
Estudi Qualitatiu per a l'elaboració del nou Estatut de la UB

Informe de resultats

Juliol 2024



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Índex

Introducció	3
Objectius	4
Disseny i Metodologia	5
Resultats:	
○ La UB avui: on com?	7
○ El Claustre	20
○ Nou Estatut: cap a on anem?	21
Conclusions	26
Annexos	30
• Guia semiestructurada PTGAS/PDI	
• Guia semiestructurada Alumnat	
• Guia semiestructurada Degans/es	

Introducció

La Universitat de Barcelona ha engegat un procés per a l'elaboració del nou Estatut UB que busca obtenir la màxima participació de la comunitat UB. La primera fase del procés inclou, entre d'altres mòduls, una investigació qualitativa amb membres claustrals i els degans i deganes de les facultats de la Universitat de Barcelona.

L'objectiu d'aquesta primera fase és **recollir les percepcions i vivències de la UB per part de la seva comunitat a l'actualitat i dibuixar les línies de futur per a, posteriorment, veure com el nou Estatut pot contribuir a aquesta direcció.**

A les pàgines següents s'exposen les característiques i els resultats de la investigació qualitativa duta a terme per la investigadora i psicòloga social Silvia Vázquez, amb el suport de la investigadora Marta Carrasco.

Els resultats d'aquesta investigació es basen en les aportacions fetes per les persones membres del claustre que van accedir a participar. Inclouen doncs les seves percepcions, opinions i valoracions. No s'inclouen altres dades o informació d'altres fonts o informants.

Objectius

Els objectius específics de la investigació qualitativa van ser els següents:



Disseny i Metodologia

Es van realitzar **7 Grups d'opinió (Focus Groups,FG)** o **Minigrups (MG)** d'entre 2 i 3 hores de durada amb membres claustrals, seguint la següent composició:

- **Segment PTGAS:**
 - 1 FG el dia 13 de maig amb 6 persones participants (3 dones i 3 homes).
 - 1 MG el dia 22 de maig amb 3 persones participants (1 dona i 2 homes).
- **Segment PDI:**
 - 1 FG el dia 14 de maig amb 9 participants (7 dones i 2 homes).
 - 1 FG el dia 28 de maig amb 10 participants (6 dones i 4 homes).
 - 1 MG amb el segment "Altres PDI" el dia 16 de maig amb 4 participants (2 dones i 2 homes).
- **Segment Alumnat:**
 - 1 FG el dia 26 de juny amb 8 participants (3 dones i 5 homes).
- Es va fer 1 FG amb **degans i deganes** de la UB amb 13 persones participants (5 dones i 8 homes) el dia 14 de juny. Aquest FG, inicialment no previst, va tenir lloc a partir de l'expressió d'interès d'un nombre significatiu de degans que són membres nats del claustre universitari.

La participació als grups era voluntària i es va convidar a tots els membres claustrals, oferint flexibilitat horària.

Els grups es van enregistrar en àudio previ consentiment i van ser transcrits de manera literal pel seu posterior anàlisi de continguts. En Annex final s'incorporen els guions orientatius de les sessions.

Les reunions van tenir lloc a diverses sales de l'edifici històric de la Universitat de Barcelona.

Resultats

1. La UB avui: On som?

1.1 Imatge de la UB: Aspectes comuns

La Universitat de Barcelona està conformada per una comunitat diversa però presenta una sèrie d'aspectes clau que configuren la seva imatge i percepció interna.

Apareix un bloc d'aspectes eminentment positius vinculats a la UB, que generen orgull en la pertinença, especialment per part de qui hi treballa. Aquestes aspectes són:

- Institució del **CONeixEMENT** per excel·lència. On es genera, es diposita i es transmet el coneixement. Espai d'aprenentatge i de formació de la societat.
- **Servei PÚBLIC, IGUALITÀRIA, referent i motor social** de Barcelona i de la societat catalana.
- **De PRESTIGI, CAPDAVANTERA**, referent nacional i internacional en docència i recerca.
- Amb **VALORS** de lluita, justícia, progrés, pensament crític.
- **HISTÒRICA, EMBLEMÀTICA** amb centenars d'anys d'història, incomparable com a referent social i amb un important patrimoni.
- **CATALANA**, referent de catalanitat

En aquest sentit, la UB genera **ORGULL** de pertinença en part d'alguns dels seus membres, i acostuma a generar puntuacions positives (7-9 sobre 10).

“Tenim una gran sort de treballar on treballem” Degans/es
“Pertànyer a aquesta institució, omple” PTGAS
“És historia, hi han passat moltes coses” PTGAS
“És una gran màquina que empeny Catalunya” PTGAS
“És lliure, no té dogmes estrictes com a altres universitats” Altre PDI

No obstant, apareixen una sèrie de factors més problemàtics o controvertits respecte d la UB que atenuen aquesta puntuació o fan que es tendeixi a posar 2 notes, una més alta relativa a una sèrie de significats de caràcter més socials, i una més baixa més vinculada al funcionament diari. En aquest sentit apareixen els següents aspectes:

- **GRAN, HETEROGÈNIA, DIVERSA, COMPLEXA, DESIGUAL, COMPLICADA I DISPERSA.** Amb metàfores com “monstre”, “dinosaur”, “elefant”, “transatlàntic”, es refereixen a la UB com una entitat molt gran, amb una comunitat de milers de persones i múltiples divisions (facultats, campus, instituts de recerca,...) i subdivisions (departaments, seccions,...) amb interessos i necessitats diversos i amb nombroses normatives, tant pròpies com de l'Estat i de la Comunitat Autònoma.

En aquest sentit es considera una institució de gran potència però de moviments i canvis lents, de difícil coordinació, que es mou amb inèrcia i on la presa de decisions no és àgil.

“Et diuen que això s’ha fet sempre i quan dius que això no té cap mena de sentit et veuen com un element disruptor, revolucionari, eixelebrat, superficial” Degans/es
“És un gran monstre que anem tirant per inèrcia i quan vols canviar alguna cosa, costa molt” PTGAS
“Si proposes un petit canvi per millorar és un món” PDI
“No té res a veure una facultat amb una altra” Alumnat
“Hi ha professorat que els hi costa moltíssim païr qualsevol innovació” Alumnat

- **TANCADA, SUBDIVIDIDA, POC INTERCONNECTADA.** Des dels diferents segments es considera que, en termes generals, la UB presenta subdivisions poc interconnectades, cosa que es considera que, d’una banda, li resta potencial que es podria donar per compartir recursos, experiències i sabers, i de l’altre, resta sentit de comunitat i d’identitat UB vs identificació amb la facultat, el departament, la secció, el grup de recerca o la classe.

En aquest sentit, es recorda l’experiència de les divisions, com a intent de generar més contacte entre grups de facultats, de valoració desigual (valoració més positiva a ciències experimentals).

Es reconeixen els Instituts com a estructures interdisciplinars.

“A la nostra facultat estem una mica tancats en nosaltres mateixos, en les nostres coses, en la nostra recerca, en la nostra docència” Degans/es
“Hi ha un aïllament fortíssim, les facultats són compartiments estancs” PTGAS
“Recordo un projecte per a Moritz d’alumnes de varies facultats que el que millor van valorar va ser conèixer altres campus, que ara sí sentien que eren de la UB” PDI
“També depèn de les facultats. Filosofia és més oberta que Dret” Alumnat
“No té res a veure una facultat amb una altra” Alumnat

- **MOLT BUROCRÀTICA, LENTA, POC OPERATIVA, DESORDENADA, POC CLARA.** Relacionat amb el punt anterior, la principal crítica que se li fa a la UB és la burocratització. D’una banda hi ha processos molt llargs i iteratius per a actuacions quotidianes (compres, gestions,...), encara més dificultosos per a processos excepcionals (canvis plans d’estudis,...). Això genera frustració, enuig, inactivitat, indefensió i a vegades, que es deixin de fer coses per evitar-ne les gestions o bé que se saltin les normes d’alguna manera per aconseguir l’objectiu.

D’altra banda, a vegades no es té la certesa de quina és la normativa o el circuit per a determinats processos.

S’esmenta també la idea de que si no es compleixen algunes de les nombroses normatives, no té repercussió, cosa que d’una banda pot facilitar agilitzar processos amb normatives poc adients però de l’altre treu sentit/valor a les normatives i pot deixar pràctiques poc adients/perjudicials sense conseqüències.

Per part del PDI es tendeix a identificar la problemàtica amb la vessant administrativa vs el circuit de decisió acadèmica, però s’esmenta que sovint no es vol assumir la responsabilitat de la presa de decisions. Tanmateix es considera que alguns dels processos iteratius són innecessaris.

Especial crítica rep la llei de tractes amb els proveïdors i la necessitat de demanar tres ofertes, en sectors on, a vegades, els proveïdors estan tendint a concentrar-se. És una qüestió no estrictament de la UB, però calen mecanismes per agilitzar-ho.

Per últim, es considera que el fet de que hi hagi normatives provinents de diversos estaments (Estat, Generalitat,...) a més de les pròpies, dificulta el funcionament autònom i àgil de la Universitat.

“Els circuits de la universitat no són clars. Són confusos i no saps mai qui pren la decisió, començant perquè moltes vegades reps correus que no estan signats per ningú” PDI

“Les normatives s’haurien de complir. Com que si no es compleixen sequeixen igual, la major part d’elles sobren” Degans/es

“I està clar que la normativa per la que ens regim, sigui espanyola o de qui sigui, és una normativa absolutament fora de lloc (...) Aquí estem funcionant amb una normativa del s. XVII” Degans/es

“Són processos repetitius, has de firmar, refirmar i recontrafirmar el mateix paper i és per comprar una gerra. És més fàcil que vagi jo i la compri” PDI

“Tenim un aparell supernovedós de 5 milions d’euros i no el podem instal·lar mentre tots els altres companys estan publicant” PDI

“Por un proyecto de investigación de encuestas nos han hecho pasar por el comité de bioética” PDI

“Cualquier cosa necesita la aprobación de 4 órganos colectivos” PDI

“Te’n penedeixes com a mínim 2 vegades a la setmana de ser directiva de la càtedra per la gimcana que has de fer” PDI

“És una pèrdua de temps que s’hauria d’optimitzar” Altre PDI

“Gestionar projectes de recerca és un malson. Hi ha gent que està deixant de demanar projectes” PDI

“Hay oportunidades pero cuando llegas te encuentras con un laberinto de papeles, formulario y cosas y falta de información muchas veces (...) Y el Erasmus porque es famoso, pero mucha gente ya ni lo intenta porque piensa que será muy complicado” Alumnat

“A vegades et demanen per tràmits de la UB documentació que és de la UB” Alumnat

“La normativa es tan compleja y tan inaccesible llegar a ella que incluso el propio profesor a veces no llega” Alumnat

- **INFRAFINANÇADA, POC RECOLZADA PER LA GENERALITAT I PER L’ESTAT, LIMITADA**

ECONÒMICAMENT. Apareix al idea de que la UB està històricament infrafinançada i poc reconeguda, principalment per la Generalitat, limitant el creixement i el desenvolupament de la institució. El greuge és, principalment, en comparació amb altres universitats i amb els centres de recerca externs.

La manca de recursos per a contractar personal genera sobrecàrrega del personal, tant PTGAS com PDI. En alguns casos, aquesta situació/malestar s’acaba traslladant a l’alumnat.

En relació amb els recursos econòmics, s’esmenta la dificultat per reclutar talent ateses les limitacions de sous vs el mercat laboral.

En un nivell més normatiu, es considera que tant la Generalitat com l’Estat via la LOSU tenen massa poder respecte la UB, limiten l’autonomia universitària.

“La Generalitat ens discuteix dècimes” PTGAS

“La Generalitat no ens deixa créixer en efectius, tenim un límit molt gran que no depèn de la UB” PTGAS

“Deixar l’assistència per la carrera acadèmica és reduir el sou a la meitat” Altre PDI

“Es el Modelo Oxford-Ancara. Exigencias de Oxford y presupuesto de Ancara” PDI

“No hi ha prou personal de suport a la recerca i t’ho has de fer tot tu” PDI

“Somos una universidad que la comunidad autónoma no se la cree” PDI

“Hi ha un déficit estructural i si no es resol la UB sempre serà coixa” PDI

“Cuando necesitábamos PTGAS de alto nivel que nos ayudase con proyectos europeos te dicen que no, que tienes un administrativo nivel 14 y lo formas. Al final lo termina haciendo un PDI como delegado del rector” PDI

“Et trobes professors que et diuen que nos els hi paguen les hores extres de les tutories i els entens però penses, jo no tinc la culpa de la teva situació laboral” Alumnat

- **DEDICACIÓ, COMPROMÍS, IMPLICACIÓ EXTRA, PER A QUE ELS OBJECTIUS S’ACONSEGUEIXIN.** Aspecte ambivalent, en el sentit de que es considera que és la bona voluntat de les persones que treballen a la UB la que fa que alguns problemes es resolguin o desencallin o que els canvis es produeixin. Aquest aspecte es valora positivament (personal motivat que vol que la institució funcioni) però, alhora, es viu amb insatisfacció que el bon funcionament o l’agilitat de la institució es degui al treball no previst de les persones, que poden arribar a considerar-se poc reconegudes, insatisfetes i cremades psicològicament. En aquest sentit, en algun cas es considera que hi ha certes situacions de precarietat laboral.

Aquest “*burn out*” es detecta principalment en el segment PTGAS i a àrees de recerca, que es consideren infradotades de personal administratiu, tot i que també el PDI manifesta assumir més tasques de les que considera que li correspondrien.

Tanmateix, també es considera que hi ha, sovint, un excés de crítica i de qüestionament intern de la Universitat, que de vegades dona lloc a ignorar el valor que té la UB com a referent.

“La UB està molt valorada externament i molt qüestionada internament” Degans/es
“Estem una mica instaurats en la cultura de la queixa” Degans/es
“Per l’orgull que sentim fa que li dediquem moltes hores, molts esforços i treballes més del que et tocaria”
 PTGAS
“Recerca s’ha desbordat i és un caos” PTGAS
“Ens estimem molt aquesta casa però no acabes d’estar bé, costa mantenir la il·lusió (...) has de fer mans i
mànigues o coses molt rares, treballar un diumenge” PTGAS
“S’estan quedant sense cobrir places del nivell 22 perquè per 300 eur no compensa” PTGAS
“La recerca va com un tiro però la part administrativa no es té en compte” PTGAS
“No m’importa fer hores extres però es que no me les paguen mai” PTGAS
“Amb pocs recursos acabes resolent el problema com sigui i tirant endavant” PDI
“Estamos viviendo del voluntarismo, que debería retribuirse, no sólo económicamente” PDI
“Falten PAS, molts están de baixa porque están supercremats” PDI
“Aconseguim funcionar a costa de la salut de tothom” PDI
“A vegades coneixes algú que nosequé i és aquest voluntarisme el que ho desencalla tot” PDI
“Som la mà d’obra barata. Quan hi ha una feina que no la vol fer ningú, a qui li cau? Al professorat. Hi ha tota
una feina de gestió i de feina administrativa que, amb excuses variades, han anat a caure al PDI” PDI
“Molts dels problemes burocràtics se salven per la bona voluntat d’algunes persones” Alumnat
“Hi ha queixes que les has de parar perquè són temes personals” Alumnat
“El 80% del nostre (facultat propia) PAS està absolutament cremat i amb ganes de marxar i plegar com a
mínim a un altre lloc. Ens estem convertint en una mena de forat negre on el Pas no vol venir” Degans/es

Amb aquests aspectes comuns que articulen la imatge de la UB, es detecta un **vincl amb la universitat irregular** als diferents segments:

- El vincle que s’estableix amb la pròpia Facultat apareix com a vincle principal.
- En alguns casos, la identificació es dona encara a més petita escala, com el departament, l’institut o, en el cas dels alumnes, la classe.
- El vincle general amb la UB apareix en aquells perfils (tant de PTGAS com de PDI o alumnes) que porten més anys a la UB i que normalment han tingut més contacte amb diverses facultats i campus. En general, però, es considera difícil mantenir aquest vincle donada la dispersió, heterogeneïtat i estancitat del subgrups que en són membres.
- En els casos amb més insatisfacció i amb més idea de no reconeixement, detectada com a grup al PTGAS, el vincle amb la UB tot i ser fort, és també ambivalent (positiu i negatiu alhora): *“és casa meva però sempre m’he sentit molt mal cuidada”*.

En aquest sentit es considera com una mancança la falta d’identificació a la UB i també el que alguns identifiquen com a falta d’autoestima, en comparació amb altres universitats, i d’objectius comuns com a institució.

Els anteriors punts poden representar-se gràficament al següent esquema resum:

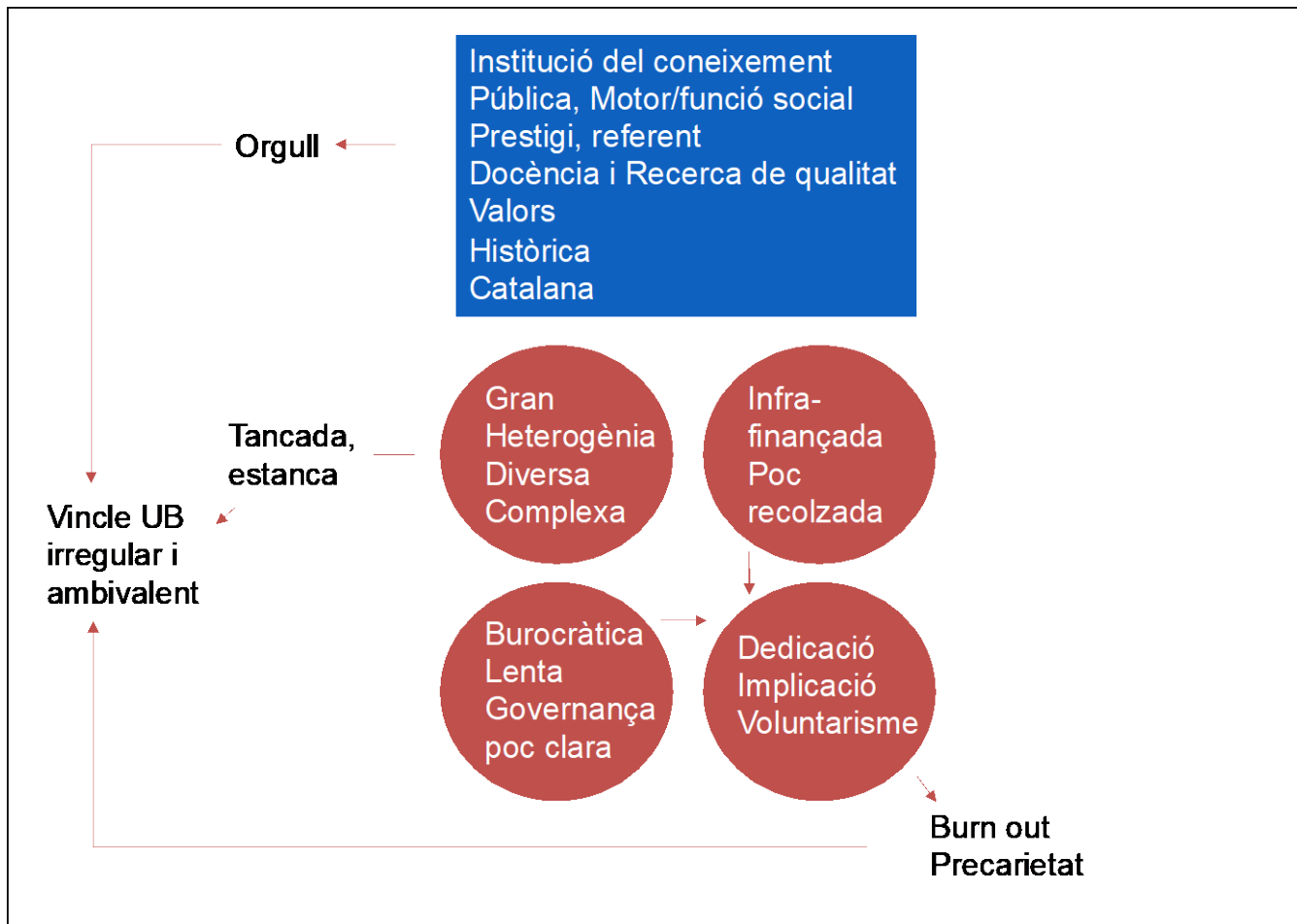


Figura 1: Imatge i percepció UB, aspectes comuns.

Els diferents factors exposats configuren una valoració de la UB que sovint **s’acaba valorant de mitjana amb un notable (7-8)**.

No obstant, en molts casos tendeix a necessitar establir una **nota dual** separant:

- Nota a la Facultat pròpia per sobre de Nota a la UB (part del PTGAS, part del PDI, part degans/es): **10 vs 4/6**
- Nota a Facultat pròpia per sota de Nota a la UB (part de l’Alumnat, part del PTGAS): **3/4 vs 7/8**
- Nota dual a la UB entre els seus punts forts (Prestigi, En comparació a altres institucions, Recerca, Factor Humà/dedicació) i els seus punts febles (Burocratització, infrafinançament, no reconeixement, equipaments...) (part de Degans/es, part del PTGAS): **8/9 vs 4**

“6 en general i un 10 a la meva facultat” PTGAS

“Si em preguntes com a degà, el dia a dia, la gestió, si els problemes se’m resolen d’una manera lògica et diré 2. Si em preguntes com a PDI, que jo veig el compromís dels meus companys, a nivell de recerca, com la gent posa hores i tal, segurament et diré un 8” Degans/es

“Un 8 o un 9 perquè la gent fa el que pot. Però la UB com a UB no aprova i punto. És un monstre lent, poc resolutiu” PDI

“A la meua administració un 3” PTGAS

“De fora més, però les interaccions amb el PTGAS poden millorar” PTGAS

1.2 Imatge de la UB: Altres aspectes i aspectes per segments

A més dels aspectes esmentats al primer punt, apareixen alguns matisos i nous punts relatius a la UB que, o bé emergeixen amb menys força o més són esmentats exclusivament per alguns dels segments. Alguns dels aspectes esmentats per dos dels segments són:

- INCERTESA RESPECTE AL VALOR I SIGNIFICAT DE LA DOCÈNCIA. Tant l'alumnat com especialment el PDI manifesten preocupació envers el sistema d'acreditacions que fa que la docència tingui menys valor que la recerca pel professorat. Això pot dur a accentuar el rebuig que s'estan trobant en nous professors envers la docència i que aquesta es vegi com un preu a pagar per fer recerca, amb repercussions negatives envers els alumnes i posant en qüestió el sentit mateix de la institució.

“Molts dels professors que entren no volen fer docència. La fan perquè no tenen més remei i no tenen ganes de fer docència, perquè volen fer recerca i tenir una acreditació superior” PDI

“Si vols fer recerca hi han altres camins” Altre PDI

“El perfil de los nuevos profesores que nos están entrando, que son divinos: Yo no hago esto porque yo me dedico a ‘recerca’. Yo soy un lector Serra Hunter pero yo no hago esto” Degans/es

- DUBTES PEL QUE FA A LA IDEA DEL PRESTIGI DE LA UB. Part tant del professorat/deganat com de l'alumnat posen en dubte aquest prestigi donat que:
 - Es considera que és desigual en funció de les facultats (amb més o menys prestigi/qualitat) i també dins de cada facultat.
 - Sensació de que és un prestigi que funciona per inèrcia però que està decreixent a nivell global com a universitat, en especial en un context cada cop més competitiu.

En general, apareix la idea de que hi ha molt de camí per recórrer per tal de guanyar prestigi i, més enllà d'aquest, per consolidar la qualitat independentment dels rànquings.

“No tengo la sensación de que la UB sea mejor que otras unis” Alumnat

“Sóc d'una facultat que és molt gran, té molts estudiants però no són els millors estudiants de la societat els que volen venir a estudiar els ensenyaments que oferim nosaltres. El que passa és que som molt grans i tenim moltes places (...) els millors que volen fer aquest tipus d'ensenyament no volen venir amb nosaltres” Degans/es

- CIRCUIT DE PRESA DE DECISIONS POC CLAR. Tant el PDI com el PTGAS esmenten la dificultat per determinar clarament els circuits de decisió de les actuacions a la UB, sovint, a més, dobles (acadèmic i administratiu). S'observa/reconeix de manera reiterada **una certa por a la presa de decisions**.

“S'haurien de parlar entre elles les diferents unitats, jo de vegades estic demanant dades que m'han demanat des de dos llocs” Degans/es

“Les normatives han de servir per establir el circuit de presa de decisions” PDI

“Hi ha molts jefes i la normativa s'aplica diferent segons el jefe” PTGAS

- REDUCCIÓ L'ÚS DEL CATALÀ. S'esmenta, particularment per l'alumnat, algunes problemàtiques a alguns graus respecte a l'ús del català i la divisió de posicionament del professorat, aspecte que ha generat algunes tensions entre alumnes i professorat amb visions diverses. Es tendeix a percebre una reducció de l'ús del català que, en alguns casos, no agrada i preocupa.

“En mi clase ha habido un poco de problema con alumnos extranjeros que sólo hablan castellano y los profesores nuevos les dan la razón y los antiguos no” Alumnat
“No pot ser que es redueixi el català” Alumnat

- Idea, esmentada per part de PDI i alumnat, de que el SAE està molt saturat i que requereix de més recursos per atendre l'alumnat amb necessitats especials, cada cop més nombrós.

“La gent que estem per SAE no se'ns visibilitza prou” Alumnat
“El SAE está col·lapsat i triguen molt a avaluar” Altre PDI

Apareixen altres **aspectes específics esmentats específicament per cada col·lectiu**, destacant-ne els següents:

- **PDI/ALTRE PDI**
 - Condicions laborals i RRHH.
 - Apareixen queixes envers les condicions laborals relatives a:
 - Excés de tasques de gestió
 - No reconeixement de càrregues de treball relatives a coordinació (màsters,...)
 - Condicions laborals precàries d'estudiants de doctorat
 - Que noves contractacions de professorat no puguin entrar directament com agregats, limitant la captació de talent.
 - Condicions laborals del professorat associat poc competitives (heretades de la crisi del 2007).
 - El segment “Altre PDI” participant a l'estudi es considera en el moment present ben considerat, després d'una etapa on era més difícil establir la situació dels professors no permanents. Aprecia un ampli ventall de recursos i facilitats per a desenvolupar-se i créixer.
 - Representació i participació.
 - El PDI i altre PDI es consideren ben representats als òrgans de govern.
 - Altres aspectes de la UB:
 - Idea de poca transparència/rendiment de comptes.
 - Manca d'espais/aules
 - Espais no sempre ben equipats, atractius, moderns (vs altres universitats): falta de climatització adient, manca d'endolls pels equips de l'alumnat, manca de seguretat a alguns laboratoris.
 - Percepció del PTGAS
 - Consciència de que és un segment amb “burn out”, amb baixes laborals i amb posicions de treball que queden vacants.

- Això li suposa al PDI l'alentiment/paralització de tasques i/o haver d'assumir més tasques de gestió.
- Es valora negativament l'absència de promoció horitzontal del PTGAS, que fa que els perfils més eficients hagin de canviar de posició i hi hagi rotació. D'altra banda, és molt difícil poder canviar els continguts, i la posició, de perfils considerats poc eficients.
- Idea de que hi ha cada cop es demana més exigència i més avaluació pel professorat però no s'adapta prou el PTGAS al context actual, canviant (internacionalització, reptes tecnològics...).

“Perdem bous i esquelles quan persones que están a recerca i conèixen totes les agències de finançament i poden solventar problemes marxen” PDI

“El concepte d'avaluació del PTGAS és un concepte que aquí (a Espanya) ni està ni se l'espera i seria absolutament imprescindible” Degans/es

“Tenim gent amb burn out, total. I tenim gent que viu molt bé i incrementa l burn out dels altres i no es pot fer res” Degans/es

○ Percepció de l'ALUMNAT

- Part del PDI considera que l'alumnat té massa representació als òrgans de govern quan es tracta d'un segment poc implicat amb el funcionament de la Universitat i que participa molt poc.

“(Els/les alumnes) tenen un pes molt important en l'elecció del rector, a la Junta de Facultat, al Consell d'Estudis i no hi van” PDI

“(Els/les alumnes) tenen molt de pes i poden bloquejar-ho tot” PDI

“Han bloquejat càtedres. La càtedra d'una empresa petroquímica es va bloquejar per quatre estudiants que van penjar un cartell” PDI

“Els seus objectius són passar, aprovar i marxar. No tenen res a veure amb la UB. Volen entrar i aprovar amb el mínim esforç possible, sempre amb excepcions” PDI

● PTGAS

○ Condicions laborals i RRHH

- És el col·lectiu que manifesta més queixes respecte a com se sent tractat a la UB, que de manera genèrica es sintetitza amb la idea de que no se senten prou cuidats/valorats.
- Es considera que hi ha massa personal laboral que fa funcions de funcionari. Comparteixen espais de treball i tenen condicions diferents.
- Oferta de formació poc clara, poc actualitzada i per algunes persones, poc aplicable. En algun cas, però valoració positiva per poder cursar graus universitaris.
- Idea de que no hi ha planificació per a una evolució del PTGAS i que les seves capacitats queden desaprovechades.
- Certa confusió (i diferències per facultat) sobre la presa de decisions sobre el PTGAS (si gerència o equip de govern) i sensació d'unidireccionalitat de les decisions de gerència.
- Absència d'RLT que dificulta la selecció i la organització del treball.
- Tribunals oposicions poc professionals (són els propis companys).
- Es valoren positivament tant la remuneració com les polítiques de conciliació.

○ Representació i participació.

- Es tracta del col·lectiu que menys representat es considera als òrgans de govern de la UB. Es considera que té poc poder, inclús a les comissions que els més els afecten (Comissió de PAS delegada del Consell de Govern).
- Sensació de que tot el poder està en mans del PDI.

“Nuestro colectivo pesa muy poco en las decisiones que se toman en la UB” PTGAS
“Els professors són els que manen a la Universitat i el PAS queda relegat” PTGAS

- Percepció de l'ALUMNAT
 - Part del PTGAS considera que l'alumnat té massa pes al claustre i que hi participa molt poc.

• ALUMNAT

- Representació i participació:
 - Pel que fa a la **representació** als òrgans de govern, es considera adient, conscients de que hi ha altres col·lectius que en tenen menys. No obstant hi ha certa sensació de que no es té poder real vs el PDI, i de que es tracta d'una capacitat de poder més aparent que real.

“Al Consell d'Estudis som com monigotes, no se'ns té en compte” Alumnat

- La manca de participació de l'alumnat s'associa al desconeixement i a la inaccessibilitat del funcionament de la UB i a la prioritització dels propis estudis.
- S'observa una construcció de comunitat de l'alumnat molt diferent tant per que fa a variables personals com pel que fa diferències entre facultats: n'hi ha que sí que aconsegueixen generar comunitat i identitat amb tot un seguit d'activitats informals (festes, trobades regulars, viatges,...) i altres en les que això ni es dona ni es promou. També s'observa una organització i cohesió de classe forta en algun cas, afavorida per la tecnologia (grups de Whatsapp).
- Altres aspectes de la UB:
 - Apareix al idea de que la UB és un espai d'OPORTUNITATS, on es poden desenvolupar professional i personalment i on hi ha moltes opcions (ajuts, beques, programes, pràctiques, possibilitats de participació,...). Per contra, es considera que aquestes oportunitats moltes vegades són **desconegudes i poc accessibles**, evidenciant un problema de comunicació interna de la facultat.
 - Pel que fa a atributs de la UB, altres aspectes que s'apunten, tot i que no de manera unànime, són:
 - Privilegiada, amb una gran majoria i poca presència i representació a òrgans de govern i decisió de persones que no siguin blanques, catalanes i de classe mitjana-alta.
 - Feminista, tot i que es considera que hauria d'accentuar-ho i ser a més interseccional.
 - Seriosa, inaccessible, avorrida.

-
- Es critica la falta d'orientació professionalitzadora d'alguns graus (com ara Filosofia, o Belles Arts,...)

1.3 Reptes de futur i millores per a la UB

Pel que fa als **reptes pels propers** anys de la UB i com **àrees que es voldrien que es milloressin**, apareixen les següents:

ASPECTES EXTERNS

- Ser més ambiciosos, treballar per ser una universitat més capdavantera a l'àmbit europeu i internacional.
- Promoure més la internacionalització: desenvolupar més recerca, promoure la presència de més estudiants estrangers, més anglès als postgraus.
- Ser més competitiva mantenint el caràcter de servei públic per afrontar un futur amb menys alumnes i més oferta d'universitats i ofertes formatives.
- Tenir presents les característiques de les noves generacions d'alumnat: hi ha més absentisme, menys nivell acadèmic, més interès per cicles formatius...

GESTIÓ INTERNA

- ESTRUCTURES, NORMATIVES I CIRCUITS DE DECISIÓ MÉS CLARS I SIMPLES.
- Més FLEXIBILITAT I EFICIÈNCIA.
- Incorporació de mesures perquè les normatives es compleixen (vs impunitat).
- Rols laborals de PDI i PTGAS més definits (obligacions, tasques i avaluació)
- Promoció del PTGAS més clara i amb possibilitat de promoció horitzontal.
- **Millorar els processos de comunicació interna** a tots els segments:
 - Respecte de la pròpia Universitat (el funcionament, els òrgans de govern, etc.)
 - Per les persones de qualsevol segment que s'incorporen a la Universitat.

ALTRES ASPECTES

- POSAR EN VALOR LA FIGURA DEL PROFESSORAT UNIVERSITARI COM A DOCENT, com a eix fonamental de la Universitat davant de certa pèrdua d'aquestes tasques en el sistema d'acreditacions.
- Es detecta un gran INDIVIDUALISME en les noves generacions de professors/es (vs mirar pel bé comú, de la institució).
- Reforçar aquelles facultats pitjor valorades en docència i professionalització.
- Afavorir de manera clara la interrelació entre facultats.
- Reforçar arquitectònicament la vivència i interrelació als campus, per a una major creació de comunitat.
- Ser capdavantera en avenços tecnològics també a la gestió.
- Regular l'ús de la IA, tant per part de l'alumnat com als diferents departaments de la Universitat per a un millor funcionament i agilitat.

2. El Claustre

El Claustre actualment tendeix a viure's amb certa insatisfacció i a percebre's com a un òrgan:

- POC ÀGIL I RESOLUTIU.
- AMB POQUES FUNCIONS conegudes més enllà d'aprovar el nou Estatut.
- Amb POC MARGE PER A LA PARTICIPACIÓ I EL DEBAT, donat que té tres-cents membres.
- El fet de ser/poder fer-se de manera virtual, facilita l'assistència a alguns però en dilueix encara més la sensació d'utilitat o la creació de comunitat.
- Molt UNIDIRECCIONAL, on el rector presenta l'informe de gestió.
- Reunions de MASSA DURADA (més de 4 hores).
- Amb POC PODER real vs el Consell de Govern o el Consell Social.

“Amb tres-centes persones és molt difícil prendre decisions. Votem coses però no és un lloc on puguis negociar” PTGAS

“És més simbòlic que real, es decideixen les coses al Consell de Govern o als despatxos” PTGAS

“Està buit de funcions practicament, no notes que la teva implicació tingui un pes” PTGAS

“Moltes hores d'anàlisi del rector es fa feixuc i no es decideix res important” PTGAS

“Que el que es discuteix allà condicioni de forma definitiva com funciona la Universitat, en tinc els meus dubtes” PDI

“No podemos tirarnos 4h de claustro” PDI

“Al final sempre acaben parlant els mateixos” Altre PDI

“Des de que es va treure la capacitat d'escollir al rector, no hi ha hagut cap rector que omplís de contingut el claustre” PDI

“Estàs allà mirant, escoltant, i només parlen ells” Alumnat

“No es va demanar la opinió de ningú” Alumnat

“Me fui a hacer un examen y volví. No entendí nada, me pareció inaccesible, muy complejo, Me faltó un tutorial de cómo funciona la UB” Alumnat

“El Claustre no pot ser una roda de premsa amb pantalles de plasma” Alumnat

Dels percentatges de representativitat del Claustre marcats per la LOSU, el que genera més controvèrsia per part dels altres grups és el de l'alumnat: un 5% per sobre del que determina la LOSU, amb una participació molt baixa a la pràctica i amb una implicació amb la universitat relativa, donat que en bona part formen part de la universitat uns pocs anys.

Es tendeix a considerar que tant el PTGAS com l'altre PDI haurien de tenir més representació ja que són molt nombrosos, però s'és conscient de la dificultat per canviar els percentatges de representació.

L'alumnat que va assistir a l'últim claustre es va quedar sorprès per la durada del mateix i per la unidireccionalitat i la inaccessibilitat dels termes i dels temes tractats.

3. El nou Estatut: cap a on anem?

Es coincideix en la **necessitat d'aprovar un nou Estatut** donada l'antiguitat i desfasament de l'actual, que es considera que no recull aspectes importants del funcionament, l'estructura i la realitat de la UB avui.

3.1 Valors

Com a principals eixos i VALORS que **voldrien que es recollissin a l'estatut**, apareixen els següents:

- UNIVERSITAT PÚBLICA, SERVEI PÚBLIC, ACCESSIBLE. Mantenir i defensar el caràcter públic de la Universitat, promovent encara més la seva accessibilitat per part de tots els segments de la societat.
- CONEIXEMENT. Mantenir i tenir present la seva funció de generadora de coneixement, dipositària i de la funció de transferència a la societat, assegurant la dotació de recursos adient per a cadascuna de les funcions.
- EXCEL·LÈNCIA ACADÈMICA, EL VALOR DE LA DOCÈNCIA. Posar en valor i reconèixer la docència universitària en un context que prioritza la recerca, i seguir treballant per l'excel·lència acadèmica.
- CATALANA. Mantenir i defensar la llengua i cultura catalana com a pròpia.
- IGUALITÀRIA I INCLUSIVA. Mantenir i accentuar el seu caràcter igualitari i inclusiu, específicament amb:
 - Igualtat de gènere/feminisme. Apareixen postures més i menys accentuades en aquest sentit, essent l'alumnat i una part del PDI els que consideren que s'hauria d'especificar i desenvolupar, mentre que un altre sector tendeix a preferir el concepte d'igualtat genèric. Les mesures específiques que es demanen des dels sectors més reivindicatius són:
 - Blindar el llenguatge inclusiu i no tornar al masculí genèric (última resolució). Gran part del PDI/PTGAS està d'acord, però, amb l'última Instrucció que s'ha publicat.
 - Blindar la perspectiva de gènere a la docència, la recerca i les publicacions.
 - Considerar el sostre de vidre i els biaixos de gènere en les promocions.
 - Considerar la diversitat a classe amb el nou alumnat i poder gestionar-la amb garanties i recursos.
 - Paritat a comissions avaluadores i els òrgans de decisió, entenent paritat com a un 40% dones i contemplant excepcions de sobrecàrrega.
 - Incorporar la interseccionalitat amb la classe social, l'edat i la racialització.
 - Incorporar i dotar de recursos l'atenció a la diversitat i a la discapacitat.
- SOSTENIBLE. Sense entrar a definir-se en concret, es destaca la necessitat de tractar la sostenibilitat amb més mitjans i mirar de ser referent en reducció de consums.
- LLIURE, AUTÒNOMA. Mirar de preservar i potenciar l'autonomia universitària i la llibertat de càtedra, docència i recerca.
- DEFENSORA DELS DRETS HUMANS, en un context global cada vegada més preocupant, mantenir-se com a referent social compromès amb la cultura de la pau.

- QUE TINGUI EN COMPTE EL VALOR DE LES PERSONES, una universitat humana i cuidadora de qui la conforma, en especial l'alumnat.
- TRANSPARENT, que accentuï la transparència en els seus processos i sigui habitual i fàcil el rendiment de comptes, intern i social.
- TECNOLÒGICA, que tingui capacitat per incorporar, i que incorpori, els avenços tecnològics que la poden fer més eficient i que poden incrementar-ne la qualitat. A l'actualitat, per exemple, poder generar una estructura transversal d'IA.
- PROJECCIÓ INTERNACIONAL, que tingui en compte la projecció internacional de la institució, amb personal altament preparat.

3.2 Característiques formals i nivell de detall

Pel que fa a aspectes de REDACCIÓ, EXTENSIÓ I NIVELL DE DETALL DEL PROPI ESTATUT, es tendeix a trobar més convenient un estatut que sigui:

- MARC NORMATIU BÀSIC, amb principis bàsics de funcionament del que és comú, ja que després cada òrgan i estructura dissenyarà les seves normatives en funció de les necessitats pròpies.
- BREU, NO MOLT EXTENS, NO MOLT DETALLAT
- SIMPLE, LLEGIBLE, DE FÀCIL COMPRESIÓ
- FLEXIBLE, que pugui adaptar-se als canvis (externs, interns, d'altres normatives superiors,...) de manera previsible i senzilla.

En algun cas, però, hi ha certa por/desconfiança a que, si no es detallen prou determinats procediments, es puguin vulnerar drets, que quedin buits sobre com procedir, o bé a que pugui ser interpretat de manera diferent segons la persona que l'hagi de d'aplicar. En aquest sentit es voldria que fos clar i detallat en determinats aspectes que es puguin considerar prioritaris.

“A vegades he tingut la sensació de que falta reglamentació al claustre, que ningú sabia com s’havia de fer” PTGAS

“Ha de ser flexible i ha de permetre innovar” PDI

“Que no hagi de refer tot l'Estatut si hi ha una disposició adicional de la LOSU” Altre PDI

3.3 Estructura interna i normativa

A nivell d'ESTRUCTURA INTERNA I DE NORMATIVA es voldria que el nou estatut es dirigís cap als següents objectius:

- RACIONALITZACIÓ i SIMPLIFICACIÓ dels processos i normatives, d'acord amb el que és òptim, àgil i realista.
- SIMPLIFICACIÓ i CLARIFICACIÓ d'estructures i processos de decisió. Més curts i únics (vs llargs, dependents de molts organismes verticals i desdoblats)
- Permetre que CADA FACULTAT i centre tingui més autonomia en la seva organització, en funció de les seves característiques i necessitats, en base a diversos models marc possibles especificats a l'Estatut.
- Delimitar qui és el responsable dels espais (la facultat, l'administració,...?)
- Evitar desdoblament d'unitats (per exemple, accions de la Sindicatura de greuges i accions derivades de la normativa de convivència o tasques de l'Escola de doctorat i tasques de les secretaries dels centres) i duplicitat estructural (facultats amb un sol departament; instituts que són el 99% d'un departament).
- Definir responsabilitats diferenciades que poden solapar-se, com el cas del vicedegà/ana acadèmic/a i cap d'estudis.
- Reconeixement dels Instituts de Recerca i delimitar les seves funcions, espais i responsabilitats i la diferenciació de demandes com a membre de l'Institut o membre del departament.
- Incorporar com generar noves estructures i en quines circumstàncies desapareixen.
- Que es pugui adaptar el nombre de membres de les Juntes de Facultat a la mida de la Facultat.
- Regular la presència de personal extern (de les fundacions, etc) a les instal·lacions de la UB.
- Dotar de recursos i estructura a les oficines/escoles de màster i doctorat, a les oficines de carreres professionals, oficines de relacions internacionals i oficines de serveis als estudiants, i al SAE.
- Reconeixement de figures ara no reconegudes, amb la corresponent distribució de tasques i remuneració: coordinadors de secció, de màster i de doctorat.
- Reconèixer la gestió vinculada amb la recerca, a més de la vinculada amb la docència del PDI.
- Simplificar la interlocució per temes de recerca.
- Contemplar i promoure la promoció horitzontal del PTGAS.
- Promoure i dotar de recursos i estructura a les iniciatives que generin INTERDISCIPLINARIETAT I COMUNITAT UB, tant a nivell acadèmic com social. Promoure compartir i coordinar recursos/ equipaments. Deixar com a opció la possible agrupació per divisions o altres unitats superiors a les facultats que així ho considerin.
- Promoure els CAMPUS com a espais d'interrelació, que no depenguin només de manteniment del patrimoni. Dotar els Campus de personal de gestió.
- Emfatitzar la millora de la COMUNICACIÓ INTERNA als diferents segments, en especial quan s'incorporen a la comunitat UB i específicament amb l'alumnat.
- Blindar les recuperacions de les assignatures (demanda reiterada de l'alumnat).
- Afavorir el software lliure (més llibertat, transparència i accessibilitat).

3.4 Governança

Específicament pel que fa al **CLAUSTRE** en el futur Estatut es considera que s'hauria de tenir en compte el següent:

En termes generals, mirar de que:

- Tingui MÉS PODER, FUNCIONS, MÉS UTILITAT
- Sigui més ÀGIL I PARTICIPATIU

- A nivell concret, s'apunta el següent:
 - Es tendeix a considerar (tret de per part del propi col·lectiu) que l'alumnat té massa representació al claustre, tenint en compte que és un col·lectiu que passa un temps limitat a la Universitat de Barcelona i que no s'hi implica/participa.
 - Es tendeix a proposar reduir el seu percentatge, o generar una fórmula en que es ponderi el percentatge en funció de la participació de cada col·lectiu.
 - En algun cas (PTGAS) es considera que s'ha de mantenir el 30% de representació de l'alumnat però que s'han de buscar maneres per incentivar la seva participació i implicació a la facultat.
 - Tornar a la presencialitat, per tal de dotar-lo de més valor i generar més comunitat, tot i que en alguns casos es prefereix una modalitat mixta per a promoure'n l'assistència.
 - Es tendeix a considerar que tres-centes persones són masses per a fer un òrgan àgil però hi ha certa reticència en general a reduir-ne el nombre per la por a perdre representativitat i pluralitat. En aquest sentit, es considera que generar comissions de treball que tractin temes abans del claustre podria generar debat i participació, crear comunitat i guanyar agilitat a les sessions. També s'esmenta en algun cas la possibilitat de fer-ne més de dos l'any, de menys durada.
 - Com a possibles funcions del Claustre, no unànimes, es proposarien:
 - Validar determinades decisions del Consell de Govern
 - Avalar candidatures a rector/a
 - Tant el PTGAS com l'alumnat voldrien que es facilités la comunicació de les persones claustrals amb la resta de la comunitat que representen, per informar, rendir comptes i debatre el que fos oportú.

Pel que fa al **l'elecció de RECTOR/A**, es considera el següent:

Es consideren adients els requisits especificats a la LOSU, amb els següents comentaris:

- S'apunta la conveniència de que tot i que no calgui ser catedràtic/a per ser rector/a, que sí que es disposi de les acreditacions per tal de garantir una gestió més transparent i evitar possibles conflictes d'interessos.
- No acord en la concreció dels càrrecs de gestió que permeten ser candidat o candidata: hi ha qui considera que s'ha de tractar de càrrecs com degà/degana o direcció de departament i hi ha qui considera que això limitaria molt l'accés si pertany a departaments molts grans i ho ampliaria a coordinacions (màster, doctorat,...), cap d'estudis, vicedegà/ana, cap de secció. Una opció intermitja és ser restrictiu amb els càrrecs que ho permetin (degà/ana i direcció de departament) però deixar oberta la porta a l'excepció per votació.
- No acord en si és oportú demanar avals de membres claustrals: per alguns dificulta que es presentin candidats; per d'altres, aporta valor al claustre i evita que es presentin candidats sense projecte.

-
- Es proposa que els i les candidates indiquin, ni que sigui parcialment, qui formarà part del seu equip de govern.
 - S'ha de considerar possible biaix de gènere en els requisits i corregir-lo.

Pel que fa al **l'elecció de DEGÀ/ANA**, es considera el següent:

- Tendència a preferir que el càrrec sigui triat per la Junta de Facultat vs per sufragi universal, en existir dubtes respecte al que indica concretament la LOSU al respecte.
- En algun cas es considera que fora bo que el rector/a pogués proposar un candidat a degà/ana per tal de generar equips alineats.
- Es considera interessant que el degà/ana pugui proposar al cap d'estudis com a membre del seu equip, per tal d'evitar possibles conflictes de visions diferents de la facultat i que aquesta no avanci.

Conclusions

Conclusions

La comunitat universitària que conforma la UB és **molt diversa** però coincideix en dibuixar una sèrie de **punts forts i febles** de la institució. Entre els forts hi ha la **potència i prestigi** per la seva dimensió i com a generadora, depositària i transmissora de **coneixement**, la seva **qualitat** de docència i de recerca, el seu **rol social a la ciutat i a Catalunya** i el seu caràcter de **servei públic**. Entre els aspectes negatius hi ha la **burocratització** de molts processos que en alenteix i paralitza el funcionament, la seva gran **heterogeneïtat** que en dificulta la coordinació, la seva **manca de recursos** i finançament i la **sobrecàrrega** de part del personal. En tot cas, tot i que hi ha una **tendència a la crítica** interna i també una **manca de identitat UB** com a globalitat en ocasions, predomina un sentiment de base d'**orgull**, de **desig de permanència** i de **bona valoració de la institució**, en especial en comparació amb d'altres universitats i entitats. Així no obstant, s'és molt conscient del gran marge de millora de la UB, en especial per afrontar els reptes de futur.

Per segments, el PDI/altre PDI apareix com el segment amb més veu i més *empoderat*. En general fa crítiques relatives a la burocratització, a l'infrafinançament i a la poca claredat i racionalitat d'algunes línies de decisió, que a més poden estar duplicades i són molt iteratives. Una mala planificació estructural i de definició de tasques també fa que hagi d'assumir més tasques de gestió de les que creu que li pertocarien.

El PTGAS, un grup amb molta consciència de col·lectiu, també manifesta dificultats per a determinar línies de decisió i considera que en general no està prou reconegut per la UB ni té sempre les tasques prou bé definides així com les possibilitats de promoció.

L'alumnat, d'una gran heterogeneïtat, presenta diversos graus d'implicació i coneixement de la universitat a la que estudia i de la que n'és claustral, tant perquè en alguns casos se li fa difícil d'entendre'n el funcionament com perquè no sap fins a quin punt li convé implicar-se en comptes de dedicar esforços al seu rendiment acadèmic i la defensa dels drets dels seus companys i companyes. Troba a faltar més comunicació per part de la UB, més transparència i més facilitats per a crear comunitat.

Del nou Estatut, s'espera que pugui contribuir a solucionar les problemàtiques que veuen a la Universitat, tot i que ningú té el convenciment de saber fins a on ha d'arribar a nivell de concreció per a reconèixer i protegir drets, càrrecs i estructures o bé si aquestes haurien d'aparèixer a normatives específiques. En general es tendeix a considerar que ha de ser un text **concís, clarificador i flexible**.

En tot cas, les direccions principals que s'indiquen, són les següents:

UN ESTATUT SENZILL, CLAR I FLEXIBLE, ADAPTABLE A NOVES REALITATS

MARC COMÚ QUE PERMETI L'AUTONOMIA DE FACULTATS I INSTITUTS, DIFERENCIANT RESPONSABILITATS, DRETS I RECURSOS

RECOLLIR, ACTUALITZAR I REFORÇAR ELS VALORS DE LA UB

RECONÈIXER NOVES ESTRUCTURES, CÀRRECS I FUNCIONS

IMPEDIR QUE ES VULNERIN DRETS LABORALS O QUE ES PRECARITZI

PERMETRE LA CONFIGURACIÓ D'EQUIPS EFICIENTS

EVITAR DESDOBLAMENTS I SIMPLIFICAR, AGILITZAR I CLARIFICAR ESTRUCTURES I PROCESSOS

POSAR EN VALOR LA FUNCIO DOCENT

PROMOURE (I DOTAR DE RECURSOS) LA INTERCONNEXIÓ ENTRE DISCIPLINES I ENTRE COL·LECTIUS PER GENERAR COMUNITAT UB I IDENTITAT, ARA AMB CERTA DIVISIÓ/TENSIÓ.

TENIR EN COMPTE L'EXCEL·LÈNCIA ACADÈMICA I TAMBÉ LA CURA DE LES PERSONES I LES RELACIONS INTERPERSONALS

CUIDAR L'ALUMNAT I ATENDRE I INCLOURE LA DIVERSITAT

PROMOURE LA TRANSPARÈNCIA I EL RENDIMENT DE COMPTES

NO PERDRE DE VISTA LA INNOVACIÓ I LA TECNOLOGIA EN ELS REPTES DE FUTUR



Annexos

Guía Workshops Estatuts UB

2405

PTGAS// PDI// ALTRE PDI

1. Presentació i warming up (15 min).

Presentació de l'equip investigador i de la dinàmica de la reunió. Autorització per a l'enregistrament de les dades. Documentació anònima.

Ronda de presentació de les persones participants: Nom, edat, lloc de treball, descripció de tasques, facultat, persones a càrrec, antiguitat, antiguitat al claustre,...

2. BLOC 1: LA UB (25 min).

Objectiu: Explorar a nivell general la imatge i la vivència professional/d'estudiant a la UB

Per començar m'agradaria que apuntéssim de manera individual tot el que us vingui al cap si jo us dic UB i particularment m'agradaria que incloguéssim adjectius i VALORS.

Treball individual i posada en comú en pissarra.

Com funciona la UB?

Què és **el millor** de la UB i de treballar-hi /formar-hi part per a vosaltres? Quines són les millors situacions? Exemples

Què és **el pitjor** de treballar//formar part de la UB? Quines són les pitjors situacions, més difícils o problemàtiques? Exemples com a col·lectiu// subcol·lectius.

A nivell **d'estructura**, com veieu la UB? Com està estructurada? Com valoreu aquestes estructures? (acadèmica vs gestió) (campus, instituts de recerca,...)

Quina nota li posaríeu? Us en sentiu part? Amb què la compareu?

Quins són els seus **valors**? Quins creieu que són els principals?

Possible activitats en subgrups:

Quins creieu que són els **reptes del futur** de la UB?

3. BLOC 2: EL CLAUSTRE I ELS ESTATUTS (50min).

Objectiu: Explorar l'activitat claustral i el coneixement i la valoració dels actuals estatuts

EL CLAUSTRE

Com valoreu aquest òrgan de govern? Quines funcions té? Com funciona?
Què us va motivar a ser-ne membres?
Què té de positiu/funciona millor? De negatiu/funciona pitjor/us agrada menys?
I les comissions?
Exemples de bon/mal funcionament

ELS ESTATUTS

Quina importància tenen per a vosaltres els Estatuts de la UB? Què en sabeu?
Com afecten als temes que heu plantejat?

Com els definiríeu? Quina és la seva funció? Què són?

Amb quina freqüència els feu servir? Per a què? Exemples i detall.

Atès que s'han de modificar, Què és el millor dels actuals estatuts? Què és el pitjor?

PAUSA CAFÈ (10')

4. Bloc 3: ELS FUTURS ESTATUTS (80 min).

Objectiu: Projectar aspectes dels propers estatuts

Per la LOSU , sabeu que s'han d'aprovar nous estatuts el 2025.

Per grups treballarem (20-30min) com haurien de ser els **Nous Estatuts**. Podeu estructurar la proposta com vulgueu però us proposem com a possible estructura/aspectes a incloure els següent:

NOUS ESTATUTS	
VALORS	FLEXIBILITAT/DETALL
RECTOR/A, DEGANS/ES	CLAUSTRE
IGUALTAT	PARTICIPACIÓ
ESTRUCTURA	INCLUSIÓ
ALTRES	

Posada en comú del treball dels grups.

Aspectes concrets, si no han aparegut:

- El claustre.
 - Què us semblen els percentatges de la LOSU (60 PDI/30 ALUMNES/10PTGAS)? LOSU 51, 25 Creieu que hauria de variar?
 - ? Què us sembla el nombre de claustrals actual? Creieu que hauria de variar?
 - Sabeu quin és el percentatge per gènere? Creieu que hauria de ser més paritari? Com ho promouríeu?
 - Com creieu que es podria promoure la participació de l'alumnat al claustre?
- Tria del rector. *A banda del sufragi universal en la seva elecció que estableix la LOSU (cada 6, no reelecció), és convenient establir altres mesures per implicar més a la comunitat i permetre acords i consensos (avals als candidats, presentacions públiques, paper del claustre...) (ara només, professor, trajectòria) → quins criteris*
 - La Disposició Transitòria primera LOSU estableix: “Hasta que se produzca la adaptación de los Estatutos a lo establecido en el artículo 51.1 y se determinen por la universidad los méritos de investigación, docencia y experiencia de gestión universitaria que deberán reunir los candidatos o candidatas a Rector o Rectora, se le exigirá como mínimo estar en posesión de tres sexenios de investigación, tres quinquenios docentes y cuatro años de experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal.
 - Com imagineu els requisits a l'Estatut ? Els mateixos ? altres requisits?
 - Requisits per elecció dels candidats. Avals? Presentació de programa davant del claustre?
- Eleccions dels degans. Com visualitzeu el mecanisme d'elecció dels degans? S'equipara (en quin sentit? Pel que fa als requisits/anys? Com són ara?) a l'elecció de rector o bé s'equipara a l'elecció de director de departament? O considereu que s'hauria de deixar triar a cada Facultat o Centre vs incloure-ho als estatuts (Ara està als estatuts)?
- Gènere i inclusió

Comentaris finals

Agraïment i tancament.

Guía Workshops Estatuts UB

2405

ESTUDIANTS

5. Presentació i warming up (15 min).

Presentació de l'equip investigador i de la dinàmica de la reunió. Autorització per a l'enregistrament de les dades. Documentació anònima.

Ronda de presentació de les persones participants: Nom, edat, lloc de treball, descripció de tasques, facultat, persones a càrrec, antiguitat...

6. BLOC 1: LA UB (45 min).

Objectiu: Explorar a nivell general la imatge i la vivència professional/d'estudiant a la UB

Per començar m'agradaria que apuntéssim de manera individual tot el que us vingui al cap si jo us dic UB i particularment m'agradaria que incloguéssim adjectius i VALORS.

Treball individual i posada en comú en pissarra.

Què és per a tú esdevenir estudiant a una Universitat?

Com funciona la UB?

Què és **el millor** de la UB i d'estudiar per a vosaltres?

Quines són les millors situacions? Exemples

Què és **el pitjor** d'estudiar/formar part de la UB? Quines són les pitjors situacions, més difícils o problemàtiques? Exemples

Quina nota li posaríeu?

Us en sentiu part?

Amb què la compareu?

Quins són els seus **valors**? Quins creieu que són els principals?

Possible activitats en subgrups:

Quins creieu que són els **reptes del futur** de la UB?

Quins creieu que són els **valors** que **hauria de tenir**?

7. BLOC 2: ELS ESTATUTS (30 min).

Objectiu: Explorar el coneixement i la valoració dels actuals estatuts

Quina importància tenen per a vosaltres els Estatuts de la UB? Què en sabeu?

Com els definiríeu? Quina és la seva funció? Què són?

Què ens penseu dels actuals Estatuts de la UB? Què és el millors dels actuals estatuts?
Què és el pitjor?

PAUSA CAFÈ (10')

8. Bloc 3: ELS FUTURS ESTATUTS (80 min).

Objectiu: Projectar aspectes dels propers estatuts

Per grups treballarem com haurien de ser els **nous Estatuts** → Rellevants, útils,...

- Quins valors haurien d'incloure/representar
- Detallat vs Flexible
- Què hauria d'incloure
- Què no hauria d'incloure
 - Quines mesures s'haurien d'incloure pel que fa a democràcia i participació
- Com potenciaríeu la participació?
- Quin és, al vostre parer, l'organisme on heu de tenir més participació?
- Es desitjable ajustar el percentatge de ponderació a la participació efectiva dels diferents col·lectius?
- Com visualitzeu una universitat compromesa amb la perspectiva de gènere i la inclusió?
- Altres

Exposició de continguts mínims.

Posada en comú.

Comentaris finals.

Agraïment i tancament.

Guía Workshops Estatuts UB

2405

DEGANS/ES

9. Presentació i warming up (15min).

Presentació de l'equip investigador i de la dinàmica de la reunió. Autorització per a l'enregistrament de les dades. Dades anònimes.

Ronda de presentació de les persones participants: Nom, edat, facultat, antiguitat al càrrec, antiguitat a la UB, 3 adjectius de la facultat pròpia.

10. BLOC 1: LA UB I LES FACULTATS (60 min).

Objectiu: Explorar a nivell general la percepció i valoració de la UB

Per començar m'agradaria que apuntéssim de manera individual tot el que us vingui al cap si jo us dic **UB** (adjectius, valors, aspectes que funcionen, altres que no, experiències, espais, persones,...).

Treball individual i posada en comú en pissarra.

Com funciona la UB?

Què és **el millor** de la UB? Quines són les millors situacions? Exemples

Què és **el pitjor** de la UB? Quines són les pitjors situacions, més difícils o problemàtiques? Exemples

(si no han aparegut)

- Quins són els seus valors? Quins creieu que són els principals?
- A nivell d'estructura, com veieu la UB? Com valoreu aquestes estructures? Què funciona, què no? (acadèmica vs gestió) (campus, instituts de recerca,...)
- A nivell de governança i participació, com veieu la UB?

Quina nota li posaríeu a la UB? Us en sentiu part? Amb què la compareu?

Quins creieu que són els **reptes del futur** de la UB?

11. 25h Quina nota li posaríeu a la vostra facultat? Motius (què funciona millor i què pitjor).
Breu ronda 2-3 min per persona.

Pausa cafè (11.50 a 12.00h)

11. Bloc 3: ELS FUTURS ESTATUTS (90min).

Objectiu: Projectar aspectes dels propers estatuts

A aquest segon bloc, treballarem sobre possibles línies que podrien recollir els nous estatuts de la UB. (Anar apuntant, una pàgina per blocs)

1. ASPECTES GENERALS dels NOUS ESTATUTS, expectatives respecte a les seves característiques i valors.

Com haurien de ser els nous estatuts?
Què haurien de transmetre?
Quina UB haurien d'ajudar a construir?

2. GOVERNANÇA I ESTRUCTURA

Esportani

Suggestit:

Consideredu que es podria fer una estructura diferent? En quins termes?

Podria haver-hi alguna supraestructura per compartir recursos? Quins recursos?
(explorar si els campus seria una opció...)

Caldria considerar diverses estructures per les facultats? Quins tipus hi hauria? En quins termes ho faríeu?

Instituts de Recerca. És òptima la manera de relacionar-s'hi? Com s'haurien de gestionar els espais que ocupen? De qui haurien de dependre? Com creieu que haurien de contribuir a la governança?

Elecció Rector (avals, presentar programa, vincle amb el claustre...)

Hasta que se produzca la adaptación de los Estatutos a lo establecido en el artículo 51.1 y se determinen por la universidad los méritos de investigación, docencia y experiencia de gestión universitaria que deberán reunir los candidatos o candidatas a Rector o Rectora, se le exigirá como mínimo estar en posesión de tres sexenios de investigación, tres quinquenios docentes y cuatro años de experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal.

Elecció Degà (sufragi universal? Junta de facultat?)

El Claustre:

- Quins aspectes milloraríeu del claustre?
- Com veieu el percentatge de participació? El canviaríeu? En quin sentit?
(explorar sense suggerir passar un 4% del percentatge d'alumnat a altres col·lectius)
- Com el veieu en número?
- Com el veieu en funcions? N'hi afegiríeu?

3. DOCÈNCIA

Processos relatius a les titulacions: generació, modificacions, extinció...
Sistemes de decisió de docència (departaments)

4. ESPAIS

Considerem que es podria optimitzar la gestió d'espais (comuns i no comuns de cada facultat)? De quina manera?

5. PERSONES I PARTICIPACIÓ

Com veieu la participació i la representació dels diferents col·lectius? En faríeu algun canvi?

Com és la relació amb els perfils exclusius investigadors? Com la milloraríeu en termes estatutaris?

Hi hauria d'haver el reconeixement de noves figures? (coordinació de màster, doctorat,...)

6. ALTRES ASPECTES

(si temps) Ronda final de valoracions finals a tenir en compte per l'Estatut.

13.30h. Agraïment i tancament.

Gràcies!

Silvia Vázquez

T: +34 677880070

M: silvia.vzq@gmail.com

<https://es.linkedin.com/in/silviavzq>