



ENRIC **FOSSAS** PER LA **UPC**

PROGRAMA DE GOVERN

Segona volta

<http://enricfossas.cat>
info@enricfossas.cat

ELECCIONS AL RECTORAT DE LA UPC 2013

Enric Fossas ■ Construïm el futur de la UPC ■

octubre 2013

El programa de la segona volta

La primera volta del procés de campanya ha estat molt interessant per aquesta candidatura. Ens ha donat una magnífica oportunitat per debatre i recollir de primera mà la realitat de la nostra universitat, aprofundint i matisant les fortaleses i debilitats de tota la comunitat universitària. Hem rebut propostes molt bones des de diferents àmbits, tant des de les aportades a la pàgina web en forma d'«Idees», com directament en els debats mantinguts amb els diferents col·lectius o les formulades per mail, twitter o facebook. També constatem que hi ha un conjunt de propostes encertades a les candidatures més afins a la nostra; les que estem per la construcció del futur de la UPC seguint una manera diferent de fer universitat i que han estat recolzades per un 70% dels vots. Incorporem, doncs, en el nostre programa, una síntesi de contribucions fetes per la comunitat que enriqueixen la candidatura de l'Enric Fossas a rector de la UPC.

En el programa imprès, aquestes aportacions s'han destacat amb un fons pàl·lid com el d'aquest mateix paràgraf per facilitar-ne la lectura.

Introducció

Presentem aquesta candidatura per a liderar la UPC en la defensa d'un model d'universitat pública amb un projecte ben estructurat, realista, basat en criteris acadèmics, que tingui en compte les persones i defugui la improvisació. Volem que la UPC faciliti l'estudi, la docència, la recerca, la transferència de coneixements i la gestió a totes les persones i les unitats que en formen part. Malgrat les difícils circumstàncies, la UPC no pot renunciar a la voluntat de dur a terme el servei públic de l'educació superior, en la part que li pertoca, amb tot l'abast i amb la màxima qualitat que sigui capaç d'assolir. Ens comprometem a ser extremadament rigorosos en les nostres actuacions, en particular, en l'ús del diner públic.

Plantegem una candidatura oberta, integradora, transparent i dialogant; que veu la UPC com un sistema complex i divers, al qual, per tant, no li escauen solucions uniformes.

Els principals problemes que ens afecten, com passa a totes les altres institucions i entitats públiques, són d'ordre econòmic i són conseqüència directa de:

- Les polítiques de contenció del dèficit forçades des de la Unió Europea i la manera com les han implementades els governs espanyol i català, reduint la despesa pública d'una forma dràstica.
- El nostres dèficits corrent i acumulat i dels deutes que se'n deriven; així com també dels que provenen de la participació en les convocatòries de parcs tecnològics.

Tenim un entorn molt difícil per al sistema d'universitats públiques. A més, la UPC ha anat perdent pes lentament, però de forma continuada, en el mapa universitari català. Tot i així, pensem que és possible que totes les persones que formem la UPC mantinguem i millorem el nivell acadèmic, el prestigi i el caràcter públic de la nostra universitat, si lluitem per aconseguir-ho amb convicció i fermesa.

La Universitat Politècnica de Catalunya és dipositària del coneixement i la pràctica de l'arquitectura, l'enginyeria, la física, les matemàtiques, la nàutica i l'òptica; sense menystenir una base humanista i social que també es transmet a les nostres escoles i facultats. A més, com a universitat estesa territorialment a Barcelona i comarques, amb alguns centres més que centenaris, podem col·laborar en la sortida de la crisi actuant al Bages, al Barcelonès, al Baix Llobregat, al Garraf i al Vallès Occidental.

És rellevant aquí esmentar l'actiu que representen les persones que, malgrat la crisi que estem vivint, estan disposades a coresponsabilitzar-se per a seguir fent de la Universitat Politècnica de Catalunya una universitat **pública, de qualitat, responsable, compromesa amb la societat i les persones, governada de forma transparent, participativa i democràtica**. Cal afegir, però, que els poders públics que ens reclamen aquesta responsabilitat, han d'assumir que aquesta universitat no pot suportar noves reduccions pressupostàries, que s'han d'aturar definitivament les retallades d'ingressos procedents de la Generalitat de Catalunya.

Per a això cal un rector i un equip disposats a defensar públicament el finançament de la Universitat i la

seva autonomia acadèmica i de gestió que, a més, siguin capaços d'analitzar un sistema complex com és la Universitat, que proposi actuacions concretes a partir d'aliances entre persones de diferent parer i entre els diversos col·lectius; també, que governi fent ús dels òrgans col·legiats per tal d'aprofitar la diversitat de punts de vista i la credibilitat i la força que proporciona el suport d'aquests òrgans.

Aquestes eleccions permetran a la comunitat universitària analitzar diversos programes d'actuació, i dur a terme les propostes del que obtingui un suport majoritari. Des d'aquí us demanem que hi participeu; i si us convenç aquest programa, que ens doneu suport amb el vostre vot.

Línies d'actuació

La situació actual de la UPC és crítica. La reducció d'ingressos ens està portant a uns nivells de dèficit difícils de mantenir, que no ens podem permetre —ni ens deixaran fer-ho. En aquesta situació, la primera obligació d'una candidatura com aquesta és descriure com es pensa abordar aquest problema.

Això no vol pas dir que només ens proposem plantar cara a les retallades. Malgrat la situació, creiem que és possible implantar polítiques que ens permetin millorar. I, si bé en els apartats següents es presenten amb un cert detall les mesures que proposem, aquí volem exposar les línies generals sobre les que desitgem basar la nostra actuació.

■ Reivindicar la UPC

És a dir, defensar el prestigi de la UPC davant dels poders públics i de la societat i reclamar els recursos necessaris per a dur a terme les funcions que ens corresponen en el sistema universitari. Creiem que, així entesa, la reivindicació de la Universitat, és una de les primeres i més importants obligacions d'un rector, que no ha de ser un enllaç entre l'administració i la comunitat universitària, sinó el representant i valedor d'aquesta.

■ Replantejament de l'organització de la Universitat i de la relació amb les entitats participades

La UPC ha crescut i ha canviat molt des que es va

constituir i també el seu entorn ha experimentat canvis substancials. Cal per tant, analitzar quins aspectes de l'estructura i de la definició de processos acadèmics i administratius són susceptibles de millora. En particular, s'ha d'analitzar la situació de les entitats del Grup UPC i del paper de la Universitat en les entitats vinculades, per tal de determinar i impulsar els canvis convenients. Tenim present que la diversitat de la UPC és un valor que cal preservar i que, per tant, les solucions que es proposin no poden ser uniformes, ans específiques per a cada situació, dins d'un marc general que els doni coherència.

■ Transparència i participació

En una situació com la que vivim, amb retallades que afecten persones i grups, cal extremar la transparència a tots els nivells, per tal que, per exemple, tothom pugui comprovar que no es donen situacions de privilegi, o que el que s'estalvia en un lloc no es malbarata en un altre. A més, cal que les dades que justifiquen cadascuna de les mesures proposades estiguin a l'abast de tots i cadascun dels membres de la comunitat universitària. Així mateix, també és necessària la màxima participació, per tal que la reforma es pugui dur a terme amb tot el consens possible.

■ Qualitat i foment de l'excel·lència

La qualitat en totes les activitats de la UPC l'hauríem de donar per suposada, en el ben entès que cal vetllar per detectar excepcions i esmenar el que calgui. S'ha d'anar més enllà i fomentar i reconèixer l'excel·lència, és a dir, la qualitat excepcional. Per exemple, hem d'atraure, encara més, a la UPC el millor estudiantat i també, donar suport a aquell que, ja a la UPC, sobresurti en la seva activitat. De la mateixa manera hem de reconèixer el personal docent i investigador o d'administració i serveis amb resultats rellevants en qualsevol vessant de la seva activitat.

■ Promoció, aliances i defensa de la Universitat

Cal fer promoció externa de la nostra institució amb una bona política de difusió que mostri les nostres capacitats i els nostres èxits, ja que, d'aquesta manera, aconseguirem atraure persones, projectes i recursos. De manera semblant cal

buscar el màxim nombre d'aliances amb altres universitats i centres de recerca.

■ Equanimitat i unitat

El govern de la Universitat ha de ser el govern per a tota la Universitat. Els criteris i les normes s'han d'aplicar sense discriminació de cap tipus. Ara mateix, la unitat de totes les persones que volem lluitar perquè la UPC mantingui i millori la qualitat del servei públic que presta és més necessària que mai, per tant, farem tot el possible per assolir-la i reforçar-la.

A continuació exposem, en apartats dedicats a economia, personal, política docent, recerca, desenvolupament i transferència de coneixement, comunitat i acció social i, estructura i govern de la universitat, el nostre programa d'actuacions i els criteris pels quals ens regiríem.

Abans de tot però, creiem que és important transcriure la definició del mot Universitat que en fa el diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans i alguns dels comentaris que incorpora la Gran Enciclopèdia Catalana, així com l'article dels Estatuts de la UPC relatiu a la figura del rector per tal de deixar ben clar en quin marc ens volem moure i quines són les nostres fites

Universitat. Institució docent integrada per diferents centres, anomenats facultats, escoles o col·legis, segons els països, on són impartits els estudis superiors de les diverses branques del saber i són atorgats els títols corresponents.

— DIEC

(...) És regida per un rector, amb l'assistència d'una junta de govern o d'un organisme similar. Les universitats medievals s'organitzaren com a comunitats de professors, anomenades *universitas magistrorum* (París), o comunitats d'estudiants, denominades *universitas scholarium* (Bolonya). En les primeres els professors s'agrupaven en facultats i **elegien les autoritats acadèmiques** (degans), a les quals corresponia el govern de la institució. En les segones, els estudiants, repartits en nacions, segons llur procedència, formaven corporació o gremi i **elegien llurs representants** (procuradors). L'ensenyament era impartit en llatí, i la universitat es reservava el dret exclusiu de conferir els graus acadèmics de batxiller, llicenciat i doctor.

Protegides per les autoritats laiques i eclesiàstiques, aquestes institucions tenien un ampli marge d'independència i gaudien de privilegis. Hi eren ensenyades les set arts liberals, teologia, medicina i dret. (...)

— GEC

El rector o rectora és la màxima autoritat acadèmica de la Universitat, **n'exerceix la representació i la direcció**, el govern i la gestió, desenvolupa les línies d'actuació aprovades pels **òrgans col·legiats** corresponents i **n'executa els acords**.

— Estatuts de la UPC. Article 67. Naturalesa

Les persones que conformem aquesta candidatura defensarem on calgui la Universitat Politècnica de Catalunya com una universitat pública, de qualitat, amb autonomia financera, acadèmica i de gestió, responsable, compromesa amb la societat i les persones, i governada de forma transparent, participativa i democràtica; i vetllarem perquè així sigui.

1 Economia

En aquest apartat abordem les línies d'actuació que proposem per a fer front a l'actual situació econòmica. Partim del convenciment de que el pressupost anual d'un organisme públic és l'eina més important per definir la política de l'organisme. La credibilitat de la institució està altament relacionada amb l'elaboració d'uns pressupostos coherents tant amb les despeses com amb els ingressos reals. Cal afegir que la generació de dèficit en una entitat pública només l'afebleix i cal esmentar que, si bé ara això és qüestionat per gairebé tothom, no sempre ha estat així.

Per tal de poder fer propostes realistes i amb coneixement de la situació actual hem d'esmentar l'informe 7/2013 de la Sindicatura de Comptes de Catalunya sobre els exercicis 2008, 2009 i 2010 de la UPC en el que s'apunta:

En opinió de la Sindicatura, la situació econòmico-financera de la UPC és molt greu si es té en compte el seu dèficit acumulat, les dificultats per generar ingressos i reduir

despeses, i la dependència financera de la Generalitat¹.

— Sindicatura de Comptes. Informe 7/2013, p. 120

Altres consideracions generals que es desprenen de l'informe són que, a la UPC, i en els exercicis considerats:

- S'han dut a terme actuacions amb una base legal discutible, d'alguna de les quals se'n podrien derivar responsabilitats si els tribunals competents arribessin a aquesta conclusió.
- Hi ha hagut persones que han gaudit d'avantatges econòmics injustificats que han implicat greuges comparatius i un perjudici econòmic per a la institució.
- Membres del PAS i del PDI han tingut dedicacions importants en organismes diferents de la UPC i la UPC no ha rebut en tots els casos una compensació econòmica adequada.
- La UPC no controla com caldria les entitats del Grup UPC ni les de la denominada «corona».

La UPC no es pot permetre que se li puguin fer retrets d'aquesta envergadura. Per això pensem que cal una regeneració en els usos, costums i procediments. Ens comprometem a respectar escrupolosament les lleis i normes que ens hem donat, i les que ens han establert; a vetllar perquè qualsevol actuació a la UPC també les respecti; i a aplicar aquests criteris igual per a tothom, sense cap mena de discriminació ni tracte de favor.

A continuació exposem dues línies d'actuació, a curt i mitjà termini respectivament, encaminades a l'estabilització del pressupost i a la reducció progressiva del dèficit.

¹ Pel què fa a la dependència financera de la Generalitat de Catalunya cal afegir que és una conseqüència directa del caràcter públic d'aquesta Universitat, que com a tal ha de reclamar un finançament adequat. Considerem un finançament adequat el que resulta de fer la mitjana del percentatge del PIB que es dedica a l'ensenyament superior als països de la Unió Europea.

1.1 Actuacions a curt termini

Davant de la situació econòmico-financera que hem esmentat, creiem que cal una racionalització de les activitats de la UPC per retornar a les funcions principals de la universitat, que són les acadèmiques: la recerca, la docència i transferència de coneixement i tecnologia.

Proposem:

- Remarcar la territorialitat i experimentalitat de la UPC

Treballarem per convèncer la Generalitat de Catalunya per què tingui en compte la territorialitat i la tipologia d'estudis, particularment el grau d'experimentalitat, en el càlcul de l'assignació a la UPC.

- Incrementar el compromís amb la societat

Actuarem per incrementar les activitats relacionades amb projectes i convenis de transferència de coneixement i tecnologia i també els programes de vinculació d'empreses a la UPC — patrocinadors, espònsors i càtedres Universitat-Empresa. Alhora que ens esforçarem per aconseguir acords amb ens territorials dels diferents campus de la UPC per tal d'obtenir nous ingressos o disminuir alguna despesa.

- Reducció de l'estructura de direcció

Proposem que només hi hagi vicerectorats per als grans àmbits: política universitària; personal; recerca, desenvolupament i transferència de coneixement; ordenació d'estudis; planificació i qualitat; relacions institucionals incloent les internacionals i, comunitat i acció social. Excepte el o la gerent, proposem cobrir la totalitat de càrrecs de confiança amb personal de la mateixa UPC, tant perquè considerem que disposem de prou gent capacitada per fer-ho, com per criteris d'austeritat i reducció de la despesa. Pel que fa als emoluments, proposem uns complements salarials del mateix ordre que els que ja hi ha establerts pels càrrecs de PDI com ara directors, vicerectors, etc.

- Anàlisi de les entitats, empreses i fundacions, que depenen de la UPC

Ens comprometem, en el termini de sis mesos, a presentar una anàlisi de les entitats que depenen de la UPC i una llista d'actuacions que, en les línies de contracció i racionalització abans esmentades, permetin un control d'aquestes entitats. Sense perjudici d'aquestes anàlisis, ens proposem eliminar la Fundació Parcs i encarregar les seves tasques al servei de Patrimoni. En la mateixa línia d'estalvi plantejarem el retorn de la Fundació Politècnica de Catalunya a espais del Campus Nord de la UPC i, si s'escau, traspassar total o parcialment les seves activitats als centres.

- Auditoria d'espais

La UPC disposa als campus de fora de Barcelona d'espais que, per la manera com s'han cofinançat, haurien de tenir un ús preferent de recerca i transferència de coneixement. Tanmateix, les dificultats per a trobar empreses o entitats interessades en aquests espais són més grans que si es disposés d'espais equivalents a Barcelona ciutat. Encarregarem una auditoria d'espais de la UPC als campus de Barcelona per avaluar la demanda que aquests espais podrien tenir al mercat, i considerar el trasllat a altres espais de la universitat d'aquelles unitats que poden realitzar les seves tasques de forma distribuïda, i que ara són a aquests campus. De forma immediata, elaborarem un pla d'ús d'espais per tal d'eliminar les despeses en lloguers i, si és possible, alliberar per a la venda, patrimoni d'ús no acadèmic.

- Igualtat de tracte pel que fa a «overhead»

Proposarem que tan els complements per encàrrecs de col·laboració com els provinents de la realització de cursos a la Fundació Politècnica tinguin un mateix tracte pel que fa a «l'overhead». La UPC va establir una modificació de l'overhead que a més de proposar una part fixa introduïa una part variable basada en els complements per encàrrecs de col·laboració. Si bé aquest overhead s'ha aplicat als projectes, no s'ha aplicat als complements que provenen de cursos de la Fundació Politècnica (FPC) atès que semblen haver-hi problemes legals o administratius per a fer-ho. Una ma-

nera d'evitar aquests problemes consisteix que la Fundació encarregui els cursos a la UPC, i aquesta traslladi l'encàrrec al professorat.

- Revisió dels contractes de serveis

Durant el 2014 obrirem negociacions amb les empreses i entitats que presten serveis a la UPC amb l'objectiu de reduir les despeses en un 10%. Paral·lelament, negociarem amb els adjudicataris de concursos d'obres en curs els terminis d'execució i pagament pendents de realització per tal de dilatar la inversió en el temps, sense ultrapassar els terminis finals que poguessin ocasionar obligacions oneroses o la no execució de transferències de la Diputació de Barcelona o d'altres institucions públiques.

- Ens de la «corona» UPC

A l'article 16 dels Estatuts de la Universitat Politècnica de Catalunya es defineixen les entitats participades en les seves formes diferents, són entitats amb personalitat jurídica pròpia i es classifiquen en:

- El Grup UPC format per entitats participades de forma majoritària per la UPC: AAUPC, UPCNet, Fundació UPC, PMT entre d'altres.
- Entitats vinculades, on la UPC participa amb caràcter minoritari: BSC, CCT, CENIT, CETÀqua, CEIB, Innova 3i, entre d'altres.

Analitzarem, en un termini de sis mesos, la relació entre les entitats vinculades i la Universitat, especialment pel que fa als intercanvis en termes de recerca i transferència de coneixement i tecnologia, així com també les despeses que representen per a la UPC. Si s'escau, plantejarem la modificació dels convenis establerts per tal que el balanç sigui equilibrat entre les parts.

- Aturar l'increment de metres quadrats

Qüestionarem responsabilitzar-nos de la creació de nous espais si no està coberta la despesa que representen en règim permanent de funcionament. Mentre es retalli el pressupost de les universitats ens oposarem a les inversions de la Generalitat al campus del Besòs, excepte pel que fa

als compromisos amb la Diputació de Barcelona — l'EUETIB—, i revisarem els altres compromisos de la UPC d'aportar-hi finançament ja sigui directe o indirecte.

■ Auditoria de la situació heretada

Ens proposem dur a terme una auditoria de la situació heretada i de la seva gestió, que encarregarem a alguna persona amb competència i expertesa en auditories de l'àmbit de l'administració pública. Els resultats seran públics.

■ Estalvi en llicències informàtiques

Estudiarem molt seriosament les possibilitats de reduir la despesa informàtica, molt particularment la despesa en llicències informàtiques quan existeixin alternatives eficients i més econòmiques.

1.2 Actuacions a termini mitjà

Evidentment, les actuacions anteriors no són suficients per a obtenir l'equilibri pressupostari i eixugar gradualment el dèficit. Amb aquest objectiu plantejarem un acord amb la Generalitat de Catalunya per tal d'encaminar la resolució dels problemes econòmics que ens afecten i una implicació més important del Consell Social.

■ Impulsar l'acord amb la Generalitat de Catalunya

Proposem una negociació amb la Generalitat de Catalunya per tal de acordar un model de la UPC a quinze anys vista i la seva evolució fins a arribar-hi, tot preservant la qualitat de l'oferta docent, vetllant per una reestructuració planificada i consensuada de la plantilla i garantint que les condicions de la docència no siguin precàries.

Entre les bases de la negociació hi hauria d'haver, a més dels models present i futur, el finançament de la UPC i un compromís de reducció progressiva del dèficit. La planificació haurà de:

- tenir en compte l'evolució previsible de les plantilles,

- estudiar amb la Generalitat de Catalunya la possibilitat de jubilacions incentivades,
- definir els terminis d'incorporació al pressupost de la UPC de les transferències o ingressos pendents d'execució per part de la mateixa Generalitat de Catalunya i d'altres organismes o entitats.

Tindrem especial cura d'evitar discontinuïtats generacionals en cadascun dels àmbits acadèmics.

Davant la importància d'aquests acords, **ens comprometem a debatre'ls amb la comunitat, discutir-los al Claustre Universitari i subordinar-los a la seva aprovació.**

■ Reclamar una actitud pro-activa per part del Consell Social

Als Estatuts de la UPC s'estableix que:

El Consell Social col·labora amb el Consell de Govern en la definició dels criteris i els objectius del planejament estratègic de la Universitat, promou la col·laboració de la societat en el finançament de la Universitat i contribueix a la rendició de comptes de la Universitat a la societat.

— Estatuts UPC, article 55

Amb aquest esperit ens proposem treballar per convèncer al Consell Social que la col·laboració de la societat en el finançament de la UPC és més que necessària per a poder gaudir d'una universitat de referència entre les universitats tecnològiques i les escoles d'arquitectura d'Europa. I, en conseqüència, demanarem al Consell Social que tingui una actitud pro-activa per a promoure aquesta col·laboració.

2 Personal

En aquest apartat enunciem les línies d'actuació en temes de personal, tant docent i investigador com d'administració i serveis. Això inclou, doncs, la política de captació, estabilització i promoció del personal, formació, avaluació i en general, totes les qüestions de caràcter laboral.

Volem que aquesta política de personal sigui:

■ Equitativa

Establirem una política global i transparent a partir de l'avaluació de les persones i de la situació de les diferents unitats bàsiques per tal d'equilibrar les capacitats amb les necessitats docents i de recerca

■ Negociada

Buscarem l'acord amb els representants dels diferents sectors.

■ Exigent i reconeixedora dels mèrits

Treballarem per donar les oportunitats per a l'acompliment de les tasques derivades del lloc de treball i alhora per reconèixer els mèrits individuals.

■ Coherent amb la política global de la Universitat

Ens esforçarem, tot i les evidents diferències entre les tasques del PDI i del PAS, per què hi hagi coherència en la política de personal d'aquests col·lectius

■ Planificada

Establirem uns criteris clars que permetin la planificació de la carrera professional de cadascú. En el cas d'avaluacions, quan s'estableixin nous criteris, mai seran aplicats amb caràcter retroactiu.

Per aconseguir tots aquests objectius és imprescindible que les actuacions que es duguin a terme en l'àmbit del personal, ja sigui a l'avaluació, la promoció o la resolució de convocatòries, siguin transparents, amb criteris clars i coneguts i fent públics els resultats.

En les converses realitzades per preparar aquest programa hem constatat una actitud pro-activa tant del personal acadèmic com del d'administració i serveis. La intenció de coresponsabilitzar-se en mantenir i elevar els nivells de qualitat i d'activitat de la UPC és manifesta. En contrapartida, és més que just reclamar claredat i transparència en totes les actuacions de la Universitat; més concretament en les relatives a l'avaluació, les possibilitats de promoció i estabilització, en les assignacions de llocs de treball, dels salaris i dels complements

pel lloc de treball, si s'escau. I, a més de transparència, cal elevar els nivells de confiança per poder delegar funcions i optimitzar i actualitzar l'administració de la Universitat Politècnica de Catalunya. No cal amagar que a aquesta confiança l'ha d'acompanyar la possibilitat de demanar responsabilitats si, malauradament, esdevé necessari.

Per tal d'augmentar els nivells de transparència i generar la confiança que acabem de qualificar de necessàries, ens comprometem a facilitar l'accés a les dades no estrictament confidencials, sobre l'activitat acadèmica i el funcionament de les unitats.

Per tal de contextualitzar les línies d'actuació cal explicitar les condicions de contorn. Quant a la vinculació permanent la taxa de reposició està limitada pel govern del Regne d'Espanya a un 10% en el cas del PDI funcionari; la Generalitat planteja una excepció en el cas del PDI amb una taxa de reposició del 50% mitjançant el pla «Serra i Hünter» —amb l'esperança que les places que en resultin no siguin impugnades pel govern de l'Estat— i segueix oberta, en principi, la possibilitat de contractes ICREA. Pel que fa a la vinculació temporal, actualment les opcions es limiten a:

■ Convocatòries específiques de personal investigador: «Beatriu de Pinós», «Juan de la Cierva», «Ramon y Cajal», «Marie Curie» entre d'altres.

■ De personal investigador en formació: FI, FPI, FPU i equivalents.

■ De personal vinculat a projectes i convenis tant PDI com PAS.

En aquest difícil context, buscarem i aprofitarem totes les opcions que el marc legal ens permeti i alhora lluitarem davant les administracions públiques per obrir el marc legal. Al mateix temps, si el marc legal ho permet, fomentarem aquelles jubilacions que facilitin el relleu generacional.

En els últims temps s'ha produït una baixa important de personal a la UPC tant en l'àmbit del personal d'administració i serveis com en el del professorat associat. Aquesta pèrdua de valor s'ha justificat des dels òrgans de govern com a la manera de fer front a una situació econòmica adversa de la Universitat. Aquesta candidatura buscarà la manera de reconèixer els mè-

rits de les persones afectades quan en un futur es tornin a obrir les vies per a la incorporació de nou personal.

Tanmateix, creiem que fins i tot en les condicions actuals és possible dur a terme actuacions modestes que poden contribuir a la millora de les condicions de treball de les persones. En els apartats següents, es concreten accions per al PDI i per al PAS.

2.1 Personal docent i investigador

En relació amb el personal acadèmic cal considerar tres aspectes: la dedicació i l'avaluació, la captació, l'estabilització i la promoció.

En els darrers anys s'han aplicat diverses normatives i criteris quant a la dedicació del PDI. En aquest sentit, hi ha hagut modificacions de regulació estatal, autonòmica i de la mateixa Universitat. És important que d'una vegada per totes s'estableixin uns criteris amb vocació d'estabilitat, en els quals puguem estar d'acord. En concret, cal veure com en el context del marc legal podem aconseguir que hom pugui decidir la distribució de la seva jornada laboral entre les diverses activitats, i ser-ne avaluat en conseqüència. Els resultats d'aquesta avaluació només haurien de dependre del compliment de les obligacions establertes per la llei i de les contretes, en funció de les categories laborals, però sense distinció entre tipus de vinculació —contractat o funcionari.

Atès que les places estables pròpies que actualment són accessibles comencen amb les categories d'agregat i de titular, la captació de professorat es pot fer directament a aquests nivells o bé estabilitzant algunes figures temporals. En aquest sentit, creiem convenient promoure les figures de lector, «Ramón y Cajal», i en general de post-doc. Aquest personal temporal haurà de superar un procés d'estabilització i obtenir l'acreditació pertinent per a presentar-se a una plaça de TU o d'agregat. Així mateix, procurarem incrementar la participació de la UPC en el programa d'investigadors ICREA.

Exigirem i treballarem per a què el professorat que hagi superat el pla d'estabilització i ja hagi fet un concurs obert d'accés a la UPC pugui estabilitzar-se mit-

jançant promoció interna.

Amb aquesta finalitat i, d'acord amb els responsables de la Generalitat de Catalunya, acceptariem comprometre la no cobertura de jubilacions futures, per tal d'oferir places al programa «Serra i Hünter», tot i que aquest programa ens sembla una eina més adequada per la captació que per l'estabilització. Per altra banda, caldrà explorar altres possibilitats tant d'estabilització com de promoció per reposició de places de professorat funcionari.

Per evitar discontinuïtats generacionals en la línia del professorat causades per les limitacions actuals en la convocatòria de places, proposem com a mesura excepcional l'ús de figures interines per al PDI que hagi superat el procés d'estabilització de la UPC.

Malgrat les dificultats econòmiques que patim, procurarem treure a concurs alguna plaça de promoció. No ha d'estranyar a ningú que, a l'hora de definir-les, sigui molt rellevant tant la situació del departament com l'excel·lència dels possibles candidats.

Estem a favor de mantenir la contractació com a professorat associat de professionals l'expertesa dels quals sigui realment un valor afegit per a la docència. En particular entenem com un valor específic de les nostres escoles d'arquitectura i en molts àmbits de l'enginyeria el paper que juga l'aprenentatge a través de projectes als seus curricula; i per tant defensarem mantenir un pes important del professorat associat en la seva estructura de personal. Nogensmenys, cal combinar adequadament aquesta figura amb la resta de categories i dedicacions, en una proporció que ha de dependre de cada àmbit i que caldrà acordar entre les escoles i departaments de cada àmbit per tal que l'equip rectoral pugui presentar-la com a pròpia al Consell de Govern.

A pesar de les dificultats actuals, treballarem per a promoure sabàtics i programes de mobilitat, ja que són enriquidors tant per la persona com per a la pròpia universitat. Així mateix, creiem que és possible desenvolupar actuacions que millorin la conciliació de la vida laboral i familiar.

Per altra banda, no volem oblidar el paper que juga a la universitat el PDI en formació fonamentalment en l'àmbit de la recerca. Cal enfortir aquesta figura en la

seva consideració de personal investigador, i no com a part de l'estudiantat. Creiem fermament que aquest col·lectiu requereix dels serveis que ofereix la Universitat per poder desenvolupar la seva activitat i en aquesta línia ens oposem als increments en els pagaments de taxes de matrícula de doctorat que s'han anat esdevenint en els darrers anys

La situació dels doctorands i les doctorandes ha empitjorat molt en els darrers temps, amb retards i en les convocatòries de beques (especialment FPU i FPI), reduccions en el seu nombre i reduccions en l'assignació econòmica. No podem permetre que el talent jove hagi de renunciar a la seva carrera investigadora o que l'hagi de desenvolupar completament a altres països per motius econòmics. Per això ens comprometem a limitar els pagaments que han de realitzar els membres del PDI en formació, sempre que sigui competència de la universitat. També estudiarem solucions complementàries, com ajuts i beques pròpies, beques per assistència en la docència, o negociant el pagament fraccionat.

També volem impulsar un pla per millorar la relació amb les directores i els directors de tesi, per tal de conèixer casos d'èxit i experiències que han millorat la qualitat de les tesis o reduït la seva durada. D'aquesta manera volem promoure que el desenvolupament de les tesis doctorals es realitzi en condicions òptimes tant pel professorat com per les doctorandes i doctorands. L'Escola de Doctorat ha de jugar un paper clau en aquesta tasca i totes les anteriors.

2.2 Personal d'administració i serveis

Creiem que les qüestions de caràcter laboral i organitzatiu que afecten directament el personal d'administració i serveis s'han de tractar, tal com hem indicat en l'apartat comú que afecta tot el personal, amb criteris d'equitat, negociació i coherència, i sols es poden dur a terme de forma eficient i col·laboradora si s'emmarquen en un context de clara transparència.

En aquest apartat comencem exposant qüestions fonamentals per a la trajectòria professional de les persones, que principalment són, en primer lloc, la captació, l'estabilització i la promoció del personal; en segon lloc,

la formació i el desenvolupament professionals i, per últim, les condicions de treball. Posteriorment abordem algunes qüestions que també tenen una gran importància per a cadascuna de les persones, però que potser tenen un caire més organitzatiu que no pas estrictament laboral.

A l'hora de plantejar unes i altres propostes, cal tenir en compte que, en el passat immediat, les retallades han afectat el PAS de manera molt important: a la impossibilitat de reposar persones establerta pel govern del Regne d'Espanya, s'hi ha afegit l'acomiadament d'un nombre important de persones en situació d'interinatge. És la nostra voluntat i el nostre compromís batallar perquè això no torni a succeir i treballar per recuperar, en allò que sigui possible, els drets socials perduts. Proposarem als representants del PAS la revisió de l'actual conveni laboral amb voluntat negociadora i dins del marc d'un consens real.

Pel que fa a la captació de nou personal, les dificultats són molt grans: existeixen molt poques convocatòries específiques i, en tot cas, es limiten a la contractació temporal de personal de suport a la recerca. Defensarem l'increment de la taxa de reposició, i si s'aconsegueix, prioritzarem l'estabilització de llocs de treball imprescindibles, avui coberts interinament o fins i tot descoberts. Qualsevol concurs que en el futur es pugui dur a terme en aquest context ha d'incloure, inexcusablement, exigència, rigor i transparència en l'avaluació de les persones de què es tracti.

Mentrestant, però, hi ha altres coses que es poden fer pel que fa a la dotació de places, com ara acabar amb la pràctica de les adscripcions provisionals i els encàrrecs de manera que, quan es produeixin vacants, es duguin a terme concursos interns.

Les condicions en què el personal d'administració i serveis du a terme la seva tasca són també molt importants, i el fet és que la difícil situació econòmica de la universitat no impedeix treballar i millorar aquests aspectes, des de la prevenció de riscos laborals fins a la adaptació de condicions horàries quan estiguin justificades. La dignificació del tracte a les persones no costa diners, ans al contrari.

Pel que fa al sistema de formació del personal d'administració i serveis ens proposem, repensar i re-

formular el sistema actual. L'objectiu és reenfocar-lo cap al reciclatge permanent, afegint-hi un component alhora horitzontal i vertical d'intercanvi d'experiències, cooperació i debat que contribueixi a una adequada qualificació per a les responsabilitats que s'assumeixen i que, cada cop més, canvien amb gran rapidesa. Hem d'aconseguir que el sistema de formació faciliti el desenvolupament professional, personal i global. Pensem que és possible posar en marxa iniciatives de molt baix cost, o fins i tot nul, per facilitar l'intercanvi en totes direccions de preguntes i de respostes, d'idees, de suggeriments i de tot allò que significa aprendre i ajudar-nos els uns als altres per millorar tots.

Des del punt de vista d'organització i estructura creiem que hi ha espai per a la simplificació. En el nivell de comandament és possible reduir el nombre de graons de verticalitat, especialment a la zona alta de l'estructura i en el nivell de gestió queda feina a fer per estandarditzar processos i posar-los a l'abast de tothom.

Per tal d'aconseguir la màxima eficiència de la Universitat, serà imprescindible dur a terme canvis estructurals —que es descriuen amb més detall en altres apartats d'aquest programa— orientats a prioritzar allò que té a veure amb la funció social de la universitat: docència, recerca i transferència de coneixement. I d'altres orientats a l'estalvi racional, com en el cas de l'ús dels edificis propis i l'eliminació del lloguer d'edificis aliens a la universitat. Tot això implicarà analitzar l'estructura actual, incloent la del Grup UPC —Fundació Politècnica, UPCnet, etc.—, redefinir objectius i, segons resulti d'aquesta anàlisi, potser caldrà reestructurar, redimensionar i reubicar algunes unitats. En tot cas, per nosaltres és molt important manifestar que això no es pot fer bé si no es fa de manera sistematitzada i equilibrada, comptant amb la participació de tothom i, molt particularment, de les persones afectades. I ho diem perquè sabem que el coneixement es troba a la base de la nostra organització, a cadascuna de les unitats, i sense aquest coneixement no és possible fer les coses bé.

En aquest sentit, hi ha un projecte que s'està implementant que no voldríem pas esquivar: ens referim a les Unitats Transversals de Gestió. Veiem com a positiva la seva implantació, perquè garanteix una massa crítica suficient per respondre davant eventualitats

com baixes de curta durada o imprevistes, i per facilitar la col·laboració, la formació i el creixement professional del seu personal. També permet homogeneïtzar els processos, com a mínim en l'àmbit de cada UTG, i hauria de permetre aproximar als usuaris els serveis que ara estan allunyats. En cap cas no haurien d'oferir una pèrdua de proximitat entre el personal d'administració i serveis i el personal docent i investigador o l'estudiantat i, finalment, tampoc no haurien d'introduir més burocràcia al sistema o generar desequilibris entre places amb característiques semblants.

Dins d'aquest context, mereixen un tractament diferenciat el personal dels laboratoris tant per la seva col·laboració específica amb el personal docent i investigador, com per les especificitats de coneixements que requereixen. En la mateixa línia, caldrà analitzar específicament quina és la solució més eficaç quant als serveis informàtics.

Com a conclusió, creiem que cal aprendre de les experiències, unes millors que altres, per concloure que, per dissenyar i posar en marxa una UTG de la millor manera possible, cal parlar molt amb tothom. Aquesta és la garantia que la UTG estarà organitzada de la manera més eficaç, que les persones que hi treballen s'hi trobaran més ben acoblades i que les que en són usuàries en trauran el millor profit. Així, doncs, creiem que la progressiva implementació d'UTG's hauria d'anar precedida d'una avaluació de procés de posada en marxa i de la situació i el funcionament de les més antigues. Ens comprometem a realitzar aquesta avaluació i actuar en conseqüència en funció dels resultats.

En el context organitzatiu, també ens sembla imprescindible fer un esforç valent i decidit perquè els sistemes d'informació i de gestió funcionin millor del que ho fan en aquest moment. Si no ho aconseguim, seguirem malbaratant esforços i duplicant innecessàriament tasques, la qual cosa no comporta només despeses evitables, sinó que —i això és important— és motiu de molta frustració. Però potser la «condició de treball» més important de totes és la implicació en el projecte. El personal d'administració i serveis, en aquest sentit, no és diferent del personal docent i investigador. Tots hem de conèixer els objectius de la institució, saber quines novetats es produeixen en l'entorn legal, econòmic i social

de la tasca que fem, conèixer els canvis que es produeixen i el seu perquè... No cal, potser, que compartim cadascun dels objectius concrets, però ens cal saber perquè fem les tasques que tenim assignades. Només així podem aportar, i la aportació de cadascú és imprescindible per poder treballar a gust i per poder millorar individualment i col·lectiva.

Creiem en un model en el qual hi hagi un lideratge i comandament, i que s'exerceixi de forma raonada i participativa amb assumpció de responsabilitats per part de tothom en funció de les seves competències.

No podem acabar aquest apartat sense fer palès que tenim molt present que els professionals de la gestió són els PAS. Així, doncs, ens proposem respectar clarament les competències d'uns i altres a tots els nivells: vicerectorats i gerència, direcció de les unitats acadèmiques i direcció de les estructures d'administració i serveis, i promoure la col·laboració i el treball en equip aportant cadascú l'expertesa que li és pròpia. De la col·laboració de tots, cadascú amb els seus coneixements i responsabilitats, obtindrem el millor per a la universitat.

3 Política docent

En aquest apartat considerem els diversos estudis que imparteix la UPC i també farem alguns comentaris respecte a la incidència en el capítol d'ingressos del pressupost de la capacitat que tinguem de captar estudiants. Parlem dels estudis de grau, màster, doctorat i formació permanent.

L'objectiu de la Universitat és **formar arquitectes, enginyers i llicenciats potents intel·lectualment per tal que siguin capaços d'adoptar diferents rols al llarg de la vida; la qual cosa requereix una bona base cultural i uns coneixements transversals. La part més important d'aquesta base cultural i coneixements transversals s'ha d'aconseguir en els estudis de grau; en canvi, els màsters haurien de servir per a l'especialització.** Fem nostres aquestes paraules que apuntaven un director d'una de les escoles de la UPC i un catedràtic de la UB en l'article publicat al diari «El País» del dia 15 de juliol de 2013, i a més volem afegir que, els estudis universitaris han de proporcionar una

formació adequada per a poder exercir de forma autònoma les tasques pròpies dels estudis realitzats o de les professions associades quan pertoqui. També han de permetre al titulat llegir literatura especialitzada i iniciar-se en la recerca; en conseqüència els continguts han de ser el cor dels curricula.

Una anàlisi detallada de la situació de les escoles i facultats de la UPC permet detectar alguns punts febles i molts punts forts. En la majoria dels casos, els punts febles estan directament relacionats amb la duplicitat de titulacions i, en algun cas, amb l'escassa demanda dels estudis. Cal que tractem aquests temes com a Universitat, no pas com un conflicte entre uns centres i altres. Les solucions han de venir d'una vinculació més forta amb l'entorn més immediat, l'anàlisi dels àmbits en què es destaca i una consideració detallada dels estudiants potencials, conjuntament amb l'elaboració de propostes imaginatives, com per exemple oferir dobles titulacions en un mateix centre, col·laborar amb empreses properes o participar en programes de mobilitat.

No seria raonable argumentar el caràcter territorial de la UPC només per a obtenir més finançament: com a universitat estesa pel territori, hem de col·laborar en mantenir una certa homogeneïtat territorial. Si col·laborem tindrem més oportunitats de sortir-nos-en; si competim entre nosaltres, ens afeblim i obrim la porta a què ho aprofitin altres universitats i a què la UPC perdi pes en el sistema universitari. En determinats casos de poca demanda, cal plantejar l'opció de fer aliances amb d'altres universitats per oferir una titulació conjunta: tot i que la complexitat de la gestió administrativa és gran, val la pena fomentar-ho perquè ja tenim exemples en què el títol conjunt té més demanda que les dues titulacions prèvies per separat i atrau estudiants més motivats i preparats. La UPC ha de ser una universitat atractiva en tota la seva oferta formativa.

Com a punts forts val la pena assenyalar el nivell de reconeixement a tot Europa dels estudis d'arquitectura i enginyeria de la nostra universitat; i la capacitat que tenen de captar els millors estudiants juntament amb els estudis d'enginyeria física, matemàtiques, òptica i les dobles titulacions del CFIS. Com a oportunitats voldríem apuntar, entre d'altres, l'èxit de les titulacions d'aeronàutica i aeronavegació, l'opció de la ciutat de

Barcelona pel mar amb la creació del Barcelona Clúster Nàutic i per les TIC amb el Mobile World Congress; així com l'atractiu que representa la mateixa ciutat de Barcelona.

Un dels objectius de la reforma del sistema educatiu superior a Europa és, precisament, la millora en el flux d'estudiants en el sistema universitari. En aquest sentit, els estudiants que progressen per cohorts s'insereixen més joves al mercat de treball i passen per les aules amb bons resultats acadèmics. Els resultats que tenim a la UPC no sempre són prou bons i això fa que difícilment els estudiants puguin matricular un curs complet. Aquesta dispersió d'assignatures matriculades complica enormement l'organització del sistema acadèmic a tots els nivells. En aquest mateix sentit, els increments dels preus de matrícula han comportat una actitud més prudent per part de l'estudiantat a l'hora de decidir de quants crèdits es matriculen. Aquests fets tenen una conseqüència directa òbvia en els ingressos per matrícula, però també comporten una reducció de les aportacions de la Generalitat, perquè depenen del nombre de crèdits matriculats a cada universitat i, per ara, a la UPC aquest nombre ha disminuït més, en proporció, que a les altres universitats. Cal encarar aquest tema no només perquè altrament podem tenir una reducció d'ingressos d'alguns milions d'euros, sinó també per la minva de pes de la UPC en el conjunt del sistema universitari català que això implica.

D'altra banda, un bon nombre de països de l'Europa comunitària incrementen la seva despesa en els ensenyaments superiors com a manera de sortir de la crisi. Ben al contrari del que passa al nostre país on l'estudiantat és qui ha d'afrontar aquests increments. Volem manifestar el nostre desacord amb els increments dels preus de les matrícules per les desigualtats socials que això comporta. Tothom que ho mereixi ha de tenir la possibilitat de cursar estudis superiors.

Pel què fa als màsters, estem en una situació transitòria. Els màsters associats a les antigues enginyeries de cicle llarg encara no s'han acabat d'implantar; i no és clar l'efecte que tindrà la seva posada en marxa en el nombre de matriculats a la resta de màsters. Per altra banda, els màsters de l'àmbit de l'arquitectura estan en procés de transformació i d'adaptació al màster vinculant. A més, en els estudis de màster l'augment dels preus ha estat tan alt que la possibilitat de cursar el postgrau

en una altra comunitat o en un altre país de la Unió Europea és ja una alternativa. Aleshores, convé vetllar per tal que l'oferta tingui prou qualitat per resultar atractiva malgrat el preu i cal treballar per a què, per exemple a través d'autèntiques beques, els preus no siguin una trava. I en parlar de beques no cal pensar només en exigir a l'administració que hi aboqui més recursos: l'experiència amb l'oferta de dobles titulacions a la UPC a través del Centre de Formació Interdisciplinària Superior (CFIS) mostra que hi ha possibilitats de trobar mecenatge quan l'excel·lència de l'oferta i dels estudiants és palesa.

Amb l'esquema Bolonya, els màsters han de conduir bé a la recerca, bé cap a la inserció en el mercat laboral especialitzat. Aquestes dues alternatives no són incompatibles, tot i que han de vincular-se directament amb la capacitat de recerca de la UPC i les empreses del sector relacionat amb el contingut de cada màster. El disseny dels màsters ha de facilitar el retorn a la universitat de les persones graduades.

Els títols de màster ens han de donar el reconeixement internacional que la UPC mereix. Revisarem l'oferta actual i fomentarem aquells programes especialitzats propis de la nostra activitat i aquells que es puguin fer en col·laboració amb universitats de prestigi reconegut.

Pel que fa a la formació permanent, diversos factors ens inclinen a creure que cal replantejar la seva orientació i la seva implementació. Analitzarem, doncs, si el seu lloc natural és la Fundació Politècnica de Catalunya, o són els centres docents de la universitat, o té sentit un model mixt.

Dels paràgrafs anteriors se'n deriva la necessitat d'incrementar la promoció de la nostra universitat als possibles estudiants per tal de fomentar l'interès per l'arquitectura, les enginyeries, l'òptica, la física i les matemàtiques i atraure els millors curricula de secundària. Aquest és un dels objectius d'aquesta candidatura. El foment i reconeixement de l'excel·lència és també una manera de captar i fidelitzar bons estudiants, els quals, un cop titulats, seran els millors ambaixadors de la UPC i ens ajudaran a mantenir i augmentar el prestigi que tenim. En aquest sentit, proposem estudiar la possibilitat

d'introduir algun tipus de Honours degree en determinats graus.

El mapa de graus i màsters de la UPC requereix una revisió que, si pot ser, s'hauria de fer des d'una perspectiva conjunta amb les altres universitats de Catalunya. Aquesta revisió ha de partir d'una anàlisi de l'oferta i la demanda de graus i màsters així com dels continguts de cada un d'ells. També ha d'incidir en el territori vetllant perquè cada centre/escola o campus disposi d'estudis de postgrau. En aquest punt val la pena fer esment de la incidència dels estudiants de postgrau en el desenvolupament de la recerca; per tant, cometriem una certa incongruència quan exigíssim activitat de recerca a personal acadèmic que treballi en centres on no hi hagi estudis d'aquest nivell.

Pel que fa a política docent, afavorirem l'oferta de materials docents en obert, la mobilitat de l'estudiantat i fomentarem les relacions amb el món laboral. Emfatitzarem l'autonomia i capacitat d'iniciativa dels nostres arquitectes, enginyers i llicenciats atès que la situació del mercat de treball comporta i demana que els nostres titulats hagin de ser bons professionals. També fomentarem la formació en la responsabilitat i en l'esperit crític. Pel que fa a l'ús d'eines TIC en la docència, treballarem perquè siguin veritablement un suport metodològic que permeti al professorat augmentar el temps de dedicació a l'estudiantat en les activitats bàsiques d'aprenentatge. És a dir, que permetin aprofitar el valor afegit que els docents aporten a l'ensenyament.

Atès que la UPC ha optat per organitzar els estudis de doctorat a través de l'Escola de Doctorat, vetllarem pel funcionament democràtic d'aquesta Escola, tant pel que fa a l'elecció de la seva direcció com per la seva organització. En qualsevol cas, la nova Escola ha de servir per millorar els programes de doctorat de la UPC; no pas per afegir unitats a una estructura ja prou complexa. L'oferta d'estudis de doctorat ha de partir de l'alt nivell de coneixement del nostre professorat i dels grups de recerca que tenim. Promourem, en conseqüència, la direcció de tesis a partir de l'activitat habitual d'aquests grups.

El nivell d'internacionalització de la nostra universitat és alt o molt alt, tant en una perspectiva docent com de recerca. Aquesta característica s'ha de mantenir i, si es pot, millorar, sobretot en màsters i doctorats. Per

mantenir o millorar el nivell d'internacionalització en la docència hem d'assegurar-la credibilitat de què la UPC disposa en aquests moments. Hem de ser gelosos d'aquesta credibilitat aconseguida en molts casos a partir de coneixences personals i de relacions de llarga durada entre escoles d'altres països i els nostres centres. Procurarem evitar actuacions que perjudiquin aquesta imatge i fomentar aquelles que la millorin i ens donin a conèixer. Hem de ser conscients que molts dels nostres millors estudiants de grau opten per realitzar el treball de fi de grau en centres estrangers de gran prestigi. És habitual que en aquests centres trobin la oportunitat de continuar els seus estudis i fins i tot optin a un lloc de treball. La UPC no ha de ser només exportadora de talent, sinó que ha de ser capaç de trobar els nodes de relació amb tota la xarxa de centres que participen en els programes de mobilitat per aconseguir que el flux d'intercanvi d'alumnes, graduats i professorat sigui bidireccional.

Dins del procés de millora de la qualitat de l'ensenyament, és necessària una recollida de dades que permeti, si cal, detectar aspectes que poden millorar. En aquesta direcció, proposem copsar l'opinió de les persones que es graduen a la UPC sobre la formació que han rebut durant els seus estudis. De la mateixa manera, establim contactes amb empreses i administracions en què treballen titulats de la UPC per recollir informació del seu punt de vista sobre la formació que han rebut a la Universitat.

4 Recerca, desenvolupament i transferència de coneixement

Entenem la recerca i la transferència de coneixement com dues funcions fonamentals de la Universitat. Tant una com l'altra milloren l'activitat docent, especialment de màster i doctorat, i actualitzen els curricula del personal docent i investigador, a més de retornar a la societat la inversió rebuda. Però, a més, la recerca juga un paper fonamental en l'avaluació de les universitats. Si volem que la UPC sigui considerada una universitat puntera, la seva activitat de recerca ha de ser d'alt nivell.

Pensem que en els àmbits de coneixement que es donen a la UPC és indispensable posar sobre la taula la di-

cotomia entre recerca d'una banda i desenvolupament i transferència de coneixement de l'altra. Els criteris de productivitat científica que s'utilitzen per avaluar les activitats de I+D s'haurien de complementar amb indicadors que incloguessin la creació de llocs de treball estable i la participació activa i compromesa d'actors del sector industrial i productiu. Aquestes consideracions no són exactament aplicables per igual a l'enginyeria, l'arquitectura o qualsevol dels àmbits de la UPC. Però sí que en tots, la recerca més fonamental també es complementa amb el desenvolupament i la recerca més aplicada.

Creiem que, com a universitat i, especialment com a universitat politècnica, cal entendre la recerca i el desenvolupament i la transferència de coneixement com a cares de la mateixa moneda, no necessàriament compartides per les mateixes persones, però probablement desitjades en la majoria dels grups de recerca.

És la nostra intenció seguir considerant molt positivament i donar suport a l'activitat en recerca, desenvolupament i transferència de coneixement en avaluar l'activitat del personal docent i investigador i dels grups de recerca, departaments i instituts de la UPC. En particular, proposarem mesures que permetin que les persones més actives puguin tenir una dedicació més intensa a la recerca, el desenvolupament i la transferència de coneixement.

El doctorat ha de ser un referent internacional i per tant potenciarem les tasques de l'Escola de Doctorat per a la millora del programes, l'establiment de relacions amb altres institucions i la seva promoció.

No tota la recerca a la UPC té el mateix caràcter. Especialment a l'àmbit de l'Arquitectura, el tipus de recerca pot ser molt diferent de la que es desenvolupa a ciències bàsiques o enginyeria. Aquestes diferències s'han de tenir en compte, principalment, a l'hora d'avaluar les persones, els grups de recerca, els departaments i els instituts.

En la mesura que sigui possible, proposarem procediments per distribuir la recerca —entesa en sentit ampli— i les tasques administratives que comporta entre el personal acadèmic i d'administració i serveis de manera que cadascú realitzi la part de la que en té més

expertesa. Ens comprometem a reduir al mínim les tasques administratives que genera la UPC i representen un llast per les activitats de recerca.

En els últims anys i, com a conseqüència de les retallades, la UPC ha abandonat el finançament d'algunes activitats importants per a la recerca. Un exemple concret és el finançament de la mobilitat i de les estades sabàtiques, que considerem que tenen un impacte important en la qualitat de la recerca i en la internacionalització de l'activitat. La nostra voluntat és dedicar alguns mitjans per a aquestes o altres finalitats, pel que farem una anàlisi de l'actual pressupost dedicat a activitats lligades a la recerca proposant, si escau, una reestructuració de la despesa.

A més de les retallades de la Generalitat i de l'Estat que es tradueixen en una reducció molt important del finançament per a la recerca, la crisi global actual comporta que cada vegada resulti més difícil obtenir finançament ja sigui privat o de fons europeus. En aquest sentit promourem que els serveis de la Universitat i els centres del grup UPC ajudin a la consecució de projectes en convocatòries competitives, especialment les europees i en l'establiment de convenis amb la indústria.

Considerem que la difusió del treball que es realitza en la UPC i dels resultats de recerca és molt important, no sols perquè contribueix al prestigi i a la visibilitat de la UPC com a institució, sinó perquè també pot contribuir a donar a conèixer, a la indústria, les capacitats de treball i l'expertesa dels grups de recerca de la UPC.

Afavorirem, i donarem suport a les iniciatives del Personal Docent i Investigador destinades a la creació d'empreses (start-ups) que permetin la comercialització de la recerca realitzada a la UPC. També afavorirem les aportacions de les empreses en recerca, desenvolupament i transferència de coneixement, i procurarem millorar les estructures de la UPC involucrades fent-les més properes als grups de recerca, departaments i instituts.

Els centres de recerca amb diferents graus de vinculació amb la Universitat, els de la xarxa d'innovació tecnològica i els instituts de recerca mixtes són un actiu important que afavoreix i pot donar visibilitat al treball realitzat per investigadors de la UPC. En aquest sentit,

la nostra intenció és mantenir-hi bones relacions i promoure i facilitar la col·laboració. Evidentment tot això s'ha de fer evitant la descapitalització de la Universitat i garantint que rebí el reconeixement adequat pel treball del seu personal. Com ja s'ha esmentat al llarg del programa, estudiarem els acords existents de col·laboració per tal d'incrementar les relacions entre aquests centres i la Universitat.

El Centre d'Innovació i Tecnologia està jugant un paper important, permetent als grups de recerca de la UPC accedir a subvencions que no estan a l'abast de les universitats. Tanmateix, com en el cas dels altres centres del Grup UPC, cal analitzar el seu encaix dins de l'estructura de la UPC.

Durant força temps s'han plantejat polítiques per a incrementar l'activitat de recerca del PDI en actiu amb uns resultats qüestionables. Volem analitzar les causes d'aquests resultats i buscar alternatives als procediments utilitzats. Alhora que, mentre la realització d'aquestes activitats no estigui generalitzada a tot el PDI de la UPC, reconeixem explícitament l'activitat en recerca, desenvolupament i transferència de coneixement en la distribució de tota mena de recursos.

5 Comunitat i acció social

En aquest apartat tractarem de temes que afecten la comunitat universitària i, en particular, l'estudiantat, els principals usuaris de la universitat. Enumerarem propostes per tal d'incrementar la visibilitat de la UPC al seu entorn i de promocionar-la. Finalment, detallarem algunes accions de servei a la societat.

5.1 Comunitat universitària

La Universitat, més enllà de la pròpia activitat de l'escola, facultat o departament, hauria de tenir un cert sentit d'òrga per a tots els membres de la comunitat universitària. La vida a la universitat, tant per l'estudiantat com pel personal docent i investigador, i pel personal d'administració i servei, ha de facilitar la creació i consolidació de projectes i activitats addicionals per afinitat

d'interessos, transcendent l'activitat acadèmica ordinària. A la UPC hi ha una extensa xarxa d'associacions i entitats de professorat i estudiantat que treballen els àmbits esportius, literaris, musicals, tecnològics, mediambientals, de cooperació al desenvolupament, lúdics, etc. Actualment es dóna poc suport a la tasca de voluntariat i activisme des de la institució, malgrat la seva vàlua en el treball dels valors culturals i socials i per ajudar a crear una identitat col·lectiva. Volem fomentar aquest esperit inquiet i facilitar la tasca del teixit associatiu per tenir una UPC viva i dinàmica.

La qualitat dels espais i dels campus de la UPC és important; cal que siguin vius i agradables. Tenim uns bons equipaments comuns, unes magnífiques biblioteques com a centres neuràlgics d'estudi, tant pels individus com pels equips de treball. El seu fons documental és extraordinari i els recursos disponibles els donen un valor afegit considerable. Per augmentar-ne el seu profit, ajustarem la seva oferta, com ara els horaris d'obertura, a les necessitats dels estudiants d'acord amb les dinàmiques del curs.

La universitat, a més de ser un lloc on s'assisteix a classe, ha de ser el lloc natural on s'evoluciona en la formació i l'aprenentatge, on es busquen solucions als problemes més difícils.

Introduïrem mecanismes per tal que les persones jubilades de la UPC, tant PAS com PDI, puguin aportar la seva expertesa i el coneixement que han adquirit durant la seva vida laboral al si de la UPC. Aquesta aportació es podria utilitzar en els plans de formació de la nostra institució.

L'UPC és una universitat fortament masculinitzada, en tots els estaments excepte el PAS funcionari. A més, la proporció de dones disminueix en les categories més altes. Cal emprendre accions per potenciar que augmenti la presència de dones (especialment entre l'estudiantat de la majoria de les titulacions tècniques) i per eliminar les barreres (invisibilitat, problemes de conciliació, criteris de valoració no neutres, etc.) que dificulten l'accés de les dones a les categories més altes i als llocs de responsabilitat.

La nostra universitat té una Unitat d'Igualtat (que inclou el gènere i la discapacitat) i una xarxa de persones (la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i el Grup

de treball de Responsables d'Igualtat d'Oportunitats) que participen en la definició i seguiment dels plans d'igualtat. Actualment, a més, hi ha vigent el segon pla d'igualtat d'oportunitats (2013-2015).

Tanmateix, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes segueix sent un tema que no arriba a la majoria, que no percep les barreres que, sovint, són molt subtils i fins i tot invisibles per a qui les pateix.

Pensem que hi ha barreres que només s'aconsegueixen trencar per mitjà de normatives però, alhora, som ben conscients que aquests tipus d'accions no poden tenir èxit ni ser ben rebudes si no hi ha un esforç important per tal d'aconseguir sensibilitzar la comunitat universitària en els temes que afecten la igualtat d'oportunitats.

5.2 Sostenibilitat

Els plans d'estudi de grau de la UPC inclouen la competència genèrica de «Sostenibilitat i compromís social», tot i que som conscients que hi ha problemes a l'hora d'implantar-la. La nostra proposta aniria en la direcció següent:

- Invitarem les unitats (centres, instituts, grups...) a incloure docència sobre sostenibilitat en els plans d'estudi, siguin de grau o de màster.
- Vetllarem per tal que augmenti la recerca real en sostenibilitat i/o tecnologies sostenibles. Aquí tenim un possible punt fort, tant el PDI com les i els estudiants, en fer el seu treball final de grau.
- Impulsarem, amb la participació de l'Institut de Sostenibilitat, la Càtedra UNESCO en Sostenibilitat i associacions d'estudiants, una dinamització de les escoles i facultats que inclogui activitats de difusió de la sostenibilitat (conferències, col·loquis, cinema,...).

Podríem dir que en la docència caldria «aprendre la sostenibilitat»; en la recerca, «crear la sostenibilitat»; i en la vida universitària, «viure la sostenibilitat».

5.3 Estudiantat

Els paràgrafs anteriors sobre comunitat universitària posen de manifest el nostre interès per la millora de l'associacionisme a la universitat, en especial entre l'estudiantat. La nostra intenció és que es disposi de totes les facilitats i els recursos possibles, ja siguin logístics o econòmics, tenint sempre presents les limitacions que actualment travessa la universitat.

Aquesta candidatura no defuig el clam generalitzat que demana la revisió dels increments dels preus de matrícula imposats al final del curs 2011-12; revisió que, a la nostra universitat està avalada pel mateix Claustre Universitari. La universitat no té la darrera paraula, però pot tenir incidència en l'establiment de les taxes i els preus de matrícula. Des d'aquesta candidatura vetllarem fermament per què no hi hagi cap estudiant que hagi de deixar o limitar els seus estudis per qüestions econòmiques. Per això traslladarem el missatge que no es poden carregar els costos de la crisi i les retallades sobre l'estudiantat i les seves famílies, a tots els òrgans institucionals i espais on el rector o el seu equip participin; i intervindrem en el debat públic sobre aquest tema sempre que sigui necessari.

Ens comprometem a estudiar amb serietat les propostes del Consell de l'Estudiantat, expressades en el document Proposta de modificació de la normativa acadèmica de maig de 2012. En particular, trobem interessant la proposta de redistribució de qualificacions per a notes superiors al 5 que fan els representants de l'estudiantat. La proposta de segona avaluació o reavaluació, tal com ja existeix en altres universitats catalanes, també permetria estalviar costos innecessaris de docència. Volem estudiar la viabilitat d'aquestes idees comptant amb el consens del PDI i veure si serien beneficines per a tots els col·lectius.

Dins del conjunt d'activitats que complementen l'aprenentatge a les aules, fomentarem la participació de les i els estudiants en els programes de mobilitat internacional i els convenis de cooperació educativa, en l'àmbit de la seva titulació i dels seus interessos professionals.

5.4 Visibilitat de la UPC

La comunitat universitària és rica en persones amb coneixement i expertesa contrastats. Cal incentivar la seva presència habitual en els mitjans de comunicació, en fòrums de debat i en qualsevol àmbit de la societat que requereixi l'opinió i diagnosi d'experts qualificats en qualsevol de les àrees de coneixement pròpies de la nostra universitat.

5.5 Promoció

La nostra universitat té un fort impacte en el teixit productiu proper. Formem a un alt percentatge dels titulats en enginyeria, arquitectura i ciències que dirigiran i gestionaran les empreses catalanes en els propers anys. Cal divulgar i difondre el nostre coneixement a diferents nivells.

En primer lloc, cal tenir un programa de promoció orientada als nous estudiants i ben definida que faciliti a l'estudiantat preuniversitari conèixer la UPC. La nostra universitat disposa d'uns actius enormes per atraure nou estudiantat: aprenentatge d'enginyeries, arquitectura, òptica, nàutica, física i matemàtiques amb un alt nivell de qualitat acadèmica reconegut internacionalment; una docència en permanent contacte amb la recerca puntera que es desenvolupa als departaments i instituts de la UPC; i finalment, un alt percentatge d'inserció laboral en feines de gran qualitat tant en el territori com a l'estranger. És la nostra intenció desenvolupar un pla de promoció de la UPC que incorpori aquests valors.

El context actual, amb proliferació de titulacions noves, requereix un esforç especial per difondre les característiques dels nostres estudis, per al qual és fonamental la intervenció dels centres docents i, en general, de totes les unitats acadèmiques involucrades.

En segon lloc, cal que la UPC esdevingui el centre de formació al llarg de la vida de referència pels membres de la nostra comunitat universitària. La formació va més enllà dels programes d'estudis oficials, pensats pels joves de 18 a 25 anys amb poca experiència professional que requereixen una sòlida formació de base. La tecnologia evoluciona amb molta rapidesa, incidint directament en canvis que cal saber gestionar cor-

rectament per mantenir-nos al capdavant a nivell professional. Els membres de la nostra comunitat poden mantenir-se sempre al dia si continuen vinculats a la universitat.

Aquesta candidatura proposa incrementar les polítiques de promoció de la UPC orientada a nous estudiants i a graduats, màsters i doctors que desitgin continuar formant-se al llarg de la vida. També es planteja augmentar la visibilitat de la UPC en la societat i en el teixit industrial.

5.6 Accions socials

Del foment de la participació en la vida universitària en resulten accions de cooperació que continuarem emprant des del CCD i accions específiques per a determinats col·lectius com les aules per a la gent gran. Les disciplines desenvolupades a la UPC tenen una gran aplicabilitat a la vida quotidiana, especialment en la cooperació al desenvolupament, com ja demostra el volum de convenis i treballs de solidaritat que ja es desenvolupen actualment a la nostra institució.

També fomentarem aquestes i altres actuacions de la Universitat en benefici de la societat. Volem una UPC més abocada enfora, intervenint en els aspectes tècnics d'interès ciutadà, assessorant ajuntaments, associacions de veïns, oferint també un servei a les persones, des de la infància fins a la vellesa. D'aquesta manera la Universitat guanya en visibilitat i proximitat respecte al ciutadà corrent.

6 Estructura i govern de la universitat

L'estructura i el govern de la universitat estan establerts en la legislació corresponent i són temes sobre els quals hi ha permanentment un debat obert, especialment en el cas del govern. Sense entrar, doncs, en aspectes legals, en aquesta candidatura fem explícit un principi: promourem totes les iniciatives que permeti el marc legal, conduents a possibilitar i facilitar la participació de tots els membres de la comunitat universitària en el govern i la gestió de la universitat. Creiem que és la millor manera d'aprofitar el potencial humà de la universitat i l'escenari que millor possibilita la implicació de tots els membres de la comunitat en la institució.

6.1 Estructura

Tota organització ha d'anar adequant l'estructura d'acord amb la seva pròpia evolució i la de l'entorn. Moltes característiques de l'estructura de la UPC es varen configurar fa molts anys i, per tant, convé reconsiderar-les, amb el punt de mira que l'estructura estigui al servei de les funcions principals de la universitat que són les acadèmiques: recerca, docència i transferència de coneixement i tecnologia. Aquesta reconsideració hauria d'afectar tant les unitats acadèmiques com els serveis generals i requereix una anàlisi acurada de la situació i un debat obert amb tots els agents.

Qualsevol proposta organitzativa haurà de partir d'un diagnòstic basat en dades, tenir present, en el marc d'uns criteris generals, l'especificitat i les possibilitats de cada una de les unitats implicades i s'haurà de formular i implantar mitjançant el diàleg i la voluntat de consens.

Estudiarem les propostes de la denominada comissió ad-hoc que va crear el rector sortint. Un dels temes plantejats per aquesta comissió, el de la unificació de les escoles d'enginyeria i aeronàutica de Terrassa, ens consta que es troba en vies de solució a partir d'una proposta de les actuals direccions dels centres.

Respecte als departaments, és evident que la seva distribució a les Escoles d'Agricultura, Edificació, Arquitectura, Telecomunicació, Camins i a les Facultats d'Informàtica, Matemàtiques, Nàutica i Òptica és completament diferent que a les d'Enginyeria Industrial. A les primeres, el nombre de departaments vinculats amb l'escola o facultat gairebé es pot comptar amb els dits d'una mà, la qual cosa fa que alguns d'aquests departaments es sentin, de forma natural, especialment implicats en el funcionament del centre; en canvi, a les escoles amb titulacions de l'àmbit de l'enginyeria industrial, aquesta situació és ben diferent, amb un nombre de departaments vinculats que oscil·la entre catorze i vint, amb seccions departamentals, de vegades, molt reduïdes i on la responsabilitat queda molt més diluïda. Per tant, el primer que proposem en aquesta línia és modificar l'estructura departamental a les escoles que imparteixen els graus i màsters de l'àmbit

de l'enginyeria industrial; amb l'objectiu de reduir-ne el nombre. Si aquests nous departaments han de ser horitzontals o verticals pel que fa als centres respectius, aquesta és una qüestió que s'haurà de decidir amb els centres, amb els propis departaments implicats i amb les persones involucrades. Cal afegir que, tal com hem apuntat anteriorment, quan convingui caldrà buscar solucions específiques com poden ser el manteniment o la creació d'alguns departaments majoritàriament de centre. La UPC és heterogènia i les solucions han d'atenir-se a aquesta diversitat. En tot cas, però, més per motius d'operativitat que d'estalvi, convé reduir el nombre actual de departaments, sense, però, perjudicar allò que funciona.

Atès que tenim duplicitat de titulacions, si bé en molts casos tenen característiques específiques, promourem acords entre els centres afectats per a reduir-les; i, a aquests efectes, considerem tant les capacitats del centre com les de l'estabilitat territorial.

El cas de l'EUETIB mereix un paràgraf específic. A l'EUETIB hi ha 206 professors dels quals 171 són professors UPC. A més hi ha 58 persones de PAS, de les quals 31 són també personal UPC i la resta són interins del CEIB. La situació actual és conseqüència de la dilació de la integració de l'escola del carrer Urgell a la UPC, integració en la que no sols no s'ha avançat sinó que s'han alçat veus, tant des del CEIB, com des de la UPC, qüestionant-la. Les persones afectades i la mateixa Universitat mereixen que aquesta situació s'clareixi en breu.

Com a UPC, la incorporació de l'EUETIB amb 2717 estudiants matriculats, 92 dels quals són de Màster, i 264 professionals entre PDI i PAS ens beneficia. Per tant, des d'aquesta candidatura proposem una integració en unes condicions no perjudicials ni per a la UPC, ni per al personal propi del CEIB que dona servei a l'EUETIB.

Atès que en aquests moments l'Escola apareix com a escola adscrita sota el patronatge del CEIB, i el rector ha de proposar un delegat seu al CEIB en qualitat de vicepresident primer, la nostra proposta immediata, si fos el cas, seria nomenar directament com a Delegat del Rector el director elegit pels membres de l'escola sempre i quan se segueixin els procediments estàndard a la UPC.

L'àmbit d'Arquitectura també mereix una secció específica. Aquesta candidatura reconeix com a fets diferenciats de les escoles d'arquitectura de la UPC:

- L'especificitat de l'ensenyament i de l'àrea amb les conseqüències que aquesta especificitat comporta.
- L'activitat professional com a arquitectes en actiu de bona part dels professors de les escoles d'arquitectura.

Afegides a aquestes especificitats trobem:

- Un alt reconeixement nacional i internacional de les escoles d'arquitectura de la UPC.
- Dificultats manifestes en reconèixer les contribucions reals d'aquest àmbit a la UPC i en programar una plantilla de professorat adequada a les seves necessitats específiques.

Per fer front a les dificultats esmentades i altres, els directors dels departaments amb docència a les escoles d'arquitectura de la UPC i els directors de les mateixes escoles han acordat crear un òrgan de coordinació i representació de l'Àmbit d'Arquitectura de la UPC que porti la interlocució amb la Universitat de forma provisional.

La nostra posició com a candidatura es basa en aplicar el principi de subsidiarietat, això és, els assumptes han de ser resolts per l'autoritat més pròxima a l'objecte del problema. Per tant, veiem favorablement que sigui aquest Àmbit d'Arquitectura qui porti la interlocució amb la UPC dels temes on tingui competències.

Per fer viable aquesta articulació es proposa crear un vicerectorat de l'àrea de l'Arquitectura amb l'objecte de fer transversal i efectiu el desplegament i els interessos de l'àmbit a l'equip de govern de la Universitat. Si en altres temes propis de l'àmbit es proposen actuacions coordinades entre les unitats que el conformen, aquesta candidatura les assumirà i defensarà com a pròpies.

6.2 Govern

Defensem el model de govern democràtic i participatiu que caracteritza la universitat pública des de la restauració de la democràcia. Rebutgem les propostes de substituir-lo per un sistema jeràrquic similar al de les universitats privades, com s'ha proposat des de diverses entitats o comissions —aquest és el cas de la designada pel ministre Wert— i des del govern de la Generalitat de Catalunya. El sistema actual de govern de les universitats públiques es pot millorar, però sense perdre mai de vista que cal preservar l'autonomia universitària. La participació permet millorar la qualitat de les decisions, fomenta la motivació dels membres de la comunitat universitària per contribuir a tirar endavant la institució i, finalment, és eficient perquè afavoreix la implantació real dels acords i redueix el termini perquè es portin a terme.

D'acord amb aquestes premisses, estimularem el funcionament dels òrgans col·legiats. En particular, impulsarem el funcionament del Claustre Universitari com a «màxim òrgan de representació de la comunitat universitària i d'expressió de la posició i les aspiracions d'aquesta», d'acord amb els Estatuts. Ens comprometem a plantejar al Claustre Universitari els temes més rellevants que no s'hagin especificat a aquest programa.

Quant al Consell de Govern, li correspon el govern de la Universitat. Com a òrgan col·legiat, tots els seus membres en són responsables. No es tracta d'un fòrum d'acceptació o rebuig de les propostes del rector i del seu equip, sinó de contrast i síntesi dels punts de vista que hi estiguin representats. De la mateixa manera que el reglament del Consell de Govern estableix que «Si un acord afecta una unitat bàsica concreta, s'ha d'escoltar en tràmit d'audiència el degà o la degana o el director o la directora corresponents (...)», ens proposem convidar als representants dels diversos sectors als Consells de Direcció quan es debatin temes que afectin molt específicament el sector.

La reducció del nombre de vicerectorats comporta una reducció de membres nats al Consell de Govern i força el rector a governar de manera més consensuada. La gestió política aniria a càrrec d'aquests vicerectorats i l'aplicació tècnica a càrrec de personal

d'administració i serveis. Es tracta de governar convenient, no pas vencent; dialogant, no pas creient-se en possessió de la veritat; compartint i delegant, no pas empenyent.

6.3 Modernització d'estructures i processos administratius

Periòdicament hi ha una revisió dels processos administratius, revisió que en ocasions troba repeticions del mateix procés per a dues o tres unitats diferents. Ens plantejem una simplificació d'aquests processos de manera que es mantingui el rigor i l'eficiència així com la seva actualització mitjançant les tecnologies existents.

6.4 Transparència

La transparència en la presa de decisions és necessària si es desitja governar de forma participativa i compromesa amb la institució per part de la comunitat universitària. Per aquest motiu ens comprometem a facilitar la informació i les dades de la UPC que se'ns reclamin, requerint compromisos de confidencialitat si fos el cas.

En aquesta línia ens comprometem a presentar uns pressupostos clars i detallats i a implantar una comptabilitat analítica de manera que es pugui disposar d'una valoració econòmica de cadascuna de les unitats i serveis de la universitat.

6.5 Sindicatura de comptes

Assumim amb matisos les observacions de l'informe de la Sindicatura de Comptes tant pel què fa als aspectes relacionats amb l'activitat econòmica-financera com els de legalitat, compliment de normativa i control intern; i les recomanacions que se'n deriven, que s'han tingut en compte a l'hora de preparar aquest programa.

6.6 Comunicació interna

Un element clau pel bon funcionament de la UPC és la comunicació fluida entre els diversos col·lectius de la universitat i els òrgans de govern i de gestió. Ens comprometem a buscar maneres de promoure aquesta comunicació que han de permetre un coneixement de les inquietuds del personal de la Universitat per part de l'equip de govern i, recíprocament, el coneixement dels motius que porten a actuar l'equip de govern d'una forma o una altra per part del personal de la Universitat.

7 L'equip

Fem una aposta decidida per un equip reduït. Quan parlem d'equip, no ens referim només a vicerektorats, sinó també al conjunt de càrrecs de confiança del rector. I si fem aquesta aposta per l'equip reduït no és només per motius d'estalvi, que també, sinó perquè creiem que, si ens centrem en els objectius bàsics de la universitat i confiem en els seus càrrecs electes, realment és possible tirar endavant. Per exemple, si la figura de delegat del rector a un campus és necessària, la pot exercir, en tots els casos —no només al Campus Nord— de forma rotatòria un director o directora d'algun dels centres del campus. Naturalment, això significa que el rector confia i es vol guanyar la confiança de les persones que dirigeixen les unitats de la UPC i les considera col·laboradores i no pas contrapoders. Igualment, si hi ha un vicerectorat que s'ocupa de la formació al llarg de la vida, creiem que no cal, a més, un delegat del rector a la Fundació Politècnica.

Els Estatuts de la UPC permeten tenir fins a onze vicerektorats. Nosaltres proposem un equip de vuit PDI.

Apostem per no assignar ara totes les places de l'equip. Creiem que el nou rector necessitarà comptar amb tot-hom. Per tant, si la nostra proposta rep el suport majoritari de la UPC, ens proposem completar l'equip amb persones que formin part d'altres candidatures, o que no hagin volgut anar en cap precisament perquè n'hi havia quatre, i que comparteixin els principis que inspiren el nostre programa.

Les persones que formaran l'equip són Diana Cayuela Marín, Fernando Orejas Valdés, Josep Parcerisa, Joan Puigdomènec, Antoni Ras Sabidó, Miquel Soriano Ibáñez i Sisco Vallverdú Bayés. Val a dir que els vicerectorats, per llei, només poden ser ocupats per professorat. A nosaltres ens ha semblat adient incloure a l'equip a Diana Cayuela, que pel fet de ser investigadora, no és professora però és PDI. Per tant, tot i que tindrà el mateix pes a l'equip, no podrà formar-ne part com a vicerectora ni serà membre nat de cap òrgan col·legiat.

la gerència, responsable dels aspectes econòmics, la direcció del PAS i l'estructura dels serveis; i el o la cap del gabinet del rector, amb responsabilitats en la comunicació interna i externa.

Aquesta configuració implica una pèrdua de pes de l'equip del rector en els òrgans col·legiats. Particularment, en el Consell de Govern la reducció seria de quatre membres, la qual cosa esperem que n'afavoreixi el funcionament.

A continuació s'enumeren els vuit vicerectorats. Quan la denominació no és prou explícita, hi afegim exemples de les tasques assignades.

- Política universitària i relacions institucionals i internacionals. Estructura de les unitats acadèmiques, grup UPC, coordinació de l'equip, relacions institucionals i internacionals.
- Personal docent i investigador.
- Política docent. Estudis de grau i màster, formació al llarg de la vida, centres adscrits.
- Política de recerca. Projectes, grups i centres de recerca, doctorat.
- Desenvolupament i transferència. Relacions de la Universitat amb empreses, organismes de l'administració i organitzacions sense afany de lucre, parcs.
- Àrea de l'Arquitectura.
- Comunitat i acció social. Estudiants, serveis a la comunitat, extensió universitària.
- Planificació i estudis. Recollida i anàlisi de dades, qualitat.

Naturalment, aquesta estructura es completaria amb la secretaria general, responsable del desplegament estatutari i les relacions amb el Consell Social entre d'altres;