



Hèctor Sala

Persones i Coneixement

PROGRAMA ELECTORAL
DE LA CANDIDATURA D'HÈCTOR SALA

Eleccions a rector o rectora UAB 2024

ÍNDEX

PRESENTACIÓ	4
--------------------	----------

EL NOSTRE PROGRAMA

EIX 1. COMUNITAT I BENESTAR DE LES PERSONES	9
--	----------

1. ALUMNAT I SERVEIS A LA COMUNITAT
2. IGUALTAT I DIVERSITAT
3. POLÍTICA LINGÜÍSTICA
4. SOSTENIBILITAT
5. ECONOMIA

EIX 2. CONEIXEMENT I IMPACTE SOCIAL	22
--	-----------

6. POLÍTICA DE PERSONAL ACADÈMIC
7. RECERCA I PROJECTES INTERNACIONALS
8. POLÍTICA ACADÈMICA (I): FORMACIÓ OFICIAL
9. POLÍTICA ACADÈMICA (II): FORMACIÓ PERMANENT I PRÒPIA
10. TRANSFERÈNCIA, EMPRENEDORIA I TERRITORI

EIX 3. GOVERNANÇA I RESPONSABILITAT SOCIAL	43
---	-----------

11. POLÍTICA DE PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS
12. SECRETARIA GENERAL I RELACIONS INTERNACIONALS
13. QUALITAT INTEGRAL
14. TRANSFORMACIÓ DIGITAL
15. COMUNICACIÓ I PROJECCIÓ INSTITUCIONAL

EL NOSTRE EQUIP

16. INTEGRANTS DE LA CANDIDATURA	56
---	-----------

PRESENTACIÓ

La nostra candidatura comença a gestar-se durant la primavera del 2023, fruit d'una reflexió profunda i pausada, motivada per tres elements principals. En primer lloc, tenim el convenciment que la transformació que hem d'entomar els propers anys s'ha fer des d'una nova mirada i amb foc nou. Ens trobem en un punt d'inflexió institucional derivat del desplegament de la LOSU (març de 2023) i dels Estatuts (juny de 2024), que coincidirà amb un període de renovació de les persones que treballem a la UAB a causa de l'elevat nombre de jubilacions que es produeix anualment. Coincidirà, també, amb l'impacte que tindrà sobre la demanda d'estudis superiors la propera arribada de cohorts demogràfiques menys denses. Davant els nous reptes, hem de trencar les velles inèrcies. En segon lloc, constatem que hi ha elements de funcionament intern que requereixen d'un canvi i impuls que només un nou equip pot assumir. Aquesta constatació no qüestiona la dedicació d'equips anteriors perquè no és un mirar enrere: al contrari, és un mirar endavant. En tercer lloc, les persones que formem aquesta candidatura ens hi hem incorporat fent una doble valoració: d'una banda, des de la recança d'haver de renunciar a la docència i a la recerca, que és allò que ens defineix com a professorat universitari; d'altra banda, des de la il·lusió, l'entusiasme, i la capacitat que tenim de contribuir a la transformació de la UAB en aquest moment de canvi inevitable. Aquesta energia i compromís és l'essència d'una candidatura pensada per transformar la UAB en els propers sis anys de mandat.

La propera legislatura (2024-2030) estarà marcada, entre d'altres factors, pel **canvi normatiu** derivat de la *Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario*, més coneguda com LOSU, i dels nous Estatuts de la UAB. Aquesta situació s'ha d'aprofitar per avançar cap una **simplificació de la gestió i una desburocratització** tan àmplia com sigui possible. Cal millorar la gestió del dia a dia de la universitat i ajudar en l'adaptació de la docència i la recerca a les noves realitats tecnològiques, així com a les demandes socials de formació i transferència de coneixement. En aquesta nova etapa, el **retiment de comptes** constant i transparent serà primordial. Davant la **competència** creixent d'altres agents proveïdors de formació especialitzada, aquest període de canvi s'haurà de dur a terme mantenint els estàndards de qualitat i de competitivitat de la nostra oferta acadèmica i producció investigadora. Davant tot plegat hem de tenir

presentes els **reptes interns** com a institució, i els **reptes transversals** que compartim amb la resta de la societat.

Canvi normatiu. La LOSU marca un punt d'inflexió en el desenvolupament de l'activitat universitària. La llei s'acompanya dels nous Estatuts, aprovats al Claustre del 19 i 20 de juny de 2024, i de la consegüent obligació d'endegar un desplegament reglamentari de molt abast, tal i com estableix la disposició final primera dels Estatuts. Addicionalment, el *Pla Estratègic 2030*, aprovat al Claustre del 27 de febrer de 2019, determina les línies estratègiques que la UAB ha de seguir en la propera legislatura.

Simplificació de la gestió i desburocratització. La gestió del dia a dia de la universitat s'ha tornat cada vegada més diversa, exigent i feixuga per la tasca del PDI i del PTGAS. D'una banda, ens trobem en un procés de millora continua basat en l'obtenció i seguiment d'indicadors i en una estandardització de procediments que afecta totes les dimensions de l'activitat universitària, i que desemboca en les acreditacions de centre i el seu manteniment. D'altra banda, en l'àmbit de la docència assistim a la universalització de la mobilitat, de manera que el perfil de l'alumnat es diversifica i ens obliga a adaptar la formació impartida. Finalment, en l'àmbit de la recerca, hem de fomentar la necessària col·laboració amb coautors, impulsar la creació de xarxes i grups de recerca internacionals, i buscar cada cop més finançament internacional. Tot això, sense oblidar la gestió que implica la nostra participació en els programes nacionals de finançament de la investigació. Davant aquesta situació, hem d'aprofitar el canvi normatiu per dur a terme una **simplificació de processos** que beneficiï el PDI, el PTGAS, l'alumnat i, també, la interacció amb els agents externs.

Retiment de comptes. El retiment de comptes periòdic i transparent és una exigència social i una necessitat democràtica. La societat no només ens demana proporcionar una bona formació a l'alumnat. Tenim l'obligació de demostrar que els recursos dels que disposem s'utilitzen de manera eficient, transparent i per al benefici públic.

Competència. Davant el seguit de condicionants descrits i la complexitat creixent de l'activitat universitària, cridar a la qualitat de la docència i a l'excel·lència investigadora és un punt de partida necessari, però no suficient. La universitat té competència creixent com a proveïdora de formació a causa de les noves possibilitats i serveis que permet el canvi tecnològic. No som l'únic camí que pot triar el jovent que acaba el batxillerat o els complements formatius de grau superior, la qual cosa ens obliga a ser més competents i a oferir una formació el més diversa i adaptada possible a les demandes socials. D'una banda, hem d'estar

més adaptats a les necessitats del teixit productiu, que és qui es beneficia del coneixement adquirit pel nostre alumnat; i valida una part important de la nostra transferència de coneixement a través de les persones que es graduen, o finalitzen el màster o el doctorat cada any. D'altra banda, també cal ajustar-nos a les preferències dels joves, que prefereixen metodologies més actives i centrades en l'aprenentatge.

Reptes interns. Més enllà dels condicionants que estableix el marc normatiu, el desenvolupament de la nostra activitat universitària vindrà marcat per diferents elements transcendentals com són la renovació continuada del PDI i del PTGAS; els processos de jubilació d'una part important del personal de la nostra universitat i la corresponent cerca de nou talent jove; l'impacte de la caiguda de la natalitat sobre la demanda d'estudis universitaris; la transformació digital; i la internacionalització creixent de l'activitat universitària, de la mà d'una inexorable globalització dels processos formatius, de recerca i de transferència.

Reptes transversals. Finalment, i de manera més transversal, la universitat ha d'aspirar a la formació d'una ciutadania democràtica conscient dels seus drets i dels seus deures, i no pot restar aliena a les grans preocupacions socials, entre les quals hi ha la igualtat, la diversitat i la sostenibilitat mediambiental.

Per tal d'entomar els reptes dels propers anys, **la nostra candidatura és la d'un equip compromès, renovador, transformador, i amb experiència de gestió** a departaments, deganats de facultats i direcció de l'Escola d'Enginyeria.

Compromès. Aquesta candidatura es presenta a les eleccions amb el compromís d'aportar un projecte de renovació de la UAB que doni resposta als reptes actuals i la promogui com una institució de referència. Ho fa des de la base del coneixement que tots nosaltres hem adquirit durant una trajectòria llarga i compromesa amb la institució.

Renovació. En el context descrit de punt d'inflexió i canvi estructural és necessària una candidatura renovadora per donar un nou impuls a la UAB. Renovadora i col·laborativa en polítiques i en accions, amb una governança més horitzontal i propera la realitat dels centres, amb un estil de govern basat en els principis de confiança, horitzontalitat i transparència real. El context ja descrit en el que es desenvoluparà la propera legislatura necessita una mirada cap endavant.

Certament, hem de recollir i posar en valor tot allò que ha permès a la UAB arribar fins aquí en una posició de lideratge entre les universitats públiques del país; però hem d'entomar el punt d'inflexió en el que ens trobem amb energies renovades i noves visions que se sumen a les precedents. Renovar-se no és desmerèixer el camí fet, és preparar-se per seguir fent camí en millors condicions.

Transformació. Volem fer de la UAB una institució que serveixi millor a la societat i que sigui més amable i acollidora per a tots els membres de la nostra comunitat. Una institució amb una gestió més àgil, eficaç i propera. Aquesta transformació inclou canvis organitzatius com una Secretaria General reforçada; un Vicerectorat de Transferència que assumeix també l'emprenedoria (incloent-hi la part d'ocupabilitat), junt amb les relacions amb el territori; un Vicerectorat d'Alumnat que doni impuls i cohesió al conjunt de serveis que la UAB posa a disposició de la seva comunitat; un Vicerectorat de Transformació Digital per agilitzar la necessària adaptació en aquest àmbit. Proposem, també, una cartera explícitament dedicada a Igualtat i Diversitat; a més de mantenir les que ja teníem fins ara de Sostenibilitat (ara amb economia), Política Lingüística i Comunicació. A la cartera de Comunicació la dotem d'un encàrrec addicional com és la Projecció Institucional.

Experiència de gestió descentralitzada. Les persones que formem part de la candidatura compartim un tret en comú: tenim experiència de gestió als departaments, facultats i Escola d'Enginyeria. Hem estat degans, ocupat càrrecs de vicedegans i vicedeganes a les facultats, de sotsdirector i sotsdirectora de l'Escola d'Enginyeria, hem ocupat direccions i secretaries de departaments, i hem estat coordinadors i coordinadores de titulació. Aquest és un element important perquè la docència es desenvolupa a les aules i als laboratoris, mentre que la recerca es realitza als departaments, als instituts i als centres de recerca. Som, per tant, un grup amb experiència de gestió precisament allà on es desenvolupa la docència i la recerca, que són els pilars de l'activitat universitària. Volem portar la proximitat que hem viscut en la gestió diària de cada centre a les estructures centrals i cohesionar així la comunitat que entre tots formem.

En les properes pàgines, detallem les nostres propostes per a la propera legislatura amb un objectiu últim que tots compartim, que és el d'assegurar que la docència i la recerca es desenvolupin en condicions òptimes. Aquest assegurament, però, s'ha de dur a terme alhora que superem amb èxit reptes de molt abast: (1) la transició normativa que es deriva de la LOSU i dels nous Estatuts; (2) la complexitat creixent de la gestió diària de l'activitat universitària en un marc de competència creixent amb nous proveïdors de formació superior i en un context cada cop més

internacionalitzat; (3) la transició demogràfica que es deriva del procés de jubilacions del nostre personal i el proper impacte de la caiguda de la natalitat sobre la demanda d'estudis universitaris; (4) la necessitat de transformació digital derivada del canvi tecnològic accelerat; i (5) el repte de les noves demandes i necessitats socials a les que la universitat ha de donar resposta. La societat canvia i la Universitat necessita respondre a aquestes necessitats, tant a nivell docent com de recerca i transferència.

El repte és majúscul, però tenim equip, tenim projecte, i tenim il·lusió i capacitat. Si hi afegim la vostra confiança, farem de la nostra UAB la millor universitat per a les PERSONES i per a la generació de CONEIXEMENT.

EL PROGRAMA

EIX 1. COMUNITAT I BENESTAR DE LES PERSONES

1. ALUMNAT I SERVEIS A LA COMUNITAT

Una de les principals raons de ser de les universitats és la formació del seu alumnat, ja sigui de grau o de postgrau. No és estrany, doncs, que ja en el preàmbul de la LOSU s'estableixi que l'alumnat ha de tenir un paper protagonista a la universitat. En aquest sentit, la LOSU encoratja el foment de la participació estudiantil en tots els serveis i aspectes que influeixen en la seva trajectòria acadèmica i vital. Cal promoure, doncs, la seva participació a tots els nivells de la vida universitària i també cal vetllar per la seva salut, tant física com emocional. Els diversos drets i deures estipulats per la LOSU han estat inclosos en els nous estatuts de la UAB. Ara bé, tots els col·lectius que conformen la nostra universitat són clau pel bon funcionament de la missió que té encomanada. Així doncs, una de les prioritats d'aquest vicerectorat serà la d'impulsar els serveis a la comunitat, necessaris pel seu benestar.

Visió

- Garantir el benestar i l'experiència acadèmica de l'alumnat: assegurant un entorn educatiu saludable i inclusiu que fomenti el seu benestar emocional, físic i social, així com proporcionar una experiència acadèmica rica i rellevant.
- Ser una universitat referent en el desenvolupament professional de l'alumnat i la seva integració en el món laboral.
- Ser una universitat capdavantera en el foment de la participació activa de l'alumnat en els processos de decisió i gestió de la universitat.
- Disposar d'una àmplia cartera de serveis universitaris eficaços, coordinats i coneguts pel conjunt de col·lectius, a l'abast de a tota la comunitat.

Objectius

- Assegurar que l'aprenentatge es troba en el centre de l'experiència de l'alumnat.
- Establir un sistema eficaç de tutorització per l'alumnat adaptat a les dinàmiques de cadascun dels diversos centres.

- Disposar d'un conjunt ampli d'activitats i d'informacions encaminades a millorar el benestar de l'alumnat vinculades, entre d'altres, a l'alimentació i l'esport.
- Eliminar barreres a l'aprenentatge sorgides de diferents circumstàncies o contextos d'acord al Disseny Universal per a l'Aprenentatge (DUA).
- Enfortir les activitats de participació estudiantil i de voluntariat i donar-les a conèixer.
- Revisar l'organització gerencial d'unitats i serveis per tal de donar resposta a les necessitats i deures de la comunitat.
- Donar visibilitat a la cartera de serveis a la comunitat disponible per a tots els collectius universitaris.
- Evitar la sobre-reglamentació simplificant normatives.

Propostes

1. Promoure l'accés a una alimentació variada arreu del campus. Revisar els concursos públics d'alimentació per tal d'ampliar l'oferta -tant a les cafeteries com a les màquines de *vending*- amb opcions que s'adeqüin a la salut de les persones (aliments sense gluten o sense lactosa) o a la seva tria personal (opcions vegetarianes o veganes, etc.).
2. Fomentar l'accés a una alimentació assequible per a tothom. Negociar amb els serveis de restauració la creació d'una opció de dinar (plat del dia) a preu assequible especial per a estudiants. Assegurar la presència de suficients espais on l'alumnat pugui menjar amb carmanyola (possibilitar escalfar el menjar i la posterior neteja). Assegurar la presència de suficients fonts d'aigua a tots els edificis de la UAB.
3. Promoure la pràctica de l'esport a l'alumnat: mantenir la política de tarifes reduïdes pels diferents collectius de la UAB, especialment per a l'alumnat, i revisar l'actual sistema de reserves.
4. Revisar el sistema de tutories a la UAB, establint un model adaptat per cada centre, amb un procés de revisió i actualització periòdica. En el cas dels estudiants de postgrau, especialment els de doctorat, fer un seguiment de la seva incorporació/integració a la UAB (particularment en el cas de l'alumnat internacional).
5. Realitzar una auditoria del DUA (Disseny Universal de l'Aprenentatge) a la UAB, per saber-ne la situació real actual i que serveixi com a base per un pla d'implantació progressiva als diferents graus.
6. Enfortir les activitats de participació estudiantil i de voluntariat, a través de la unitat dinamització comunitària i la Fundació Autònoma Solidària (FAS). Fer que el reconeixement acadèmic de crèdits associat aparegui de manera automàtica en el Suplement Europeu al Títol (SET).
7. Crear un únic document de codi ètic i de convivència comunitària UAB: Fusionar les "Normes de convivència de la Universitat Autònoma de Barcelona (Acord del

Consell de Govern de 16 de març de 2023)” amb el Codi Ètic (Acord del Consell de Govern de 12 de juliol de 2023) i obtenir un document d’obligada acceptació per tot el collectiu UAB.

8. Impulsar una campanya per fer de la UAB un espai de projecció cultural, promocionant les activitats culturals i del patrimoni del campus en les poblacions del nostre àmbit territorial i promoure la organització d’accions culturals conjuntes.
9. Elaborar un pla d’organització, funcions, i necessitats de les Biblioteques de la UAB per reforçar el seu paper cabdal en la vida acadèmica de la universitat, treballant estretament amb l’àrea de recerca.
10. Enfortir la comunicació del conjunt de Serveis a la Comunitat a disposició de tots els collectius de la UAB (Servei de llengües, Servei de Psicologia i Logopèdia, Servei assistencial de salut...) i creació sinèrgies entre ells per tal de millorar l’experiència Campus UAB.

2. IGUALTAT I DIVERSITAT

Aquesta candidatura situa la Igualtat i la Diversitat com a elements cabdals de la vida i experiència universitàries. Per això, concep aquesta política des d’un status de vicerectorat i no menor. A més, entenem ambdues d’una manera àmplia i interseccional. Per aquestes raons, l’objectiu és treballar conjuntament des del’àrea d’Igualtat i Diversitat, la d’Alumnat i Serveis a la Comunitat i des de l’àmbit de la política lingüística.

Efectivament, el primer paràgraf de la LOSU menciona la igualtat d’oportunitats com a element cabdal de la vida universitària: *“De la Universidad, y del sistema educativo en su conjunto, depende la educación avanzada de las personas, y lo que ello conlleva con relación a la igualdad de oportunidades para todas”* (pàg. 43267). Més endavant en el preàmbul s’hi diu: *“La construcción de una Universidad equitativa impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso. A su vez, la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos y a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones. En materia de accesibilidad las universidades deben garantizar a personas con discapacidad un acceso universal a los edificios y sus entornos físicos y virtuales, así como al proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación”* (pàg. 43271).

La UAB ha estat, és, i vol continuar sent una universitat capdavantera en les polítiques d'igualtat de gènere, drets LGTBI i diversitat funcional. Això es reflecteix en la creació de l'Observatori per a la Igualtat el 2005; l'execució del que ha estat ja el *IV Pla per a la igualtat de gènere*, la definició del *Segon Pla d'acció sobre discapacitat i inclusió de la UAB* per a 2018-2023 (II PAD); la nova creació del *Protocol d'ajustos curriculars per a l'alumnat amb necessitats específiques de suport educatiu* (NESE); i el *Pla d'igualtat de gènere en matèria laboral* (I PIGML, 2024-2030).

La conscienciació i l'educació aportada per les polítiques actives d'igualtat i diversitat han fet que la comunitat UAB sigui, amb raó i coneixement, extremadament exigent davant de casos d'assetjament sexual i d'abús de poder. En els darrers anys, les denúncies d'abusos i assetjaments han comportat apertures d'expedients disciplinaris interns i denúncies penals que han donat lloc, entre d'altres i per primer cop, a inhabilitacions de durada variable en funció dels casos. Ara bé tot i aquestes accions i èxits, la nostra comunitat ens demana ser encara més curosos i efectius. La política a la UAB davant de situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i situacions de discriminació ha d'esser ràpida, justa i efectiva per generar un sentiment de confiança en la institució per part de tots els col·lectius que en formem part.

L'aplicació de la LOSU ens obliga, a més, a incorporar unitats bàsiques d'igualtat i diversitat en virtut de l'article 43 (pàg. 43296). Hem d'aprofitar el nou mandat normatiu, i l'àmplia experiència acumulada a partir del PIUNE com a servei d'inclusió de la UAB fins ara, per integrar aquestes unitats dins les estructures bàsiques de la UAB, tot generant un punt d'inflexió positiu en el tractament dels cada vegada més nombrosos casos de malalties i trastorns de salut mental.

Visió

Fer de la UAB un referent en:

- La lluita contra situacions d'abús i conductes sexuals inapropiades, com l'assetjament, alhora que vetlla pel dret a l'honor de totes les persones.
- La lluita contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques i les discriminacions.
- La conciliació de la vida personal i la vida acadèmica/laboral i les (auto)cures.
- La inclusió de les persones amb necessitats específiques de suport educatiu.

Objectius

- Lluitar contra l'assetjament sexual:
 - Establir una cultura DCR: Discreció, Confiança i Responsabilitat.

- Millorar el coneixement i les actuacions de prevenció i reparació en casos d'assetjament, amb assessorament d'un/a lletrat/da.
 - Crear un entorn de confiança i de resposta ràpida, amb un acompanyament a la víctima.
 - Vetllar pel dret a l'honor de totes les persones
- Evitar la discriminació de gènere:
 - Diagnosticar i esmenar situacions de gènere infra-representat.
- Fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal i la vida acadèmica/laboral, i les (auto)cures.
- Diversitat i foment de la inclusió:
 - Revisar els protocols d'identificació i actuació, especialment davant trastorns de salut mental.

Propostes

1. Aprovar un document de Promoció de la cultura i polítiques d'igualtat de gènere per prevenir situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions. Aquest document s'aplicarà a tota la comunitat universitària i inclourà una declaració sobre l'honor on es manifesti no haver estat implicat anteriorment en cap cas d'assetjament sexual, discriminació de gènere o abús de poder.
2. Desplegar una formació introductòria, obligatòria per qualsevol persona que treballi o estudiï a la UAB, per garantir el coneixement de les polítiques d'igualtat de gènere, saber identificar i fer front a situacions d'assetjament, conductes sexuals inapropiades i discriminacions.
3. Donar a conèixer el servei d'acollida, la unitat de psicogènere, i el Protocol de canvi de nom sentit, eines encara poc conegudes.
4. Implementar programes de formació i sensibilització sobre els valors de la Discreció, la Confiança i la Responsabilitat per a tot el personal i alumnat de la UAB.
5. Actualitzar els protocols existents per garantir que siguin clars, accessibles i fàcils d'utilitzar; i estableixin diferents nivells d'actuació ràpida i coordinada, per tal de donar una resposta a la persona afectada en 24/48 hores.
6. Lluitar contra les violències masclistes i LGTBI-fòbiques i les discriminacions dins del Campus.
7. Incorporar a la unitat d'igualtat el suport d'un/a lletrat/da especialitzat/da en temes de gènere.
8. Aprovar un protocol de reinserció de les persones inhabilitades per assetjament sexual o abús de poder, comú per a tota la UAB, que garanteixi la normalitat.

9. Establir una comissió de seguiment independent que supervisi la posada en marxa de totes les mesures proposades, assegurant-ne l'eficàcia i suggerint, quan s'escaigui, els ajustos necessaris.
10. Defensar el dret a l'honor en cas d'acusacions falses.
11. Implementar iniciatives de reclutament actiu per promoure oportunitats per al gènere infra-representat i els col·lectius vulnerables, tant en PDI com en PTGAS.
12. Fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal i les cures amb la vida acadèmica/laboral, mitjançant solucions de flexibilitat, dotant de recursos i serveis, així com preveient la incorporació de personal que pugui dur a terme les tasques.
13. Assessorar, acompanyar i reconèixer la tasca del PDI i del PTGAS en la implementació d'adaptacions de diversitat.
14. Revisar la dotació i perfils dels professionals de la unitat per assegurar l'èxit acadèmic dels estudiants amb necessitats diverses.
15. Analitzar els resultats acadèmics i professionals de l'alumnat tutoritzat per la unitat en els últims 10 anys, per identificar-ne àrees de millora en els nostres serveis.
16. Garantir l'efectivitat dels esforços realitzats mitjançant seguiment i avaluació de resultats i fer els reajustaments pertinents, si calen. Abordar de forma especial l'impacte creixent associat a trastorns de salut mental.
17. Organitzar unes Jornades d'Orientació Universitària anuals amb el Departament de Recerca i Universitats i l'ICE, enfocades en alumnes amb necessitats educatives específiques per oferir suport en la selecció de titulacions segons les seves limitacions o necessitats.
18. Incloure dins de l'estand al Saló de l'Ensenyament un espai dedicat a l'orientació d'alumnes amb necessitats educatives específiques.
19. Col·laborar amb els grups de recerca de la UAB per crear recursos educatius com estudis de cas, vídeos i guies que abordin situacions reals d'inclusió i discriminació, per educar la comunitat universitària.
20. Establir noves aliances amb empreses líder en inclusió per crear oportunitats laborals i programes de pràctiques específicament dissenyats per a estudiants amb diversitat funcional, fomentant una integració autèntica i significativa al món laboral.

3. POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Som una universitat pública compromesa amb el territori i amb la llengua catalana, ahora que som una universitat del món. El nostre entorn sociolingüístic experimenta canvis constants, a causa de processos de mobilitat demogràfica,

d'internacionalització, de transformacions digitals i de modificacions en els hàbits comunicatius, entre d'altres. La política lingüística ha de ser un àmbit que vetlli per la seguretat, la transparència i la sostenibilitat lingüística; on es vetlli pels drets i deures lingüístics de les persones i per l'ús, la renovació i la difusió de la llengua catalana. Alhora, la política lingüística ha de ser dinàmica, proactiva i experimental; ha de poder donar resposta als nous reptes lingüístics que emergeixin, i fer que la UAB sigui un lloc provocador de noves experiències lingüístiques.

Tant dins el sistema universitari català, com en l'àmbit universitari estatal i internacional, la UAB ha estat líder i referent en qüestions de política lingüística. Disposem d'un ampli equip multidisciplinari de persones expertes, tant al Servei de llengües, com a les facultats i departaments, com a les institucions culturals i lingüístics vinculades. Som, a més, una universitat que treballa en xarxa en diferents contextos com els de la Comissió de Política Lingüística de la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya; la Comissió Interuniversitària de Formació i Acreditació Lingüístiques de Catalunya (CIFALC); el programa INTERLINGUA del Departament d'Universitats i Recerca; el *Pla d'enfortiment de la llengua catalana en el sistema universitari i de recerca de Catalunya*; l'Institut Ramon Llull; la Xarxa Vives; ECIU University; i el programa Erasmus+; entre d'altres. Ens cal fer valdre tots aquests recursos perquè la política lingüística es basi en evidències científiques, respongui a les necessitats actuals i futures de la comunitat, i formi part de l'experiència transformadora universitària.

Visió

- Ser una universitat amb els recursos i eines necessaris per respondre als reptes lingüístics existents, i poder enfrontar reptes futurs.
- Ser una universitat capdavantera quant a l'ús, la renovació i la difusió de la llengua catalana arreu del territori i al món.
- Ser una institució de referència en la valoració, gestió i promoció de la diversitat lingüística.

Objectius

- Garantir els drets i deures lingüístics de la comunitat, i assegurar la transparència i la seguretat lingüística, vetllant per la correcta aplicació del marc legal de la política lingüística universitària, i el seu coneixement.
- Fomentar l'ús de la llengua catalana en àmbits deficitaris, d'impacte social i comunicatiu, i entre la població jove.

- Promoure el plurilingüisme sostenible en tots els àmbits de la universitat: és a dir, un plurilingüisme en el qual es valoren totes les llengües.
- Vetllar perquè la comunitat universitària tingui recursos per millorar les seves competències lingüístiques, tant en les llengües cooficials com en llengües globals.
- Fomentar la innovació i experimentació lingüística perquè la UAB sigui generadora de nous aprenentatges i usos lingüístics.
- Avançar en una perspectiva interseccional, igualitària i inclusiva dels usos i aprenentatges lingüístics per poder oferir solucions holístiques a reptes complexos, en col·laboració amb altres àmbits d'actuació.

Propostes

1. Desplegar el *Pla d'enfortiment de la llengua catalana en el sistema universitari i de recerca de Catalunya* i el *Pla d'increment de la docència en català* (PIDOC) de la UAB (en fase de redacció); anàlisi de l'impacte, en els indicadors sobre usos lingüístics a la docència de la UAB, de la nova manera d'informar sobre la llengua d'ensenyament en les guies docents.
2. Construir i desenvolupar el nou *Pla de llengües UAB* per al període 2026-2030.
3. Recolzar les facultats i titulacions en la redacció de plans de llengües pròpies, a partir del *Pla de llengües UAB* i d'altres recursos consensuats, per donar resposta a necessitats locals (acollida alumnat i visitants estrangers; competències lingüístiques del professorat i alumnat; divulgació de l'activitat investigadora i docent; foment de la divulgació de la recerca en català; promoció de l'ús del català en nous espais i formats de comunicació, etc.)
4. Visibilitzar i fomentar la diversitat lingüística de la comunitat universitària perquè sigui realment un actiu estratègic i identitari de la UAB; proporcionar formació en la gestió de la diversitat lingüística i cultural per al PDI i PTGAS.
5. Promocionar una cultura d'aprenentatge de llengües al llarg de la vida, i entre nous col·lectius, tot incidint en els prejudicis i estereotips pel que fa als usos i aprenentatges lingüístics.
6. Construir una comprensió interdisciplinària/holística de la llengua en la inclusió de les persones amb necessitats específiques de suport educatiu (NESE) i necessitats d'educació especial (NEE) que impliquen el llenguatge i la comunicació.
7. Assessorar i dotar recursos la comunicació inclusiva.

4. SOSTENIBILITAT

L'article 2 de la llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari, recull les funcions del sistema universitari. El punt 3 d'aquest article estableix: *"3. El ejercicio de las anteriores funciones tendrá como referente los derechos humanos y fundamentales, la memoria democrática, el fomento de la equidad e igualdad, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible."* Per la seva part, l'article 56 que recull la programació i el sistema de finançament, en l'apartat a del punt 3 es refereix del finançament estructural basal i es diu: *"Esta financiación deberá ser suficiente para la prestación de un servicio público y de calidad y para cubrir las necesidades plurianuales de gastos de personal, incluyendo los gastos de los planes plurianuales de estabilización de las plantillas, gastos corrientes en bienes y servicios y de inversiones reales, la investigación estructural y las inversiones para garantizar la sostenibilidad medioambiental de las universidades"*.

Aquests dos articles situen la sostenibilitat, la lluita contra el canvi climàtic i els valors relacionats amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) com a referents de les funcions de la universitat, i remarquen la necessitat d'un finançament que garanteixi la sostenibilitat mediambiental de les universitats. En aquesta direcció, el Consell de Govern de la UAB del 24 d'abril de 2024 va aprovar la *"Política Climàtica de la UAB i els seus compromisos"*, que dona continuïtat als diferents Plans de Campus Saludable i Sostenible desenvolupats anteriorment i que s'estructura en els Compromisos A-L als que fem referència en l'apartat de propostes.

Aquesta candidatura planteja reforçar i aprofundir en les polítiques i mesures prèviament aprovades, tenint en compte que el proper mandat (2025-2030) conclourà justament quan es culmini el període establert per l'Agenda 2030 de Nacions Unides. En aquest sentit, fem també nostre el compromís de treballar per garantir un futur més sostenible i saludable per a la societat en general, i la nostra comunitat en particular.

En aquest nou mandat, a més de fer el seguiment de les accions ja iniciades, es proposaran altres accions amb l'objectiu de millorar la sensibilització de la comunitat sobre els àmbits de la salut i la sostenibilitat, alhora que s'incentivarà la participació de la comunitat universitària en les diferents iniciatives programades, i es millorarà la qualitat de vida al campus.

Visió

- Garantir la sostenibilitat, el benestar i l'educació ambiental de la comunitat universitària.
- Fer un ús responsable i eficient dels recursos naturals i de l'energia.
- Promoure la sostenibilitat i la biodiversitat a través de la formació i la col·laboració amb altres agents del territori.

Objectius

- Millorar la salut i el benestar de la comunitat universitària.
- Reduir el consum energètic i d'aigua dels campus millorant-ne la gestió.
- Fomentar l'ús del transport sostenible dintre del Campus Bellaterra.
- Reduir la generació de residus i augmentar el reciclatge.
- Protegir i millorar la biodiversitat del campus.
- Fomentar l'educació sostenible en totes les àrees del coneixement.
- Establir col·laboracions per promoure la sostenibilitat a escala local i global .

Propostes

1. Promocionar hàbits de vida saludable a través de:
 - a. Programes de sensibilització sobre l'activitat física.
 - b. Cursos sobre nutrició i alimentació saludable.
 - c. Foment de pràctiques de salut mental.
2. Avançar cap a la sostenibilitat energètica mitjançant:
 - a. L'optimització dels sistemes de climatització i il·luminació.
 - b. La promoció de l'ús d'energies renovables ampliant la col·locació de plaques solars.
 - c. La creació d'un programa de monitoratge i estalvi d'energia.
3. Gestionar de forma més eficient l'ús de l'aigua mitjançant:
 - a. La instal·lació de dispositius d'estalvi d'aigua en lavabos, laboratoris i altres espais.
 - b. Un programa de monitoratge i detecció de fuites.
 - c. La posada en marxa de sistemes de recollida d'aigua de pluja.
4. Enfortir la mobilitat sostenible a partir de:
 - a. La creació de rutes per a bicicletes i la promoció d'un servei de bicicleta compartida.
 - b. La millora dels serveis de transport públic accessible als campus.
 - c. L'ampliació de les zones d'aparcament i de càrrega per a cotxes elèctrics, i la promoció del seu ús.

5. Reduir els residus que es generen a la UAB gràcies a:
 - a. Noves estacions de reciclatge en punts estratègics dels campus.
 - b. La reducció dels residus plàstics al campus.
 - c. Campanyes de conscienciació sobre la reducció de residus.
6. Fomentar l'educació per al desenvolupament sostenible a través de:
 - a. La incorporació de formació en transició ecològica, sostenibilitat i canvi climàtic tant en els estudis oficials com en els plans de formació interns actuals.
 - b. L'organització de tallers i seminaris sobre sostenibilitat i pràctiques sostenibles.
 - c. La recuperació i promoció d'espais naturals del campus.
 - d. La promoció de la recerca en tecnologies i pràctiques sostenibles.
7. Afavorir les col·laboracions i aliances amb entitats i organitzacions locals i internacionals en projectes de sostenibilitat.
8. Participar en xarxes i esdeveniments de sostenibilitat per compartir coneixements i experiències.
9. Establir programes d'intercanvi per a estudiants i investigadors en temàtiques de sostenibilitat.

5. ECONOMIA

Des de fa anys, les universitats, i en particular la UAB, pateixen dificultats econòmiques que no han estat resoltes. Per afrontar aquesta situació, hem de treballar conjuntament amb altres universitats per aconseguir el finançament necessari que ens permeti potenciar una recerca, docència i transferència de coneixement de màxima qualitat. A més, cal gestionar els recursos amb criteris d'eficàcia, eficiència i equitat.

És fonamental mantenir una relació fluida amb la Generalitat de Catalunya, ja que és necessari un compromís més gran en el finançament de la nostra universitat. Actualment, no disposem del finançament desitjat, i és crucial poder afrontar el futur sense l'ofec econòmic que hem patit en els darrers anys. Per això, treballarem amb constància i rigor per aconseguir un finançament just, adequat a la dimensió, singularitat i categoria de la nostra universitat. També lluitarem per fer realitat la previsió de la LOSU d'aconseguir un finançament mínim equivalent a l'1% del PIB per al sistema universitari.

A més de l'aportació de les administracions públiques, ens esforçarem per incrementar els recursos provinents de convenis de col·laboració amb empreses, la prestació de serveis i la formació continuada. En un marc de pressupost equilibrat, hem de vetllar per la continua reducció del dèficit de la UAB, continuant amb el pla

d'estabilització pressupostària sense comprometre els recursos imprescindibles per la docència, la recerca i el personal.

Atesos els sis anys dels nous mandats, el model de distribució del pressupost de funcionament requerirà d'actualitzacions i revisions adients per acompanyar les necessitats canviants d'un període tan ampli i un entorn tant dinàmic com el que ens toca viure. Treballarem de forma col·laborativa per flexibilitzar i agilitzar tots els processos tenint en compte les necessitats dels usuaris, i intentarem que els pagaments, ingressos, i retiments de comptes siguin el més operatius possible. Ho farem sempre de manera dialogant i amb rigor.

Visió

- Assolir de manera sostenible el finançament just i necessari per recolzar/sostenir una docència, recerca i transferència del coneixement de qualitat i amb impacte.
- Treballar amb un pressupost equilibrat sense deute pendent.
- Disposar d'un sistema de pagaments, ingressos i retiment de comptes àgil, flexible, i segur.

Objectius

- Fomentar l'eficàcia, l'eficiència i l'equitat en la gestió. Es tradueix en ser capaços d'assolir els nostres objectius en el termini previst; fer el millor ús dels recursos disponibles, i aplicar el principi de justícia i imparcialitat en: el tracte, la distribució de recursos i la igualtat d'oportunitats i drets entre les persones.
- Garantir la transparència i sostenibilitat dels comptes, portant a terme una gestió exemplar essent curosos, clars i transparents.
- Assolir l'equilibri i l'estabilitat financera, aconseguint estabilitzar els comptes sense deixar de fer front a les nostres obligacions al llarg del temps.

Propostes

1. Simplificar els processos administratius per tal d'agilitzar la gestió.
2. Promoure l'ús de noves tecnologies per a la gestió econòmica, la qual cosa pot ajudar a millorar l'eficiència i la transparència.
3. Racionalitzar les despeses flexibilitzant i agilitzant les compres pel que fa als proveïdors i al mètode de pagament.
4. Mantenir actualitzat el model de distribució de pressupost de finançament per fer front a les circumstàncies de cada moment.

5. Satisfer les necessitats dels centres i dels responsables dels projectes amb la política de romanents d'acord amb la llei i amb la situació de la UAB.
6. Establir clarament les prioritats de les assignacions de recursos tenint en compte els objectius de la nostra institució, que inclouen el '*Pla de Sostenibilitat i Salut*', i les prioritats estratègiques acordades amb els centres.
7. Integrar els principis de sostenibilitat en totes les línies d'acció econòmica, assegurant que les decisions financeres també contribueixen a la sostenibilitat ambiental i social.
8. Elaborar una planificació econòmica i pressupostària que permeti assolir els objectius de docència, recerca i transferència de coneixement.
9. Promoure la traçabilitat dels ingressos i les despeses a nivell de tota la Universitat.
10. Identificar de manera clara els centres i organismes de decisió des dels que s'han de rendir els comptes.
11. Retre comptes amb rigor i transparència, col·laborant en la seva auditoria.
12. Negociar amb la Generalitat el finançament que rep la Universitat Autònoma de Barcelona, atenent a la seva dimensió, singularitat i categoria.
13. Analitzar els preus i serveis oferts, i modificar-los si cal.
14. Ser proactius en la captació de noves fonts de finançament.
15. Continuar treballant en el *Pla d'Estabilització Pressupostària*.

EIX 2. CONEIXEMENT I IMPACTE SOCIAL

6. POLÍTICA DE PERSONAL ACADÈMIC

La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) es troba davant d'una sèrie de reptes acadèmics i estructurals que cal afrontar amb una visió estratègica i un marc d'actuació clar. En aquest context, es fa necessari definir directrius de política acadèmica que ens permetin adaptar-nos a un conjunt de canvis i noves exigències. Volem que aquest procés es dugui a terme de manera sinèrgica, amb la col·laboració de tots els estaments de la nostra universitat, creant línies d'actuació consensuades que promoguin dinàmiques de renovació interna.

Actualment, ens trobem davant de diversos reptes que afecten directament el nostre sistema acadèmic: la davallada de la població en edat acadèmica, la renovació en el sistema d'avaluació de la recerca, la irrupció de la intel·ligència artificial en els àmbits de la docència i la recerca, i la formació continuada orientada al conjunt de la societat.

Per tal d'afavorir una ràpida adaptació als nous escenaris i, alhora, combatre el sentiment de cansament i burocratització excessiva identificat en àmplies parts de la comunitat acadèmica, proposem les següents línies estratègiques d'actuació:

- ✓ La revisió del Model de Dedicació Acadèmica, posant èmfasi en valorar aquells docents que contribueixen a la recerca, la transferència, la innovació, la gestió, la qualitat de vida de la comunitat universitària i el progrés de la societat.
- ✓ La definició, conjuntament amb Departaments, Centres i l'Equip de Govern, d'un Marc Estratègic de necessitats futures en perfils docents i investigadors, tant intra com interdisciplinaris, que permetin abordar els reptes actuals i futurs, complementant l'actual política de reposició per àrees de coneixement.
- ✓ Acompanyar el professorat en el procés de transformació digital, que impactarà tant en les metodologies docents i d'avaluació com en la gestió de les plantilles dels departaments. Aquest procés inclourà la simplificació i automatització del procés de creació de places, la gestió dels concursos i l'assignació docent.
- ✓ Reduir la càrrega administrativa associada a aquests processos per facilitar el treball tant del PDI com del PTGAS, especialment aquells que gestionen les plantilles donant suport a les direccions de departament.

- ✓ Preparar el relleu generacional de la UAB i establir una política d'atracció de talent en col·laboració amb el Vicerectorat de Recerca. Vetllar per la consolidació de les successives onades de professorat lector que s'han incorporat a la UAB en els darrers anys. Facilitar una ràpida adaptació del nou professorat que s'incorpori a partir d'ara.
- ✓ Renovar els processos i eines administratives, especialment en tot allò que fa referència a la contractació de personal docent no permanent i la gestió del pla docent, per facilitar les tasques dels equips de gestió i direcció departamental.

Visió

- Ser un referent com a universitat dinàmica, innovadora, i preparada per respondre a les necessitats de formació i recerca de la societat, amb una plantilla acadèmica adaptada als àmbits amb més demanda social tant en recerca com en la seva capacitat de proporcionar una educació de màxima qualitat al nostre alumnat.
- Disposar de les condicions laborals i tècniques adequades per tal que el PDI desenvolupi les tasques docents, de recerca, de transferència i de gestió en tot el seu potencial.
- Establir un sistema de valorització de les activitats docents que vagi més enllà de les de formació tradicional, reconeixent les tasques de formació continuada, voluntariat, projectes comunitaris, i iniciatives de sostenibilitat ambiental.
- Garantir la formació continuada del PDI i del PTGAS.
- Fomentar la col·laboració del nostre personal docent amb altres institucions acadèmiques, les empreses i les associacions professionals en la promoció de la recerca, la transferència i la innovació.

Objectius

- Recolzar amb recursos el desplegament de línies estratègiques definides de manera conjunta entre departaments, facultats i institució en el seu conjunt.
- Renovar les eines de gestió de la contractació i de la docència.
- Posar en valor la contribució del PDI en els àmbits docent, d'impacte social, i de transferència del coneixement, reconeixent la seva aportació en activitats:
 - Que milloren la qualitat de vida de la comunitat universitària i de la societat en general. Inclou tant les activitats de formació tradicionals, com com les de formació continuada; així com els programes de

voluntariat, projectes comunitaris, o iniciatives de sostenibilitat ambiental.

- Que augmenten la qualitat de l'ensenyament i de l'aprenentatge, com les d'innovació pedagògica, desenvolupament de nous programes d'estudis, i l'actualització de continguts.
 - Que generen transferència de coneixement mitjançant projectes que faciliten la col·laboració amb altres institucions acadèmiques, empreses, i entitats governamentals, i que promouen la innovació i la recerca.
- Estimular el desenvolupament professional recolzant activitats que promouen la formació continuada tant del PDI, com del PTGAS.

Propostes

1. Nou Marc Estratègic: definirem Programes Marc que estableixin els criteris i objectius principals dins de cada departament i centre per a la docència, la recerca i la transferència de coneixement. Aquest document, desenvolupat mitjançant la col·laboració entre les diferents parts, vol assegurar una alineació estratègica dels objectius de departaments, centres i institució en el seu conjunt. Es reservaran recursos per a la promoció de les línies estratègiques acordades, i es desenvoluparan criteris d'avaluació basats en els indicadors corresponents.
2. Model de Dedicació Acadèmica: inclourem al Model de Dedicació Acadèmica dels nous elements definits pels departaments i els centres en els respectius Programes Marc, que estaran vinculats, a més de les necessitats docents, a elements recerca, transferència i innovació docent i gestió, juntament amb a la formació continuada. Ampliarem així l'actual model de dedicació acadèmica, ara alineat fonamentalment amb les necessitats docents.
3. Renovació del programa de gestió del pla docent: dins del marc de transformació digital crearem noves eines de gestió que permetin la flexibilitat necessària per tal que cada departament en faci la gestió que necessiti (per departament, unitat, àrea de coneixement, o grups més específics).
4. Renovació dels programes de contractació de personal no permanent: crearem una nova eina de gestió que permetrà les administracions dels departaments estar, d'una banda, millor informades del procés i, de l'altra, tenir un millor control de la documentació associada als diferents processos. Aquesta eina haurà de simplificar el procés de confecció de plantilles i estarà adaptada a les diferents necessitats dels departaments en base a les seves especificitats.

5. Gestió de recursos: Els recursos disponibles actualment es reparteixen en base a uns criteris que no estimulen l'evolució del mapa formatiu i la adaptació als nous temps. Incorporarem nous criteris que permetran un grau més elevat de permeabilitat per recolzar aquelles unitats que més s'alineïn amb els Programes Marc definits conjuntament. Aquesta redistribució permetrà l'assignació d'una certa quantitat de recursos en forma de professorat o beques PIF per recolzar aquestes unitats.
 6. Microcredencials / Formació continuada: Definició d'una estratègia per a reduir l'impacte de la davallada de la població en edat acadèmica a través de la incorporació progressiva del PDI a un model de formació continuada. Per tal que aquesta transició sigui suau, caldrà anar incorporant, progressivament, formes de quantificació d'aquesta tasca dins del Model de Dedicació Acadèmica.
 7. Atracció de Talent: Desenvoluparem una estratègia integral d'atracció de talent tant a nivell nacional com internacional per adaptar-nos als nous escenaris de recerca generats, entre d'altres, per la intel·ligència artificial, el *big data* o la crisi climàtica. Aquesta estratègia no estarà limitada a la docència, sinó que també inclourà la recerca, la transferència i la innovació. Inclourà incentius per a la contractació de professorat visitant, programes de beques per a investigadors postdoctorals, i col·laboracions amb institucions de prestigi que afavoreixin la millora de l'impacte de la UAB, tenint present una definició d'impacte àmplia i inclusiva (tal i com està definida en els objectius d'aquest apartat).
-

7. RECERCA

Tradicionalment, la universitat ha estat un dels principals focus de creació i difusió de coneixement en les diferents àrees del saber. Avui la recerca és un element essencial per una universitat moderna. D'ella se'n beneficia l'alumnat, que rep uns coneixements actualitzats i punters en cada àrea i pot gaudir d'oportunitats d'incorporar-se a equips d'investigació punters. També se'n beneficia la societat, tant per les aplicacions del coneixement obtingut com per l'impuls al desenvolupament i la creació de llocs de treball. I se'n beneficia, finalment, la pròpia universitat que la genera. És per això que el desenvolupament d'una recerca de qualitat és una obligació tant de la universitat com a institució com de tot el personal acadèmic.

La LOSU en el seu article 11 estableix clarament aquestes obligacions i remarca la necessitat d'una recerca multidisciplinària i transversal. La universitat ha d'estar compromesa en millorar les estructures de suport actuals, fent-les més eficients,

amb més capacitat i simplificant tots els processos. Hem de vetllar per a que les tasques de gestió se simplifiquin i no sobrecarreguin el personal ni als investigadors que se n'encarreguen als departaments, instituts o als serveis centrals.

La recerca ha de ser comunicada en àmbits específics però també divulgada, explicada i transferida a la societat, que ha de ser partícip i no només receptora final de les activitats de recerca. La publicació i disponibilitat de dades de recerca en accés obert, la divulgació pública dels resultats a través de canals que arribin de forma efectiva a la societat i la participació de la societat en la recerca són reptes que hem de saber afrontar. La transferència de coneixements a la indústria és clau.

Un punt essencial que necessàriament s'ha d'abordar és la jubilació en els propers anys d'una proporció molt alta del personal investigador que ocupa posicions de lideratge. Tal com indica la LOSU, hem de promoure el talent investigador jove i crear un marc que els permeti assolir posicions de lideratge. S'han de reforçar les accions per atraure talent. Les activitats de recerca, la seva multidisciplinarietat i la difusió de les mateixes han de ser elements importants en la captació i l'avaluació del PDI. Tal i com assenyala el Pla Estratègic (2018-2030) de la UAB hem d'avançar cap a un nou model de captació, retenció i dinamització de talent en els equips de PDI.

La internacionalització és un dels punts clau. La UAB té capacitat de lideratge internacional en molts àmbits, però cal impulsar totes les estructures de suport relacionades amb projectes internacionals i la internacionalització. Hem d'afavorir i estimular el lideratge en convocatòries internacionals, acompanyant els investigadors en tot el procés de sol·licitud i desenvolupament.

No podem oblidar els estudiants, tant de grau com de postgrau. Gran part de la recerca és executada finalment per estudiants en màsters o en programes de doctorat, sense ells, el nostre model de recerca no existiria. Cal vetllar per a que puguin realitzar les seves tasques en condicions adequades disposant dels medis necessaris, lliure de qualsevol mena de discriminació i en un ambient enriquidor intel·lectualment. Cal establir polítiques de promoció de la recerca entre els estudiants de grau que fomentin les vocacions científiques.

Caldran recursos per emprendre aquestes accions. La LOSU inclou una obligació de dedicar no menys del 5% del pressupost de cada universitat a programes propis. Aquest és una eina nova que haurem de saber aplicar. Per últim, s'ha d'establir una comunicació més fluida entre tots els membres de la comunitat universitària que participem en la recerca, ens hem d'escoltar més si volem millorar les condicions de treball i la nostra eficiència.

Visió

- Crear un marc per al desenvolupament d'una recerca d'excel·lència, compromesa amb el territori, referent internacional i que permeti la renovació generacional i l'atracció de talent.
- Adaptar les estructures de suport i gestió de la recerca cap a sistemes més simples, eficients i transparents.
- Crear una cultura de comunicació, disseminació i divulgació de la recerca en tots els àmbits, tant interns com externs, que fomenti la participació ciutadana.
- Disposar de mecanismes àgils de transferència i innovació de la recerca universitària per ser actors principals en la satisfacció de les necessitats socials i culturals del país.

Objectius

- Establir de forma col·laborativa amb departaments, centres i instituts propis les estratègies i prioritats de la UAB en l'àmbit de la recerca pels propers anys.
- Adaptar l'organització de les estructures de gestió a les necessitats i prioritats establertes.
- Impulsar la recerca de qualitat, transversal, multidisciplinària i internacionalitzada, en harmonia amb el compromís que implica ser una universitat del territori de parla catalana.
- Disposar de mecanismes àgils per incorporar la innovació en la recerca i la transferència.
- Enfortir les estructures i els serveis de suport a la recerca propis de la universitat.
- Facilitar el relleu generacional impulsant el talent investigador jove.
- Fomentar les vocacions científiques.
- Impulsar la comunicació de la recerca a la societat i la seva participació en la recerca feta a la UAB.

Propostes

1. Elaboració d'un Pla Estratègic de Recerca de la UAB que integri les diferents àrees de coneixement, departaments, instituts i centres de recerca i els serveis científico-tècnics.
2. Establir un calendari periòdic de reunions amb els diferents actors de la recerca a la UAB (serveis científico-tècnics, departaments, instituts i centres de recerca, SGRs) per a fer el seguiment de les necessitats i actuacions realitzades.

3. Elaborar un pla d'organització, funcions i necessitats de les estructures de gestió i suport a la recerca.
4. Elaborar un pla d'organització, funcions i necessitats dels serveis científico-tècnics amb especial consideració dels aspectes relacionats amb el personal i el manteniment d'equipaments i infraestructures.
5. Elaborar un pla estratègic i de promoció i difusió de les activitats dels Laboratoris de Prestació de serveis
6. Mantenir i incentivar els aspectes relacionats amb la recerca en el Model de Dedicació Acadèmica.
7. Incentivar l'atracció de Talent a la UAB través de les convocatòries '*Ramón y Cajal*', '*Juan de la Cierva*', '*ATRAE*', etc. per part dels departaments i instituts, establint alhora un marc més favorable d'atracció de talent actualment a l'estranger o en el sector privat.
8. Crear un programa d'incentius i promoció del talent investigador jove, impulsant les convocatòries de projectes "UAB Starting Grant" per a joves investigadors i el programa de beques pre-doctorals de la UAB.
9. Promocionar els programes d'igualtat en l'àmbit de recerca.
10. Atorgar reduccions addicionals en el model de dedicació acadèmica per als joves investigadors que sol·licitin i obtinguin projectes nacionals o internacionals en posicions de lideratge.
11. Programar cursos de formació en la sol·licitud de projectes nacionals i internacionals (AEI, ERC, etc.).
12. Fomentar la recerca multidisciplinària mitjançant les Jornades de Recerca de la UAB, creant un programa per generar sinèrgies entre els equips de recerca dins de la universitat i establint xarxes interdisciplinàries, tant internes com amb altres institucions.
13. Promoure la difusió de les activitats de recerca, juntament amb els vicerektorats de Transferència, i de Comunicació i Projecció Institucional.
14. Impulsar la internacionalització mitjançant ajuts per a l'elaboració de propostes de projectes i xarxes internacionals liderades per la UAB i l'enfortiment de l'Oficina de Projectes Internacionals.
15. Fomentar l'esperit i les vocacions científiques mitjançant jornades d'orientació per àmbits adreçades a l'alumnat, la creació de premis als TFG i TFM que siguin exemples destacats de recerca en cada àrea, i la promoció d'activitats de divulgació científica dirigides a l'alumnat.
16. Promoure l'accés a la ciència, la ciència oberta i la ciència ciutadana mitjançant el Portal Ciència Oberta UAB, impulsant canals de divulgació de la recerca en accés obert, fomentant la presència dels resultats científics en mitjans de comunicació locals, creant repositoris públics de dades obtingudes en

projectes de recerca, i potenciant la participació ciutadana en la recerca feta a la UAB.

17. Establir una estratègia d'impuls a la transferència de resultats de recerca.
 18. Recolzar l'equiparació de les condicions laborals i salarials de totes les beques predoctorals que es financen amb fons públics (FPU, Joan Oró, FIS-DUR).
 19. Definir unes recomanacions, o codi de bones pràctiques, que vetlli per tal que l'alumnat de doctorat tingui accés a un espai digne de treball i mitjans suficients per dur a terme la seva Tesi Doctoral.
-

8. POLÍTICA ACADÈMICA (I): FORMACIÓ OFICIAL

La Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) es posiciona de manera consistent entre les millors universitats, tant a nivell nacional com internacional, en els diversos rànquings d'excel·lència universitària, especialment en titulacions dels àmbits de les arts i humanitats, les ciències socials i les ciències de la vida. A tall d'exemple, en el *QS World University Rankings 2025* la UAB se situa en la posició 175 del món en reputació acadèmica i en la posició 472 en l'indicador de resultats en l'ocupació. És important millorar aquestes posicions, però també ho ha de ser la nostra relació amb el territori i amb institucions educatives d'arreu. Per tant, és imprescindible aconseguir que els resultats de la nostra tasca reverteixin més en el territori, sense oblidar que també cal formar persones capaces per treballar i interactuar en un món globalitzat i tecnificat.

En el camp de la política acadèmica, l'excel·lència i la millora constant s'aconsegueixen quan el mapa de titulacions (a) permet donar resposta a les necessitats del mercat laboral (nacional i internacional), als interessos de les persones que volen formar-se i als compromisos socials que té la universitat amb el territori; (b) inclou diversitats de formats i arquitectures d'estudi (docència presencial i en línia, metodologies híbrides, programes duals, dobles titulacions, graus amb itineraris oberts, etc.), d'objectius formatius (formació de caire professionalitzador, formació d'especialització, formació interdisciplinària, formació orientada a la recerca) i de models de dedicació (dedicació a temps complet o parcial; horaris de matí i/o tarda, etc.); (c) ofereix programes acadèmics amb recorreguts successius; (d) està integrat per propostes formatives que impulsen metodologies docents i d'avaluació actives i innovadores que integren l'ús de la tecnologia i tenen en compte tant la internacionalització dels estudis com la formació en i per al territori; (e) genera processos de gestió assumibles, tant pel PDI com pel PTGAS, que eviten la duplictat de tasques, optimitzen els recursos

materials dels quals es disposa i permeten tant als equips docents com als equips del PTGAS treballar en condicions dignes i saludables; (f) atrau l'interès tant del públic nacional com de l'internacional i es dota de processos de captació d'estudiants i sistemes de finançament dels estudis que garanteixin l'accés universal a l'ensenyament universitari de qualitat.

Alguns d'aquests aspectes queden recollits en l'article 9 de la LOSU sobre *Títulos Universitarios*, especialment els punts 3 i 8, però la seva articulació ha de ser un tret distintiu de la UAB i del seu segell de qualitat. La voluntat d'aconseguir un equilibri sostenible entre el deure de preservar i donar valor a la identitat catalana de la UAB i als drets lingüístics de l'alumnat amb la necessitat de promoure la internacionalització com a elements clau en els programes formatius també ha de ser un tret diferencial de la nostra institució. Aquests aspectes, en un moment de davallada demogràfica, ens han de fer seguir atraient nou alumnat amb talent, el qual ha de poder rebre una formació capdavantera que li garanteixi el seu accés al món laboral pel qual s'ha format.

Visió

- Gaudir d'un mapa de titulacions actualitzat que estigui alineat amb la recerca, amb les necessitats del territori i amb la societat del coneixement global.
- Disposar d'una política acadèmica consensuada amb els departaments i les facultats, que tingui en compte les directrius que marca la LOSU, però que sigui flexible i permeti actualitzar de manera àgil i regular el mapa de titulacions amb els recursos i els mecanismes interns que hi hagi a l'abast en cada moment.
- Estar àmpliament connectada amb les pròpies estructures, amb el territori, amb altres universitats nacionals i internacionals per poder implicar un ample ventall d'agents en totes les vessants de la formació formal, però molt especialment en la relacionada amb la docència supervisada.
- Fruir d'una política eficient de gestió dels processos vinculats a la formació oficial, lliure de burocràcia innecessària, i curosa amb el benestar de les persones que se n'ocupen.
- Millorar la classificació de la UAB als rànquings internacionals des del respecte a la identitat pròpia com a universitat pública catalana.
- Enfortir la imatge de universitat per garantir tant la captació d'alumnat, dins i fora del territori català, com l'accés ràpid al món laboral del conjunt de les persones que es gradua a la UAB i el seu manteniment de l'ocupabilitat en llocs de treball dignes vinculats amb la formació rebuda.

Objectius

- Estimular l'excel·lència en tots els àmbits de la política acadèmica: oferta formativa, arquitectura de les titulacions, metodologies docents i d'avaluació, ús de les TIC, política lingüística, atenció a les diversitats, perspectiva de gènere, captació d'alumnat, inserció laboral, gestió dels processos, horaris i calendaris, benestar de les persones que treballen en aquest àmbit, benestar de l'alumnat, conciliació, etc.
- Actualitzar el mapa de titulacions, els formats formatius, les metodologies docents, els sistemes d'avaluació i els suports a la docència a partir d'una anàlisi acurada dels punts forts i febles de la situació actual, les necessitats del món laboral i la societat del coneixement i el diàleg amb les persones que formen part de la nostra comunitat (PDI, PTGAS i alumnat) .
- Recolzar la política acadèmica en processos participatius i en el diàleg amb les persones de la nostra comunitat.
- Incloure en la política acadèmica la col·laboració amb altres universitats (nacionals i internacionals), administracions, agents externs de política educativa, i amb el teixit empresarial, professional, cultural i artístic.
- Analitzar tots els processos i, juntament amb el vicerectorats de Qualitat Integral i de Transformació Digital, treballar de manera coordinada amb els departaments, les facultats, les gestions acadèmiques, els SIDs i els SLiPIs per millorar-ne la qualitat en termes d'eficiència, eficàcia i efectivitat, tenint en compte, en tot moment, el benestar de les persones.
- Donar visibilitat, en coordinació amb el Vicerectorat de Comunicació i Projecció Institucional, a les iniciatives acadèmiques i accions formatives que puguin revertir en el territori, atraure alumnat amb talent i millorar el perfil d'ocupabilitat del nostre alumnat.

Propostes

EL MAPA DE TITULACIONS

1. Diagnosi de la realitat actual. Elaboració d'un estudi multidisciplinari que ens permeti fer una anàlisi crítica del mapa de titulacions actual (impacte en el territori; relació oferta/necessitats del món laboral i la societat del coneixement; relació recerca/docència; relació cost/rendibilitat; tipologia i modalitat dels estudis; oferta formativa de la FUAB; competència; recursos necessaris per ampliar l'oferta, etc.) per prendre consciència de quins són els punts forts i distintius de la UAB i quins nínxols de possibilitats tenim per aconseguir que la UAB sigui capdavantera en nous àmbits d'estudi. El conjunt de la comunitat col·laborarà en l'estudi i els resultats es debateran de manera participativa i

serviran per marcar les línies d'actuació en termes de política acadèmica. Es tracta de saber què tenim i, com a comunitat, què volem arribar a tenir.

2. Disseny, creació i extinció de titulacions. Identificació, a partir de l'estudi, de quines han de ser les àrees estratègiques de la política acadèmica i valorar, tenint en compte els criteris fixats per la DGU per a la programació universitària del Sistema Universitari de Catalunya (SUC) i el procés PE03 del SIGQ de la UAB i els recursos disponibles, quines són les accions que cal emprendre:
 - 2a. Establiment de sinèrgies entre àrees i titulacions. Ampliació del nombre de graus combinats, de dobles titulacions, de titulacions dobles i conjuntes internacionals (i nacionals), de *minors*, i de noves titulacions de grau i màster construïdes a partir d'assignatures que formen part de titulacions que ja existeixen.
 - 2b. Creació de nous estudis. Promoció de línies/àrees que no estan cobertes, però que han de (a) servir per alinear la docència i la recerca, (b) tenir un impacte en el territori i (c) donar respostes a les necessitats canviants de la societat del coneixement.
 - 2c. Accions de captació per a titulacions amb poca demanda. Disseny i execució d'un pla d'actuació per captar un major nombre d'alumnat per a les titulacions que, segons l'estudi de diagnòstic de la realitat actual, cal mantenir en el mapa, però que no atrauen l'interès de l'alumnat.
 - 2d. Extinció de titulacions. Eliminació de les titulacions que, segons els resultats de l'estudi de diagnòstic de la realitat actual, no donen resposta a les necessitats del teixit empresarial i social, professional, cultural i artístic, ja sigui per reconvertir-les o per alliberar recursos per poder oferir titulacions en àrees de coneixement emergents.
3. Garantia d'itineraris de continuïtat en els estudis i creació de programes acadèmics de recorregut successiu (PARS). Configuració d'un mapa de titulacions de màster sostenible, però que pugui garantir, en totes les branques, la formació més enllà dels graus i el pont cap als programes de doctorat. Creació d'itineraris/assignatures que formen part de més d'un màster (veure punt 4) i oferir PARS, programes que permeten realitzar un grau i un màster de manera consecutiva.

LA PROGRAMACIÓ D'ASSIGNATURES

4. Foment de l'oferta d'assignatures optatives. Avançar cap a un sistema d'optativitat oberta per enriquir el catàleg d'optatives que pot escollir l'alumnat. Concentració progressiva de l'oferta d'assignatures optatives obertes a diferents graus en franges horàries comunes per facilitar l'assistència de l'alumnat dels diferents centres. Valoració de si cal ampliar l'oferta d'activitats formatives no programades en el pla d'estudis i realitzades, dins i fora de la UAB, que donen la possibilitat d'obtenir crèdits acadèmics reconeguts en els estudis de grau.

5. Diversificació raonada del format i del calendari de les assignatures. Promoció de la matriculació a temps parcial, anàlisi de l'efectivitat de la possible implementació de models mixtes presencials i en línia, i de models de titulacions duals, deslligar el model d'avaluació única de la presencialitat, etc.
6. Actualització de les metodologies docents. Implementació de metodologies docents innovadores, ajustades a cada disciplina, que promoguin la participació a l'aula i fomentin l'assistència presencial, alhora que garanteixen l'adquisició de coneixements i de competències acadèmiques i professionals a l'avantguarda de les necessitats socials i del teixit empresarial, professional, cultural i artístic. L'objectiu és posar l'aprenentatge al centre de l'experiència de l'alumnat.
7. Eliminació de la docència a cost zero. Tota docència que s'imparteix ha d'estar dotada de recursos, per tant, l'estudi ha de servir per determinar quines titulacions s'han de mantenir (i finançar) i quines s'han de modificar o extingir.

LES PRÀCTIQUES I EL TREBALL FINAL D'ESTUDIS(TFE)

8. Revisió i actualització de la normativa vigent. Anàlisi dels punts forts i els punts febles de l'actual organització de la docència supervisada per potenciar les bones pràctiques, millorar els processos que mostren punts febles i adaptar-la a les directrius establertes per la LOSU. Reconeixement del caràcter singular de la docència supervisada en titulacions de grau i màster professionalitzadores. Estudi de la viabilitat d'establir sistemes de supervisió compartida dels TFE per garantir-ne la seva interdisciplinarietat quan sigui necessari. Racionalització de l'organització dels tribunals d'avaluació dels TFE i reconeixement d'aquesta tasca en el pla docent del professorat.
9. Enfortiment i ampliació dels vincles amb el territori. Consolidació i de les xarxes d'empreses, institucions, organitzacions i centres educatius que poden oferir al nostre alumnat pràctiques professionals de qualitat alineades a donar resposta a les necessitats socials i del teixit empresarial, professional, cultural i artístic del territori. Expansió de les xarxes d'empreses, institucions, organitzacions i centres educatius que tenen la necessitat/voluntat d'acollir alumnes estrangers en pràctiques.
10. Enfortiment i ampliació dels vincles amb d'altres territoris. Consolidació i expansió dels diversos programes de pràctiques que impliquen algun tipus de mobilitat (DRAC, SICUE, ERASMUS+, Programa propi). Equilibri entre la mobilitat de l'alumnat propi i de l'alumnat que acollim. Implicació dels departaments en l'ampliació de centres de pràctiques a l'estranger.
11. Constitució de la UAB com a centre formador i com a entitat que sol·licita propostes ApS. Consolidació i expansió del nombre de titulacions que tenen docents que acullen alumnes de pràctiques a les seves aules. Consolidació i expansió del nombre de titulacions que ofereixen a l'alumnat la possibilitat de

realitzar pràctiques curriculars en estaments i/o serveis interns de la UAB. Creació d'un catàleg de serveis, estructures de gestió i assignatures docents en les quals es poden fer pràctiques curriculars, i des de quines titulacions. Creació d'un catàleg de tasques que es poden oferir com a propostes ApS de TFE que ajudin a agilitzar o millorar alguns processos de la gestió interna i que alhora esdevinguin propostes formatives per a l'alumnat.

12. Reconeixement d'excel·lència en els TFE. Ampliació dels àmbits en què l'alumnat pot rebre un reconeixement per l'excel·lència del seu TFE.

L'AVALUACIÓ

13. Revisió i actualització de la normativa actual. Valoració dels punts forts i els punts febles de la normativa actual i de la seva aplicació, en especial a la relativa a la transparència i comunicació dels criteris d'avaluació, la càrrega de treball, l'avaluació única, la reavaluació, les adaptacions a l'alumnat NESE, la burocratització de la gestió del procés, etc., per proposar mesures correctores allà on sigui necessari.
14. Diversificació dels models d'avaluació. Utilització d'eines d'avaluació continuada que siguin innovadores i es recolzin en les activitats participatives fetes a l'aula. Concentració en un sol grup de tot l'alumnat d'una assignatura que opta a l'avaluació única per garantir l'equitat en el procés de supervisió i avaluació i facilitar els processos de gestió i reconeixement de la tasca docent. Millora del suport tecnològic i pedagògic ofert al professorat i al PTGAS per gestionar l'avaluació.
15. Suport per aprofitar i/o mitigar l'impacte de la IA en l'avaluació. Recollida i publicació de bones pràctiques en les assignatures per aprofitar i/o mitigar l'impacte de la IA en l'avaluació. Accessibilitat a eines tecnològiques que permetin detectar l'ús de la IA en els treballs de l'alumnat. Creació d'un document informatiu adreçat a l'alumnat respecte com (i perquè cal) evitar un mal ús de la IA a l'hora d'elaborar les activitats que han de ser avaluades. Actualització de la normativa de l'avaluació per incorporar accions per minimitzar l'ús il·legítim de la IA.

L'INGRÉS I LES SORTIDES PROFESSIONALS

16. Flexibilització dels perfils d'accés a les titulacions. Consolidació i ampliació del reconeixement de crèdits per experiència laboral o formació anterior, permetent a les persones amb trajectòries professionals consolidades o amb competències adquirides fora de l'àmbit acadèmic tradicional accedir a titulacions universitàries. Creació de fórmules d'orientació i suport pedagògic a l'alumnat sense incrementar la càrrega de treball de les gestions acadèmiques i del PDI: (a) orientació i de suport pedagògic per ajudar a l'alumnat a identificar les titulacions més adequades segons els seus interessos i experiència professional/acadèmica per garantir l'èxit en els

estudis; (b) assessorament a l'alumnat en el moment de la matrícula i el primer any, especialment a l'alumnat en situació de risc i amb situacions de diversitat, sobre aspectes com ara la càrrega lectiva que pot assumir, la tipologia d'assignatures o el format d'estudi que és millor que triï en funció de les seves necessitats i situació personal.

17. Garantia de la universalització de l'accés a la universitat. Assumpció del compromís pedagògic i solidari envers una educació inclusiva que garanteixi l'accés igualitari a l'educació per a tot l'alumnat, independentment del seu context socioeconòmic o personal. Estudi de la viabilitat d'oferir cursos d'accés preparatoris per a persones sense les qualificacions acadèmiques tradicionals o que accedeixen a la universitat a través de proves d'accés específiques per a majors de 25, 40 o 45 anys. Adopció de mesures (increment de les beques finestreta, ampliació de llocs de treball a la UAB oferts a l'alumnat, flexibilització dels horaris i de l'arquitectura de les titulacions, creació de PARS, etc.) que facilitin aquesta inclusió. Establiment de campanyes de captació d'alumnat que trenquin explícitament amb creences discriminatòries vers les dones o el col·lectiu LGTBI+ i que causen biaixos de gènere en l'accés a certes titulacions. Per exemple, el 2022-2023 al Grau de Física s'hi van matricular 20 dones i 56 homes, i al Grau en Educació Infantil 128 dones i 7 homes.

LA COORDINACIÓ INSTITUCIONAL

18. Organització i simplificació de la burocratització dels processos de gestió
19. Coordinació del vicerectorat amb les gestions acadèmiques i les facultats a l'hora d'establir els calendaris administratius per evitar els solapaments de grans tasques de gestió en un mateix període. Racionalització dels processos de gestió per evitar la sobreesaturació de tasques administratives que ha de realitzar el PTGAS i el PDI relatives a l'organització i desenvolupament de les tasques docents i als processos claus del SGIQ. Millora del suport tecnològic i informatiu per facilitar i agilitzar la realització d'aquestes tasques.
20. Organització de jornades per compartir experiències. Planificació de sessions anuals dedicades a conèixer les propostes que s'impulsen des dels departaments i els centres relatives a les metodologies docents, als sistemes d'avaluació, a la integració de la tecnologia o les mesures per vetllar per a la inclusió amb l'objectiu de compartir bones pràctiques.
21. Promoció d'estades breus de mobilitat interna del PTGAS. Estudi de la possibilitat i viabilitat de facilitar que el PTGAS d'un centre, a petició pròpia i amb el vistiplau de la persona que li fa de cap, pugui exercir les seves tasques habituals en un altre centre durant un període breu, per tal de conèixer (i donar a conèixer) altres formes de gestió de les mateixes activitats relatives a l'organització i desenvolupament de les tasques docents i als processos claus del SGIQ.

9. POLÍTICA ACADÈMICA (II): FORMACIÓ PERMANENT I PRÒPIA

L'article 7 de la LOSU sobre *Títulos Universitarios* menciona en el seu punt 5 que *“La formación a lo largo de la vida podrá desarrollarse mediante distintas modalidades de enseñanza, incluidas microcredenciales, micromódulos u otros programas de corta duración”* (pàg. 43279). La LOSU reforça així el Real Decret 822/2021 pel que s'estableix l'organització dels ensenyaments universitaris i del procediment d'assegurament de la seva qualitat. En concret, l'article 37 del decret estableix que *“las universidades podrán impartir enseñanzas propias de menos de 15 ECTS que requieran o no titulación universitaria previa, en forma de microcredenciales o micromódulos, que permitan certificar resultados de aprendizaje ligados a actividades formativas de corta duración”*. L'operativa d'aquest impuls a la formació permanent és la publicada al «DOUE» número 243, de 27 de juny de 2022, que trasllada la recomanació del Consell d'Europa relativa a un enfocament europeu de les microcredencials per l'aprenentatge i l'ocupabilitat. D'aquí sorgeix el *Pla Europeu de Formació en Microcredencials* que comptarà amb finançament per al període 2023-2026 derivat del fons *Next Generation* de la Unió Europea. Es tracta d'un pla que obeeix als dictats de l'Agenda 2030 de desenvolupament sostenible que preveu una educació inclusiva, de qualitat i equitativa, així com la promoció d'oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida per a tothom.

Les microcredencials o micromòduls de curta durada (*Short Learning Programmes*), consistents en menys de 15 ECTS, estan adreçats a la requalificació i la reorientació professional, a l'adquisició de noves habilitats professionals, o simplement a la inserció laboral. Persegueixen satisfer les necessitats formatives personals, culturals i del teixit social i productiu. Es tracta doncs d'una formació breu, personalitzada, que reuneix els estàndards de qualitat acadèmica propis del sistema universitari, amb certificació digital reconeguda a nivell europeu. El pla de microcredencials de Catalunya preveu posar en marxa un cercador unificat de microcredencials. Alhora són una oportunitat per establir passarelles entre el sistema de formació acadèmic i el professional.

Les universitats en tant que centres de producció de coneixement adquiriran un protagonisme de primer ordre en l'àmbit de la formació i/o aprenentatge al llarg de la vida, perquè estan cridades a dissenyar i a implementar les microcredencials o programes de formació de curta durada adreçada a un públic general, amb o sense estudis superiors previs. L'objectiu fonamental és el d'oferir una formació competitiva, ajustada a les necessitats canviants del mercat laboral i a les transformacions i nous reptes de la societat.

Per aquest motiu, la formació continuada a la UAB ja no serà un complement formatiu més, sinó que ha de ser un dels principals reptes de la política acadèmica. Amb la Normativa Acadèmica aprovada el 12 de març de 2024 disposem del marc normatiu en el qual desenvolupar aquest àmbit. Les microcredencials ocuparan un lloc central en el proper sexenni al costat de l'oferta de Màsters, postgraus i cursos d'especialització; dels cursos en línia (MOOC); de la formació en gestió empresarial, de la *Summer School*, ECIU, i del programa "Universitat a l'Abast". Això comportarà, entre d'altres, la concreció i desplegament de totes les funcions de la redefinida *Escola de Formació Permanent*. En definitiva, en la seva condició de pols d'avantguarda en la formació i la innovació, les universitats en general, i la UAB en particular, hauran d'exercir un rol fonamental com a agents formatius de tota la població en el decurs de la vida, no només del col·lectiu en edat universitària. Hauran d'actuar en el marc d'un ecosistema educatiu més àgil i adaptatiu en col·laboració amb els agents socioeconòmics i les administracions públiques.

Visió

- Cobrir les necessitats de formació permanent al llarg de la vida.
- Donar resposta a les necessitats de formació del teixit productiu del territori.
- Contribuir a la transformació social mitjançant la generació de coneixement.

Objectiu

- Potenciar els ensenyaments propis de la UAB, amb especial èmfasi en els programes de formació continuada.
- Desplegar el Programa de Microcredencials de la UAB per assolir una àmplia oferta competitiva de microcredencials d'alta qualitat que s'ajusti als estàndards europeus d'acreditació (EUROPASS).
- Continuar impulsant les activitats universitàries de Mentoria, Aprenentatge i Servei (APiS), i Aprenentatge Basat en Reptes (ABRs).
- Augmentar la col·laboració docent amb altres universitats, associacions professionals, indústria i societat.

Propostes

1. Dur a terme accions de prospecció del mercat i d'intermediació laboral per tal de detectar les necessitats formatives de l'entorn territorial.

2. Crear una unitat específica dins l'Escola de Formació Permanent per al desenvolupament del pla de formació de curta durada al llarg de la vida, canalitzat a través del Programa de Microcredencials de la UAB.
 3. Impulsar modalitats diverses de microcredencials, mitjançant la distinció de diferents programes, alguns propis, com serien els de: (1) Microcredencial Acadèmica (MCA); (2) Microcredencial PTGAS (MCP); (3) Microcredencial de Formació Permanent (MCF); Microcredencial Junior (MCJ).
 4. Definir una figura tècnica de formació continuada per fer de promotora de les microcredencials, donar suport directe als centres, i assegurar la coordinació amb l'Escola de Formació Permanent.
 5. Incorporar el Consell Social, l'Institut de Ciències de l'Educació, i la Fundació UAB al Programa de Microcredencials de la UAB.
 6. Reconfigurar progressivament la formació en Màsters i postgraus propis tenint en compte la incorporació massiva dels programes formatius de curta durada.
 7. Establir col·laboracions amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).
 8. Unificar la gestió i catàleg d'activitats vinculades a la formació permanent (programa "Universitat a l'Abast", Espai Sant Pau Aules +55, aules d'extensió universitàries adreçades a la gent gran) com a mecanisme per potenciar la formació al llarg de la vida.
-

10. TRANSFERÈNCIA, EMPRENEDORIA I TERRITORI

La LOSU estableix que són funcions essencials de la universitat la contribució al benestar social, al progrés econòmic i a la cohesió de la societat i de l'entorn territorial (article 2, punt 2e), i la transferència i l'intercanvi de coneixement (article 2, punt 2g). Addicionalment, indica que la recerca universitària pot desenvolupar-se juntament amb altres organismes o administracions públiques, així com amb entitats i empreses públiques, privades i de economia social (article 11, punt 4).

Els 700 rectors i rectores assistents al *V Encuentro Internacional de Rectores Universia* celebrat a València, celebrat al maig del 2023, van signar un manifest en el que dues de les set prioritats establertes eren, d'una banda, conrear en el nostre alumnat competències innovadores i emprenedores que millorin la seva ocupabilitat i capacitat de donar resposta als principals reptes actuals i futurs; i, d'altra banda, augmentar la interdisciplinarietat de la recerca i fomentar la transferència i àmplia divulgació dels seus resultats en benefici de la societat. En el

manifest també es feia referència a implementar la col·laboració amb altres universitats, governs, indústria i societat en general.

L'informe de valoració de la universitat del Segle XXI fet per la *Fundación Conocimiento y Desarrollo, Informe CYD 2021/2022*, les dues prioritats estratègiques que destacaven al futur de la universitat són la millora de l'ocupabilitat i l'increment de la rellevància del coneixement generat per a la societat.

Recentment, Real Decret 678/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula l'acreditació estatal per l'accés als cossos docents universitaris i el règim dels concursos d'accés a places d'aquests cossos, posa en valor els mèrits per transferència de coneixement i experiència professional.

El *Times Higher Education World University Rankings 2024* ha experimentat un canvi metodològic important amb motiu de la seva 20a edició, en virtut del qual, entre d'altres coses, s'amplia la ponderació de les activitats de transferència del 2,5% al 4,0%.

Ja en clau interna, en el Pla Estratègic UAB 2030 hi ha sis línies estratègiques identificades, una de les quals és la responsabilitat en la transformació social mitjançant la generació i la transferència de coneixement.

En definitiva, des de múltiples perspectives hi ha una demanda creixent cap a la universitat en el sentit d'ampliar l'aportació que fem a la societat en termes de transferència i intercanvi de coneixement, i en termes d'innovació i impacte en la resolució dels reptes socioeconòmics i ambientals actuals i futurs.

Visió

- Disposar de mecanismes àgils i simplificats que facilitin la transferència i la innovació de la recerca universitària, fent de les universitats actors principals en la satisfacció de les necessitats socials i culturals del país.
- Articular relacions estables de col·laboració amb les administracions públiques i el sistema productiu d'acord amb l'entorn cultural, professional, científic, empresarial, social i territorial.
- Contribuir al benestar social, al progrés econòmic, a la sostenibilitat mediambiental, i a la cohesió de la societat i de l'entorn territorial.

Objectius

- Incrementar la transferència i divulgació de la investigació en benefici de la societat.
- Potenciar les competències emprenedores i innovadores del nostre alumnat.
- Millorar l'ocupabilitat del nostre alumnat.
- Estimular la col·laboració amb altres universitats, administracions públiques, indústria i l'entorn social i cultural, per tal de generar més valor per la societat de l'activitat universitària.

Propostes

1. Desenvolupar el model de reconeixement de la transferència de la UAB, alineat amb el nou model d'acreditació estatal per l'accés als cossos docents universitaris establert al Real Decret 678/2023, de 18 de juliol d'acord amb el qual *“Los criterios de evaluación de la actividad docente e investigadora y de la transferencia e intercambio del conocimiento deberán incorporar la interdisciplinariedad o multidisciplinariedad, la ciencia ciudadana, las aportaciones de relevancia local, el pluralismo lingüístico y el pluralismo científico, así como el acceso abierto a los resultados”*.
2. Impulsar les activitats d'emprenedoria continuant i reforçant el desplegament del Pla Estratègic d'Emprenedoria de la UAB (Acord 55/2023, de 12 de juliol, del Consell de Govern).
 - a. Promocionar la Fira de la Innovació de la UAB com a activitat singular d'emprenedoria i transferència.
 - b. Fer partícip al conjunt de la comunitat universitària de les activitats de transferència i empenedoria que es realitzen als centres.
 - c. Crear una agenda única d'activitats per tal de millorar-ne la coordinació i visibilitat.
3. Involucrar l'alumnat de totes les disciplines en activitats vinculades a l'emprenedoria i la innovació, aprofitant els recursos existents (UAB *Open Labs*, PRUAB, SCTs), així com a partir de l'oferta de microcredencials acadèmiques.
4. Consolidar i millorar els resultats d'inserció laboral del nostre alumnat. Establiment de noves relacions o de relacions més estretes amb les institucions públiques i el teixit empresarial, professional, cultural i artístic per facilitar la inserció laboral de l'alumnat quan es gradua. Col·laboració amb el vicerectorat d'Alumnat i Serveis a la Comunitat per oferir una bona orientació professional. Consolidar i millorar els serveis de la borsa de treball. Actualitzar periòdicament la informació de la qual disposa la borsa de treball per garantir que l'alumnat de totes les titulacions de la UAB reben un recolzament àgil.

5. Promoure la captació de recursos per les activitats de transferència i emprenedoria mitjançant acords amb el teixit productiu i administracions públiques, principalment de l'entorn territorial de la UAB.
6. Potenciar el suport tècnic, de gestió, i d'administració i serveis a la transferència del coneixement, amb l'objectiu d'impulsar la col·laboració UAB-PRUAB, i augmentar l'activitat en els àmbits de la transferència i l'emprenedoria, així com la seva visibilitat.
7. Impulsar una Unitat de Cultura Científica i Innovació, amb personal especialitzat, proactiva en la projecció, tant a la comunitat universitària com a la societat en general, del coneixement generat a la universitat, en coordinació amb els vicerectorats de Recerca, i de Comunicació i Projecció Institucional.
8. Enfortir el paper del Consell Social com a actor clau en les interrelacions i la cooperació de la universitat amb l'entorn cultural, professional, científic, empresarial, social i territorial, assumint, entre altres coses, el foment de les interrelacions entre el col·lectiu *Alumni* i les accions per a reforçar les activitats de formació al llarg de la vida.
9. Sistematitzar les 'Trobades *UAB Alumni*' involucrant els diferents centres de la UAB, junt amb el teixit social, administratiu i productiu de l'entorn de la UAB. Aquestes trobades han de permetre recollir les inquietuds i els interessos actuals dels titulats, així com posar-los en contacte amb els centres que poden aportar eines i solucions a aquestes necessitats. Les trobades han de girar entorn una temàtica prefixada i han de facilitar la interacció entre els seus participants. El resultat de les trobades permetrà incrementar la transferència de coneixement de la universitat cap a l'entorn mitjançant convenis de pràctiques i/o definint formació a mida de les necessitats detectades.
10. Revitalitzar el Campus Sabadell com a punt de trobada amb els futurs alumnes universitaris:
 - a. Reforçar el paper de l'ICE com a nexa de connexió amb l'alumnat preuniversitari.
 - b. Reforçar els lligams amb els centres d'ensenyament secundari del nostre entorn territorial i el seu paper com a prescriptors de la UAB.
 - c. Instrumentar mecanismes de detecció de talent jove per atraure els millors perfils del nostre entorn territorial.
11. Impulsar el Campus Sabadell com a seu d'una part important de la transferència del coneixement i la innovació que realitza i ha de realitzar la UAB en els propers anys. Potenciar-hi activitats que ja fem, però que poden rebre un impuls addicional aprofitant les sinèrgies derivades d'una localització conjunta i de la proximitat geogràfica que permet el Campus Sabadell amb el principal

nucli urbà del nostre entorn. En col·laboració amb l'Escola de Formació Permanent, potenciar en gran mesura les activitats de formació continuada.

12. Definir i implementar un pla d'acció per a reforçar la imatge de la UAB arreu del territori on hi té presència, en especial a les Unitats Docents Hospitalàries, i als Centres de recerca externs.

EIX 3. GOVERNANÇA I RESPONSABILITAT SOCIAL

11. POLÍTICA DE PERSONAL TÈCNIC, DE GESTIÓ I D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

En els darrers temps, i com a resultat d'una conjunció de factors que inclou l'escassetat de finançament, l'envelliment de les plantilles, els processos de gestió que cada cop més complexos i els problemes derivats de la inadequació de molts aspectes de la carrera professional, entre d'altres, és palpable una desafecció creixent en la comunitat.

El diagnòstic de la desafecció detectada apunta a diferents elements, entre els quals enumerem aquí els que ens heu transmès amb més intensitat:

- ✓ Desatenció i manca d'informació i de reconeixement.
- ✓ Lentitud en els tràmits vinculats a la gestió dels RRHH, amb especial esment de la cobertura de vacants i la cobertura de baixes laborals.
- ✓ Canvis organitzatius sense participació dels col·lectius afectats.
- ✓ Manca d'un sistema clar de promoció i carrera professional.
- ✓ Conciliació entre teletreball i rendiment.
- ✓ Manca de resolució eficaç de conflictes.

Sobre el conjunt d'aquests ítems voldríem fer quatre observacions. La primera és que aquesta agrupació sintetitza visions molt diverses, amb èmfasis en diferents elements. No tothom estarà d'acord en tot, però de les reunions mantingudes cap dels elements enumerats pot quedar exclòs de la política organitzativa i de gestió del PTGAS del proper mandat.

En segon lloc, reproduir aquests elements no significa que no s'hi estigui treballant ja actualment, però sí implica que cal seguir-hi treballant. A més a més, si els hem reproduït és perquè cal fer-los explícits com a primer pas d'un reconeixement formal de la institució de que cal atenció i esforç per millorar la situació de les persones que treballem a la UAB en totes les dimensions vinculades a la qualitat del lloc de treball. La qualitat del lloc de treball va de la mà amb la identificació del projecte comú d'UAB que volem, i va de la mà també amb el sentiment de pertinença a la institució. Per això és fonamental redreçar aquests elements d'insatisfacció identificats de manera molt transversal en el conjunt del col·lectiu PTGAS.

En tercer lloc, cal fer un reconeixement addicional. Si la UAB continua essent reconeguda com una institució capdavantera, és perquè el conjunt de persones que hi treballem no hem deixat de fer la nostra feina de la millor manera possible malgrat els moments de cansament i desmotivació, i malgrat el conjunt de situacions que hem identificat com a problemàtiques.

L'observació final és que recollim el sentir que els problemes creixents d'estrès i augment del nombre de baixes laborals són una conseqüència de la situació descrita.

Des de la perspectiva d'aquesta candidatura, la política de PTGAS no pot limitar-se a un únic vicerektorat (tradicionalment de PTGAS o d'Organització). Aquesta aproximació ha estat en el passat incapaç de resoldre els problemes i dificultats que hem anomenat anteriorment. Per això creiem que ha de tenir un component molt transversal. Molts dels vicerektorats que proposem –per exemple, el d'Igualtat i Diversitat, el de Transformació Digital, o el de Qualitat Integral, per anomenar-ne alguns– contemplen propostes i accions específiques per al PTGAS. Addicionalment, i d'acord amb els estatuts, les funcions (i) d'organització del serveis administratius i econòmics; (ii) de coordinació de l'administració dels altres serveis de la Universitat; i (iii) de direcció del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis s'encomanaran a la Gerència (a més de les Vicegerències corresponents, quan s'escaigui).

La nostra proposta és avançar cap a una governança més col·laborativa en la que s'afavoreixi el màxim possible la comunicació i l'intercanvi d'informació entre l'Equip de Govern i la Gerència, però també entre l'Equip de Govern i els serveis territorials, així com entre els serveis territorials i els serveis centrals. Pel que fa a les relacions amb la Junta i el Comitè d'Empresa del PTGAS, aquesta funció aniria associada a la cartera d'economia, atesa la presidència que ostenta de la Comissió d'Economia i Organització. Finalment, des del punt de vista de la definició de les polítiques que afecten el PTGAS, estructurarem un equip format per les persones responsables de les carteres de Secretaria General, Qualitat Integral, Transformació Digital, i Economia. Aquest equip serà l'encarregat de fer la interlocució amb la Gerència i les vicegerències que corresponguin segons la qüestió objecte d'anàlisi.

Visió

- Assegurar un entorn de treball basat en els principis clau de transparència, confiança, agilitat, igualtat d'oportunitats, inclusió i diversitat.
- Assegurar un entorn de treball on es compleixin els estàndards de seguretat laboral i salut ambiental, de conformitat amb les lleis i regulacions aplicables.

Objectius

- Disposar d'un model operatiu de carrera professional, que afavoreixi la promoció horitzontal i sigui acordat entre tots els col·lectius involucrats, per posteriorment iniciar-ne la seva implantació.
- Racionalitzar i optimitzar la distribució de funcions i processos de presa de decisió, millorant-ne la predictibilitat i la traçabilitat.
- Millorar la planificació de tasques redistribuint equitativament les càrregues de treball associades als canvis normatius.
- Establir línies directrius per a minimitzar els riscos psicosocials i els costos personals derivats de l'activitat laboral.
- Reforçar les polítiques de seguretat laboral i salut ambiental per garantir un entorn laboral segur i sostenible per tota la comunitat universitària.
- Potenciar el principi de confiança en les relacions verticals, així com el reconeixement del treball en equip.
- Reconèixer el capital humà de la UAB i millorar el benestar laboral de les persones treballadores.

Propostes

1. Definir de manera clara i operativa del model de carrera professional, tot clarificant la classificació de places i processos d'accés (catalogació única vs. catalogació doble).
2. Definir de manera clara i operativa els indicadors de la política de PTGAS. Atès que els propers mandats seran de sis anys, i per tant, més amplis que anteriorment, per cada proposta d'ajust o redefinició de les estructures de suport i de canvis organitzatius, caldrà definir indicadors actualitzats. Com a criteri general, definir indicadors d'acord amb els objectius a assolir, i no d'acord amb pràctiques pre-establertes.
3. Fer seguiment del Pla d'avaluació Psicosocial de la UAB 2022-2030, per tal d'avaluar el progrés en la detecció riscos psicosocials en els diferents àmbits de treball, així com clarificar les mesures preventives i correctores necessàries.
4. Avançar el màxim possible en la simplificació de processos per fer el treball més fàcil i àgil per a tothom.
5. Avaluar els resultats de la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA) des de la seva creació, i valorar una actualització dels mecanismes de seguiment dels casos i de la presa efectiva de decisions.

6. Millorar els canals de comunicació amb el conjunt del PTGAS per evitar situacions de desigualtat o greuge comparatiu. Avaluació de l'ús del Servei Opina per part del PTGAS i re-definició, si s'escau, dels mecanismes de comunicació d'incidències laborals per part del PTGAS.
7. Reduir del nombre de places sense cobrir (I): agilitzant els tràmits interns vinculats a la gestió integral dels recursos humans anticipant la cobertura de vacants esperades (per jubilació) i ampliant el sistema de *pool* (per cobrir vacants sobrevingudes i pics de feina).
8. Reduir nombre de places sense cobrir (II): recolzar el procés de renovació demogràfica del PTGAS amb mecanismes reforçats de difusió externa de l'oferta de places i captació de talent quan hi hagi manca de recursos interns.
9. Gestió estructural de RRHH: agilitzar els processos de reestructuració de la RLT per minimitzar situacions d'indefinició, i millorar la coordinació i efectivitat de les funcions i/o tasques assignades evitant encavalcaments.
10. Situar el PTGAS com a actiu clau, i també beneficiari principal, del procés de transformació digital, que ha de permetre la realització de la seva tasca de manera més efectiva i desenvolupant plenament les seves competències i talent (veure secció de Transformació Digital):
 - a. Programa d'Automatització per Burocràcia-ZERO.
 - b. Programa de Formació en Transformació Digital.
 - c. Consolidació i impuls renovat en l'àmbit del Govern de les Dades i la Transparència.
 - d. Reducció de barreres digitals i posada en valor de la tasca de les persones.
11. Impulsar la formació continuada del PTGAS, fent èmfasi en la formació i la millora del coneixement de caràcter eminentment pràctic.
12. Implementar una línia de Microcredencials PTGAS (MCP), pròpia de la UAB, que incorpori de manera més generalitzada el PTGAS en la seva pròpia formació mitjançant: la formació especialitzada; la transmissió de coneixement en un període d'intens relleu generacional ;i la difusió de bones pràctiques. Esperem reduir, així els costos de formació i adaptació que genera l'elevada rotació de PTGAS en algunes estructures.
13. Estudiar els mecanismes a l'abast per fer efectiu el Premi de Jubilació per al PTGAS funcionari.
14. Afavorir la flexibilitat laboral d'acord amb les necessitats del servei.
15. Estimular la mobilitat internacional del PTGAS, especialment en les estructures de suport més vinculades a les relacions i projectes internacionals, i valoritzar-la com a activitat formativa.

12. SECRETARIA GENERAL I RELACIONS INTERNACIONALS

Disposar d'una Secretaria General ben gestionada i eficaç no només és necessari, sinó que és fonamental per a l'èxit d'una universitat pública de primera línia. És la peça que garanteix l'estabilitat, la legalitat, l'eficiència i la innovació en un entorn cada cop més complex i exigent. La seva influència va més enllà de l'administració diària, incidint directament en l'organització, la qualitat educativa, i la reputació de la institució.

Per això hem plantejat un equip de secretaria general en el que, a més de la Secretària General, incorporem una Secretària General Adjunta, i un Delegat del Rector per al desenvolupament reglamentari i la coordinació normativa.

El principal objectiu de l'equip de Secretaria General serà garantir el funcionament òptim de l'administració universitària; assegurar la projecció internacional de la UAB; i assumir la seva representació institucional. En el context actual, marcat per l'adaptació del marc normatiu de la LOSU i pel desplegament dels nous Estatuts aprovats al juny del 2024, la presència d'una Secretaria General forta i competent és més essencial que mai. Addicionalment, amb l'augment de les col·laboracions internacionals i mobilitat estudiantil, la Secretaria General desenvolupa un paper crucial en la gestió d'acords i convenis, i en l'adaptació als diferents marcs normatius internacionals. No podem oblidar, finalment, que la Secretaria General és un punt de referència per a tota la comunitat universitària. Actua com a interlocutora clau entre els diferents estaments, des del professorat al PTGAS, fins a estudiants i agents externs. La seva capacitat per gestionar les relacions humanes i mantenir un clima de col·laboració és essencial per al bon funcionament de la universitat.

En aquest sentit, per a la propera legislatura i en coordinació amb els diferents Vicerectorats, prenem un triple compromís: 1) transparència dels processos de presa de decisió; 2) avenç en la reducció de la burocràcia i la simplificació de tràmits, facilitant la vida acadèmica i laboral de tots els col·lectius i 3) seguretat jurídica i promoció d'una cultura administrativa basada en la confiança, el diàleg i la co-governança Rectorat-Centres. Volem, en definitiva, que el procés d'adaptació a la LOSU i als nous Estatuts ens doti d'un entorn legal i organitzatiu clar, segur i estable que protegeixi els drets i deures de tots els membres de la comunitat universitària. Els principis que guiaran la nostra acció són l'ètica, la responsabilitat social, la col·laboració amb els diferents estaments i el retiment de comptes.

En un entorn en constant evolució, una Secretaria General moderna també ha de ser capaç d'adaptar-se als canvis i d'impulsar la innovació en col·laboració amb els

altres àmbits d'actuació de l'Equip de Govern. Això inclou l'adopció de noves tecnologies que millorin la gestió administrativa i acadèmica, així com la capacitat d'adaptar-nos als desafiaments actuals, com ara el ja mencionat procés d'internacionalització, la sostenibilitat o la inclusió. En definitiva, apostem pel bon govern com a punt de partida i no d'arribada de la nostra gestió.

Visió

- Fer de la UAB una administració pública referent en matèria de bon govern.
- Millorar el posicionament global de la UAB en totes les seves àrees de coneixement i intervenció.
- Desenvolupar les relacions institucionals internes i externes de la Universitat .

Objectius

- Garantir una administració universitària transparent, responsable i eficaç.
- Desenvolupar una cultura administrativa basada en els principis de ètica, confiança i retiment de comptes.
- Garantir la claredat i publicitat dels processos de presa de decisió i la seguretat jurídica de les persones que conformen la comunitat universitària.
- Impulsar la desburocratització i simplificació de tràmits.
- Vetllar pel compliment dels actes i dels acords interns i externs presos per la Universitat, per la correcta implementació reglamentària de la LOSU i dels Estatuts i pel compliment de la política de protecció de dades.
- Impulsar el portal de transparència.
- Impulsar la política de Responsabilitat Social Universitària (RSU) i les relacions amb el Consell Social.
- Desenvolupar el Programa Universalia com a referent d'una política d'internacionalització integral (cultura, docència, recerca, transferència) de la universitat.
- Impulsar la integració de les activitats d'ECIU University als Centres.

Propostes

1. Reforçar la Secretaria General

El funcionament de la Secretaria General s'articularà en torn a tres figures: la Secretària General, la Secretària General Adjunta i el Delegat del Rector per al desenvolupament reglamentari i la coordinació normativa. La Secretària General assumirà les funcions principals de la SG com a Fedatària de la

Universitat així com a la representació en matèria de Relacions Internacionals. La Secretària Adjunta s'encarregarà fonamentalment de la coordinació del Gabinet Jurídic, l'Oficina de Coordinació Institucional i les relacions amb el Consell Social. El Delegat del Rector per el desplegament de la LOSU serà responsable de l'adaptació normativa de la UAB al nou marc legal derivat dels nous estatus de la UAB aprovats al juny 2024.

2. Impulsar el principi de claredat
 - a) Revisió del pla general de comunicació oficial de la UAB en coordinació amb el VR de Comunicació i Projecció Institucional.
 - b) Centralització de la informació de la Secretaria General en una pàgina web pròpia.
3. Fomentar la transparència real amb la revisió i millora del Portal de Transparència.
4. Desplegar de forma consistent i amb tota la seguretat jurídica la LOSU i els Estatuts de la UAB, impulsant les eines de retiment de comptes en coordinació amb el Vicerectorat de Qualitat Integral.
5. Fomentar la relació entre les Secretaries dels Centres i la Secretaria General per facilitar un acompanyament e implementar una estratègia comuna en matèria de redacció d'actes, publicació d'acords i foment de les bones pràctiques.
6. Fer seguiment i impulsar la política de RSU i de les relacions amb el Consell Social.
7. Fomentar una visió holística i gestió integral de la qualitat ètica de la UAB.
8. Posar en valor el concepte d'Universitat intergeneracional.
9. Revisar el desplegament i posada en marxa del Pla estratègic 2030.
10. Millorar el posicionament global de la UAB en tots els seus àmbits de coneixement i àrees d'intervenció. En col·laboració amb els diferents Vicerectorats, desenvolupar estratègies horitzontals destinades a millorar la posició de la UAB als principals rànquings europeus i internacionals.
11. Promocionar les relacions institucionals internes i externes mitjançant la creació del Programa Universalia.
12. A partir del Programa Universalia, organitzar un festival internacional anual que impliqui a tota la comunitat universitària i al territori, i que destaquï el patrimoni cultural, universitari i empresarial d'un país convidat. El criteri que s'aplicarà per a la selecció dels països és la rotació per continents i l'interès global de la UAB en potenciar les relacions internacionals amb el país seleccionat.

13. QUALITAT INTEGRAL

L'autonomia universitària, segons l'article 3 de la LOSU, inclou la necessitat d'una política de garantia de la qualitat, així com la definició, estructuració i desenvolupament de sistemes interns que la garanteixin en totes les activitats acadèmiques.

Com hem après els darrers anys, la qualitat acadèmica universitària va més enllà de la simple transmissió d'informació. És el compromís d'oferir una formació integral que no només instrueixi els estudiants en una disciplina, sinó que els formi com a ciutadans responsables i professionals ètics. A més, la qualitat acadèmica implica estar en sintonia amb un món en constant evolució. Els plans d'estudi han de ser rellevants i adaptables a les demandes del mercat laboral, preparant els graduats per afrontar els reptes del món professional. Invertir en organització, infraestructura i tecnologia és clau per crear un entorn d'aprenentatge i recerca de qualitat.

En aquest context l'avaluació i l'acreditació són eines fonamentals per assegurar que la universitat compleix amb estàndards rigorosos i manté nivells alts de qualitat. Això beneficia no només els estudiants, sinó tota la societat. Professionals ben formats impulsen l'avenç de la ciència, la tecnologia i la cultura, i atrauen inversions, investigadors i col·laboradors internacionals, enriquint l'ambient acadèmic i promovent la diversitat.

És per aquesta raó que l'àrea de qualitat ha d'assegurar i vetllar que aquesta està present en tots els processos que es duguin a terme a la universitat, tant en l'àmbit docent, com en els de recerca i de gestió. Justament perquè la qualitat ha de ser desenvolupada i assegurada amb una perspectiva holística, volem que la UAB sigui exemple de qualitat integral.

Visió

- Ser un referent en la garantia de la qualitat educativa, aplicant la cultura de la qualitat en tots els àmbits de la pràctica organitzativa, amb l'objectiu constant d'assolir l'eficàcia, la transparència i la millora contínua.
- La qualitat requereix accions decisives que han de ser adoptades, implementades i avaluades, amb la participació activa de tota la comunitat acadèmica, compromesa a gestionar de manera òptima els recursos disponibles. El PDI i el PTGAS han de tenir un paper clau per assegurar l'èxit d'aquesta fita dins la institució.

- La gestió integral de la qualitat a la UAB ha de reconèixer, empoderar, orientar i acompanyar el seu personal perquè continuï contribuint de manera efectiva i satisfactòria al rendiment de l'organització.

Objectius

- Tenir una visió transversal i horitzontal de la Qualitat que respongui a les necessitats de totes les estructures de la UAB.
- Revisar les relacions, la coordinació i les dependències tant entre els diferents actors de la Qualitat a la UAB com dins de cadascun d'ells.
- Crear equips de treball transdisciplinar entre les diferents oficines implicades que treballin per projectes.
- Disposar de les eines digitals que permetin simplificar i assegurar l'eficiència dels processos de qualitat.

Propostes

1. Dissenyar i posar en marxa un 'Pla de Qualitat Integral' que abraci totes les àrees de govern de la UAB i que permeti impulsar i estendre de manera efectiva la cultura de Qualitat.
2. Crear un Oficina de Qualitat Integral (OQI) transversal a les àrees de docència, recerca i formació que permeti evidenciar les interaccions entre les tres àrees i agilitzi la presa de decisions, i eviti gestions paral·leles.
3. Desenvolupar un pla de formació específica del PTGAS i del PDI responsable de la qualitat.
4. Estudiar les interaccions entre el SGIC marc i els SGIC de centre per eliminar possibles duplicitats de presa de decisió. Proposar processos i indicadors comuns als centres, per unificar i facilitar el tractament i l'anàlisi de dades, respectant sempre la diversitat.
5. Implementar la dependència funcional de les persones gestores de qualitat dels centres a la nova OQI per optimitzar els processos, sempre respectant la identificació i sentiment de pertinença al centre.
6. Vetllar i promoure la participació de l'alumnat a les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat. Establirem, amb l'ajut del Vicerectorat de Transformació Digital, mecanismes de resposta a les enquestes d'avaluació i de satisfacció vinculats a l'accés al Campus Virtual. En el cas de docents amb poques enquestes de satisfacció, s'estudiarà la possibilitat de dissenyar mètodes alternatius (entrevistes personals amb caràcter confidencial, enquestes grupals, etc...) per garantir que l'avaluació final inclogui l'opinió dels estudiants.

7. Establir una coordinació conjunta amb les àrees transformació digital i de gestió de dades per assegurar l'eficiència i la simplicitat dels processos d'adquisició d'indicadors.
8. Simplificar la guia docent de les assignatures mitjançant la generació de dos documents independents. El primer seria una fitxa docent, que contindrà tota la informació de l'àmbit de qualitat i no caldrà renovar anualment. El segon seria una guia docent molt operativa, amb la informació bàsica relativa al temari, la bibliografia i l'avaluació.
9. Fer seguiment del grau de compliment dels compromisos de les Cartes de Serveis vigents i elaboració de les Cartes que resten pendents. Actualització bianual, a no ser que prèviament es produeixin canvis substancials en les necessitats d'aquests serveis.
10. Millorar, revisar la gestió i racionalitzar l'ús dels tiquets per a qualsevol tipus de consulta o acció amb l'administració.

14. TRANSFORMACIÓ DIGITAL

En el seu preàmbul, la LOSU assigna a la transformació digital un paper fonamental com a garant d'una qualitat organitzativa i documental fonamental per a la governança de la universitat i per a la provisió de serveis públics d'educació superior de qualitat: *“para hacer frente a dichos retos estructurales, se revela necesario y oportuno abordar una reforma integral del marco jurídico del sistema universitario. En el contexto de la gobernanza multinivel, el sistema universitario debe, con base en la transformación digital a través de servicios y equipos multidisciplinares, promover una madurez organizativa y documental que favorezca dicha gobernanza y que le permita garantizar, ampliar y poner al día el conjunto de servicios públicos de educación superior de calidad”* (pg. 43269).

Del paper fonamental de la transformació digital fa temps que a la universitat pública n'hem pres consciència, tal i com es desprèn de la creació, per part de la CRUE, de la *Comisión Sectorial de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Crue-TIC)* l'any 2007, ara anomenada *Crue-Digitalización*. Si la necessitat d'avançar en àmbits tals com l'administració electrònica; l'automatització de la disponibilitat d'anàlisis i indicadors; la formació online i les noves tecnologies educatives; la intel·ligència artificial i el govern de dades; així com la seguretat tecnològica, entre d'altres, han merescut la constitució de grups de treball en aquesta comissió, la UAB no pot quedar enrere i ha de disposar de les eines i infraestructura tecnològica necessàries per situar-se en una posició capdavantera en el context del procés de transformació digital de la universitat.

Aquest és el compromís que prenem per als propers sis anys, començant per la realització d'una auditoria d'infraestructures, eines i necessitats conduent a definir el full de ruta del proper mandat relatiu al desplegament de les propostes d'actuació en l'àmbit de la transformació digital a la UAB. Un procés de transformació digital que, val a dir-ho, ha d'anar enfocat a la desburocratització, a la simplificació dels processos i a la millora de les condicions de treball de les persones que formem part de la comunitat universitària.

Visió

- Convertir la UAB en un centre de referència en innovació i excel·lència acadèmica, impulsant la transformació digital per millorar els processos d'aprenentatge, recerca, transferència i administració.
- Disposar de les eines digitals necessàries per facilitar l'organització i gestió dels ensenyaments, la recerca i la transferència. Aquestes han d'ajudar a simplificar i han de ser de qualitat, inclusives i accessibles.

Objectius

- Desenvolupar una experiència docent digital pròpia de la UAB.
- Donar suport a presa de decisions a través d'eines digitals àgils i que responen a les necessitats de l'usuari.
- Posar la tecnologia al servei de les persones i usuaris.

Propostes

1. Crear la Unitat de *Learning Innovation*, especialitzada en l'estudi, definició i actualització d'eines, metodologies docents i formats digitals per donar suport al PDI en el plantejament de formats docents, presencials, híbrids i online. El seu propòsit serà revaloritzar les sessions presencials amb activitats diferenciades que motivin l'assistència a classe per part de l'alumnat.
2. Desenvolupar un paquet digital propi per l'alumnat, que anomenarem *DigiUAB*. Permetrà un accés unificat a través d'un aplicatiu al conjunt d'eines digitals i facilitarà l'acompliment dels processos administratius i acadèmics, així com la realització de consultes, enquestes i la interacció amb els serveis del campus.
3. Incorporar mecanismes de suport basades en IA: auto-avaluació, acompanyament virtual, i altres.
4. Revisar, millorar i incorporar de mecanismes facilitadors de la digitalització al campus: aules electrificades, suport de *streaming*, i adaptació accés xarxa WIFI segons necessitats docents, entre d'altres.
5. Identificar, definir, homogeneïtzar i desplegar un conjunt d'eines, processos d'adaptació d'eines existents, metodologies de treball, bones pràctiques i

- inclusió d'IA generativa per simplificar i automatitzar els processos acadèmics, administratius, de gestió i de qualitat.
6. Revaloritzar la tasca de les persones per millorar l'experiència del servei amb una tecnologia al servei de l'usuari.
 7. Definir el Pla Formatiu per PDI/PTGAS en eines TIC, IA generativa, ciberseguretat, ús de noves metodologies i automatització de processos. Estendre el Pla Formatiu a altres col·lectius via generació de microcredencials.
 8. Crear la Comissió de la DADA per establir una coordinació entre totes les dades que genera la UAB.
 9. Posar en marxa un tauler d'indicadors(*Dashboard* "El Llençol") que sigui global, transparent, accessible i amb dades úniques, verificades i consistents.
 10. Digitalitzar i publicar continguts via plataforma open data (web secretaria general amb actes, acords, reglaments, etc.).
 11. Potenciar l'Administració Electrònica i la generació de certificats digitals verificats per *blockchain* (especialment per microcredencials).
-

15. COMUNICACIÓ I PROJECCIÓ INSTITUCIONAL

Els reptes que afrontem com a institució estan profundament influenciats per un context comunicatiu complex i canviant. La sobreinformació i la desinformació dificulten discernir la veracitat de les notícies, generant confusió i desconfiança. Això remarca la importància d'una comunicació institucional transparent i fiable. Alhora la digitalització ha transformat la manera com les institucions interactuen amb les persones qui hi treballen i amb els diferents col·lectius i sectors que hi tenen contacte, requerint una adaptació constant a nous formats i eines tecnològiques per arribar a audiències diverses i fragmentades. Així mateix, la introducció de la intel·ligència artificial permet personalitzar la comunicació i millorar la rellevància dels missatges mitjançant l'anàlisi de dades per comprendre millor les necessitats dels diferents públics.

Davant d'aquests reptes, sorgeixen oportunitats per a les institucions. La personalització de la informació per a comunitats específiques permet un enfocament més directe i efectiu. L'activació de canals i suports més accessibles assegura que la informació arribi a tothom. Per maximitzar l'impacte de les iniciatives de comunicació, és essencial oferir formació en comunicació i divulgació, millorant així les habilitats tècniques i promovent una cultura de transparència i eficàcia comunicativa.

En definitiva, el context actual planteja desafiaments i oportunitats per a la comunicació institucional de la UAB. Adaptar-se a aquests canvis amb estratègies innovadores i formació adequada és clau per tenir un impacte positiu i durador tant en les persones que treballen i estudien a la nostra universitat, com en el territori i la societat en general.

Visió

- Convertir a la UAB en la universitat de referència en temes de comunicació institucional, tant per la seva innovació com en la presència en els diferents canals.
- Desenvolupar circuits de comunicació interna que reforcin les accions en els diferents àmbits acadèmics i professionals, així com una comunicació externa que potencii la presència de la UAB en els mitjans i canals de comunicació per generar un major impacte.
- Reforçar els mecanismes de promoció i projecció institucional de la UAB en el territori i a nivell internacional.

Objectius

- Oferir tota la informació institucional personalitzada per cada comunitat.
- Tenir un circuit intern que faciliti la comunicació i divulgació de l'activitat docent, científica i de transferència en tots els àmbits.
- Promocionar la imatge de la UAB com la universitat de referència en el territori i a nivell internacional.

Propostes

1. Organitzar tota la informació que es genera a la UAB i personalitzar els continguts i canals de comunicació segons els públics: *newsletters*, aplicacions '*chatbots*', xarxes socials, punts informatius pel campus (QR).
2. Oferir recursos audiovisuals i formació per a la divulgació científica: recursos audiovisuals, UABmèdia i formació 'ad hoc' en comunicació per centres i/o grups de recerca, amb coordinació amb els vicerektorats de Recerca, i de Transferència, Emprenedoria i Territori.
3. Explicar l'experiència UAB que es viu les aules, a les biblioteques, als *Open Labs* i als diferents espais dels Campus.
4. Millorar el coneixement sobre la UAB en els tres àmbits (proximitat, europeu i global) a través d'accions comunicatives en diferents formats.
5. Desenvolupar la projecció institucional en diferents formats innovadors i donar suport a les diferents iniciatives que s'organitzen al Campus.
6. Promoure el sentiment de pertinença a la UAB, sobretot a través de les sessions de benvinguda, les cerimònies de graduació, i les activitats vinculades al col·lectiu *Alumni*.
7. Actualitzar els protocols d'imatge de la UAB pels diferents actes acadèmics i institucionals en coordinació amb la Secretaria General.
8. Desplegar la nova imatge de marca en tots els espais i activitats dins i fora del Campus de la UAB per aconseguir una presència coordinada.

L'EQUIP

Candidat a Rector

Hèctor Sala Lorda

Facultat d'Economia i Empresa

És Catedràtic al Departament d'Economia Aplicada de la Facultat d'Economia i Empresa. Ha estat Degà de la Facultat d'Economia i Empresa (2018-2021); coordinador del Màster Oficial en Emprenedoria i Innovació Social (2023-2024 i 2021-2022) i coordinador a la UAB del *Master in Labour Economics*, interuniversitari adscrit a la Universitat de Barcelona, durant tres cursos (2020-2023). També ha estat coordinador d'intercanvis de la Llicenciatura i Grau d'Economia (2010-2018). Té un tram de gestió, meritat el 31 de desembre de 2021.

Ha desenvolupat la seva recerca en els àmbits l'economia laboral i la macroeconomia. En el primer cas, s'ha dedicat sobretot a l'estudi dels determinants de la taxa d'atur, la demanda de treball i la fixació de salaris. En el segon àmbit, ha investigat la relació entre la inflació i la taxa d'atur, la caiguda del pes de les rendes del treball sobre el total de renda generada, el consum de les famílies, i els diferents impactes de la política fiscal. La informació sobre els seus resultats de recerca es pot trobar a Scopus (ID 23100847600) i ORCID (ID 0000-0002-3043-2790), a més de *Google Scholar*. Ha estat Investigador Principal de diferents projectes del *Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades* (PID2019-104723RB-I00, ECO2016-75623-R, ECO2012-31081, ECO2009-07636S), d'una SGR (SGR2009-00307), i d'un projecte d'investigació del *Instituto de Estudios Fiscales* (convocatòria 2023), apart de participar en molts d'altres projectes com a investigador. Ha estat membre de la comissió tècnica d'avaluació dels projectes de recerca i desenvolupament del Ministeri, avaluador de la *Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva* (ANEP) i de la *Agencia Estatal de Investigación* (AEI). Ha dirigit nou tesis doctorals i dues més estan en curs. Té tres trams de recerca concedits (2001-2006, 2007-2012, 2013-2018) i espera la convocatòria del 2024 per demanar el quart (2019-2024).

Des del 2004, és investigador afiliat del *Institute of Labor Economics* (Bonn, Alemanya). Ha estat professor visitant a la *Università degli studi di Bergamo* (2023) i a la *University of New South Wales* (2007-2008) gràcies a una beca José de Castillejo, i va visitar *Birkbeck College*, *University of London* (1998) després d'obtenir-hi un Màster en Economia l'any 1997. També ha realitzat estades breus de recerca a la *University of Saint Andrews* (2017), *University College Dublin* (2016), *Ryerson University* (2015), *University of Kent* (2013), *Brunel University* (2011), *Cornell University* (2010), *Birkbeck College*, *University of London* (2001), i *Institute of Labor Economics* (2000).

Entre el 1995 i el 1998 va gaudir d'una beca del subprograma de formació de professorat universitari (FPU) per a la realització de la Tesis Doctoral, i d'una beca FPU d'estada a l'estranger (1998). La seva tesis doctoral va ser guardonada amb el Premi Extraordinari de Doctorat del Departament d'Economia Aplicada de la UAB. Recentment, la Facultat d'Economia i Empresa ha guardonat el professor Hèctor Sala Lorda amb el Premi a l'Excel·lència Docent en dues ocasions seguides, cursos 2022-2023 i 2023-2024. Té cinc trams de docència autonòmics reconeguts (1994-1999, 1999-2004, 2004-2009, 2009-2014, i 2014-2019) i espera la convocatòria del 2024 per demanar el sisè (2019-2024).

Com a activitats vinculades a la transferència de coneixement, ha treballat en projectes amb diferents institucions (PIMEC, Manpower, Centre d'Economia Industrial, Institut d'Estudis Autonòmics, Caixa Catalunya, Caixa Girona, i administracions públiques locals). També és cofundador del Centre d'Investigació en Emprenedoria i Innovació Social (CREIS) de la UAB, en el marc del qual ha estat coeditor de l'Informe Anual d'Emprenedoria, Economia i Innovació Social del 2021 al 2023. Té un tram de transferència concedit (2002-2015).

EIX 1: COMUNITAT I BENESTAR DE LES PERSONES

Alumnat i Projectes a la Comunitat

Francesc Accensi i Alemany

Facultat de Veterinària

Professor Agregat del Departament de Sanitat i d'Anatomia Animals de la UAB, entre l'any 2014 i 2016 va ser secretari i vicedegà d'Estudiants i Pràctiques Extrafacultatives de la Facultat de Veterinària. Des de l'any 2017 és membre electe del claustre de la UAB, essent representant del PDI a la Comissió d'Alumnat i Ocupabilitat. Nascut a Barcelona el 1971, es llicencia en Veterinària el 1994 a la Facultat de Veterinària de la UAB, on es doctora l'any 2000, amb una tesi sobre la taxonomia de l'agregat *Aspergillus niger*. Entre el 2002 i el 2005 realitza un postdoc a l'INRA de Toulouse, estudiant l'efecte de les micotoxines sobre la resposta immune porcina. L'any 2009, s'incorpora al grup de recerca sobre Pesta Porcina Africana del CReSA, on des d'aleshores adscriu la seva investigació.

Igualtat i Diversitat

Lydia Giménez Lloret

Facultat de Medicina

Catedràtica en Psiquiatria del Departament de Psiquiatria i Medicina Legal. És la representant l'Observatori per a la Igualtat a la Facultat de Medicina. Ha dirigit la Unitat de Psicologia Mèdica i ha estat membre de l'Equip Directiu de l'Institut de Neurociències, així com la coordinadora de les primeres edicions del Màster en Neurociències. La seva recerca se centra en la neurociència conductual translacional, amb èmfasi en l'envelliment saludable i patològic, i aborda el dolor i factors de risc a les demències. Ha col·laborat internacionalment amb el *Karolinska Institutet* (on va fer una estada postdoctoral), la *University of California Irvine*, *Università del Salento*, *Benue State University*, i en projectes europeus com FP7 MEMOSAD i ArrestAD. És membre del SGR *Gene therapy for diseases involving the central nervous system- TherCNS*. És presidenta de l'Associació Envellir bé, mentora al programa *Mentoring Girls in Science*, i ha organitzat tallers de perspectiva de gènere. Membre de diverses associacions acadèmiques i professionals en l'àmbit de la neurociència i la medicina psiquiàtrica.

Política Lingüística

Emilee Moore

Facultat de Ciències de l'Educació

Professora Agregada del Departament de Didàctica de la Llengua, la Literatura, i de les Ciències Socials. Actualment és sots-coordinadora (anglès) del Màster Universitari en Formació de Professorat d'Educació Secundària (MUFPS). Ha estat coordinadora del Grau en Educació Primària i sots-coordinadora (francès) del MUFPS a la UAB, i ha dirigit el Servei d'Idiomes de la UIC. Estudia les pràctiques i polítiques lingüístiques en diversos contextos educatius, entre ells l'educació superior a Catalunya. És membre del grup SGR en Educació, Interacció i Plurilingüisme (GREIP) i ha estat co-coordinadora de dues xarxes internacionals de recerca. Ha liderat i participat en diversos projectes I+D+i nacionals i europeus, a més de projectes d'innovació docent i socioeducatius. Ha col·laborat com a professora amb la UdL, la UPV/EHU i la *University of Leeds* i ha estat investigadora visitant a la *University of Leeds*, el *CUNY Graduate Centre* i la *University of Queensland*. Ha participat en diferents comissions de política lingüística de la Generalitat de Catalunya.

Economia i Sostenibilitat

Josep Rialp Criado

Facultat d'Economia i Empresa

Catedràtic d'Universitat de Comercialització i Investigació de Mercats. Ha estat coordinador de relacions institucionals, vicedegà d'Afers Docents i Acadèmics, vicedegà de Màsters i Postgraus de la Facultat d'Economia i Empresa, director i decretari del Departament d'Empresa, coordinador de la Unitat de Bellaterra i coordinador del programa de doctorat IDEM. Pel que fa a la recerca, treballa en màrqueting internacional, *màrqueting metrics* i comportament del consumidor. Ha participat en 17 projectes de recerca competitiu i actualment co-lidera un projecte sobre el consumidor sostenible. Ha fet estades de recerca a *Brunel Business School* (GB), *Fletcher School - Tufts University*, *University of Illinois at Urbana-Champaign* (EUA), Universitat de Saragossa i *McEwan University* (Canadà). Actualment és co-editor de la revista *Spanish Journal of Marketing-ESIC*. Ha estat editor associat de *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresa (BRQ Business Research Quarterly)* i ha organitzat quatre congressos internacionals. També ha estat vice-president de l'Asociación Española de Marketing Académico y Profesional (AEMARK).

EIX 2: CONEIXEMENT I IMPACTE SOCIAL

Política de Personal Acadèmic

F. Xavier Álvarez Calafell

Facultat de Ciències

Professor Agregat del Departament de Física. Actualment director del Departament de Física. Ha estat coordinador del Pla Docent i Promoció Departament Facultat de Ciències de Física. També ha estat membre de la junta directiva de la Secció de Física de l'Institut d'Estudis Catalans i editor de la revista de Física de la mateixa secció. Ha centrat la seva recerca en l'estudi dels processos de transport a la nanoescala, amb el focus en els processos tèrmics i electrònics. Ha col·laborat amb importants centres internacionals d'Europa i els Estats Units. Ha participat en més de 10 projectes tant de recerca com d'innovació docent. Ha dirigit cinc tesis doctorals i en té una en curs. Actualment és l'investigador principal en el grup de nanotransport del Departament de Física.

Recerca i Projectes Internacionals

Enric Mateu de Antonio

Facultat de Veterinària

Catedràtic de Sanitat Animal al Departament de Sanitat i Anatomia Animals. Ha estat coordinador de l'antic Departament de Patologia i Produccions Animals, coordinació d'internacionals de la Facultat de Veterinària, vicedegà de docència i, posteriorment vicedegà d'economia i infraestructures de la mateixa facultat. La seva recerca se centra en la sanitat animal, particularment en les malalties víriques del porcí, on ha liderat i participat en diversos projectes nacionals i internacionals així com ha tingut nombrosos contractes de recerca amb empreses nacionals i estrangeres.

Política Acadèmica (I): Formació Oficial

M. Dolors Masats Viladoms

Facultat de Ciències de l'Educació

Professora Agregada i, des de 2021, directora del Departament de Didàctica de la Llengua i la Literatura, i de les Ciències Socials i coordinadora del Màster Interuniversitari en Estudis del Discurs. Imparteix classes en l'àmbit de l'educació plurilingüe, la didàctica de la llengua i l'aprenentatge de l'anglès. En l'àmbit de la gestió universitària, també ha estat adjunta al Màster de Formació del Professorat (2020-2021), vicedegana de Qualitat i Innovació de la Facultat de Ciències de l'Educació (2018-2020), coordinadora de la Unitat Departamental de Didàctica de la Llengua i la Literatura (2015-2017), secretària del departament (2013-

2015), i coordinadora de la Diplomatura de Mestre, especialitat en Llengües Estrangeres (2002-2005 i 2008-2010). Les seves línies d'investigació inclouen l'educació plurilingüe, l'anàlisi de la conversa per a l'aprenentatge de llengües segones i estrangeres, l'enfocament per projectes i per tasques, i la didàctica de la llengua en contextos plurilingües i pluriculturals.

Política Acadèmica (II): Formació Permanent i Pròpia

M. Gemma Rubí i Casals

Facultat de Filosofia i Lletres

Catedràtica laboral del Departament d'Història moderna i contemporània, a la Unitat d'història contemporània. Fins al gener 2024 ha estat coordinadora del grau en Història, Política i Economia Contemporànies; coordinadora de pràctiques durant el curs 2023-2024 i coordinadora del TFG al grau d'Història a partir de setembre 2024. Ha estat secretària acadèmica de l'Escola Universitària de Gestió i Administració Pública (Fundació Universitària del Bages). L'àmbit de la seva recerca és la Història de la corrupció política des d'una mirada pluridisciplinària en l'Espanya contemporània. És Doctora per l'*École des Hautes Études en Sciences Sociales* de París. Va fer una estada a la *London School of Economics* entre gener i juliol del 2016. Coordinadora del SGR GREPIIC (Grup de recerca i estudis en la Política, les Institucions, les Identitats i la Corrupció. Coordinadora de l'equip espanyol en la xarxa internacional "*Politique et Corruption: histoire et sociologie comparées à l'époque contemporaine*" finançada pel CNRS.

Transferència, Emprenedoria i Territori

Albert Ruiz Cirera

Facultat de Ciències

Professor Agregat del Departament de Matemàtiques. És el coordinador del Grau de Matemàtica Computacional i Analítica de Dades. Prèviament ha estat Secretari del Departament de Matemàtiques (2013-2019). Professor de Geometria i Topologia del Grup de Recerca de Topologia Algebraica de la UAB. Les línies de recerca en que treballa inclouen l'estudi d'espais classificadors de grups finits, de Lie compactes i de Kac-Moody des del punt de vista homotòpic i local. Entre els articles, destaquen els publicats a les revistes *Advances in Mathematics*, *Transactions of the AMS* i *Proceedings of the LMS*. Ha fet estades de recerca a la *Université Paris 13*, *Bernoulli Center* (Suïssa), *Mittag-Leffler Institut* (Suècia), *University of Copenhagen* i *Kyoto University*. De forma local, ha participat a l'organització de diversos congressos internacionals i trobades entre societats matemàtiques europees. Ha estat el Secretari de la *Societat Catalana de Matemàtiques* (2012-2019) i actualment és membre del *Council de la European Mathematical Society*.

EIX 3: GOVERNANÇA I RESPONSABILITAT SOCIAL

Secretaria General i Relacions Internacionals

Ana Mar Fernández-Pasarín

Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia

Professora Titular de Ciència Política i de Administració Pública i Catedràtica Jean Monnet en Polítiques Europees del Departament de Ciència Política i Dret Públic. L'any 2022 va ser acreditada com a Catedràtica d'Universitat per l'ANECA. Entre 2009-2015 i de nou des de 2021, ha estat vicedegana d'Economia i Serveis de la Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia. Entre 2016-2018 va ser Coordinadora de la Unitat de Ciència Política de la UAB. Ha desenvolupat la seva recerca en els àmbits del sistema institucional, les polítiques públiques i, en particular la presa de decisió a la Unió Europea. És directora del EUGLOB Jean Monnet Centre of Excellence in European Global Policies i del Grup de Recerca Consolidat EUGOV. Ha estat Investigadora Principal de varis projectes del *Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades*, ha participat en xarxes d'excel·lència europees com a CONNEX i NEWGOV i estat avaluadora de l'ANEP i de l'AEI. Entre 2008 i 2011 va ser investigadora associada del Centre d'Études Européennes de Sciences Po Paris.

Secretaria General Adjunta

Sandra Camacho Clavijo

Facultat de Dret

Professora Agregada de Dret civil. Ha estat secretària de la Facultat de Dret i responsable de qualitat del Centre (2019-2022), coordinadora de TFG i secretària del Departament de Dret Privat. És doctora en Dret amb la tesi "La formació del contracte electrònic" que va merèixer el premi Extraordinari de Doctorat (2008). En el curs 2022-2023 ha realitzat una estada de recerca d'un any al *Centre of European Private Law* (CEPL) de la Universitat de Graz (Àustria) per a desenvolupar un projecte sobre la telemedicina. També ha estat investigadora visitant de *Max-Planck- Max-Planck-Institut für Ausländisches undInternationales Privatrecht* (Hamburg) (2011), institució que li va concedir una beca de recerca el 2012. Ha estat membre de diversos projectes de recerca en dret de noves tecnologies (IA, DBS, telemedicina) contractes, persona (discapacitat, discriminació), entre altres línies de recerca

Desenvolupament Reglamentari i Coordinació Normativa

Enric Fossas Espadaler

Facultat de Dret

Catedràtic de Dret Constitucional del Departament de Ciència Política i Dret Públic. Ha estat degà de la Facultat de Dret (2019-2022). Ha realitzat estades de recerca al Consell

d'Europa, a l'Institut Universitari Europeu, a la Universitat de Montreal i a la Universitat de California-Berkeley. Autor i editor de vuit llibres i una setantena de contribucions en obres col·lectives i revistes especialitzades. Ha estat Vicepresident de la *International Association of Centers for Federal Studies* (IACFS), i col·laborador del *Forum of Federations*. Ha estat Lletrat del Tribunal Constitucional durant set anys i President de la *Asociación de Letrados del Tribunal Constitucional*. Director del Institut d'Estudis Autònoms de la Generalitat de Catalunya. President de la *Asociación de Constitucionalistas de España* (ACE). Ha estat Conseller del Consell de Garanties Estatutàries de Catalunya. Consultor en projectes de cooperació internacional de la AECID. Col·laborador en diversos mitjans de comunicació.

Qualitat Integral

Arantxa Uranga del Monte

Escola d'Enginyeria

Professora Titular d'Universitat del Departament d'Enginyeria Electrònica. Actualment, és sots-directora d'Economia, Espais i Qualitat de l'Escola d'Enginyeria. Ha sigut coordinadora d'Infraestructures del Departament d'Enginyeria Electrònica, i coordinadora del Programa de Doctorat en Enginyeria Electrònica i de Telecomunicació. Forma part del grup consolidat de la Generalitat *Electronic Circuits and Systems (ECAS)*, en el que actualment treballa en el disseny de circuits CMOS per aplicacions en sensors, focalitzat en dispositius Micro-Nano Electromecànics integrats en tecnologia CMOS. Durant els primers anys de la seva carrera investigadora va treballar en circuits integrats per aplicacions biomèdiques. Va realitzar una estada a la Universitat de Aalborg (Dinamarca) per l'estudi i experimentació d'estimulació elèctrica i desenvolupament de mètodes d'estimulació selectiva en lesionats medullars. Durant els darrers 15 anys ha mantingut una productiva activitat internacional de transferència de tecnologia en el camp de transductors piezoelèctrics micromecanitzats d'ultrasons (PMUT). Ha participat en diversos projectes europeus entre els que destaca el *Nanoscience Frontiers and Fine Analysis-Europe* (NFFA).

Transformació Digital

Jose López Vicario

Escola d'Enginyeria

Catedràtic del Departament de Telecomunicació i Enginyeria de Sistemes. Ha exercit diversos càrrecs de gestió a l'Escola d'Enginyeria, destacant la sots-direcció d'Acció Estratègica, Internacionalització i Qualitat, la coordinació del Màster d'Enginyeria de Telecomunicació i la participació a l'equip de direcció del departament com a Secretari. A nivell de recerca, la seva àrea d'especialitat és l'Anàlisi de Dades i de Senyal, i en els darrers anys s'ha focalitzat en l'àmbit de la Indústria Intel·ligent. Havent estat investigador

principal de diversos projectes de recerca, cal destacar-ne dos projectes actius relacionats directament amb la transició ecològica i digital: OPEN4CEC (HORIZON-JU-PCI2023-145975-2), projecte europeu orientat al desenvolupament d'una plataforma col·laborativa per comunitats energètiques, i E-TROTLE (TED2021-129134B-I00), projecte nacional orientat a la millora del tractament d'aigües mitjançant intel·ligència artificial.

Comunicació i Projecció Institucional

Carmina Crusafon Baqués

Facultat de Ciències de la Comunicació

Professora Agregada del Departament de Periodisme. És coordinadora del Màster Universitari en Periodisme i Innovació en Continguts Digitals. Ha estat vicedegana de docència, professorat i alumnat de la Facultat de Comunicació (UAB). Ha estat també coordinadora del grau de Comunicació Audiovisual (UIC). La seva recerca se centra en l'estructura del ecosistema mediàtic digital, polítiques de comunicació (Unió Europea i Amèrica Llatina), models de negoci periodístic i premsa de proximitat. És membre del grup de recerca SGR Laboratori de Prospectiva i Recerca en Comunicació, Cultura i Cooperació (LAPREC). Ha estat investigadora visitant a universitats com Leeds, UCLA, *Vrije Universiteit Brussel* i *City Univeristy of New York*. Té experiència professional en el sector audiovisual (Media Park S.A), en la direcció de comunicació institucional (UIC) i en consultoria en comunicació corporativa e innovació. És vicepresidenta quarta de l'Associació de Mitjans i Informació (AMIC) i secretària del Patronat de la Fundació.cat. També és membre de les associacions acadèmiques de l'àmbit de la comunicació (AE-IC, SEP i SCC).



Hèctor Sala

Persones i Coneixement

#PersonesiconeixementUAB