



1.- Una manera diferent.....	3
2.- Què és i què no és aquest programa electoral .....	5
3.- Finançament.....	6
4.- Governança.....	7
5.- Docència i Aprenentatge .....	9
6.- Recerca i Doctorat .....	11
7.- Política de Professorat .....	14
8.- Política de PAS.....	16
9.- Igualtat, inclusió i conciliació. ....	17
10.- Salut i Seguretat en el treball i lloc d'estudi.....	18
11.- Grup UB .....	18
12.- Digitalització .....	20

## 1.- Una manera diferent

Em proposo fer les coses d'una manera molt diferent. Comencem. Primer de tot, vaig presentar la meva candidatura individual a les eleccions de Rector de la Universitat de Barcelona el darrer dia del termini. Per què? Jo acostumo a queixar-me quan veig que les coses no es fan bé i intento proposar maneres alternatives de fer-les. Em queixo també quan veig que no hi ha necessitats ateses. No em queixo per gust. No m'agrada passar pel barrufet rondinaire. Entenc, però, que és la meva feina en l'exercici del meu actual càrrec com a degà (i abans com a vicedegà). Procuro, com deia, que no siguin queixes buides i intento sempre fer propostes constructives. No sempre me'n surto a l'hora de convèncer dels meus punts de vista als responsables últims de prendre les decisions (sovint vicerectors i el rector). I sempre penso: Si tu poguessis prendre la decisió de com fer les coses, les faries de manera diferent. Amb un criteri lògic, consistent, raonable, flexible, però no voluble. Però no està en les mans d'un degà la decisió última, ni la responsabilitat, d'allò que es fa a la Universitat de Barcelona. Aquesta responsabilitat i capacitat de decisió correspon al rector.

Per coherència i per consistència amb la meva manera de treballar i de pensar, no em puc estar queixant sempre i després no fer res quan tinc l'oportunitat de presentar-me a les eleccions a rector de la UB. Fins a l'abril d'enguany, aquesta oportunitat senzillament no existia per a mi. Abans de l'aprovació de la darrera llei d'universitat, només els catedràtics d'universitat funcionaris podien ser rectors. Per tant, doncs, si voleu, ja tenia excusa per no presentar-m'hi... perquè no podia. Fins i tot el primer esborrany de la llei que vaig llegir també me'n deixava fora, calia ser funcionari. Finalment, però, el text aprovat permet que tothom amb un contracte permanent amb dedicació a temps complet, i amb algun requisit més en termes d'experiència docent, de recerca i de gestió, pot ser, si surt escollit, rector d'universitat. M'he quedat sense excuses. Si topo amb el sostre de vidre a l'hora de fer les coses d'una manera diferent, ara hi ha una solució, que és presentar la meva candidatura individual a les eleccions a rector.

Amb l'avançament per sorpresa d'aquestes eleccions, no he tingut gaire temps per decidir-me. També pensava que algú altre es presentaria, i que podríem debatre amb més d'un candidat els diferents aspectes concrets del dia a dia del govern de la Universitat i copsar si algú més tenia punts en comú amb el que jo

acostumo a defensar. Vaig anar punxant amics i coneguts de la universitat, però ningú mostrava la més mínima intenció de presentar-se. I tothom em deia: “No sembla que s’hi presenti ningú més”. Això s’anava consolidant i els dies anaven passant i ningú no feia el pas. Per mi era el mateix que dir: “Ja ens va bé tot el què es fa (i no es fa) i com es fa”. Al meu parer, hi ha coses que l’actual equip de govern fa bé, però també n’hi ha d’altres que no m’agraden. Trobo a faltar coses que no s’estan fent i pel que fa a les altres, em sembla deficient la manera com es fan. Per altre costat, la nova llei dona un sol mandat al rector, però de 6 anys. Per tant, si no es presentava ningú, serien 6 anys més del mateix. Un total de 9 anys: massa temps, a parer meu.

Un altre aspecte que m’ha fet decidir a presentar-me és una cantarella que tothom repeteix i que, com més hi penso, més m’indigna. La cantarella, fa si fa o no fa, així:

“Si no tens un equip que et recolzi, amb gent de cada facultat que públicament digui que vindrà amb tu i que seran els teus vicerectors, no es pot guanyar. Per fer això, s’ha de començar com a mínim un any abans a fer concessions a una banda i una altra, i encara que a vegades acabis amb algú que no et convenç per fer la gestió d’un vicerektorat concret, ho has d’acceptar, perquè no, no es pot guanyar les eleccions a rector. A més, a la Universitat hi ha faccions i si vas amb uns no pots anar amb els altres. És massa complicat. Amb les eleccions tan avançades i anunciades amb tanta poca antelació, no es pot fer res...”

Quan dic que és una cantarella, és perquè l’he sentit massa vegades. Tot i que hauria de ser conegut, crec que cal recordar que les eleccions a rector són a partir de candidatures individuals. Un cop escollit, el rector té la potestat de nomenar els seu vicerectors. I tothom que compleixi amb els requisits per presentar-se, ho hauria de fer si creu que té una idea de com fer les coses que millora la dels altres candidats. El dia que això no sigui possible, aleshores tindrem una democràcia a la UB similar a la dels clubs de futbol (i que cadascú ho interpreti com vulgui). El candidat individual a rector, un cop escollit, ja buscarà les millor persones per desenvolupar els càrrecs de vicerectors i delegats del rector entre els milers de PDI i de PAS amb què compta la UB. I aquesta potestat, ha de ser la del rector un cop escollit. I de ningú més. I així és com ho penso fer jo si surto escollit. Sovint, membres que anaven en un “equip” de candidatura, acaben formant part de la que guanya un temps després. D’altres vegades, hi ha candidatures que es fusionen a mig procés

electoral i aleshores el candidat resultant de la fusió acaba tenint un “equip” amalgamat. Compteu doncs, quin sentit tenen, a vegades, els equips de candidatura.

Tot i que la candidatura és individual, tinc molt clar quines persones podrien formar part del meu equip. Una bona quantitat de gent vàlida ja s’ha posat a la meva disposició “pel que calgui” si els necessito, en cas de guanyar les eleccions. Si això succeeix, podré escollir la gent més capacitada sense cap tipus de peatge.

Insisteixo en el fet que la candidatura és individual. Per mi això és molt important. Jo no vull que recomanin el vot per mi ni partits polítics, ni sindicats, ni associacions, ni esbarts dansaires. Perquè si soc rector, no vull servituds ni retiment de comptes a ningú que no siguin les persones que formen part de la UB (m’hagin votat o no). Això és molt important, perquè de la mateixa manera que jo com a degà he d’entomar les queixes i demandes de la meva facultat, també és el meu deure com a degà buscar les solucions, queixar-me i demanar a les instàncies superior dins de la UB. Com a rector, em tocarà fer una cosa similar: hauré de demanar, queixar-me i buscar solucions a instàncies superiors i fora de la UB, i per això he de ser absolutament independent.

Finalment i per acabar, la nova llei d’universitats que he mencionat anteriorment, també ens obliga a fer un nou Estatut. L’actual té més de vint anys, i fa molt de temps que ha quedat obsolet. Cal pensar molt bé com el fem. Cal que sigui una eina útil, flexible, i que ens permeti adaptar-nos al futur sense cotilles. Que defineixi la UB com una institució laica, dedicada a l’ensenyament d’uns estudis superiors de grau, màster i doctorat indistriablement lligats a una recerca d’avantguarda i que reverteixi immediatament en la contínua millora de la nostra docència. I cal, sobretot, que la gent que gaudirà o patirà el nou Estatut els propers vint anys sigui escoltada.

## 2.- Què és i què no és aquest programa electoral

Aquest programa electoral no és un tractat logicofilosòfic de cent o cent cinquanta pàgines. Aquest tipus de programes (que dubto que els mateixos candidats hagin llegit, sobretot si tenen gaire feina) només poden ser de dos tipus: o bé estan plens de contingut innecessari o redundant, i per tant prescindible; o bé estan plens de tantes promeses que, per un costat, alguna

podrà complir el candidat i, per l'altre, sempre en quedaran més d'incomplertes que no pas complertes.

Centrant-me en tot el que és essencial i necessari, em cenyiré a tractar de cada tema allò que penso que s'està fent malament i explicaré què és el que jo proposo alternativament. Intentaré tocar tots els temes, corrent el risc d'estendre'm més enllà del límit de temps que hom permet dedicar a llegir un programa electoral, ja sigui d'acció rectoral, o de qualsevol altre tipus.

### 3.- Finançament

Sense el finançament necessari no es pot exigir ni una universitat amb docència de qualitat, ni amb excel·lència en recerca. I, en conseqüència, la universitat no pot tampoc proporcionar el retorn a la societat a la qual serveix, que és qui la fa avançar en tots els aspectes. Amb el pressupost que tenim, no només fem el que podem, sinó que és un miracle com ens en sortim. Això sí, sempre a base de la voluntarietat de membres de la UB que fan unes aportacions en termes de feina i de compromís que van molt més enllà del que seria exigible. Això no és sostenible, perquè el que fem és anar cremant els nostres propis actius.

El pressupost anual en els darrers anys es pot resumir en un 90% per fer front a costos fixos que no es poden tocar, i un 10% per fer la viu-viu. I en aquest 10% hi hem d'incloure el manteniment i actualització de les instal·lacions, que se n'emporta una quarta part i és del tot insuficient. Una estimació aproximada per posar-les al dia, fent les inversions necessàries per tenir-les complint la normativa vigent, i poder passar les inspeccions tècniques d'edificis i equipaments, requeriria una inversió extraordinària equivalent al 120% del que és actualment el pressupost anual. No estem parlant de muntar instal·lacions noves de primer nivell per poder ser competitius en un món globalitzat, tant en termes de docència com de recerca, sinó que estem parlant, només, de tenir les instal·lacions complint la normativa.

Davant d'aquest panorama, és claríssim que poca cosa es pot prometre. Ni atreure professorat extern, ni promocionar tothom que té acreditació, ni tenir instal·lacions dignes, ni augmentar el nombre de PAS, ni tantes altres coses.

Ens limitem, doncs, a fer la viu-viu.

Cal tocar de peus a terra: fins que un rector no aconsegueixi actualitzar el pressupost (que tenim al nivell del 2008), no es pot prometre res que es vulgui complir.

Però això no vol dir que no es pugui fer res.

Es poden fer moltes coses per organitzar-nos millor, i treure el màxim suc del recursos minsos que tenim. Cal treballar de baix cap a dalt. És a dir, detectar les necessitat allà on sorgeixen i prendre les decisions des de dalt per atendre-les. Al meu parer, en aquest moment s'està fent tot al contrari. Us n'aniré donant exemples, en els diferents apartats que adreçaré en aquest "programa electoral". Ara per ara, sembla que quan algú té una pensada, o quan des d'un òrgan superior es demana algun tipus d'estructura nova, aleshores es passa el mort cap avall, carregant-t'ho en les estructures administratives de facultats i departaments, sense afegir-hi cap mena de recurs. És allò tan nostrat del "cost zero". Em sap greu, però "NO EXISTEIX EL COST ZERO". Tot treball es fa a cost d'una energia (això és el teorema d'energia-treball, disculpeu el biaix). En termes pràctics vol dir que si no es posen recursos no es poden fer noves tasques. Afirmar que res farà res a cost zero és una banalitat.

Tornant a com es fan les coses ara, de dalt cap a baix, moltes vegades sense contacte amb la realitat de qui ha de fer la feina, us en puc donar algun exemple. Hi ha coses que no depenen de centres ni de facultats, però aquests n'han acabat sent els responsables: gestió de dades personals, gestió de l'escola de doctorat, etc. El darrer exemple de coses que es planifiquen des de dalt i sense consensuar: el Pla de Xoc del PAS. No dubto que els serveis centrals necessiten més gent, però cal gent arreu, i per això és important parlar i posar-nos d'acord on és més urgent posar reforços, amb el benentès que no arreglarem res, sinó que posarem un pegat allà on és més necessari. Més endavant tornaré al Pla de Xoc del PAS, i al Pla de Xoc del PDI, que suposen un increment de 0.5% del pressupost de PAS i de PDI, i està repartit en tres anys (0.5% dividit per 3). Em pregunto, aleshores, si "xoc" seria la paraula més indicada.

#### 4.- Governança

Mentre no vinguin recursos nous, cal millorar com treballem. Necessitem dotar-nos d'eines, per exemple, digitals, que ens permetin eliminar aquelles

tasques que es poden automatitzar i ens puguem dedicar a fer només allò que necessita de la formació i preparació de la persona que du a terme una feina.

Tothom es queixa de quant triga qualsevol tràmit administratiu: comandes, contractes, justificacions, reemborsaments de viatges, adequació d'espais, i podria seguir una bona estona. És veritat que som una administració pública i tenim una sèrie de normes que cal seguir per fer les coses ben fetes. Això s'ha de millorar. Posant-hi recursos, sí. Però també organitzant-nos millor. Formar tant els usuaris que inicien els tràmits (per tal que siguin conscients de què suposa el que demanen), com de qui ha de fer les gestions. I no, no si val a dir que al PAS se li fa formació del programari que han de fer servir. Hi ha d'haver un autèntic pla de formació del PAS com faria qualsevol organització seriosa de la nostra mida, i que ha d'incloure des de gestió d'equips, salut mental, salut i seguretat en el treball, idiomes. I cal que això reverteixi en la millora del funcionament de la casa. No només per cobrir l'expedient.

L'altre gran drama és que el PAS no es pugui promocionar en el lloc on treballa. Cada cop que una persona està ben formada i esdevé eficient i eficaç, si vol promoció, ha de canviar d'unitat. Això és el que més s'assembla al mite de Sísif: pujar una pedrota muntanya amunt, per un cop dalt llençar-la pel penya-segat i tornar a baixar a recuperar-la per tornar a fer cap amunt altre cop.

Un altre aspecte de la governança és la participació. A vegades el terme participació em recorda el futbol: tothom en parla i n'opina, però molt poca gent el practica. L'exemple paradigmàtic per mi és el codi de càrrecs i alts càrrecs. Un codi pensat, escrit i consensuat per l'equip directiu (rector, vicerectors, delegats i comissionats) de la UB, però l'abast del qual té una afectació molt més enllà del mateix equip directiu. El mateix document conté la definició d'alts càrrecs i càrrecs, la qual cosa és un primer error, ja que això ha d'estar en un altre lloc, ja que la nostra organització pot canviar. Després, el document assumeix que tothom té un servei de secretaria que porta l'agenda del càrrec i a més demana de fer una nova pàgina web amb el nostre currículum (que ja tenim al sistema GREC i és públic); en fi, un nyap en tota regla. Se'ns va demanar que l'aprovéssim a cuitacorrents per poder accedir als fons Next Generation (condició necessària) amb l'argument que ja el podríem modificar més endavant. A més, no només va entrar en vigor, sinó que els nous càrrecs i alts càrrecs (excloent els electes) calia que signessin un document d'adhesió al codi. Després va resultar que quan es va intentar iniciar el procés participatiu per modificar-lo, no hi va haver manera. Es van proposar idees



perquè la transparència fos total, allunyada de la xafarderia, però res, no interessava. Finalment, Serveis Jurídics va apuntar que alts càrrecs a la UB només poden ser el Rector i, com a molt, la Gerent; i prou. Un desgavell.

Tenim amb uns nous Estatuts l'oportunitat de donar una nova dinàmica al Claustre, Consell de Govern, Consell Social, Comissions Delegades i definir molt millor el paper del Consell d'Estudiants, les Facultats, Departaments i Instituts de Recerca propis.

## 5.- Docència i Aprenentatge

Una de les primeres coses que ens calen, com he mencionat abans, són unes instal·lacions dignes. I en el cas de la docència, moltes són obsoletes. Hi hem anat fent petites inversions (les que hem tingut a l'abast) per mantenir-les operatives, però això està molt lluny del que necessitem per assegurar la qualitat docent de la primera universitat del país. No n'hi ha prou amb l'esforç d'estudiants i docents per sobreposar-se a les mancances i superar-les a base de voluntarisme.

Un punt encara més important és com hem d'aconseguir de prestigiar la docència. En les universitats més admirades del món, es fa una recerca d'avantguarda, se'n fa molta, i per tot el PDI. Però només uns quants, molt ben triats, tenen l'oportunitat de fer classe i de ser la cara pública de la universitat en la seva principal missió, que és la docència.

L'educació superior universitària ha d'estar indistriablement lligada a la recerca. Aquesta és la manera més eficient de tenir un retorn immediat de la recerca a la societat, en forma de coneixement en les noves generacions d'universitaris. Recordem, però, que el nostre punt focal ha de ser la formació dels nostres estudiants i, per tant, la nostra docència ha de ser tant o més excel·lent que la nostra recerca. Perquè sense estudiants no farem ni docència ni recerca.

Aquesta consideració s'ha de tenir en compte també en els processos de tria del nou PDI. No podem incorporar només investigadors "excel·lents", hem d'incorporar investigadors "excel·lents" que a més puguin donar una resposta excel·lent a les necessitats docents dels nostres ensenyaments. Per altre costat, és importantíssim que hi hagi processos de reconeixement quan la docència és aplaudida pels alumnes (no cuidem massa bé aquests professors).

Qui vulgui només fer recerca s'ha d'oblidar de ser professor d'universitat. No tinc res en contra de qui només fa recerca, ben al contrari, però aquest no és el perfil de professor d'universitat.

Un altre aspecte important de la docència és com l'adaptem a un món que canvia a una velocitat cada cop més alta. El repte és majúscul per a la UB, perquè els recursos no hi són ni per mantenir les instal·lacions que tenim. Sembla, doncs, utòpic parlar d'innovació docent. Tot i que amb més recursos es podrien fer, o si més no, provar moltes coses noves, sí que és veritat que es poden assajar maneres alternatives de fer docència organitzant-la de manera diferent. Aquí entra en joc el programa RIMDA (Recerca, Innovació i Millora de la Docència i l'Aprenentatge) de la UB i la corresponent comissió que avalua la innovació docent de la UB (CAIDUB). Aquestes són estructures de les quals es podria treure molt més rendiment, però caldria dotar-les d'un caire proactiu (i, si pot ser, amb un pressupost més alt), mentre que ara són més aviat de recepció i avaluació de propostes. En aquests moments, els projectes d'innovació docent estan en les mans de la inquietud d'alguns professors que creuen que alguna de les assignatures que fan podrien millorar molt si hi implementen canvis innovadors. Qui no té cap inquietud, no fa res de nou, i tot segueix igual. Per tant, una vegada més, la casa només avança a base de la voluntarietat d'uns individus. És aquí on caldria un tarannà diferent del programa RIMDA, que permetés analitzar ensenyament per ensenyament, fer propostes als docents i, a partir d'aquí, explorar possibilitats d'innovació i millora.

Podria tocar molts més temes, però vull tractar-ne un d'actualitat, molt important: la gestió de l'ocupabilitat dels nostres estudiants, un cop acaben els estudis dins la UB. A través de l'esforç del Servei d'Atenció als Estudiants –el SAE–, per cert també poc dotat de recursos humans, s'estan implementant programes útils, com el passaport de l'alumnat, que comença ja en les jornades d'acollida. Un dels punts importants en l'ocupabilitat són les pràctiques en empresa. Aquest és un tema delicat i complex, que a més fins fa poc es duia a terme sense respectar la legislació vigent en temes com la remuneració i la cotització a la Seguretat Social dels estudiants. No soc massa partidari de fer les pràctiques en empresa en unitats internes de la UB, però en qualsevol cas, si fos així, les condicions haurien de ser les mateixes que exigim a les empreses externes (tant curriculars com no curriculars). Justament, en aquest tema cal canviar completament l'enfocament i adoptar el que tenen grans universitats d'arreu del món. Sempre amb respecte, però no hem pidolar

a les empreses que acullin la nostra gent per fer pràctiques, sinó que la UB, que compta amb un actiu valuosíssim –els seus estudiants– ha de triar, mirar i remirar a quines empreses deixa que aquests hi facin les pràctiques, per tal que s’asseguri així que l’estudiant rebrà un formació de qualitat i, al mateix temps, permetrà que les empreses tinguin accés privilegiat a captar nous empleats.

## 6.- Recerca i Doctorat

Aquí agrupo recerca i doctorat, perquè els doctorands són el primer graó de la recerca. Cal tractar ambdós àmbits de manera consistent i coherent. En aquests aspecte hi ha moltes coses a millorar, organitzant-nos millor i prenent decisions estratègiques que tindran un gran impacte en el futur.

### A) Escola de Doctorat de la UB (EDUB).

Sempre penso en l’EDUB com en una “classe abstracta” en termes de codi de programació. Per a aquells que han programat alguna vegada, aquests són termes familiars. M’explico. L’EDUB és una estructura que compta amb un encapçalament, és a dir, una direcció, dues persones altament carregades de feina i responsabilitats de gestió (PAS), i un mínim suport administratiu. Tota la gestió d’admissió, accés, matrícula, presentació de pla de recerca, informes de seguiment, dipòsit, tramitació de defensa, gestió d’incidències, etc., està “cedit”, “endossat”, “traspasat” a les Secretaries d’Estudiants i Docència (SED) de cada Facultat, en funció del departament al qual pertany el coordinador del programa de doctorat corresponent. És a dir, les SED “són les mans i braços de” l’EDUB en tot allò referent als doctorands. Per un costat, les SED no estan dimensionades per assumir aquesta càrrega i massa sovint les facultats han de posar recursos propis (que surten dels contractes academicodocents), però com que els llocs de treball no són estables, quan la persona està formada... ha de marxar. Per una altra banda, les universitats serioses compten amb una Escola de Doctorat ben dotada, amb una única finestra d’atenció i gestió dels programes de doctorat i dels seus doctorands. Caldria un mínim d’una persona per cada Facultat, al voltant de disset, per poder gestionar tot el que ara s’està gestionant des de les SED. I aquí és on estem a punt de perdre una oportunitat d’or: el Pla de Xoc del PAS, del qual hem parlat abans. Podríem incorporar tots aquest nous efectius per solucionar un problema congènit de l’EDUB i començar a gestionar-la i fer-la funcionar molt millor. Jo puc entendre les

necessitats de Gerència d'incorporar perfils que la Generalitat li demana (comptabilitat analítica, per exemple), però es tracta d'una decisió política, una decisió del rector (únicament i exclusiva). No es poden acceptar excuses clàssiques com "la Generalitat ens diu que siguin perfils nous". La nostra autonomia universitària i el sentit comú ens diuen que no hi ha ningú millor que nosaltres pot saber quin és el problema més urgent a solucionar.

#### B) Contractes d'Investigador Predoctoral en Formació (PredocUB).

La gestió dels contractes PredocUB en els darrers tres anys és, en la meua opinió, molt millorable. Entenc que tot s'ha fet des de la bona fe, però el resultat és ara mateix caòtic, per dir-ho de manera suau.

Anem pas a pas. Primer, es decideix augmentar un any la duració dels contractes PredocUB per igualar-los als FPI/FPU, però amb el mateix pressupost anual; per tant, s'ofereixen menys contractes. L'oferta PredocUB va sortir després de l'oferta FI de la Generalitat, de tres anys, i, per tant, hi va haver doctorands que van renunciar a aquesta última per optar a les PredocUB, amb la qual cosa es va perdre algun contracte més. A més, als contractes PredocUB anteriors no se'ls va afegir un quart any, de manera que tenim encara més disfuncions i arbitrietat en la durada del contracte. L'argument de tot plegat era que això faria pressió a la Generalitat i aquesta augmentaria la durada de les seves beques FI.

L'altre desgavell és desacoblar de facto els contractes PredocUB i la recerca. Els doctorands són el primer esglaó, i molts cops el més important, de la recerca. En el passat, l'assignació de contractes PredocUB es feia als departaments (i instituts propis) en base a uns barems que sobretot tenien en compte els indicadors de recerca. Això tenia un doble propòsit: per una banda, assegurar-se que els contractes anaven a parar a llocs on hi havia una important activitat de recerca; per l'altra, era una manera, tot i que molt indirecta, d'incentivar els grups més dinàmics en tasques de recerca. Ara tan sols es considera que els doctorands són uns alumnes més i, per tant, aquests contractes s'han de repartir entre tots els programes de doctorat, únicament mirant de guardar una llunyana proporcionalitat amb el nombre d'alumnes de cada programa. El resultat és que facultats molt actives des del punt de vista de la recerca han vist reduït aproximadament a la meitat el nombre de contractes predoctorals. Això repercuteix molt negativament en el finançament de la recerca, el qual suposa una contribució de primer ordre al sosteniment mateix de la

Universitat, tal com la direcció de la universitat ha reconegut en més d'una ocasió.

### C) Relació UB i centres CERCA:

Un altre aspecte sense massa control dins de l'àmbit de la recerca són aquells projectes que, liderats per un PDI de la UB, acaben formant part, no de la UB, sinó d'Instituts CERCA, en els quals la nostra universitat participa. Fins aquí, bé. El problema arriba quan es contracten investigadors a càrrec d'aquests projectes i es requereix que la UB els allotgi i els proporcioni serveis, com si fossin PDI propi. O quan es compra material inventariable i es pretén que la UB trobi un lloc per allotjar els equips i se'n faci càrrec de les despeses de funcionament. Darrerament s'estan fent intents, a través del convenis entre la UB i els instituts CERCA, per tal que hi hagi un rescabament d'algun tipus, que sembla poc viable des del punt de vista legal. I si fos possible, qui rebria el rescabament seria el Vicerectorat corresponent i no els centres, que són els que proporcionen espais i es fan càrrec de les despeses mencionades. Definitivament, aquest és un tema que cal abordar amb un criteri clar i únic per tota la UB i tots els instituts aliens en què hi participa (CERCA o altres).

La mateixa adscripció de professorat de la UB a Instituts CERCA no està ben resolta, ja que aquests estan captant el nostre actiu més important de recerca, molts cops a canvi de res que ens beneficiï de manera rellevant: en algun cas alguna compensació al PDI adscrit, o a vegades recursos econòmics per contractar professors substituïts, per tal que el PDI adscrit tingui menys càrrega docent. O sigui, que ens captin els millors actius de recerca, i a més perdem l'excel·lència docent d'aquests professors que hem seleccionat a través de concursos públics de caire competitiu.

Pel que fa a les relacions amb altres centres, fundacions i universitats, a la UB hi ha un munt de personal que no són empleats propis, que no estan emparats per cap conveni i ni tan sols estan donats d'alta com a investigadors visitants. Això crea diversos dubtes de tipus legal, ja que molts d'ells venen a la UB a desenvolupar la seva tasca laboral cada dia sense cap comunicació a la Secretaria General de la Seguretat Social, amb tot el què això suposa, tant per a les persones mencionades, com per a la UB. Ens cal un protocol de com procedir en aquests casos, clar i conegut per tothom, per tal d'establir quins són els deures i drets que hi ha en aquests casos per cadascuna de les parts

involucrades. Minimitzar el nombre de problemes i anticipar-nos-hi també és una manera de ser més eficients a l'hora d'usar els recursos materials i humans tan minsos que tenim.

#### D) CCiTUB i el suport tecnològic

“Els Centres Científics i Tecnològics de la Universitat de Barcelona (CCiTUB). Són un conjunt d'infraestructures científicotècniques que tenen com a principal missió donar suport a la recerca i innovació en els camps de la Química, la Ciència de Materials i les Biociències”. Aquesta és la definició que hi ha a la web dels CCiTUB. La definició i estructura dels CCiTUB no ha canviat gaire en les darreres dècades, més enllà de nous equipaments i algun espai geogràfic on n'existeixen infraestructures. Seria lògic fer un pas més enllà en l'abast del CCiTUB, seguint el model d'una de les seves unitats. De la mateixa manera que la Unitat de Protecció Radiològica dona servei a diferents centres que tenen Instal·lacions Radioactives Autoritzades (IRA), es podria muntar una Unitat d'Instrumentació que donés serveis a aquells projectes de recerca (i també de docència) que requereixen de suport tecnològic. Estem parlant del famós perfil de Tecnòleg de Suport a la Recerca. Els grups de recerca de la UB (o altres externs) podrien usar aquesta unitat i se'ls facturaria per hores. I, per tant, hi hauria una sostenibilitat econòmica del mateix. Podria ser una unitat que no estigués situada en un lloc determinat, sinó que es trobés localitzada arreu dels centres de la UB, allí on hi hagués més demanda. De manera similar, en podríem pensar d'altres. Aquest és un dels aspectes que diferencia els Instituts de Recerca (CSIC, CERCA) de la nostra universitat: ells poden comptar amb equips de suport a la recerca propis, i a la universitat això no és possible si no es paga directament d'un projecte. Per tant, només projectes amb un volum prou gran de finançament poden comptar-hi. Els grups petits, que necessitarien un suport puntual, estan en complet desavantatge respecte dels Instituts del CSIC o CERCA. Vet aquí una altra opció per aprofitar el Pla de Xoc del PAS i per implementar un canvi que fos significatiu.

### 7.- Política de Professorat

Una de les característiques més perverses del sistema universitari és la manera de decidir les places de PDI. Aquí l'autonomia universitària brilla per la seva absència. Tot ha de passar pel Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC) i ha d'estar beneït per la Direcció General d'Universitats (DGU). Ara mateix, a la UB

se'ns permet reposar les baixes de PDI, una per una. Un cop se'ns ha permès això, hem de tornar a demanar l'aprovació del CIC i el vistiplau de la DGU de com volem repartir internament aquesta reposició de places. Segons els qui porten el tema, és un tràmit, però no podem aprovar aquestes qüestions ni en Comissió de Professorat, ni en Consell de Govern, ni ratificar-les pel Consell Social, si no hi ha el segell de la DGU a través del CIC.

Això ens passa malgrat ser la universitat que es porta millor dins del sistema universitari català, ja que no ens passem de despesa del Capítol 1 (nòmines) ni un 0,1%. El Capítol 1 el tenim congelat per la DGU i una conseqüència d'això és que, malgrat que legalment tindriem una taxa de reposició del 120% (és a dir per cada 100 baixes podríem crear 120 places), com que el Capítol 1 està limitat, hem de renunciar a augmentar, per exemple, la nostra força docent un 20% cada cop que algú causa baixa. Així doncs, de les places que podríem treure a concurs l'any 2021, n'hi haurà una vintena que no podrem convocar (hi ha un parell d'anys de marge per poder-les convocar). La UB, però, és tan socialment responsable que, si vol, pot donar algunes (o totes) d'aquestes places "sobrants" a alguna altra universitat del sistema català (com podria ser, hipotèticament, la UPF) que no té places per treure (no té gaire baixes perquè té la plantilla molt jove) però té diners disponibles (i permís) a Capítol 1 i pot assumir, per exemple, una desena d'aquestes places sobreres. No poso en dubte la responsabilitat envers el sistema que mostra la UB, és digne d'elogi, però potser caldria negociar amb la DGU algun augment del Capítol 1 a canvi de la bona voluntat que mostrem cap al sistema universitat català. Justament per a aquest cas, per defensar els interessos de la UB, cal un rector independent i ferm.

L'Autonomia Universitària també s'esvaeix en el cas dels concursos de professorat Lector. La mateixa administració que ens paga (i limita) el Capítol 1 per contractar el nostre professorat, és a dir, lectors, agregats, titulars, catedràtics (funcionaris i laborals), ens finança un programa "d'Excel·lència", el pla Serra Hunter (SH), d'incorporació de professorat lector (contractes no permanents). A canvi, hem d'acollir-nos a un tipus de concursos diferents. Ens obliga a tenir, per a la mateixa plaça docent, dues tipologies de concursos amb bases diferents. Les places finançades pel pla SH reben recursos de la Generalitat igual que la resta de places de la UB, però en una primera fase fan passar tots els candidats pel procés previ d'acreditació de professor lector d'AQU (si no tenen ja l'acreditació) i després, en una segona fase, forcen que el tribunal tingui només com a secretari un PDI de la UB, i la resta han de ser de

l'estranger. La llei vigent ja no requereix cap acreditació per a les places de professorat lector, que passa a ser només un mèrit preferent. Al pla SH tant li fa. I la UB ho accepta. Per acabar de reblar el clau, la direcció del pla SH convoca els secretaris dels tribunals a una reunió on els dona una sèrie de directrius (qüestió ja irregular de per se), entre les quals es troba que el tribunal no ha de fer valer per res les necessitats docents ni de recerca del departament on està adscrita la plaça. Si soc Rector em comprometo a lluitar per revertir aquest tipus de pràctiques que menystenen i perjudiquen la nostra Universitat.

Per acabar, els mecanismes de promoció del PDI han de tenir en compte els mèrits personals (no de quin departament és la persona interessada) i no pot ser que variïn cada any o que la prioritització tingui una inestabilitat incontrolable. Això darrer crea indignació i desànim a molta gent que compta amb una acreditació per poder-se promocionar.

## 8.- Política de PAS

Si hi ha coses fosques a la UB, una d'aquestes és la política de PAS. Així com a les comissions de professorat hi assisteixen tots els degans i membres dels sindicats, a més, òbviament, de la direcció de la UB a través dels seus Vicerectors, en les comissions de PAS tot plegat és bastant opac. A parer meu, cal més transparència: caldria que també hi assistissin tots els degans i, sobretot, les administradores de centre, que són les responsables de gestionar una part molt gran del PAS.

El primer que cal fer és saber quants efectius ens calen de PAS i estimar quin nombre és el que ens caldria afegir. A partir d'aquí, s'hauria de començar a buscar solucions un cop tinguem un diagnòstic que sigui públic i que tothom conegui. No podem solucionar un problema si no volem estudiar quina profunditat té.

Més enllà dels efectius, hem d'implementar una promoció horitzontal. Que aquells professionals que fa temps que desenvolupen una tasca i que n'han adquirit destres, coneixement i experiència en resoldre conflictes, puguin promocionar des d'un punt de vista laboral, sense necessitat d'abandonar el seu lloc de treball i anar a un altre de completament nou. L'únic beneficiari d'implementar una promoció horitzontal seria la UB, donat que el què ens passa ara, és que qui omple el buit d'algú que s'ha promocionat i la destinació



del promocionat, passen a tenir algú que, tot i capacitat, ha de començar de nou un perfil de plaça diferent d'un del qual ja n'era expert.

## 9.- Igualtat, inclusió i conciliació.

La igualtat no pot ser un retoc estètic, ha de ser un autèntic canvi de mentalitat. I s'ha de fer a partir d'accions positives, que permetin aconseguir la igualtat d'oportunitats entre els gèneres. Això no ha de suposar un perjudici per a ningú. Per exemple, s'ha d'aconseguir una promoció de PDI que tingui el mateix nombre de persones de cada gènere, però a partir d'una acció positiva d'afegir més promocions fins aconseguir un resultat equitatiu.

Podem, però, fer un pas més enllà? A països com Alemanya o el Japó, les universitat treuen places a concurs restringides a dones. Podem incloure aquest tipus de mesures en el nou Estatut. Si tenim places de professorat agregat restringides a investigadors Ramón y Cajal amb l'acreditació I3, per què no podem tenir places de professorat agregat restringides específicament a dones? Podem, a través d'una acció positiva, promoure aquest tipus de places en els departaments o unitats on hi hagi molt poca presència de dones? Totes aquestes són idees la implementació de les quals m'agradaria explorar.

No tenim una unitat que vetlli de manera integral per la inclusió de tothom que estudia o treballa a la UB. S'intenten cobrir, amb bona voluntat i resultats diversos, les necessitats individuals a mesura que se'n té coneixement i per part d'actors diferents, i en general sense massa coordinació entre ells. El SAE s'encarrega dels estudiants i, en alguns casos, Gerència es fa càrrec de les despeses addicionals que pot suposar garantir la inclusió. L'OSSMA té l'encàrrec de fer l'adequació dels lloc de treball, però no hi ha un mecanisme automàtic que li permeti actuar, sinó que fins que no en rep l'avís, no té coneixement de qui pot necessitar dels seus serveis. En aquest cas, el responsable de fer-se càrrec de les despeses és absolutament difús: alguns cops els Vicerectorats les deriven a Solidaritat UB (voluntariat), però al final els departaments o unitats s'han d'acabar de fer càrrec, com poden, del cost per aconseguir una inclusió al lloc de treball.

Jo practico la conciliació laboral com una manera de reivindicar-la. Les reunions de feina no haurien de començar abans de les 9 del matí i haurien d'acabar abans de les 16:30 (Els qui teniu fills sabreu de què parlo). Aquestes reunions han de tenir sempre l'opció d'assistència telemàtica. En general, aquí

estem avançant, però queda molt camí per recórrer. S'envien correus convocant consells de departament divendres a les 22:30, o convocatòries de reunió a l'edifici històric (de manera presencial) a les 00:30 per al mateix dia a les 11:15. Per no parlar de qui afusella a correus urgents el cap de setmana.

## 10.- Salut i Seguretat en el treball i lloc d'estudi.

Serveis com l'OSSMA i el Servei Mèdic tenen uns efectius irrisoris. La llei preveu que tots els treballadors passin un revisió mèdica anual, i això és impossible amb els efectius del nostre servei mèdic. El pitjor és que tothom ho sap, des de fa anys, i a ningú sembla importar-li. El primer pas per tenir una bona salut és la prevenció. Aquí, ni la pròpia UB pot seguir els consells dels metges que cada any forma als campus del Clínic i de Bellvitge. Aquesta inconsistència s'ha de poder resoldre si tenim dos dels millors hospitals del país.

Els efectius necessaris per l'OSSMA haurien de permetre que qualsevol nou treballador tingués l'oportunitat de passar durant el seu primer mes un curs de seguretat en el treball, salut i medi ambient, i que pogués ser conscient dels compromisos de la UB en termes dels objectius de desenvolupament sostenible. Això és el que fan els centres i universitats seriosos; i si volem que la UB passi per ser-ne un, no tenim més remei que anar en aquesta direcció.

## 11.- Grup UB

El Grup UB és l'altre gran desconegut de la nostra comunitat universitària, a no ser que hagi interaccionat directament amb alguna de les entitats que en formen part. Jo, a grans trets, dividiria aquestes entitats en dos subgrups.

- a) Entitats com la Fundació Bosch i Gimpera (FBG), Cultura Innovadora i Científica (CICUB), Fundació Parc Científic de Barcelona (PCB), Fundació Institut de Formació Continua (IL3-UB), Fundació Josep Finestres (FJF) i la Fundació Solidaritat.
- b) Fundacions de forta vinculació social i de finalitats beneficodocents: Fundació Agustí Pedro Pons, Fundació Guasch Coranty i Fundació Montcelimar.

Em centraré en les primeres, que són les que tenen més impacte (sobretot algunes en concret) sobre el dia a dia en la vida de la Universitat.

- **FBG:** Entre d'altres encàrrecs la FBG ha tingut històricament la gestió administrativa dels projectes europeus de la UB. Un cop Europa va haver dit que no podia haver-hi una tercera entitat entre UB i el Consell Europeu de Recerca (ERC), la UB va fer una cosa tan ràpida i discutible com fer un encàrrec de gestió a la FBG. Es pot entendre en un moment d'urgència, però d'això ja fa uns tres anys i no se n'ha parlat enlloc. Per altra banda, més enllà d'aprovar el comptes anuals de la FBG i repassar els projectes de transferència i valorització de coneixement generat a la UB, caldria fer una reflexió estratègica de què volem que sigui la FBG. Com es comparen els seus resultats amb unitats semblants d'universitats que tenen una dimensió similar (o més petita) que la nostra, i què podem fer per impulsar els seus resultats? Recordem que el retorn a la societat ha de ser en formació i generació de coneixement, però també impulsant socialment i econòmicament el nostre entorn.
- **CICUB:** Aquesta és una societat mercantil unipersonal instrumental de la UB on es posen, gestionen i s'administren les accions de les possibles empreses derivades i d'altres iniciatives de base científica i tecnològica generades dins del Grup UB. Al Portal de Transparència només hi surten els comptes del 2015 al 2019. Estaria bé que en algun fòrum (Claustre, Consell de Govern, etc.) de la UB, un responsable ens expliqués de tant en tant en quines empreses s'ha invertit, què fan, quines funcionen, quines no, i que tothom n'estigués al cas.
- **PCB:** El Parc durant molts anys va suposar un mal de cap financer molt important per a la UB. Sembla que aquesta situació s'ha reconduït. Però més enllà de concloure que el PCB és una cosa bona, caldria, com en tot, discutir i repassar de manera pública i transparent què s'hi fa, qui ho fa, i com se'n beneficia la UB. Des de fora, podria semblar que a través del Parc la UB actua com una immobiliària per a empreses científiques i tecnològiques. Potser és això el que volem. O no. No ho sé. Parlem-ne.
- **IL3-UB:** Aquí la UB vehicula la formació continuada, algun màster propi no oficial (de caire professionalitzador), i una multitud de coses més. En alguns casos hi ha el control acadèmic per part de les facultats responsables dels ensenyaments de la UB, que fan una revisió acadèmica, com per exemple, un màster de formació permanent i ho aproven en les seves comissions acadèmiques o en Junta de Facultat. En altres casos, però, a l'IL3 s'hi imparteixen cursos sense cap mena de control acadèmic. Així, per exemple, s'havia arribat a impartir un

postgrau en homeopatia, suposo que sense el vistiplau de la Facultat de Medicina i Ciència de la Salut. O aviat es farà un curs de 20 hores titulat “De la física clàssica a la moderna”, sense que ningú a la Facultat de Física en tingui cap coneixement, ni dels continguts ni dels professors. Aquest tipus d’inconsistències i incoherència fan més mal que bé a la nostra reputació com a Universitat. Ens manquen mecanismes de coordinació i control acadèmic de què es fa a través de l’IL3.

- **FJF:** S’encarrega de la gestió integral de l’Hospital Odontològic Universitat de Barcelona i de l’Hospital Podològic Universitat de Barcelona, hospitals monogràfics on els alumnes d’Odontologia i Podologia de la Universitat de Barcelona realitzen les seves pràctiques clíniques sota la tutela i supervisió del professorat de la universitat.
- **Fundació Solidaritat:** Aquesta fundació és poc coneguda entre el PDI, PAS i estudiants (cal fer-ne molta més difusió interna), sobretot en l’impacte que pot tenir de retorn a la societat. A través d’aquesta fundació es podrien vehicular molts programes de col·laboració social a través del treball voluntari dels membres de la UB.

## 12.- Digitalització

L’única manera d’augmentar la nostra eficiència i productivitat amb els recursos minsos que tenim és fent una transformació digital de molts dels processos. Malauradament, va ser a través de la pandèmia de COVID-19 que ens vam veure forçats a adoptar de manera molt ràpida la digitalització de la UB, en aspectes que teníem a l’abast des de feia temps. Tot el procés de digitalització que cobreix qüestions com el CRAI, Documentació, Campus Virtual, Intranet, Comptabilitat, Nòmines, Planificació Docent, Web, Gestió de Projectes, Pràctiques en Empresa, Signatures Digitals, etc., ha de comptar amb dues característiques molt importants i que cal assegurar: a) ha de ser un sistema robust, que no falli i que sempre estigui disponible, amb procediments de recuperació del servei (a base de redundància) gairebé automàtics, que impedeixin la paralització del funcionament perquè “avui el sistema ha caigut”, i b) ha de ser un sistema cibersegur. Hem d’aprendre d’allò que li va passar a la UAB. Tots sabem que el risc nul no existeix, però, a més de sistemes de seguretat, s’ha de comptar amb sistemes de recuperació i substitució quan el sistema s’hagi vist compromès.

Tots els aspectes que he esmentat en aquest programa són importants i urgents. I, al meu parer, s'hi ha de fer front des d'una profunda reflexió sobre allò que la UB és i sobre allò que ha de ser. Des d'una absoluta independència dels òrgans de govern. Des del diàleg entre totes les persones, que són en definitiva el gran actiu de la nostra comunitat.

Es a dir, d' **UNA MANERA DIFERENT**

# UNA MANERA DIFERENT

## EUGENI GRAUGÉS i PONS PROGRAMA ELECTORAL PER AL RECTORAT DE LA UB - 2023