Programa de candidatura de l'equip rectoral liderat per José Manuel Fernández-Real

Universitat de Girona

CONSTRUÏM PONTS

1. Ponts que uneixen, idees que transformen

La candidatura que encapçalo vol obrir una nova etapa per a la Universitat de Girona: un canvi exigent i valent que faci un pas més enllà del que s'ha fet fins ara sense perdre el que hem guanyat pel camí. Des de la recerca, la docència i la gestió he pogut conèixer de prop la força i també els límits del model actual, i estic convençut que la UdG pot fer un salt endavant sense renunciar als valors que l'han fet possible. Ho farem fidels a la voluntat fundacional de construir **una gran Universitat de Girona**: oberta, dialogant i profundament vinculada a la societat, preparada per actualitzar-se i respondre amb ambició als nous reptes.

Vivim moments de canvis profunds i de crisis globals. Com a universitat, hem de contribuir aportant més valor, des del nostre entorn immediat (la ciutat de Girona i les comarques gironines) fins molt més enllà de les nostres fronteres. Els reptes socials són enormes i només els podem afrontar **tots plegats**: des de la ciència, les ciències socials, les humanitats i la tecnologia. Per continuar creixent i consolidar la Universitat de Girona com una gran universitat pública, cal apostar per un ampli ventall de polítiques i, sobretot, per **grans projectes transformadors** que obrin encara més la universitat a la societat.

El projecte que proposem es resumeix en una idea: **construir ponts**. Ponts entre campus, entre facultats i serveis, entre PDI i PTGAS, entre estudiants i institucions, entre la universitat i el seu entorn social i econòmic. Només així podrem millorar la recerca, modernitzar els estudis, oferir millors condicions al personal i reforçar el paper de la UdG al país i a Europa.

2. Tres campus, tres grans projectes transformadors

La UdG es vertebra al voltant de tres campus amb funcions i perfils diferenciats. Aquest programa proposa un projecte transformador per a cadascun d'ells, amb l'objectiu de reforçar-ne la identitat, completar-ne les infraestructures i aprofitar millor les sinergies entre docència, recerca i relació amb la ciutat.

2.1. Campus de Montilivi: viabilitat de nous graus, recerca, coordinació i sostenibilitat

El Campus de Montilivi és un dels motors acadèmics de la UdG. El primer dels tres grans projectes transformadors que proposem se centra en aquest espai: completar-ne les infraestructures, impulsar-hi nous graus estratègics i enfortir la recerca i la coordinació entre centres. L'aposta d'aquesta candidatura passa per projectar un futur més ambiciós per al **Campus de Montilivi**.

Nous reptes

En primer lloc, cal completar el campus amb:

- la construcció de l'**edifici de serveis** pendent,
- nous espais de docència i recerca segons la planificació de futur,
- la reordenació dels vials interns, especialment el vial davant de Ciències i el CIAE, que s'hauria de convertir en un **passeig agradable enmig d'una zona verda**,
- la posada en marxa, finalment, de la **residència d'estudiants de Montilivi**, pendent des de fa anys.

Impuls a la recerca i interconnexió amb el Campus de Salut

Aquesta candidatura vol obrir una nova fase d'impuls a la **recerca i la transferència de coneixement** al Campus de Montilivi. Aquest campus ha de consolidar-se com a referent en **recerca transversal i en grans projectes internacionals**, sumant capacitats entre ciències experimentals, enginyeries, ciències socials i humanitats.

En aquest marc, la col·laboració amb el futur Campus de Salut (incloent-hi el desplegament de nous graus com Farmàcia i Veterinària) ha de ser un exemple de recerca multidisciplinària i coordinada entre diferents disciplines.

Un campus verd i obert a la ciutat

Montilivi s'ha de convertir en un **campus verd**. La universitat ha de ser exemple de sostenibilitat ambiental. En col·laboració amb l'Ajuntament de Girona, el campus ha d'esdevenir un **jardí més de la ciutat**, amb refugis climàtics, zones de descans, gestió sostenible de l'aigua i l'energia.

Es proposa una aposta decidida per impulsar la **instal·lació de plaques solars** a tots els edificis del campus i estudiar la possibilitat de crear una **comunitat energètica** amb la zona residencial i el Girona Futbol Club.

Convivència amb el camp de futbol

La proximitat amb el camp del Girona FC exigeix **diàleg constant** entre el Club, l'Ajuntament i la UdG per minimitzar l'impacte sobre l'activitat acadèmica.

Si el camp es manté a Montilivi, caldrà **redibuixar-ne l'entorn** (aparcament, accessos, serveis) perquè el funcionament habitual del club no interfereixi en la vida universitària. Altrament, si el camp es trasllada, la universitat haurà d'aprofitar aquesta oportunitat per **redefinir l'ús de l'espai** i expandir el Campus de Montilivi.

En qualsevol escenari, la **col·laboració permanent** serà imprescindible.

2.2. Campus del Barri Vell: una segona onada de transformació

El **Campus del Barri Vell** no pot limitar-se als edificis de les Facultats de Lletres, Turisme, Educació i Psicologia, al rectorat i a Sant Domènec. Cal **obrir-lo més a la ciutat**, impulsar noves especialitats, potenciar la recerca i fer visible al Barri Vell tot el coneixement que es genera a la UdG.

La proposta és fer del Barri Vell **un gran projecte compartit** amb la ciutat. La UdG ha de donar més vida universitària al centre històric, amb múltiples propostes innovadores. La creació de la universitat va significar una transformació profunda de Girona, especialment del Barri Vell. Ara cal una **segona onada de canvi**.

Per fer-ho possible, serà imprescindible una relació encara més estreta amb les institucions públiques, i molt especialment amb l'Ajuntament de Girona.

Humanitats, ciències socials i patrimoni

En col·laboració amb les facultats de Lletres, Turisme, Educació i Psicologia, el Barri Vell ha d'esdevenir **aparador de la recerca humanística i social** que cal transferir molt més a la societat. Es proposa:

- obrir **nous espais per a la recerca dins el Barri Vell**,
- omplir-lo de **vida universitària i recerca d'alt nivell**,
- fer visible la recerca en Història i Història de l'Art mitjançant **exposicions itinerants**, nacionals i internacionals, basades en documentació i patrimoni artístic gironí sovint inèdit,
- donar més visibilitat a la documentació i la recerca en **llengua catalana**, fent del Barri Vell un espai natural de patrimonialització de la llengua i la literatura.

Cap altra universitat catalana té un patrimoni històric tan a l'abast com el que ofereix el Barri Vell de Girona. La UdG ha d'aprofitar aquest avantatge per ser referent en recerca i transferència en humanitats i ciències socials.

En aquest marc, la recerca en **turisme** pot contribuir a estudiar, difondre i posar en valor els nous espais, experiències i relats que s'impulsin al Barri Vell (llengua, cultura, història, religions i patrimoni) sota l'impuls de la transferència de coneixement de la UdG. Podem ser **referents internacionals** en aquests àmbits. La Facultat de Turisme serà també central en la internacionalització de la UdG.

Compromís social i atenció a les desigualtats

La Facultat d'Educació i Psicologia pot assumir un rol clau en la transformació de l'actual sistema d'atenció social, impulsant els estudis d'**Educació Social** i **Treball Social**.

La transferència de coneixement ha d'anar molt vinculada al **compromís social** de la universitat. Caldrà obrir nous projectes i convenis de recerca i transferència amb organismes sense ànim de lucre, institucions públiques, i entitats privades, per tal de desplegar un **nou model d'atenció social** que pugui ser referent a Catalunya. Les desigualtats socials són molt acusades i la universitat ha d'impactar positivament amb les seves accions.

Aquest model innovador es pot gestar a les nostres comarques, on la proximitat entre la universitat i les institucions és un valor afegit. Ja hi ha experiències d'èxit que marquen un camí que la UdG pot i ha de liderar.

Habitatge i residència universitària al Barri Vell

En un context en què l'habitatge és un **greu problema social** a pobles i ciutats, la universitat no pot quedar al marge. Amb aquesta voluntat, es proposa:

- Estudiar a fons el projecte de una **residència d'estudiants al Barri Vell**,
- treballar conjuntament amb l'Ajuntament, el Bisbat i la Generalitat de Catalunya,
- Impulsar la **rehabilitació d'edificis patrimonials** en desús (per exemple, antics convents) com a oportunitat per generar habitatge universitari.

Aquesta inversió pública alliberaria habitatges actualment ocupats per estudiants, oferiria als estudiants alternatives d'allotjament més assequibles i segures, i generaria valor per a la ciutat tot preservant el patrimoni històric.

La Universitat de Girona, amb visió i ambició de futur, ha d'afavorir una **segona transformació del Barri Vell**: un campus humanístic i social, obert i compromès amb la ciutat.

2.3. Campus de Salut: un motor de transformació

La creació del **Campus de Salut** és un exemple clar de com la UdG s'ha d'expandir i arrelar encara més al conjunt de la societat. El campus físic trigarà uns anys a ser realitat, però **no podem esperar**: hem de treballar des d'ara perquè el primer dia que n'obrim les portes hi hagi docència i recerca d'alt nivell, i perquè l'impacte social sigui visible ben aviat.

Tal com està plantejat, el Campus de Salut probablement serà la inversió pública més gran en dècades a les comarques gironines. Suposarà una gran millora per a l'atenció sanitària de la ciutadania i també per a les instal·lacions de les facultats de Medicina i Infermeria. Però, mirant com funcionen els grans campus de salut del món, estic convençut que ha de ser **també un motor de creixement econòmic i social** per a tota la demarcació de Girona.

La UdG té una oportunitat extraordinària per multiplicar l'impacte d'una inversió pública que ha de ser **socialment transformadora**.

La qualitat de la docència i la recerca actual en Medicina, Infermeria, Ciències, Enginyeries, Educació i Psicologia, Economia, Dret, Turisme i Humanitats ens permet sumar excel·lència per impulsar **nous estudis i nova recerca**, que reforçaran els grups ja existents i n'impulsaran de nous, vinculats a totes les oportunitats que obre el Campus de Salut. Parlem d'una **salut entesa de manera integral**: clínica, comunitària, social, ambiental i econòmica.

Noves oportunitats acadèmiques al Campus de Salut

- **Nou Grau en Farmàcia.** A Catalunya, només la Universitat de Barcelona ofereix l'especialitat en *Recerca farmacèutica* i només la Universitat Ramon Llull ofereix l'especialitat en *Alimentació i nutrició*, perfils molt demandats per la indústria farmacèutica i agroalimentària, sectors claus també a les comarques gironines. La proposta de creació del Grau en Farmàcia de la UdG ha d'incorporar ambdues especialitats:
    - *Recerca farmacèutica*
    - *Recerca en nutrició i alimentació.*

  Amb això, el grau es posicionaria com **el programa més complet en docència i recerca** en l'àmbit farmacèutic dins del sistema universitari català, amb una clara aposta per l'excel·lència i la diferenciació.
- **Proposta als diferents actors d'un nou Grau en Veterinària.** La importància de la indústria agroalimentària a Catalunya, i especialment a Girona, i la necessitat de controlar riscos sanitaris animals, fan preveure un augment de la demanda de graduats en Veterinària. En col·laboració amb el teixit empresarial i institucional, s'estudiarà la implantació d'aquest estudi,

amb una forta orientació a la salut animal, la seguretat alimentària i la sostenibilitat.

Aquests nous estudis implicaran més professorat i més instal·lacions al Campus de Salut. Només una **planificació acurada i amb ambició de futur** permetrà generar l'impacte econòmic i social que Girona mereix.

No podem valorar el Campus de Salut només en termes de cost. Cal tenir present els **beneficis a mitjà i llarg termini**: grups de recerca més potents, major captació de projectes competitius, més transferència de coneixement, espais equipats amb tecnologia capdavantera i, amb el temps, atracció d'inversió productiva privada i de llocs de treball altament qualificats.

L'aposta de país pel sector salut a Girona és ferma. La UdG ha de convertir aquesta oportunitat en una palanca de transformació econòmica i social.

Espais, residència i connexió amb la indústria

L'actual dimensionament del Campus de Salut no preveu encara tots els espais necessaris per desplegar aquests nous estudis i activitats. Caldrà treballar **colze a colze** amb les institucions públiques promotores per dissenyar, amb visió de futur i ambició de país, una zona que també incorpori:

- una **residència d'estudiants i investigadors internacionals**,
- espais pròxims perquè la indústria farmacèutica i biomèdica hi pugui instal·lar centres de recerca avançada.

Així farem del Campus de Salut un espai dissenyat per a una prosperitat compartida i estable, impulsada des de la universitat però arrelada al territori.

El juliol passat es va constituir el **Grup Permanent de seguiment del Campus de Salut**, on la UdG ha de ser un agent molt actiu, amb capacitat de planificar amb visió de futur i d'impulsar projectes d'investigació d'abast internacional, finançats tant amb fons públics com privats.

La primera acció ha de ser assegurar que el **dimensionament d'espais** per a tots els estudis vinculats a l'àrea de salut és correcte. Tenim una responsabilitat social d'anticipar-nos: sabem que **un de cada quatre metges es jubilarà la pròxima dècada**, que l'envelliment poblacional requerirà més atenció i que faltaran professionals d'infermeria. La UdG ha de planificar **ara** com contribuir a garantir el relleu generacional i la qualitat de l'assistència sanitària futura.

3. Governança humanista

La reputació d'una institució pública requereix una mirada estratègica i a llarg termini. L'actual **pla estratègic de la UdG** és prou ampli i encara té recorregut; no es planteja canviar-lo, sinó fer-lo **efectiu** mitjançant accions concretes que augmentin l'impacte positiu de la universitat al territori.

La UdG ha de liderar el que podríem anomenar una **"humanitat augmentada"**: una cultura de governança compartida, basada en valors, reflexió i crítica, amb mirada a mitjà i llarg termini.

Hem de ser àgils, innovadors en la regulació, i simples en l'administració, per tal de ser més eficients socialment. Aquest és el compromís de govern amb responsabilitat pública compartida que proposem desplegar.

Cap de les visions de futurs per als tres campus (Salut, Barri Vell i Montilivi) que proposa aquesta candidatura es farà realitat sense la **implicació real de la comunitat universitària**. El moment electoral és un moment per decidir a quins projectes volem donar suport com a comunitat i per assumir que cal **cohesionar idees i grups** al voltant d'aquests grans projectes de futur.

Per això, el lema de la candidatura és: **CONSTRUÏM PONTS.**

Ponts que uneixen, idees que transformen.

Sense cohesió al voltant dels grans projectes, no hi haurà progrés efectiu. Aquest és un compromís central: **construir ponts** per cohesionar la comunitat universitària i impulsar els projectes transformadors.

Des de la meva experiència com a **degà de Medicina**, he viscut la importància de treballar conjuntament amb la resta de degans perquè prosperin les propostes que ens convenen a tots. Com a **director del Departament de Ciències Mèdiques**, he comprovat que cada departament té especificitats pròpies que cal entendre per poder avançar plegats. I és evident que degans i directors de departament han d'anar **alineats** per aconseguir millors resultats.

El mateix s'aplica a les relacions amb grups de recerca, instituts i càtedres. Cal **cohesionar**, cal **construir ponts**.

Qui em coneix sap que el meu tarannà és col·laboratiu: deganes i degans, i direcció de l'Escola trobaran el meu suport; directors i directores de departament i institut hi trobaran un company disposat a ajudar a desenvolupar propostes de futur; el Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració i Serveis tindrà sempre la porta oberta; els estudiants poden tenir present que els metges fem el **jurament hipocràtic**, un compromís ètic d'ensenyar i actuar sempre en benefici de les persones.

Aquesta candidatura vol **fomentar el treball en equip** a la UdG i compartir projectes de futur per **recuperar la il·lusió** com a comunitat universitària. Aquest és probablement el compromís més personal que puc deixar escrit.

Cal reforçar també el treball conjunt amb totes les institucions públiques i privades, en estreta col·laboració amb el **Consell Social**, que promou la participació de la societat en l'àmbit universitari.

Amb projectes tan ambiciosos per als tres campus, i amb la necessitat d'obrir noves especialitats i línies de recerca, proposem una **governança humanista** que comparteixi valors i idees amb la societat.

Per estrènyer els vincles de cada centre amb el seu entorn, proposem la creació d'un **"Consell Assessor" per centre docent**, seguint el model del Patronat de l'Escola Politècnica Superior, que és pont entre el món empresarial i l'Escola. La resta de centres també haurien de disposar d'un Consell amb personalitats i institucions de referència dins dels seus àmbits.

Les agències de qualitat recullen les valoracions dels agents socials. La UdG farà un pas cap a l'excel·lència incorporant-los de manera estructural en la governança, tant per potenciar la docència com la recerca, la transferència i la captació de finançament públic i privat.

4. Política acadèmica

Els propers sis anys estaran marcats per diversos factors:

- l'adaptació dels estudis a la **LOSU**,
- la **davallada demogràfica** i, per tant, del nombre potencial d'estudiants,
- el **creixement de les universitats privades**,
- i nous **requeriments de qualitat**.

Com a director de departament i posteriorment com a degà, he pogut adquirir l'experiència necessària per liderar una **revisió acadèmica dels estudis** amb garanties de qualitat i mirada de futur.

Caldrà dissenyar graus i noves especialitats que marquin la diferència, responguin a necessitats socials reals, i ofereixin **bones garanties d'inserció laboral**.

Si no ajustem bé l'oferta acadèmica, la societat ens jutjarà per no haver proveït els professionals qualificats que necessita.

4.1. Exemples d'estudis prioritaris

1. **Grau en Farmàcia.** Ja s'ha exposat en el marc del Campus de Salut. Amb dues especialitats (*recerca farmacèutica* i *recerca en nutrició i alimentació*)

la UdG pot esdevenir l'**única universitat catalana** amb aquest perfil doble i un referent de qualitat al país.

2. Proposta entre els col·lectius implicats d'un nou **Grau de Matemàtiques,** en **Enginyeria Matemàtica** o en **Ciència de Dades**. L'augment accelerat de l'ús de la intel·ligència artificial, de la ciència de dades i de la modelització matemàtica en l'empresa, l'administració i la recerca fa que els perfils amb una sòlida formació matemàtica siguin avui especialment demandats. A Catalunya, els graus de Matemàtiques i els dobles graus afins presenten de manera sostinguda notes de tall molt altes, un indicador clar que la demanda d'aquests estudis supera l'oferta existent. En aquest context, un nou grau de Matemàtiques a la UdG (sigui en Matemàtiques, Enginyeria Matemàtica o Ciència de Dades) tindria una **projecció de futur evident** i cobriria un buit territorial, ja que actualment no hi ha cap titulació d'aquest àmbit a les comarques gironines. Alhora, reforçaria l'oferta acadèmica de la Universitat amb una disciplina fonamental que dona suport a enginyeries, economia, ciències de la salut o informàtica, elevant el nivell global de la docència i atraient estudiantat amb un perfil científic alt.

3. **Grau en Filologia Catalana i Humanitats.** Ningú pot posar en dubte la rellevància del Grau en Filologia Catalana. Tot i un cert efecte positiu de les beques d'impuls, la nota d'accés i la demanda evidencien encara dificultats, mentre hi ha una **manca preocupant de professorat de secundària** en llengua i literatura catalanes.
   A més, vivim un moment d'auge de la literatura catalana i Catalunya té una trajectòria editorial de referència. Això obre l'oportunitat de:

   - reformular el grau amb **itineraris o mencions**,
   - definir millor les **sortides professionals**,
   - i atraure estudiants amb vocació clara, diferenciant-nos de la resta d'universitats.

   L'actual sistema de distribució de crèdits entre centres ha impactat especialment els estudis d'Humanitats. És lògic que els primers cursos tinguin una forta troncalitat, però això fa imprescindible **diferenciar molt bé** els darrers cursos de cada grau i definir aquelles especialitats en què la UdG vol **liderar** dins del sistema universitari català.

4. **Graus en Mestre/a d'Educació Infantil i Primària.** El sistema educatiu català és sovint qüestionat pels resultats i la universitat no pot restar-ne al marge. Cal contribuir a la seva millora utilitzant millor les eines de què disposem. Als graus de Mestre/a, l'accés és adequat en nombre i nota. Per fer un salt qualitatiu, es proposa:

- introduir l'**Aprenentatge Basat en Problemes** (ABP) com a metodologia docent, a partir d'un curs pilot, sempre amb el consens de la facultat i el professorat implicat,
- reorientar recursos acadèmics cap a la **millora de la formació de mestres**, en un moment de dificultat del sistema educatiu. És important augmentar el prestigi social dels mestres com ha passat a Finlàndia. Això redundarà en que les generacions futures contribueixin encara més a la millora de la societat.

Farmàcia, Matemàtiques, Filologia Catalana i Mestres són només alguns exemples del que es vol impulsar: que cada facultat de la UdG pugui destacar en la seva programació acadèmica amb especialitats clares i diferenciades.

També caldrà adaptar els estudis de **Dret i Economia** a les necessitats emergents de les administracions públiques, que sovint no aconsegueixen cobrir totes les places que surten a concurs. Des de la UdG cal plantejar el **disseny de nous graus i màsters amb noves especialitats** que donin resposta a aquests dèficits i assegurin una bona inserció laboral.

4.2. Graus, màsters i formació al llarg de la vida

La UdG s'ha de distingir per la **qualitat** i la **diferenciació** de les especialitats que ofereix, tant a grau com a màster.

- Cal consolidar el bon nivell dels graus actuals i aprofitar-lo per impulsar **lideratges acadèmics** en àrees d'excel·lència.
- Cal programar **més màsters europeus** i, a mig termini, impulsar també **graus europeus**, reforçant les xarxes internacionals i entrant en d'altres que aportin valor.

En aquesta direcció, s'han iniciat converses amb el ***transCampus***, l'aliança interuniversitària entre el **King's College London** i la **Technische Universität Dresden**, per explorar una col·laboració estable amb la UdG basada en una **cooperació estratègica a llarg termini** i en projectes compartits de docència i recerca.

Per altra banda, la universitat no valora prou, a dia d'avui, la tasca del professorat que assumeix la **gestió de la internacionalització** i la mobilitat. Es proposa:

- reconèixer aquestes tasques amb **reduccions docents** a cada centre,
- assegurar que les assignatures amb grups en diferents llengües disposin del suport docent i administratiu necessari per programar-les correctament en cada idioma.

La universitat també ha de proveir **formació al llarg de la vida**, no només en col·laboració amb l'oferta privada. En un context d'expansió de la universitat

privada, la pública ha de ser **garantia de qualitat** oferint microcredencials, cursos d'especialització i programes de formació contínua ben estructurats. Igualment, cal definir millor les garanties de qualitat a les **escoles adscrites** que porten el segell UdG.

4.3. Intel·ligència Artificial i adaptació dels estudis

La irrupció de la **Intel·ligència Artificial (IA)** ja és una realitat. La UdG haurà d'integrar la IA als estudis d'una manera graduada i coherent:

- definint com a mínim un **fil conductor d'ús de la IA** en alguna assignatura de cada curs,
- dissenyant **itineraris d'especialització** en aquells estudis on la IA sigui especialment rellevant,
- oferint **formació específica al professorat**, tant en docència com en recerca.

5. Docència, estudiantat i compromís social

Més enllà de grans plans, és fonamental la manera com s'apliquen les polítiques en el dia a dia.

5.1. Flexibilitat docent i autonomia de centres

No és desitjable complicar excessivament les normatives fins al punt d'impedir els **bons usos i costums** que molts centres han desenvolupat amb èxit. Un exemple recent ha estat la discussió sobre l'obligació d'aplicar un **format únic d'horaris i un calendari acadèmic estrictament homogeni** per a tots els centres.

La realitat és que els centres han estat **acreditats** per l'Agència de Qualitat, els seus horaris i calendaris han estat avaluats favorablement, i responen a usos i tradicions docents sovint diversos. L'**homogeneïtzació per si mateixa** no és garantia de qualitat. Un cert marge de **flexibilitat** ha estat clau per introduir noves metodologies o mantenir-ne d'exitoses.

La proposta és clara: que la política docent de la UdG es defineixi **centre a centre**, i que el vicerectorat treballi conjuntament amb cada centre per millorar recursos i coordinació, no per uniformitzar-ho tot.

El mateix es pot dir del **calendari acadèmic**: té sentit establir un marc general i deixar un marge d'adaptació a cada centre, garantint sempre les hores de docència requerides.

5.2. Adaptació a la LOSU i resultats d'aprenentatge

L'adaptació a la LOSU comportarà canvis que caldrà treballar i consensuar amb els centres docents. Cal definir uns Resultats d'Aprenentatge de Titulació comuns a tots els graus, que garanteixin uns continguts mínims generals per a tota la UdG, en línia amb el que ja han fet altres universitats.

També caldrà acordar aspectes aparentment petits però rellevants, com evitar que hi hagi un nombre excessiu de professors impartint la **mateixa assignatura**, o garantir que l'estudiant tingui un **professor de referència** a cada assignatura, sobretot a primer curs. Sempre hi poden haver algunes excepcions i casos puntuals que justifiquin el contrari però, en general, l'estudiant ha de tenir sempre un professor de referència a cada assignatura. I a primer curs, aquesta referència és més rellevant encara.

5.3. Acompanyament a primer curs i millora de la informació

El primer curs és crític: és quan l'estudiant s'ha d'adaptar a la universitat i on sovint els indicadors de rendiment són més baixos. Per reforçar els **Plans d'Acció Tutorial**, es proposa una **enquesta comuna** per valorar com viuen els estudiants el procés d'adaptació, i utilitzar aquesta informació per detectar problemes i orientar-los des del primer semestre.

La figura del **coordinador/a d'estudi**, específica de la UdG, és clau. Cal **reforçar-la** i simplificar les eines de gestió (plans docents, horaris, etc.), que fa massa anys que no han millorat prou.

5.4. Casos excepcionals i Comissió independent

En els centres apareixen sovint casos excepcionals (compensació d'assignatures, permanència, situacions personals greus) que les normatives no preveuen adequadament i que acaben derivant-se al rector.

Per garantir una anàlisi **objectiva i garantista**, es proposa crear una **Comissió independent però representativa** que:

- assessori el rector en aquests casos,
- identifiqui casuístiques recurrents,
- proposi, si cal, **canvis normatius** per evitar situacions injustes.

Això ha de formar part d'un procés real de **millora contínua**.

5.5. Inserció laboral, pràctiques i internacionalització de l'estudiantat

Un element central d'aquesta candidatura és assegurar la **qualitat de la inserció laboral** dels graduats, tant en estabilitat com en nivell de remuneració.

Ja hi ha centres amb **inserció laboral excel·lent**; cal estendre aquest estàndard a tots. El paper dels **Consells Assessors** serà clau per tal d'orientar les sortides professionals, i ajustar les especialitzacions a les necessitats canviants de la societat.

Les **pràctiques curriculars** són una eina decisiva. Tenim personal tècnic amb molt coneixement i cada centre aplica la seva pròpia política, però falta **coordinació global** per estrènyer els vincles amb empreses i institucions, i per millorar la inserció laboral en condicions favorables per a tots els estudiants.

En relació amb la **mobilitat internacional**, en un context de desigualtats econòmiques creixents, la UdG hauria de garantir que **cap estudiant renunciï a una estada internacional per motius econòmics**. Es proposa:

- incrementar els **ajuts de mobilitat internacional**,
- complementar-les amb **ajuts** d'emergència econòmica i social,
- reconèixer explícitament les **competències internacionals** al seu expedient.

També es proposa canviar el significat dels **Premis Extraordinaris de Grau**, perquè deixin de ser només una exempció de taxes i passin a ser una **matrícula gratuïta per cursar un màster a la UdG**.

5.6. Compromís social, voluntariat i finançament mixt

La UdG ha mantingut una tradició notable de **solidaritat i compromís social**, amb projectes de cooperació i voluntariat que han tingut molt impacte.

La proposta no és reduir el pressupost públic destinat a aquests àmbits, sinó **ampliar el radi d'acció** mitjançant la captació de **finançament privat responsable**, especialment vinculat a la **responsabilitat social corporativa** d'empreses del territori.

Aquest finançament podria nodrir grans projectes socials innovadors, nous llocs de treball estables i ben remunerats per a graduats en Treball Social i Educació Social, i una presència més forta de la UdG en la resposta als grans reptes socials del nostre entorn.

5.7. Violències, conflictes, discriminació i òrgan independent

La universitat no està exempta de situacions de **violència psicològica, sexual o sexista, econòmica, en línia o física**. Aquests casos poden afectar estudiantat, PDI, PTGAS i personal extern, i la Universitat ha de disposar de mecanismes clars, accessibles i confiables per a totes les persones. Les experiències recents mostren que, més enllà del protocol vigent (necessari però limitat), calen noves iniciatives per evitar conflictes interns, garantir la màxima **objectivitat** en la gestió de casos, i assegurar un **seguiment continuat**.

Es proposa la creació d'un **òrgan independent i extern a la UdG** que:

- dirigeixi i gestioni els processos en casos de violència i discriminació,
- trenqui possibles llaços personals o relacions de poder internes,
- asseguri la **independència i imparcialitat** en l'avaluació dels casos,
- i ajudi a dissenyar mesures preventives i de sensibilització.

Alhora, caldrà impulsar noves accions per **reduir el biaix de gènere** a la UdG, en línia amb el que evidencien els informes recents del sistema universitari català.

6. Professorat

6.1. Pla de Dedicació Acadèmica

Aquest any s'ha aplicat per primera vegada el **Pla de Dedicació Acadèmica**, que molts professors han hagut d'omplir i revisar diverses vegades sense tenir clar quin impacte real tindria.

Aquesta candidatura considerarà el pla aplicat aquest curs com una **prova pilot**. Cal analitzar la informació agregada juntament amb els directors de departament, definir objectius clars i realistes, i només després decidir com ha de ser realment un **Pla de Dedicació Acadèmica útil**, que no generi càrrega administrativa innecessària i que serveixi per reconèixer la feina real en docència, recerca i gestió.

Caldrà abordar, per exemple, si la dedicació docent ha de computar igual en un grup amb 80 estudiants que en un amb 15, si la docència a primer curs ha de valorar-se igual que una optativa de darrer curs, o com es reconeixen de manera equilibrada recerca, docència i gestió.

6.2. Promoció i estabilització del professorat

L'escassetat de recursos i una política massa restrictiva envers les figures de funcionariat (TU i CU) han provocat la **pèrdua de talent** en alguns àmbits. En una universitat viva i dinàmica, el que no pot fallar és la **promoció del professorat**.

Quan una professora o professor obté l'acreditació a una figura superior (catedràtic/a, titular, agregat, lector), la universitat ha de definir clarament quin és l'**horitzó d'estabilització**, quins **camins de promoció** té a l'abast, i quins **mitjans** tindrà per assolir-lo.

També hi ha àrees on, per criteris de les agències de qualitat, la promoció és molt més difícil. Caldrà actuar amb **transparència** i compromís amb tots els col·lectius.

L'objectiu és que **cada professor conegui** les vies de promoció disponibles, la planificació de places i figures al seu departament, i el suport que rebrà per progressar.

Totes les figures de professorat previstes per la normativa s'han de posar al servei dels departaments per definir la seva política de personal. Si volem fer créixer els grups de recerca, obrir noves especialitats i aconseguir nous espais i recursos, és evident que la **plantilla de professorat haurà d'augmentar** i la política de professorat ha de ser més ambiciosa.

6.3. Construir ponts amb el professorat nou

Cada curs arriba professorat nou. Allò que per als professors amb anys de dedicació és rutina (procediments, tràmits, gestió) per al professorat novell és sovint un laberint.

Cal ampliar i elaborar una **guia de benvinguda** per al professorat nou, amb eines, consells pràctics, recordatoris i calendaris, i informació específica de cada departament.

6.4. Construir ponts amb l'excel·lència

La UdG s'ha d'alinear amb la resta d'universitats catalanes i establir una **política de sabàtics** clara. Un any o un semestre sabàtic no és un privilegi, sinó una **compensació necessària** per a qui s'ha dedicat anys de forma excel·lent a la docència, recerca o gestió. Un sabàtic és un període en què el professorat queda alliberat de les tasques docents per dedicar-se a la recerca, la formació o el desenvolupament acadèmic. Cal demostrar un compromís previ, amb un mínim d'hores dedicades i mèrits reconeguts. La sol·licitud requerirà un pla de treball detallat i una invitació d'una institució de prestigi, nacional o internacional. Durant el sabàtic es manté la retribució íntegra i, si s'ocupen càrrecs administratius, pot ser necessari renunciar-hi temporalment. S'elaborarà una normativa, com han fet les

altres universitats, que s'ha de aprovar subseqüentment pels òrgans corresponents del departament i de la facultat, on es definiran les condicions. Per exemple, un informe oficial dels resultats serà obligatori després del sabàtic i també caldrà un compromís de romandre vinculat a la Universitat almenys dos anys després d'acabar-lo. L'objectiu és potenciar l'excel·lència en recerca i docència, fomentar col·laboracions i enfortir la qualitat global de la Universitat.

6.5. Construint ponts amb l'expertesa sènior

Hi ha una inquietud legítima entre el professorat i el PTGAS sènior: **com s'aprofita el seu coneixement** en el moment de la jubilació?

Aquesta candidatura té el convenciment que cal establir un **programa de reconeixement institucional de l'expertesa** al final de la carrera professional, orientat a:

- canalitzar aquesta expertesa cap a l'acompanyament i la tutorització de professorat novell i estudiantat,
- aprofitar millor el coneixement del territori i de les institucions,
- oferir una mirada crítica i pausada en un moment de transformació accelerada de la universitat.

Cal definir bé **quins rols poden assumir aquestes persones sènior** i com la universitat pot integrar el seu suport en benefici de tota la comunitat.

6.6. Qualitat i transparència

L'**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari** ha alertat del termini proper per acreditar els **Sistemes de Garantia de Qualitat** dels centres. A partir de la darrera avaluació, és necessari reforçar el sistema, respondre adequadament als requeriments formals, i donar pautes clares als centres per afavorir l'èxit dels processos d'acreditació.

Aquesta serà una de les primeres grans actuacions en qualitat.

Falta definir més a fons els **indicadors clars** per avaluar objectius i accions. Els indicadors són indispensables per a prendre decisions millor informades, i retre comptes a la societat.

Cal desplegar un **sistema d'informació accessible en temps raonable** per a tots els centres, de manera que es pugui fer seguiment dels objectius, es puguin detectar desviacions, i es pugui simplificar la gestió de la qualitat.

També caldrà definir, amb centres i departaments indicadors i llindars de referència clars, i procediments de seguiment **simplificats**, fugint de burocràcia innecessària.

Un dels punts més reclamats pels avaluadors externs ha estat la manca d'evidència sistemàtica sobre la **satisfacció dels grups d'interès** (professorat, PTGAS i estudiantat). Es proposa iniciar una **prova pilot** d'enquestes de satisfacció, i ajustar el sistema fins trobar una fórmula útil i sostenible.

Finalment, cal revisar el **Manual d'Avaluació Docent**, que fa anys que és vigent però no s'ha actualitzat al ritme dels canvis en la docència universitària.

6.7. Recerca i transferència de coneixement

La recerca i la transferència de coneixement constitueixen pilars fonamentals de la missió de la Universitat i han de ser plenament integrats en tots els campus, així com en els grans projectes transformadors de la institució. El nostre objectiu és crear un ecosistema d'innovació que connecti la recerca acadèmica amb la societat, l'empresa i les institucions, augmentant la visibilitat internacional i l'impacte del nostre treball.

Les línies prioritàries que proposem per assolir aquesta visió són les següents:

1. **Impulsar la cooperació entre facultats i grups de recerca.** Es crearan grups de treball transversals, amb professorat i personal investigador de diferents facultats, per afavorir una veritable pol·linització creuada entre àmbits. Aquests grups exposaran les seves línies de recerca, identificaran oportunitats de col·laboració, promouran activitats conjuntes i generaran noves iniciatives interdisciplinàries amb capacitat d'accedir a convocatòries competitives. D'aquesta manera, la UdG reforçarà una cultura de col·laboració interna que enforteixi tant la recerca com la projecció externa.
2. **Enfortiment del Parc Científic i Tecnològic.** El Parc Científic i Tecnològic serà reconegut com l'espai natural d'interacció entre universitat, empresa i institucions. La seva integració amb els grans projectes de campus (Salut, Barri Vell i Montilivi) permetrà potenciar sinergies entre sectors acadèmics i productius, facilitant la transferència de tecnologia, l'emprenedoria i la innovació social i econòmica.
3. **Increment dels ajuts i contractes per a investigadors.** Es fomentarà l'increment d'ajuts de recerca i contractes predoctorals i postdoctorals, amb especial atenció a aquelles àrees que presenten dificultats per assolir els estàndards de qualitat reconeguts per les agències nacionals i internacionals. Això anirà acompanyat d'una revisió dels procediments de contractació de personal investigador internacional, amb l'objectiu de simplificar tràmits i reduir els impediments burocràtics que avui desincentiven algunes incorporacions. Es buscarà la col·laboració publicoprivada amb vincles que ja s'estan desenvolupant per tal assolir aquests reptes.
4. **Incentius a la presentació de projectes competitius**. Per tal d'incentivar que el personal investigador presenti projectes a convocatòries internacionals, es reconeixerà no només l'obtenció del finançament, sinó també el fet d'haver assolit determinades fites en el procés de selecció, a través

de reduccions de docència o altres mesures de suport per al PDI (per exemple, a l'haver estat convidat a una entrevista en una beca del Consell Europeu de Recerca (ERC)).

5. **Simplificació de la gestió administrativa de la recerca.** Implementarem eines informàtiques avançades que redueixin la càrrega burocràtica, permetent que el personal investigador pugui concentrar-se en l'essencial: fer recerca. La digitalització i automatització de processos administratius serà un factor clau per augmentar l'eficiència i la qualitat del treball científic. A més, es replantejaran les estructures burocràtiques existents i es buscarà la simplificació de processos que podrien haver quedat obsolets o desactualitzats.
6. **Reforç de l'Oficina Tècnica de Recerca i Transferència.** L'Oficina tindrà un paper central en l'acompanyament dels grups i instituts, ajudant-los a identificar oportunitats de col·laboració amb empreses i institucions, captar finançament privat i europeu, i transformar la recerca en impacte real al territori.
7. **Oportunitats del nou Campus de Salut.** Explorarem de manera decidida les possibilitats que ofereix el Campus de Salut per a tota la universitat. Els àmbits prioritaris inclouen la recerca biomèdica, les tecnologies mèdiques, la salut pública, la ciència de dades aplicada a la salut, així com les humanitats mèdiques i l'ètica científica. Aquesta iniciativa permetrà generar coneixement avançat amb un impacte tangible en la societat i establir la universitat com a referent en salut i ciència aplicada.
8. **Internacionalització de la recerca i aliances estratègiques.** La UdG ha de reforçar una xarxa sòlida de socis internacionals. Ja s'han iniciat converses amb el *transCampus* del King's College London i la TU Dresden; i actualment també estem obrint ponts amb universitats de la Xina (Zhejiang University i China Medical University a Shenyang), de l'Índia (IIT Kharagpur) i d'Austràlia (RMIT University), amb l'objectiu de promoure l'intercanvi de coneixement, facilitar la mobilitat de professorat i estudiantat, i impulsar projectes conjunts.

Aquest pla estratègic vol situar la Universitat de Girona com una **entitat de recerca d'excel·lència**, basada en els seus instituts, centres i grups de recerca, capaç d'impulsar la innovació, formar talent i generar un impacte real i mesurable en la societat, tot mantenint la competitivitat internacional i la visibilitat global. Per donar coherència a les línies anteriors i poder-ne avaluar l'èxit, caldrà acordar amb centres i grups un conjunt reduït d'objectius clars i quantificables, vinculats, entre d'altres, a la captació sostinguda de projectes europeus i internacionals, a la participació en convocatòries de màxim nivell com l'ERC, a la consolidació anual de nous grups emergents amb projecció internacional, a l'increment de la producció científica en revistes de primer quartil i primer decil, a l'ampliació de les col·laboracions amb empreses i institucions, i a la formació d'un nombre creixent de doctorands i investigadors postdoctorals altament qualificats. Aquest enfocament ha de permetre

fer un seguiment objectiu dels progressos, corregir el rumb quan calgui i assegurar que la recerca i la transferència de coneixement generen un retorn tangible per a la societat i reforcen la reputació global de la UdG. Els incentius específics (en recursos, reconeixement i condicions de treball) s'hauran de vincular a l'assoliment d'aquests objectius perquè el pla sigui realista i compartit.

7. Personal Tècnic, de Gestió i d'Administració de Serveis

El primer missatge d'aquesta candidatura al PTGAS és clar: **sense vosaltres, la UdG no funciona**. Cal donar més pes a la vostra veu en la definició de processos i estratègies.

7.1. Nova gerència i reforç de la direcció

Des del primer dia es proposa constituir una **nova gerència**, amb una combinació equilibrada de **professionals externs** i **personal propi de la UdG**, un gerent amb experiència contrastada en gestió pública complexa, una vicegerència amb responsabilitat en **protocol, comunicació i relacions institucionals**.

L'objectiu és equilibrar el **coneixement intern** del funcionament de la universitat amb una **mirada externa** capaç d'impulsar la institució en l'àmbit econòmic i de posicionament social.

Les relacions institucionals, tant amb agents públics com privats, a escala gironina, catalana i europea, seran claus per fer créixer els tres campus i els nostres projectes.

7.2. Carrera professional, plantilla i eines

Cal abordar decididament:

- una **carrera professional clara** per al PTGAS, amb itineraris de promoció definits. Aquesta candidatura entén que el que s'ha fet fins ara és l'inici d'un procés. Ara bé, a partir d'aquest inici el compromís és fer una avaluació acurada amb tots els representants dels treballadors respecte quins han estat els resultats, a fi de revisar tot allò que es consideri una millora: ajustar imports a cada categoria, ajustar perfils segons les especificacions, sempre sota el lema: ni un pas enrere en les millores a la Plantilla de PTGAS.
- l'**ampliació de plantilla** en àmbits especialment tensionats, com ara la gestió de la recerca. Cal un compromís de desplegar la plantilla teòrica del PTGAS amb la finalitat que al llarg dels sis anys de legislatura esdevingui la plantilla real, amb les revisions de millora que calgui introduir. Consolidació dels promotors a tots els àmbits: científic, tècnic, social i humanístic. I, igual que passa amb el professorat, en una institució viva i dinàmica no pot fallar la

promoció del PTGAS. Cal donar certeses, horitzons i reconeixement al personal que sosté el dia a dia de la universitat. Els propers anys, caldrà cuidar especialment el relleu generacional a la plantilla de PTGAS, que ha de ser una oportunitat per a la promoció interna del personal. En general, fa més d'una dècada que la plantilla de professorat ha crescut, s'han obert nous estudis, el nombre d'estudiants ha augmentat, el nombre de projectes de recerca i transferència de coneixement han augmentat, i la plantilla de PTGAS no ha seguit el mateix ritme. En aquest context les tensions laborals actualment fan imprescindible que la plantilla s'hagi d'ampliar i simultàniament les eines de gestió han d'avançar acceleradament. El compromís és dissenyar una planificació pressupostària pels propers sis anys per introduir progressivament totes aquestes millores pel personal, la gestió i el servei a la UdG.

- una **transformació profunda de les aplicacions informàtiques**, avançant cap a sistemes integrats que incorporin, quan tingui sentit, eines d'IA per automatitzar tasques repetitives i alliberar temps per a tasques de més valor afegit. Es prioritzarà la millora de totes les aplicacions informàtiques per agilitzar la gestió de la docència i la recerca però també la gestió acadèmica, econòmica i de personal a tots els nivells de gestió. És a dir, que es reforçarà tot el servei informàtic de la universitat. Una conseqüència de les millores tecnològiques a introduir a tots els nivells de la gestió, es podran aplicar progressivament altres millores com ajustar el teletreball a més hores a la setmana o compactar jornades, per exemple.

Aquest procés s'ha de fer amb una **hibridació intel·ligent de tecnologia i humanitat**: la tecnologia ens ha d'ajudar, però el criteri, l'experiència i la saviesa humanes continuaran essent insubstituïbles.

També cal recordar que una conseqüència de la crisi immobiliària-financera del 2008 va ser l'eliminació del **Fons d'Acció Social** i actualment no hi ha cap normativa que impedeixi recuperar l'acció social a la universitat. Aquesta candidatura es compromet a dotar un **Fons d'Acció Social**, amb actuacions que caldrà estudiar detingudament. Podrien ser un casal d'estiu per als fills i filles, intercanvi de vacances a través de programes d'intercanvi amb altres universitats, espanyoles i europees, entre d'altres actuacions que es poden concretar progressivament. Aquestes accions seran pel PTGAS i pel PDI. Son accions que sens dubte han de contribuir a una millor conciliació de la vida laboral i familiar del personal de la UdG.

Una altra iniciativa a considerar fermament és que les vacances del PTGAS no siguin obligades a l'agost, condicionades pel tancament d'edificis. Certament el tancament d'edificis genera un bon estalvi a la universitat, ara bé, en la mesura que el teletreball es consolidi amb millors eines informàtiques o bé habilitant uns espais que centralitzin la presencialitat dels treballadors, l'ordenació d'altres períodes de

vacances pot començar a aplicar-se i que la UdG no estigui del tot sense serveis a cap època de l'any.

Les millores s'han d'introduir a tots els nivells, insisteixo. Com a degà sé perfectament la importància que tenen les consergeries dels edificis universitaris i és moment de dotar-les de millors recursos per poder desenvolupar les seves funcions. I, alhora, un servei com el que ara mateix garanteix el manteniment i obres als edificis, s'haurà d'ampliar perquè la projecció d'obra nova que es planteja realitzar a cada un dels Campus requerirà més personal intern i també suports externs.

8. Paraules finals

Finalment, vull fer menció d'un rector que va saber il·lusionar tota la Universitat de Girona amb un projecte compartit. Les seves paraules continuen essent plenament vigents:

"*No hem de ser només la Universitat de Girona sinó la gran Universitat de Girona. La història recent de la UdG és la història d'un col·lectiu que ha lluitat per la credibilitat, contra l'immobilisme i el provincianisme. No hem volgut ser una universitat marginal, de segona. Hem volgut tenir una universitat que destaqués pel seu tarannà obert i dialogant, per la implicació en el teixit social i per la voluntat de reflexionar sobre el fet universitari i les seves conseqüències socials*."

Josep Maria Nadal, celebrant l'aprovació del decret de creació de la Universitat de Girona el 13 de desembre de 1991

Aquest missatge encapçala el web institucional, seguit de les paraules del rector Joan Batlle, la rectora Anna Maria Geli, el rector Sergi Bonet i, aviat, el missatge que recollirà els dos mandats del rector Quim Salvi. Entre tots han construït el camí que ha portat la UdG fins al moment actual, i cal agrair-los la dedicació, la il·lusió i el llegat. La UdG ha crescut.

De fet, "*El nostre horitzó ha de ser una universitat utòpica i el nostre fer de cada dia ha de basar-se en el debat permanent, responsable i crític. Només així serem capaços d'acostar-nos, dia a dia, tots junts, a la universitat que desitgem i somiem*."

Josep Maria Nadal. Utopia. Debat. 1992

Etimològicament, "candidat" prové del llatí *candidatus*, "el qui va vestit de blanc". La imatge és clara: qui es presenta es posa a la vista de tothom i accepta ser jutjat amb transparència. Així entenem el rectorat: com un servei temporal a la comunitat, basat en **el rigor, el diàleg i el respecte** per totes les persones que fan possible la UdG. Aquesta és la voluntat d'aquesta candidatura: assumir aquesta responsabilitat per construir ponts dins la universitat i entre la UdG i la societat.

Per tot l'exposat, sol·licito respectuosament el vostre suport i el vostre vot per continuar avançant, amb rigor i responsabilitat, en aquest projecte compartit per a la nostra universitat.