiva de gènere), dissenyar un pacte de conscienciació que faciliti la convivència i garanteixi el futur de les properes generacions, i actuar com a motor de la gestió del talent i la emprenedoria social.



“Farem de la UB un agent accessible a tota la comunitat universitària mitjançant una cultura digital fonamentada a la transparència i la millora de processos”

4.6. TRANSFORMACIÓ DIGITAL

LA UNIVERSITAT DE BARCELONA, plenament conscient de la necessitat d'afrontar la seva transformació digital, ha de dissenyar un full de ruta que la faci possible, tot tenint present la seva situació de partida i les circumstàncies particulars (també econòmiques) que li són pròpies al moment actual. Cal transformar-se per apropar-se a la nova realitat social (perspectiva quantitativa del canvi) i per ser capaços de fer coses noves amb nous models i formes (perspectiva qualitativa del canvi). Farem de la UB un agent accessible a tota la comunitat universitària mitjançant una cultura digital fonamentada a la transparència i la millora de processos.

Cal imaginar la Universitat del futur: una Universitat del segle XXI on les tradicionals àrees de suport tàctic esdevinguin, en realitat, àrees de suport estratègic alineades amb els objectius de la institució. La transformació digital ve provocada per les tecnologies digitals, però no implica parlar, exclusivament, de tecnologia. De fet, és l'estratègia, i no tant la tecnologia, la que ens ha de guiar a l'hora de fer front a la transformació digital de la universitat. Malgrat que moltes vegades es confon l'administració electrònica (gestió) amb la transformació digital, el cert és que aquesta darrera implica també posar l'accent a la docència (transmissió del coneixement) i a la investigació (generació del coneixement).

Per aquest motiu, precisament, cal donar un nou enfocament als serveis tecnològics de la UB, apropant-los als seus destinataris (suport als centres amb equips de proximitat) i enfortint-los, més enllà de la seva implicació de gestió administrativa, també a la docència i la recerca. Cal elaborar un pla estratègic específic de l'Àrea de Tecnologies, tot determinant les seves actuals mancances i projectes aparcats per efecte de les retallades pressupostàries, ja que els seus professionals han de patir, a diari,

la manca de recursos suficients que els hi permetin donar resposta a l'estat tecnològic i a les necessitats de modernització de la institució.

Per afrontar aquesta transformació digital la UB ha de fonamentar-se en certs **REQUISITS** que ni són, per se, la transformació digital; ni tampoc la garanteixen de forma automàtica:

1.- Comptar amb el lideratge d'un rector convençut, recolzat per un CIO ben preparat, que a més d'actualitzar l'arquitectura TI també tingui pensament estratègic i capacitat per re-imaginar-se, amb sentit comú, una universitat adaptada al món digital.

2.- Dissenyar una estratègia de transformació digital, ambiciosa, però viable, on tinguin cabuda accions a curt, mitjà i llarg termini, tant a nivell de gestió, com de docència i investigació.

3.- Contemplar les tecnologies al servei del compliment dels objectius de la universitat, tot dissenyant una cartera de projectes TI amb diferents indicadors d'èxit.

4.- Estendre, fruit de la maduresa digital, una cultura digital entre la comunitat universitària, tot satisfent les demandes emergents de la comunitat universitària en conjunt i, molt especialment, del seu alumnat; així com millorant la gestió dels processos amb l'objectiu de donar serveis públics més personalitzats, digitals i proactius.

5.- Explorar l'ús de les tecnologies emergents (big data, blockchain, assistents virtuals, analítiques d'aprenentatge, etc.) mitjançant la creació d'un Laboratori per la Transformació Digital que analitzi les tendències tecnològiques i la seva aplicació a nivell docent, investigador i de gestió i on, en paral·lel, també s'examinin qüestions com ara la protecció de dades.

A partir del compliment d'aquests requisits és que la UB estarà en condicions, primer, de dissenyar el full de ruta de la seva transformació digital i, més

tard, d'implementar-lo amb certes garanties d'èxit. Per fer-ho, posarem en marxa diferents **MESURES CONCRETES**:

1.- Elaborar un pla estratègic en recursos i serveis TIC, tot escoltant les percepcions i opinions dels usuaris.

2.- Capacitació digital de totes i tots els membres de la comunitat universitària.

3.- Transformació digital al servei de la millor eficiència dels processos.

4.- Progressiva renovació tecnològica, amb un especial estudi de les millors opcions quant a la renovació de l'equipament informàtic i l'avaluació dels programes de renting.

5.- Analitzar les oportunitats i reptes que implica l'ús de dispositius mòbils en els campus i la comunitat universitària.

6.- Reforçament de la ciberseguretat i de la protecció de dades.

7.- Reformulació del funcionament de l'Àrea TIC, tot apostant pel suport de proximitat als centres, així com definició d'una Àrea de sistemes i tecnologies de la informació.

8.- Completa instauració de l'administració digital, així com posada en marxa de plataformes participatives quant a la comunitat universitària.

9.- Millorar l'accessibilitat del disseny dels formularis de tramitació electrònica.

10.- Apostar per una política digital presidida per un lideratge tecnològic, accions d'accés obert i de llicències digitals, i la implementació de desenvolupaments digitals de docència, investigació i gestió.

11.- Tenint ben present que no som una universitat en línia, així com el fet que les noves tecnologies

són una eina útil a nivell formatiu, però no el pilar fonamental de l'ensenyament, sinó més aviat el seu complement; afrontarem una dotació tecnològica, progressiva, de les aules, que ens permeti fer front als reptes propis de les noves metodologies d'ensenyament com ara, per exemple, blended learning o flipped classroom (mobiliari per aules polivalents, wifi amb prou ample de banda i capacitat, projectors interactius, eines per gravació i videoconferències, aules adaptades a les simulacions, eines d'ofimàtica al núvol, etc.), així com a les hipotètiques necessitats docents i de recerca derivades de situacions com, per exemple, la gestió de la COVID-19.

12.- Suport tècnic a la gestió acadèmica (Geca, GR@D, PDA, Giga, Gipe) i al campus virtual.

13.- Suport tècnic a la gestió de la recerca, la transferència i la innovació.

14.- Suport a la creació i manteniment de les pàgines web, així com a l'emmagatzematge segur de les dades de recerca.

15.- Reforçament dels protocols de seguretat quant a la signatura digital per part del PDI i del PAS.



4.7. GRUP UB

L'ESSÈNCIA DEL GRUP UB és oferir serveis a la comunitat universitària i la societat. Està integrat per un grup d'entitats, certament heterogeni i amb autonomia jurídica i patrimonial que, sota la direcció inequívoca de la Universitat de Barcelona, pretén completar, amb coherència i amb les sinergies més adequades, les estratègies de la institució en els diferents camps del coneixement, tot desenvolupant un conjunt de polítiques orientades a fer efectiva la transferència de coneixement a la societat a la qual servim.

La política sobre el Grup UB no pot dissenyar-se a curt termini i requereix coordinar molt millor les seves estructures, clarificar el seus objectius, compartir millor els recursos, i fer conèixer a la comunitat universitària i a la societat l'amplia gama d'entitats i fundacions que n'incorpora. Només així serà possible, per exemple, presentar de forma eficient el nostra gran potencial, tot captant patrons i projectes.

La Universitat de Barcelona, com a institució pública, ha de salvaguardar sempre la seva capacitat de decisió i de control, ja sigui econòmica o jurídica, sobre el conjunt de les entitats que configuren el Grup UB. Aquestes entitats, malgrat que alguns ho intentin oblidar o no ho tinguin molt present, són Universitat de Barcelona, ja que sobre el seu conjunt la nostra institució posseeix la majoria dels drets de vot, alhora que també manté la facultat de nomenar i fer cessar la majoria de membres dels seus òrgans de govern. Aquesta capacitat de decisió de la UB sobre el Grup UB no es pot delegar o relaxar. La Universitat de Barcelona ha de garantir, amb fermesa, tant el rigor acadèmic com la transparència econòmica de la gestió que acompanya al desenvolupament de les seves activitats. Ens hi juguem molt a nivell de marca i econòmic. Hem de potenciar la transparència i claredat quant al funci-

“La política sobre el Grup UB no pot dissenyar-se a curt termini i requereix coordinar molt millor les seves estructures, clarificar el seus objectius, compartir millor els recursos i comunicar amb eficàcia”

“La Universitat de Barcelona, com a institució pública, ha de salvaguardar sempre la seva capacitat de decisió i de control, ja sigui econòmica o jurídica, sobre el conjunt de les entitats que configuren el Grup UB ”

onament del Grup UB. Per fer-ho, hem d'afrontar la seva reorganització i adaptar la web.

Les entitats del Grup UB són la Fundació Bosch i Gimpera (FBG), Cultura Innovadora i Científica (CIC-UB), Fundació Parc Científic de Barcelona (PCB), Fundació Institut de Formació Continua (IL3-UB), Fundació Josep Finestres (FJF) i la Fundació Solidaritat. La UB també aplega un conjunt de fundacions amb forta vinculació social i que tenen finalitats bàsicament beneficodocents (la Fundació Agustí Pedro Pons, la Fundació Guasch Coranty i la Fundació Monteclimar).

El Parc Científic de Barcelona (PCB), creat l'any 1997, ofereix a institucions i empreses un entorn dedicat a la generació, transferència i captació de valor en l'àmbit de les ciències de la vida. Es tracta d'un clúster amb una àmplia oferta científica i tecnològica de suport a la recerca i que també persegueix promocionar la cultura científica i el foment de les vocacions. Avui dia, presenta notables febleses (deute elevat, costos financers elevats, ingressos que poden millorar-se, estructura de gestió complexa) i amenaces (problemes per refinançar el deute, política de preus, incertesa sobre l'evolució econòmica general). Però també presenta certes forteses (estar al corrent del pagament dels proveïdors, seguretat social i hisenda, la visió del Parc com un clúster de referència, la potència i el valor associat a la marca UB) i oportunitats (possibilitats de renegociar el seu deute, introducció de millores de gestió i ajustament dels seus costos).

Davant d'aquesta realitat, el Parc Científic s'enfronta a dos grans reptes de present i futur: el primer, la seva reorganització i replantejament pràctic per fer-ho rentable i, el segon, abordar la gestió eficient del seu deute. En aquesta línia, potenciarem la seva funció com agent de contacte entre el món universitari i empresarial mitjançant convocatòries trimestrals a càrrec dels seus resultats positius.

La Fundació Bosch i Gimpera (FBG), creada l'any 1983, té com a objectiu transformar el coneixement

en valor econòmic i social. La seva finalitat consisteix a aconseguir fer que les capacitats científico-tècniques, però també humanístiques i socials, així com els resultats de recerca generats a la UB arribin al mercat mitjançant contractes d'R+D+I, de consultoria i serveis, o bé a través de la protecció, valorització i llicència de patents, o de la creació de noves empreses basades al coneixement.

Quant a la tercera missió de la universitat encara tenim molt camí per recórrer. No es tracta que un investigador/a que rep una oferta de consultoria, vol registrar una patent o crear una empresa, hagi d'anar a la seu de la FBG per saber què ha de fer i com, sinó que la Fundació ha de fer possible, en allò que constitueix un significatiu canvi de cultura, que la informació sobre el que cal fer, quan i com fer-ho, estigui integrada al subconscient dels universitaris. Potenciarem la funció de la FBG com a oficina de transferència.

L'Institut de Formació Continua de la Universitat de Barcelona (Fundació IL3 UB) va néixer l'any 2008, fruit de la integració operativa i de la posterior fusió de dos entitats ja existents al Grup UB (Les Heures-Fundació Bosch i Gimpera i la Universitat de Barcelona Virtual-formació on-line), amb l'objectiu de servir a la societat, tot cobrint la continuïtat formativa orientada al desenvolupament personal i professional, així com d'ajudar a les empreses i organitzacions a millorar la seva competitivitat a través de la gestió del coneixement.

Sense oblidar que l'IL3 és un membre actiu a diferents xarxes nacionals i internacionals (EUCEN, ACECU, AEDIPE, RUEPEP), el cert és que la seva ubicació al districte 22@ ha generat i genera certs problemes de desconexió amb les facultats, així com amb les diferents activitats de formació complementària de la UB. Per aquest motiu, cal dissenyar una programació per àmbits de coneixement atractiva i rentable a nivell econòmic, que estigui ben connectada amb les facultats, les necessitats d'ocupabilitat de les i els estudiants, i la consolidació de la formació al llarg de la vida dels nostres egressats i ciutadans.

En aquesta línia d'actuació, potenciarem la funció de l'IL3 com agent d'internacionalització de la nostra oferta acadèmica, tot cancel·lant el centre adscrit UNIBA. Serà IL3 qui gestioni i llanci l'oferta oficial on-line de la UB i és imprescindible que dins del "quadre docent" de cadascun dels cursos s'incrementi, substancialment, el pes que ha de correspondre al personal docent i investigador de la Universitat de Barcelona.

La Fundació Finestres, amb 30 anys d'experiència, té com a principal encàrrec oferir docència clínica de qualitat als futurs professionals i la formació continuada als que ja ho són, mitjançant l'assistència i prestació de serveis sanitaris i socials sempre orientats als pacients i a la recerca científica en l'àmbit de les Ciències de la Salut (serveis de suport i assistència quant a Odontologia, Podologia i Infermeria) i la Psicologia.

Gran part de la seva activitat està dedicada a la gestió integral de l'Hospital Odontològic Universitat de Barcelona i de l'Hospital Podològic Universitat de Barcelona, ambdós hospitals monogràfics on els alumnes d'Odontologia i Podologia de la UB realitzen les seves pràctiques clíniques sota la tutela i supervisió del professorat de la nostra universitat. Mitjançant els seus centres hospitalaris, les instal·lacions, el professorat i els professionals especialistes, i el serveis de suport necessaris per a la realització de la docència clínica d'alumnes de grau, postgrau, màster, formació professional i formació continuada, la Fundació també ofereix una completa oferta formativa. Apostarem de forma decidida per la transferència en salut, tot fomentant una oferta de Formació Professional dual integrada dins dels campus universitaris de la UB.

La Fundació Finestres, conscient de la importància que tenen les activitats de recerca en l'àmbit hospitalari també ha de tenir com a objectiu potenciar la participació en projectes de recerca dels nostres centres. Hem de saber aprofitar que l'Hospital Odontològic UB és l'únic hospital monogràfic dedicat a la salut bucodental de Catalunya; que comp-

tem amb un Hospital Podològic UB dedicat a la salut dels peus mitjançant un ampli ventall de serveis especialitzats i líders a la podologia; així com amb projectes, com UBinding, orientat a l'avaluació, adquisició i millora de les habilitats lectores mitjançant jocs i l'acompanyament d'un psicòleg expert en aquesta particular metodologia.

D'altra banda, hem de fer possible, d'una vegada per totes, que les tradicionals unitats d'atenció psicològica de la Facultat de Psicologia (Unitat de Teràpia de Conducta, Unitat de Tècniques Augmentatives i de Comunicació i Unitat de Diagnòstic i Rehabilitació Neuropsicològica), es vegin acompanyades per la posada en funcionament i consolidació real de la Clínica Psicologia de la Universitat de Barcelona (CPUB). Dita Clínica té l'objectiu de convertir-se, a mig termini, en un referent per la salut psicològica de la ciutadania, la docència clínica, i la recerca de les i els estudiants de grau i postgrau de la nostra institució universitària. La importància de la clínica psicològica resideix al fet que tota la comunitat universitària tingui garantit l'accés a l'atenció psicològica (com la derivada, per exemple, de la COVID-19), així com a que quan estigui en ple funcionament pugui oferir serveis psicològics a la població de l'àrea de Barcelona i atendre les derivacions que puguin arribar des de la xarxa d'atenció primària, serveis socials, o d'altres centres psicològics o mèdics del nostre entorn. En la mateixa línia, apostarem per la creació d'una Clínica Nutricional de la UB.

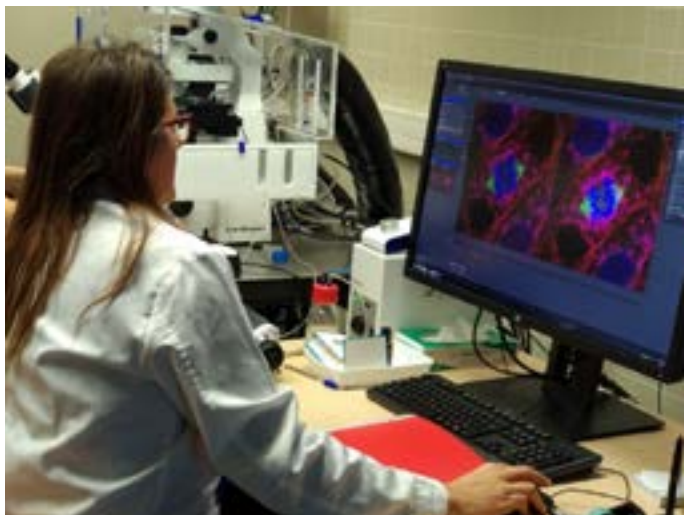
La Fundació Solidaritat es va crear l'any 1996, per iniciativa de la Fundació Món.3 i de la Universitat de Barcelona, amb l'objectiu d'aplicar una política de cooperació universitària al desenvolupament orientada, en especial, a promoure els drets humans i l'acció social des de la universitat, així com a donar resposta a la nostra responsabilitat social.

En un context presidit pels ODS i l'Agenda 2030, centrarem els nostres esforços, vers la Fundació Solidaritat, a potenciar el paper de la UB davant de situacions de catàstrofe o patiment de grans col·lectius. Parlarem amb les grans ONGs i entitats que tinguin

contacte directe amb els problemes de la població afectada (immigració i gestió de la diversitat); i reforçarem la seva funció social, amb especial atenció a allò que té a veure amb la comunitat universitària (la gestió d'espais per a llars d'infants, alletament, o per a l'atenció a persones grans amb dependència).

Assenyalar, per últim, que dins del Grup UB la Universitat de Barcelona també ha entrat a l'accionariat de les seves spin-off mitjançant Cultura Innova-

dora i Científica (CIC-UB). L'objectiu final de CIC-UB no és un altre que facilitar la creació d'empreses de base tecnològica, tot obtenint un retorn econòmic i social per al Grup UB i, per extensió, a tota la ciutadania, així com crear llocs de treball altament qualificats. En una conjuntura econòmica com l'actual, haurem de potenciar la qualitat de les spin-off per sobre de la seva quantitat, ja que més enllà del seu valor social també hem de tenir present que han de ser rentables per la institució.



“El creixement dels CCiT l’afrentarem des del servei a la recerca i la seva implicació quant a la transferència i innovació. La valorització del seu personal, d’alta qualificació, requereix el disseny d’un itinerari professional que incorpori diferents categories”

4.8. CENTRES CIENTÍFICS I TECNOLÒGICS

ELS CENTRES CIENTÍFICS I TECNOLÒGICS (CCiTUB), que ocupen més de 12.000 m² distribuïts en quatre campus i compten amb personal altament qualificat, desenvolupen la seva funció de suport a la recerca i la innovació en els camps de la química, la ciència de materials i les biociències. Le seves àrees d’activitat són la ressonància magnètica nuclear (RMN), la microscòpia avançada, la biomedicina, l’espectrometria de masses i l’anàlisi química elemental i molecular. Aquesta multidisciplinarietat persegueix fer disponibles d’una manera àgil tècniques afins o complementàries, així com desenvolupar noves metodologies i tecnologies sense les limitacions pròpies de les barreres disciplinàries.

Des de l’any 2005 els CCiTUB estan acreditats per la norma ISO 9001:2000, que cobreix tant les activitats de suport a la recerca pública i privada, com la prestació de serveis analítics i tècnics. També estan acreditats per la FDA, com a laboratori de contracte, per dur a terme assaigs de medicaments, així com inscrits en el Registre de Laboratoris Agroalimentaris de Catalunya. En paral·lel, duen a terme diferents activitats de divulgació i formació especialitzada amb l’objectiu de potenciar la cultura de la innovació mitjançant la transferència de coneixement i de tecnologia, així com divulguen les tècniques STEM entre els més joves (el Festival de la Nanociència i la Nanotecnologia, 10alamenos9, o el Programa Nanoeducat: formació en nanotecnologia a professors de l’ESO, que ha rebut el primer premi nacional de recerca en la modalitat de comunicació científica a l’edició de 2019).

Anualment, els CCiTUB treballen per 3.000 usuaris titulars dels quals emanen, aproximadament, 5.000 d’autoritzats. Aquests usuaris pertanyen a un ampli ventall de departaments de la UB, a 196 institucions

i organismes públics, i a 709 empreses privades. També participen en xarxes nacionals i internacionals (part de les infraestructures dels CCiTUB apareixen integrades en dos ICTS, amb dos nodes a nivell estatal, la qual cosa permet, més enllà del reconeixement del valor que correspon a les nostres instal·lacions de suport a la recerca, l'accés a fons destinats exclusivament a la consolidació i millora de les infraestructures científiques i tecnològiques). La tecnologia de Microscòpia Òptica Avançada dels CCiTUB participa de la Network of European Bioluminescence Analysts (NEUBIAS), tot impulsant la productivitat dels projectes europeus d'investigació basats en bioimaging.

Per descomptat, els nostres Centres Científics i Tecnològics impulsen la col·laboració amb el teixit industrial quant a la transferència de tecnologia mitjançant la signatura de diferents convenis de qualitat i prestació de serveis a través de la Fundació Bosch i Gimpera (en aquest sentit, caldria establir coordinadament un pla de promoció dels CCiTUB dins de les polítiques de transferència de tecnologia i innovació en determinats sectors estratègics per la institució).

Els CCiTUB tenen importants necessitats d'actualització, renovació i ampliació dels seus equipaments. Disposen de material molt divers, des de petit equipament i utilitatge de laboratori, fins a grans equipaments científics. Les seves principals fonts de finançament, clarament insuficients al moment actual, provenen dels acords amb investigadors, proveïdors i institucions; del seu pressupost anual; de les subvencions rebudes a convocatòries d'organismes públics i, principalment, de les limitades aportacions vinculades amb els fons destinats al Vicerectorat de Recerca. Cal arribar a un punt d'equilibri entre gestió i recursos. Els recursos són importants, però també optimitzar-los. Cal dur a terme una vigilància tecnològica i desenvolupar una intel·ligència competitiva. Per fer-ho, apostarem per afrontar el nostre creixement des del servei a la recerca.

Els nostres CCiTUB han d'equilibrar la seva rendibilitat científica amb l'econòmica. És evident que

no tindrem recursos per tot, però els motius i els arguments per prendre les decisions estratègiques han de ser clars i transparents, tot escoltant i donant explicacions motivades a les i els investigadors mitjançant les comissions d'usuaris. Cal establir un programa prioritzat i realista de renovació d'equipaments obsolets, ja que no podem oblidar que una part de l'excel·lència dels resultats de la recerca de la UB es produeix per la qualitat tecnològica dels nostres centres científics i tecnològics. La nostra competitivitat pot disminuir si no som capaços d'actualitzar el nostre parc tecnològic en les infraestructures frontera del coneixement, així com de tenir ben present la importància de la computació.

Davant de la realitat exposada quant a rellevància, funcions i finançament dels CCiTUB, entenem que cal emprendre tres grans ACCIONS:

1.- Treballar en una diagnosi de la situació (anàlisi DAFO) que ens permeti identificar els punts forts i febles, així com les oportunitats i amenaces que envolten els nostres Centres Científics i Tecnològics.

2.- Reestructurar, en una estratègia de planificació a mitjà i llarg termini, les seves línies i/o laboratoris en funció de l'evolució de la ciència i de la tecnologia dins del seu àmbit territorial d'aplicació, així com mantenir, enfortir i valorar la formació State of art competitiva del personal dels CCiTUB quant a la transferència de tecnologia. Igualment, cal ponderar les necessitats creixents de serveis científics i tecnològics a les àrees de ciències humanes i socials.

3.- Estudiar la possibilitat de reubicació, en pro d'una gestió més unificada i de racionalització dels espais i recursos, d'alguns dels laboratoris.

Com s'ha avançat, un dels problemes més importants que afecta als CCiTUB té a veure amb la dificultat per a renovar el seu material obsolet. Tractant-se de petit material, la renovació es duu a terme a càrrec del propi organisme, però davant de la manca de finançament estem davant d'un aspecte certament crític, ja que fa anys que no és possible

aconseguir subvencions públiques a través de convocatòries de concurrència competitiva. No podem oblidar que el parc instrumental que correspon als CCIUTUB té una antiguitat, quant a més del 70% dels seus equipaments, superior als 15 anys. Això fa, precisament, que sigui urgent renovar aquest equipament, així com anar adquirint d'altre, d'alt nivell, que ens permeti seguir donant un servei punter a nivell tecnològic i científic. Només així aconseguirem reduir costos de manteniment i funcionament, així com consolidarem el prestigi nacional i impulsarem la nostra vessant internacional.

En aquesta línia cal posar en marxa tres **MESURES CONCRETES**:

1.- Renovar el parc instrumental de manera gradual, el que ens ha de suposar un estalvi significatiu quant a les reparacions no cobertes pels contractes. No podem oblidar que el material nou té una garantia de 24 mesos, així com que, habitualment, no precisa de grans reparacions fins transcorreguts 5 o 6 anys.

2.- Captar finançament per tal d'adquirir, gradualment, nous equips.

3.- Millorar de forma planificada, amb un enfoc global i accions diferenciades, la infraestructura actual dels CCIUTUB, tot analitzant les necessitats d'adquisició de petita infraestructura, de renovació d'equips obsolets, de reestructuració de línies, o de compra de gran equipament.

Sens dubte, un dels valors més significatius que té a veure amb els CCIUTUB es correspon amb la seva plantilla de personal tècnic, la qual es caracteritza pel seu alt grau de qualificació (la meitat del personal és doctor o titulat superior amb àmplia experiència dins del seu àmbit d'especialització).

El personal dels CCIUTUB pertany a la plantilla del PAS de la Universitat de Barcelona, la qual té definits en els perfils de les places els requisits de titulació, formació, coneixements i experiència requerida

per a cada lloc de treball, el que fa que tot això també es tingui en compte quant a les substitucions. A més, els CCIUTUB també fixen requisits específics en relació als llocs de responsabilitat tècnica quant a la formació especialitzada que validi la seva competència, ja que el personal actua, activament, com assessor expert de les i els investigadors. Des del punt de vista de les necessitats externes correlatives a la seva formació, la seva previsió, que contempla assistència a cursos, seminaris, congressos o estades a laboratoris, es dissenya a l'inici de cada any (el que no impedeix el seu caràcter dinàmic per tal de respondre a les necessitats sobtades de formació que poden plantejar-se al llarg de cada curs acadèmic). En la mateixa línia, el personal de nova incorporació rep un tractament específic mitjançant el Pla d'acolliment, que inclou aquella formació tècnica impartida pel propi personal tècnic de la Unitat o Laboratori que és fonamental per tal que aquest nou personal pugui assolir el nivell de qualificació i destresa necessàries per desenvolupar, amb garanties d'èxit, les tasques que li siguin assignades.

Cal ressenyar que el personal tècnic adscrit als Centres Científics i Tecnològics compta amb una àmplia trajectòria científica i tècnica a les àrees de ciències de la vida, física i ciència de materials, caracterització de superfícies, anàlisi químiques i geologia. Aquesta experiència tècnica i entrenament específic, absolutament necessaris, són vitals pel que fa a la implicació dels tècnics als projectes d'investigació. A tots els laboratoris i unitats, el personal tècnic atén directament les i els investigadors, els hi dona suport, així com la formació i informació que necessiten. Els tècnics fan, a més, una gran tasca en relació als investigadors en formació (doctorat), així com pel que fa a aquells altres investigadors que desitgen ampliar els seus coneixements en noves metodologies. Només mitjançant una fluida col·laboració entre investigadors i tècnics pot assolir-se una millora continuada de les prestacions tècniques i d'equipament.

Des de la perspectiva de l'actual plantilla dels CCIUTUB, plantejem tres grans **ACCIONS**:

1.- Impulsar la formació especialitzada científicotècnica en els diversos camps de coneixement. Això ens ha de permetre cobrir les necessitats específiques del personal tècnic, tot possibilitant l'assistència a congressos, seminaris, estades a altres laboratoris, i assistència a cursos que imparteixen les empreses instrumentals. Per fer-ho, haurem d'estudiar tant l'increment del pressupost anual d'aquesta partida, com planificar, curosament, la formació específica corporativa.

2.- Crear un Mapa de Competències obert a tothom, de tal forma que siguem capaços de generar una plataforma de competències del personal tècnic que encaixi amb aquelles que demanden els laboratoris i/o organitzacions similars. Per aquesta via, a més, aconseguirem fer visible el talent intern i, per extensió, aprofitar-ho quan sigui necessari. En aquest sentit, elaborarem un currículum que haurà de ser validat per RRHH i estructurat per competències, que vagi molt més enllà de les titulacions acadèmiques i on tinguin cabuda les capacitats i actituds que ja es tenen i que s'han de desenvolupar a nivell professional, però també social i personal.

3.- Dissenyar un itinerari professional. El personal tècnic dels CCiTUB està integrat per un conjunt molt heterogeni de titulats, amb diferents nivells acadèmics i experiència científicotècnica. Aquesta realitat col·loca al personal tècnic en una situació força atípica, ja que, en molts casos, la seva activitat laboral implica autèntiques funcions d'assessorament tecnològic quant al personal docent i investigador, sent així que, en realitat, esdevenen partner en convenis de col·laboració amb d'altres centres de recerca i presten consultoria a un ampli ventall de centres privats i empreses. Podríem dir que l'activitat laboral del personal tècnic dels CCiTUB és més propera, moltes vegades, a la del PDI, que a la del PAS. Per aquest motiu, precisament, pateix certes disfuncions pel que fa a les seves perspectives de promoció. D'altra banda, com a conseqüència del creixement progressiu

de l'especialització de moltes tècniques analítiques, el personal tècnic ha passat de ser un simple operador, a convertir-se en un gestor de les infraestructures científiques. A més de donar suport a la recerca a l'àmbit de la seva especialització i expertesa, també participa en projectes de recerca nacionals i internacionals, en publicacions de prestigi, en el desenvolupament de patents, forma part de comitès científics i, en ocasions, de tribunals de tesi, i també col·labora en programes de formació (màsters, postgraus).

Des de fa anys, la seva tasca ha anat molt més enllà de la que en un primer moment van assumir, la qual cosa fa que les i els nostres tècnics tinguin la percepció que no reben el just reconeixement institucional en funció de la tasca que desenvolupen. Això ens ha de portar, progressivament, a plantejar una proposta de canvi quant a la qualificació professional dels tècnics dels CCiTUB. Com a conseqüència de la singularitat del col·lectiu de tècnics (integrat per més de 150 persones), sembla oportú analitzar la constitució d'un itinerari o carrera professional que els hi generi il·lusió i afany de superació, tot evitant el seu desànim i l'aparició d'actituds conformistes.

Per fer-ho caldrà dissenyar certes accions que premiïn aquelles i aquells tècnics que destaquen en la seva tasca a favor de l'excel·lència, ja que no sembla just que alguns mantinguin, inclús amb una antiguitat superior als 15 anys i gran responsabilitat i formació, la mateixa adscripció que els hi va correspondre en el moment de la seva incorporació al centre. En aquest context, cal explorar la via de canviar la denominació de l'escala de tècnic de laboratori o especialista, per la de tecnòlegs; així com aquella altra consistent a dissenyar un itinerari professional que pugui incloure diferents categories (tecnòlegs en funció de la formació, comandaments en funció de les responsabilitats –cap de laboratori o cap d'àrea– i d'altres complementàries que tinguin sentit plantejar en atenció a les seves funcions).



4.9. SISTEMES I TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ

LA UNIVERSITAT DE BARCELONA té el deure de millorar i ampliar la gestió de la seva informació. És necessari que la universitat disposi d'un sistema que permeti la interoperabilitat entre totes les aplicacions o programes que serveixen per la gestió de la informació. Un sistema més eficient i integrat per totes aquelles unitats que treballen, transferint coneixement, amb informació i documentació. Malgrat el seu actual prestigi, hem de reorientar el seu funcionament cap a l'usuari, així com replantejar el rol que han de desenvolupar els seus professionals i concretar les seves competències.

La universitat ha de conscienciar-se que un bon model de gestió documental ajudarà a que les tasques de les diferents unitats administratives puguin dur-se a terme molt més eficientment. En aquesta línia d'actuació, definirem una Àrea de Sistemes i Tecnologies de la Informació que inclogui, com unitats nucli, el CRAI i l'Oficina de Gestió Documental i Tecnologies.

Des del 2004, el model del CRAI desenvolupat en la Universitat de Barcelona ha permès incorporar unitats de suport a la docència, a l'aprenentatge i a la recerca. Paral·lelament, també s'han creat nous espais per donar suport (com ara les sales de treball o els espais multimèdia). Ara és el moment de donar un pas endavant i apostar per desenvolupar serveis molt més personalitzats. En l'àmbit de la recerca, és important que el personal del CRAI participi activament amb els grups de recerca, col·laborant en els diferents projectes, que doni suport al PDI quant a l'elaboració de publicacions en revistes científiques i que incrementi el potencial del portal Futur UB. En l'àmbit de la docència, cal donar suport en l'elaboració de materials docents, tot creant una base de dades amb imatges i gràfics, així com informar i assessorar en relació al significat i efectes dels

“És necessari que la universitat disposi d'un sistema que permeti la interoperabilitat entre totes les aplicacions o programes que serveixen per la gestió de la informació”

“És imprescindible la implementació completa de l'administració electrònica en la UB”

drets de propietat intel·lectual. Igualment, davant de la docència mixta o en línia (impulsada en bona mesura com a conseqüència de la gestió de la Covid-19) el CRAI ha de configurar-se com el garant de la igualtat d'oportunitats tecnològiques i accés als recursos per part del nostre alumnat.

Un altre element important a considerar és l'adequació dels espais, ja que la UB disposa de molts que han estat construïts fa temps i que han de modificar-se en benefici dels seus usuaris. La nostra institució hauria de reconvertir tots els seus fons en noves tecnologies, com ara el RFID. Això no és possible sense una planificació temporal i dotació econòmica, però cal començar a fer-ho prioritzant allò que sigui inajornable i possible.

El CRAI ha de recuperar el paper predominant que ha perdut els últims temps, mantenir el model de gestió per processos que l'ha portat a disposar dels dos reconeixements d'excel·lència del model EFQM, assegurar els nivells de qualitat que van convertir-lo en un referent (a nivell nacional i internacional) i participar, activament, als fòrums universitaris i organitzacions que li permetin mantenir-se al més alt nivell i al corrent de les novetats pròpies del sector bibliotecari. Quant al seu personal, la darrera enquesta de "clima laboral" reflecteix un molt alt nivell de desmotivació. Això obeeix, en gran part, a la preocupant manca de comunicació entre el personal i els seus caps, així com a la manca de promoció a les diferents escales. De fet, de forma recent, s'han convocat 34 places per oposició on no s'ha fixat com a requisit la titulació pròpia de l'escala de Biblioteques i Arxius, així com tampoc s'han reconegut les titulacions específiques de màsters i postgraus.

Respecte al Servei de Gestió Documental i Arxiu, l'objectiu del qual és gestionar, conservar i preservar la documentació generada en la universitat (ja sigui en format paper com en format electrònic); cal assenyalar que la separació entre aquest servei i la unitat d'administració electrònica no respon a la lògica i coherència que ha de comportar un eficaç sistema de gestió documental. Només un nombre molt

reduït de facultats i unitats administratives reben suport en matèria d'arxiu. Sent així, malgrat la necessitat i l'obligació de gestionar la documentació des de la fase de tràmit i fins que esdevingui patrimonial o es pugui afrontar la seva eliminació, el cert és que queda fora del sistema d'arxiu la major part de la documentació generada per la universitat. En conseqüència, cal implementar, tot posant en valor el paper del nostre arxiu i dotant-nos de personal qualificat, el sistema de gestió documental a totes les nostres unitats administratives. Actualment, a més, hi ha una manca importantíssima d'espai per poder gestionar els documents rebuts, els donatius i la necessitat d'un espai per a usuaris. Davant d'aquesta realitat que s'acaba de descriure, la cerca d'un edifici que ens permeti emmagatzemar tota la documentació no tant sols és convenient, sinó també inajornable, així com també ho és la millora del personal del servei, ja que tant sols tres arxiviers han d'encarregar-se de cinc arxius intermedis i de l'Arxiu Històric.

Com ja hem avançat a l'apartat del programa relatiu a la transformació digital, és imprescindible la implementació completa de l'administració electrònica en la UB. En aquest context, la Unitat de Tecnologies ha de tenir un paper cabdal, tot facilitant els sistemes que permetin una major eficiència en els processos i assegurant mantenir-nos al dia dels avenços tecnològics i de les possibilitats d'aplicació dins dels nostres sistemes (blockchain, creació de CRM vinculat amb el coneixement dels nostres proveïdors i clients, i actualització i creació de nous portals personalitzats en funció de cadascun dels col·lectius que integren la comunitat universitària). Som conscients que el capítol I, al moment actual, no es pot incrementar, però també tenim molt clar que cal pensar en global i no en termes d'illes aïllades d'unitats i serveis. Per aquesta raó, a curt termini, hem de posar en marxa la formació del personal d'altres unitats, així com la fixació de lligams directes entre aquestes persones i la Unitat de Tecnologies.

Aquest nou enfocament dels sistemes i tecnologies

de la informació requerirà la implementació d'un conjunt concurrent d'**ACCIONS**:

- 1.- Definir una Àrea de Sistemes i Tecnologies de la Informació.
- 2.- Desenvolupament personalitzat dels serveis de docència i recerca oferts pel CRAI.
- 3.- Configuració del CRAI com a garant de la igualtat d'oportunitats tecnològiques i accés als recursos per part de l'alumnat davant de les experiències i metodologies de docència mixta o en línia.
- 4.- Adequació dels espais del CRAI en benefici dels usuaris.
- 5.- Reconversió, progressiva, de tots els fons en noves tecnologies (RFID)
- 6.- Millora de la comunicació entre el personal del

CRAI i el seus caps, així com recuperació de la promoció a les diferents escales

- 7.- Foment de la coordinació entre el Servei de Gestió Documental i Arxiu i la unitat d'administració electrònica
- 8.- Implementar, tot posant en valor el paper del nostre arxiu i dotant-nos de personal qualificat, el sistema de gestió documental a totes les nostres facultats i unitats administratives.
- 9.- Cerca d'un edifici que ens permeti emmagatzemar tota la nostra documentació.
- 10.- Millora de les condicions del personal encarregat d'assumir les funcions d'arxiu.
- 11.- Implementació completa de l'administració electrònica.



“Com a institució de referència a nivell de sistema hem de consolidar i fomentar les nostres relacions institucionals, així com definir i implementar una nova estratègia de comunicació”

“Tot potenciant el paper social de la UB i la seva implicació amb la ciutat de Barcelona i la seva àrea metropolitana, vetllarem per la preservació del nostre patrimoni artístic, històric, cultural i econòmic”

4.10. COMUNICACIÓ, RELACIONS INSTITUCIONALS, CULTURA I PATRIMONI

LA UNIVERSITAT DE BARCELONA és reconeguda pel seu gran prestigi, forjat per l'esforç de totes aquelles persones que la integren des del moment de la seva creació. Com a institució de referència a nivell de sistema hem de consolidar i fomentar les nostres relacions institucionals, així com definir i implementar una nova estratègia de comunicació. Només així farem de la UB, en ple segle XXI, una institució de lideratge que sigui capaç de generar pensament crític i, juntament amb d'altres entitats, ser motor del progrés social que contribueix al benestar de la ciutadania.

Quant a les relacions institucionals internes fomentarem els vincles i relacions entre les diferents estructures i campus de la nostra institució. La comunicació interna de la UB no s'ha d'entendre com una eina orientada només a transmetre els seus objectius o difondre informació; sinó més aviat com un instrument que ha de generar un entorn de motivació i integració que, per extensió, faci possible consolidar un clima de confiança, transparència i sentiment de pertinença a la institució.

En aquesta direcció activarem diferents ACCIONS:

- 1.-** Incentivar i recolzar les relacions entre els diferents estaments (alumnat, PAS i PDI) que configuren la comunitat universitària.
- 2.-** Establir instruments de relació i intercanvi d'opinions entre facultats, departaments i instituts de recerca.
- 3.-** Promourem els continguts audiovisuals de la UB i la retransmissió d'activitats i reunions dels òrgans de govern en temps real (streaming).

4.- Potenciar els vincles entre l'equip de govern i els diferents centres i col·lectius de la institució (l'equip rectoral ha de "sortir" del despatx per "escoltar les persones" i "conèixer" la realitat que les envolta a diari).

5.- Reforçar i dotar de contingut eficient a Alumni.

Pel que a les relacions externes de la UB, hem de mantenir i aprofundir en els vincles amb d'altres universitats catalanes, espanyoles i de referència europea i mundial; així com amb les institucions públiques i privades més significatives del nostre país (la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona, l'Ajuntament d'Hospitalet de Llobregat, l'Ajuntament de Badalona, l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet, l'Ajuntament de Sant Joan d'Espí, la Diputació, l'Àrea Metropolitana, la Cambra de Comerç, els Col·legis Professionals, els sindicats, i les associacions i col·lectius socials que ens envolten). En la mateixa línia, cal potenciar el paper de la UB als veritables centre de decisió (el Consell Interuniversitari de Catalunya, la CRUE, o la LERU).

La UB ha de posar el seu prestigi al servei del país. El país, per la seva banda, en consonància amb el que ha estat i és el seu pes dins del sistema universitari i l'esforç de les i els seus integrants, ha de tenir present que exigirem que se'ns tingui en compte com a referent que cal escoltar i atendre. Des del punt de vista de la comunicació externa de la UB, posarem en marxa una nova forma de comunicar mitjançant la revisió de l'estructura actual, de la seva organització i de les funcions que són pròpies dels diferents agents involucrats a l'Àrea de Comunicació.

En ple segle XXI, la web de la universitat és l'eix central de la comunicació digital de la institució. Mitjançant la seva web la UB ha d'articular la captació d'estudiants amb prospectiva, la internacionalització i l'accés adequat de la informació a tots els col·lectius. Analitzarem les virtuts i defectes de la nova web de la UB posada en marxa per l'últim equip rectoral (una necessitat des de l'inici del mandat i que s'ha complert, a corre-cuita i sense un estudi seri-

ós, en plena pandèmia de la COVID-19 i a escassos mesos de les eleccions), tot tenint present que cal afrontar una profunda reflexió quant a tot allò que representa l'ecosistema web de la UB. La inacabada nova web de la UB (moltes de les seves pàgines no s'adaptaran al nou disseny fins l'hivern de 2020, així com no serà fins la primavera de 2021 que s'obrirà el domini web.ub.edu, es produirà l'adaptació de les webs de les facultats i s'obriran fitxes d'estudi per l'alumnat) s'ha posat en marxa, com a simple instrument de maquillatge, de forma dispersa i poc funcional.

De fet, amb una absoluta manca de transparència quant a la seva despesa econòmica i costos en recursos humans, la nova web és un fidel reflex d'un "rectorat make up" que en cap moment ha sabut comunicar, ni dins ni fora, al llarg del seu mandat. En aquesta línia, on hem de fugir de la imatge pública grisa o desdibuixada que ha transmès, en no poques ocasions, el darrer equip rectoral, durem a terme diferents ACCIONS orientades a millorar la nostra reputació i activar el nostre pla director de divulgació científica:

1.- Ens dotarem d'un autèntic "ecosistema web", tot desplegant tècniques d'estudi d'usuaris i benchmarking.

2.- Actualitzarem i millorarem el web general de la Universitat i els portals d'intranet per a col·lectius, tot renovant i progressant en l'adaptació dels llocs web institucionals de la universitat i les facultats al món dels nous dispositius mòbils.

3.- Unificarem el disseny i consistència arquitectònica per reformar la imatge de marca digital de la UB.

4.- Serem presents, de forma habitual, als mitjans de comunicació per transmetre tot el que fem i fem bé, així com donarem resposta a les seves sol·licituds d'informació i transparència. Aquesta nova forma de comunicar ens ha de permetre, progressivament, fer visible tot el potencial del nostre capi-

tal humà i reforçar el nostre paper com a institució d'educació superior històrica, però moderna i propera a la societat i al teixit productiu que l'envolta.

5.- Front l'opacitat informativa, aportarem transparència i confiança, així com rendirem comptes davant de la ciutadania mitjançant una informació veraç i oberta.

6.- Aprofitarem les tècniques de la transformació digital i potenciarem, amb una vocació internacional, la presència del nostre professorat, com a consultor expert, als mitjans de comunicació.

7.- Impulsarem el model de coneixement obert i la nostra política d'edicions UB, així com augmentarem les dades en obert al Portal de la Transparència.

8.- Assessorarem als membres de la comunitat universitària vers la gestió de la seva identitat digital (les altes a l'ORCID).


9.- Coordinarem la presència de la UB als mitjans de comunicació tradicionals amb la seva consolidació a les xarxes socials, ja que això ens ha de permetre ampliar el nostre potencial públic i arribar amb més

intensitat a audiències molt més joves.

10.- Analitzarem vers els estudiants de secundària i batxillerat els vídeos de divulgació científica i cultural de la Universitat, el que ens ha de permetre posicionar la nostra oferta de titulacions i la captació d'estudiants.

11.- Potenciarem el paper social de la UB com a primera universitat de la ciutat de Barcelona, així com participarem de forma activa al seu desenvolupament i al debat sobre els temes d'actualitat que l'envolten (salut, perspectiva de gènere, seguretat, economia, drets fonamentals, turisme sostenible, habitatge, immigració, mobilitat).

Fruit d'aquesta estratègia de comunicació i relacions institucionals, vetllarem per la preservació del nostre patrimoni artístic, històric i econòmic. Cal establir una nova cultura quant a la gestió eficaç dels edificis, valors mobiliaris, drets reals i obres d'art, així com pel que fa a l'inventari general i patrimoni en cessió o cedit i dels lloguers dels immobles. Entre d'altres accions, apostem per la posada en marxa del Museu UB, així com per assegurar el llegat del nostre arxiu històric a les noves generacions.

A portrait of a middle-aged man with dark hair, wearing glasses, a dark suit jacket, a light blue shirt, and a red patterned tie. He is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is a blurred office interior with large windows.

Lluny de la manca de projecte, incoherència i conformisme que són signes distintius de l'últim equip rectoral, però sense caure al parany d'aquells projectes buits de contingut que són típics d'alguns venedors de fum que poden posar en risc el nostre prestigi i estabilitat; entenem que és l'hora d'exercir un lideratge responsable i compartit que ens permeti dissenyar una UB del segle XXI. Una universitat que, amb una comunicació transparent i una lleialtat institucional, no incompatible amb la crítica i la justa reivindicació, sàpiga combinar tradició i modernitat.

NECESSITEM MÉS UNIVERSITAT! MÉS UB!



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Candidat a rector

**MÉS UNIVERSITAT!
MÉS UB!**





Prof. Dr. David Vallespín Pérez

Catedràtic de Dret Processal de la Universitat de Barcelona

Formació internacional: Bolonya (predoctoral) i Brussel·les (postdoctoral)

Nascut a Barcelona (Catalunya)

52 anys

Pare d'un fill adolescent: David Jr

Amant de la Costa Brava i del Pirineu Català

Practicant i aficionat a l'esport

Entusiasta lector i cinèfil

Enamorat de la Toscana

Germànic a l'hora de treballar – Llatí a l'hora de divertir-me

Bloc

Equip de la candidatura

**MÉS UNIVERSITAT!
MÉS UB!**

Vicerectorats i Comissionats



XAVIER GASULL

Catedràtic d'Universitat
Facultat de Medicina i Ciències
de la Salut (Medicina)
*Vicerector de Personal Docent i
Investigador*



FRANCESCA PEIRÓ

Catedràtica d'Universitat
Facultat de Física
Vicerectora d'Igualtat



ROSA M. LAMUELA

Catedràtica d'Universitat
Facultat de Farmàcia i Ciències
de l'Alimentació
Vicerectora de Recerca



BRU CORMAND

Catedràtic d'Universitat
Facultat de Biologia
*Vicerector de Transferència,
Innovació i Emprenedoria*



PILAR LÓPEZ JURADO

Titular d'Escola Universitària
Facultat d'Economia
i Empresa
*Comissionada de
Política Docent i Qualitat*



ANDREU OLESTI

Catedràtic d'Universitat
Facultat de Dret
Vicerector de Política Acadèmica

Vicerectorats i Comissionats



MARIO PÉREZ-MONTORO

Catedràtic d'Universitat
Facultat d'Informació i Mitjans
Audiovisuals
*Vicerector de Comunicació i
Transformació Digital*



ALBA AMBRÓS

Professora Agregada
Facultat d'Educació
Vicerectora d'Estudiants



XAVIER VAREA

Titular d'Universitat
Facultat d'Economia i
Empresa
Vicerector d'Economia i Grup UB



ÀNGELS PELEGRÍN

Titular d'Universitat
Facultat de d'Economia
i Empresa
*Vicerectora de Política
internacional*



NÚRIA FABRELLAS

Titular d'Universitat
Facultat de Medicina i Ciències
de la Salut (Infermeria)
Vicerectora d'Agenda 2030



FERNANDO BARBANCHO

Titular d'Escola Universitària
Facultat de Dret
*Comissionat de PAS i
Organització*

Secretaria General i Delegacions estratègiques



MARIELA FARGAS

Titular d'Universitat
Facultat de Geografia i Història
*Secretària General de la
Universitat de Barcelona*



LAIA SABATÉ

Estudiant Universitat de
Barcelona
*Delegada Participació
Estudiantil*



MARTA CRISTINA

Titular d'Universitat
Facultat de Filologia i
Comunicació
Delegada de Política Lingüística



NATALIA MORAGAS

Professora Agregada
Facultat de Geografia i Història
Delegada PDI Laboral



ANA ADAN

Catedràtica d'Universitat
Facultat de Psicologia
Delegada de Política Científica

Delegacions estratègiques



PARICIA PANERO

Titular d'Universitat
Facultat de Dret
*Delegada Adjunta a Secretaria
General*



AMPARO CORTÉS

Titular d'Universitat
Facultat de Farmàcia i Ciències
de l'Alimentació
*Delegada de Planificació
Estratègica del Doctorat*



CRISTINA ROY

Professora Agregada
Facultat de Dret
*Delegada Adjunta de Política
Acadèmica*



MARIA HONRUBIA

Titular d'Universitat
Facultat de Medicina i Ciències
de la Salut (Infermeria)
Delegada d'Integració Social



ARTUR LLOBET

Professor Agregat
Facultat de Medicina i Ciències
de la Salut (Bellvitge)
*Delegat Adjunt de Polítiques
de Professorat i Personal Investigador*



MÉS UNIVERSITAT! MÉS UB!

Candidatura Rectorat UB - Prof. Dr. David Vallespín

Programa de Govern per a la Universitat de Barcelona 2020-24