

EL CANVI SEGUR

- [Una qüestió de principis](#)
- [Introducció](#)
- [La Universitat de les persones](#)
 - [I. Estudiants](#)
 - [II. Personal d'administració i serveis](#)
 - [III. Personal docent i investigador](#)
- [Les funcions de la Universitat](#)
 - [I. Docència i especialització](#)
 - [II. Recerca i transferència](#)
 - [III. Universitat i política cultural](#)
- [Els serveis de la Universitat](#)
- [Política i governança](#)

A continuació presentem de forma sintètica els dotze principis en què fonamentarem la nostra acció de govern a la Universitat de València, a tots els nivells i cap a tots els col·lectius que conformen la institució.

- 1. AUTONOMIA:** Reforçarem l'autonomia de la Universitat de València com a institució lliure i independent, especialment davant polítiques i decisions externes que atempten contra la nostra vocació de servei públic i de qualitat.
- 2. DIGNITAT:** Defensarem la dignitat de la Universitat de València, valor inqüestionable al llarg de tota la seua història, fundada en la dedicació diària de totes les persones, estudiants, PAS i PDI, que fem possible la institució, davant qualsevol ingerència externa contrària als seus valors i que perjudique el seu funcionament.
- 3. COMPROMÍS i SERVEI:** Manifestem el nostre màxim respecte i el nostre més ferm compromís envers la Universitat de València i envers totes les persones que la integren, així com el conjunt de la societat al servei de la qual ens sentim com a membres d'aquesta Universitat.
- 4. ÈTICA:** Fomentarem el màxim respecte als principis ètics que han de regir el comportament de la institució i de tots els seus membres en l'acompliment de les seues activitats com a estudiants, docents, investigadors i gestors en l'àmbit acadèmic i al servei de la societat.
- 5. TRANSPARÈNCIA:** Garantirem total transparència i ple accés a la informació relacionada amb tots els processos i decisions que afecten la comunitat

universitària. Per aconseguir-ho, establirem mecanismes específics d'informació i comunicació bidireccional, a l'efecte de conèixer també de primera mà les diferents necessitats de la institució.

- 6. IGUALTAT:** Ens oposem a qualsevol situació de desigualtat que pugui afectar els diversos col·lectius universitaris o els seus membres, especialment en les situacions de desequilibri que poden derivar de criteris injustos en la distribució de les funcions comunes, com ara la dedicació docent, o que impedisquen l'accés o la permanència de l'estudiantat per motius econòmics.
- 7. NO-DISCRIMINACIÓ:** Atendrem les necessitats i les propostes de totes i cadascuna de les persones que formen la Universitat amb idèntica dedicació, sense cap tipus de discriminació per qüestions de gènere, diversitat funcional, edat, identitat sexual, nacionalitat, nivell socioeconòmic o categoria professional. Treballarem per eliminar les situacions de discriminació existents en qualsevol d'aquests àmbits, col·laborant amb les organitzacions i els moviments socials.
- 8. DIVERSITAT:** Som plenament conscients del caràcter extremadament divers de la institució i de la necessitat de posar la màxima atenció en



les diferències que ens enriqueixen i caracteritzen, per exemple entre àrees de coneixement, grups d'investigació, departaments, centres o titulacions, o entre els diferents perfils que permet l'exercici de les nostres funcions com a estudiants, docents, gestors o investigadors.

- 9. PARTICIPACIÓ:** A més de potenciar i revitalitzar els organismes ja existents, establirem nous mecanismes que faciliten la participació de tots els membres de la UNIVERSITAT en les polítiques i decisions que guien el rumb de la institució, així com en la gestió quotidiana.
- 10. PROXIMITAT i ACCESSIBILITAT:** Fem explícita la nostra voluntat de proximitat cap a totes les persones de la comunitat universitària. Sense el seu coneixement i la seua experiència en els seus àmbits d'acció corresponents, individuals i col·lectius, en el si de la institució, ens resultaria impossible guiar aquesta nau amb bon rumb. Així, enfortim els me-

canismes ja existents i generarem noves estratègies perquè les persones que conformem l'equip de govern siguem fàcilment i ràpidament accessibles a totes les persones i a tots els col·lectius de la institució, accessibilitat que fem extensible a tots els agents de la nostra societat.

- 11. SOSTENIBILITAT:** No solament durem a terme una gestió eficaç i eficient de la UNIVERSITAT, també volem posar en valor la solidaritat entre generacions de manera que en les decisions que prenguem tinguem present els nostres successors i que aquestes no coarten o deteriorenen les seues opcions o les seues capacitats futures.
- 12. MODERACIÓ:** Ens comprometem a exercir sistemàticament una política d'austeritat econòmica en la presa de totes les decisions derivades de l'exercici de les nostres funcions de govern, incloses les relacionades amb el nostre propi funcionament com a equip de gestió.



INTRODUCCIÓ

La Universitat de València celebrarà eleccions al Recorator el pròxim 22 de febrer. És el moment de fer balanç i decidir, entre tota la comunitat universitària, el rumb que cal donar a la nostra NAU. Des de la candidatura de Vicent J. Martínez volem plantejar la necessitat de dinamitzar la nostra institució per tornar a il·lusionar la comunitat universitària. Creiem que hi ha espai per proposar una altra manera de pensar i de fer, per a la renovació, per engegar una gestió més eficient i valenta, afrontant nous reptes que enfortisquen la nostra institució.

Un dels grans reptes en aquest moment és adequar el model organitzatiu de la nostra Universitat a les exigències actuals, i això implica un major compromís cap a les necessitats de la comunitat universitària, però també de la societat a la qual pertany i que serveix, i exigeix major agilitat i adaptació als canvis socials, polítics, culturals i econòmics. És essencial, igualment, fer una anàlisi realista de les fortaleces i febleses de la nostra institució, per proposar opcions de canvi.

Per tot això, en la introducció al programa volem posar de manifest alguns aspectes molt reveladors de la situació actual, mostrar-ne l'evolució els últims anys i remarcar la necessitat d'abordar mesures que aporten solucions als problemes detectats.

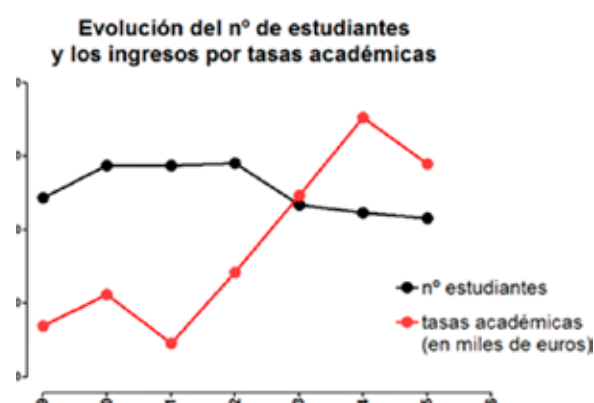
La situació econòmica i política dels últims anys ha propiciat l'immobilisme i la resignació. Les polítiques "de crisi" van encaminades a desmuntar de manera sistemàtica els assoliments que la societat civil (i civilitzada) havia aconseguit les últimes dècades. La universitat pública, com a entitat responsable de la formació superior, l'especialització, la investigació, la transferència i la difusió del coneixement, sofreix, com altres serveis públics, aquest procés sistemàtic de desmantellament, darrere del qual hi ha un objectiu deliberat de conversió de ciutadans amb drets en simples consumidors o usuaris que han de pagar (i reparar) pels serveis rebuts, ja siga en educació, en sanitat o en justícia. El resultat és que la desigualtat social ha crescut de manera insostenible per als col·lectius més desfavorits. En el cas de la Universitat, esta política se ha concretado fundamentalmente en tres frentes:

En el cas de la universitat, aquesta política s'ha concretat fonamentalment en tres fronts:

- La **precarietat econòmica** a què es veu sotmesa.
- L'increment excessiu de les **taxes universitàries** que paguen els estudiants en la matrícula, unit a les retallades en la quantia de les beques. Aquest fet ha tancat l'accés a la universitat als col·lectius amb menys recursos econòmics. Hi ha, a més, un encariment dels estudis superiors amb el canvi d'estructura i el pas de les llicenciatures (5 anys) al grau més màster (4 + 1, com a mínim), tenint en compte que el cost per crèdit dels màsters és més elevat.
- L'aclaparador **descens de la inversió pública en investigació i desenvolupament**, que ha trencat l'encomiable trajectòria ascendent que estava experimentant aquesta activitat al nostre país, que els últims anys havia crescut de manera sostinguda, tant en quantitat com en qualitat, i la feia competitiva amb els països del nostre entorn.

El pes que representen els ingressos per taxes acadèmiques en relació amb el pressupost total de la institució ha experimentat una pujada espectacular els últims anys. **El valor mitjà de les taxes acadèmiques a la nostra Universitat**, obtingut com el quocient entre els ingressos totals per taxes i el nombre d'alumnes, **ha passat de 920 € a 1.200 €** en només tres cursos acadèmics.

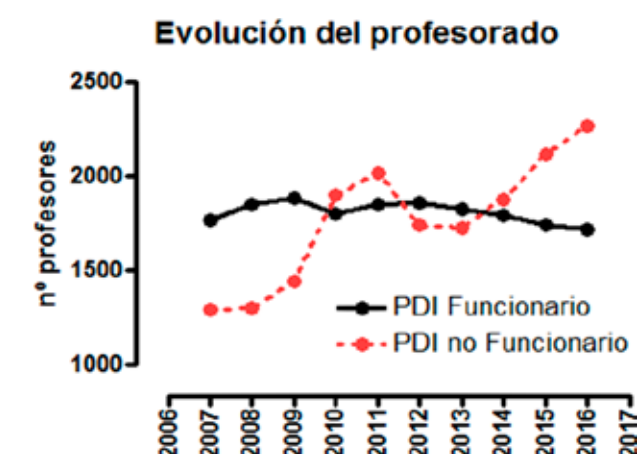
Són els estudiants, amb el pagament de les seues matrícules, els que estan contribuint cada vegada més a sufragar el cost real de la universitat, i és, sens dubte, una prova evident del procés de distribució injusta que tracta els estudiants com a usuaris i consumidors de serveis a què hem fet referència anteriorment.



En el gràfic següent s'observa l'increment en valor absolut d'aquestes taxes els últims anys, que coincideix, a més, amb un descens en el nombre d'estudiants de la nostra institució.

Això ha redundat en el fet que les taxes acadèmiques, que han representat durant molts anys el **15 % del total del pressupost universitari**, hagen incrementat el seu percentatge els últims anys i hagen arribat al 23 %.

D'altra banda, les retallades i els decrets del govern han provocat una deterioració en les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador de la nostra Universitat, que ha minvat les expectatives d'estabilitat i promoció dels diversos col·lectius. Podem visualitzar-ho en el gràfic següent, les dades del qual procedeixen del *Recull de dades estadístiques de la UV*, en què es veu que està augmentant la **proporció de professorat no funcionari** respecte al total de la plantilla: el 2007 representava el **42 %** de la plantilla enfront del **57 %** el 2016. En resum, aquest col·lectiu ha passat a ser més de la meitat del PDI, la qual cosa mostra la precarització que està sofrint la **plantilla del professorat de la UV**. En aquest context, com serem capaços d'atraure talent si ni tan solament podem retenir el que tenim?



L'augment recent de les promocions ha coincidit amb el canvi en la política del ministeri, i no és degut a una política pròpia de l'equip ient que durant els últims quatre anys no ha aportat cap solució alternativa per donar resposta a aquest greu problema.

En la mateixa direcció, podem assenyalar la caiguda del quart (2011-2012) al cinquè lloc (2013) entre les universitats espanyoles en el Shanghai Ranking. Pot ser una caiguda lleu, però certament significativa en la mesura que ens allunya dels llocs capdavaners.





Amb l'arribada de la crisi econòmica i la reducció del finançament públic, les universitats han experimentat un retrocés molt apreciable, quantificable en molts dels seus paràmetres (pèrdua d'alumnes i professors, envelliment de la plantilla, desmantellament de laboratoris docents i d'investigació). Tot això ha quedat en evidència en observar la pèrdua constant de llocs de les nostres universitats en els rànquings internacionals de qualitat universitària. El resultat d'això és que el sistema universitari públic espanyol, amb prou feines pot continuar proporcionat una formació superior de qualitat, competitiva en l'àmbit professional i internacional i, alhora, mantenir els resultats destacables en matèria d'investigació. Si ho fa, és conseqüència de l'enorme dedicació d'una part molt compromesa i altament qualificada del personal universitari docent i d'administració i serveis (aquest últim també molt precaritzat els últims anys). Aquesta actitud de compromís personal amb el servei públic no és exclusiva del sistema universitari; també es dona en l'àmbit educatiu no universitari i en l'àmbit sanitari. Però és evident que, per revertir la situació, cal eliminar l'època de retallades. Per recuperar l'equitat en l'accés a la universitat, les taxes han de baixar al nivell en què se situen als països del nostre entorn (França, Alemanya, etc.); i el sistema ha de recuperar uns nivells de finançament que li permeten exercir les seues funcions amb efi-

ciència. És una inversió, no una despesa. Així ho han entès alguns països del nostre entorn i els resultats són evidents.

Finalment, caldria fer referència als problemes més específics relacionats amb la governança de la nostra institució. Cal destacar la burocratització excessiva que està sofrint la nostra Universitat, la insuficient transparència en la seua gestió i la poca accessibilitat del seu equip de govern. Falta debat intern, agilitat a l'hora de prendre decisions col·legiades i una posició més ferma per preservar l'autonomia universitària.

Per afrontar la problemàtica actual, interna i externa a la nostra institució, proposem un canvi de rumb de la Nau, basat en la coresponsabilitat de totes i tots, i representat per mesures adreçades tant a les persones que conformen la Universitat de València com a les seues funcions, i que es recullen en aquest programa.

No pretenem ser exhaustius en la seua descripció, i considerem que hi pot haver moltes altres iniciatives que s'hi poden afegir. Per això, a aquesta declaració d'intencions ens agradaria incorporar totes les propostes que ens aneu fent dia a dia, en un termini que no acaba el 22 de febrer, sinó que continuarà obert durant tota la legislatura si la comunitat universitària ens dona la seua confiança.



Un país que aposte per la modernització i l'increment de la qualitat de l'estat del benestar ha de ser conscient del paper que té la universitat en aquesta aposta. La universitat, com a generadora de coneixement, inculcadora de valors i formadora dels professionals que han de contribuir a crear una societat més inclusiva i sostenible, una societat igualitària i que progresse cap a cotes cada vegada majors de qualitat de vida. La universitat forma el personal que ensenya a les escoles i als instituts, que atén als centres hospitals i als centres de salut i de serveis socioculturals i artístics, que gestiona els recursos econòmics, que du a terme els desenvolupaments tecnològics en una societat moderna. La seua importància és crucial. Una gran part de la investigació al nostre país es du a terme en entorns universitaris. Però, com pot contribuir a la modernització de la societat una universitat sense les infraestructures adequades?; com pot contribuir a eliminar les desigualtats una universitat que manté unes taxes de matrícula elevades, sense una adequada política de beques, sense una adaptació dels horaris i itineraris per a l'alumnat, que es veu obligat a treballar mentre cursa els seus estudis?; com pot pretendre una millora de l'estat del benestar una universitat sense polítiques clares i rotundes que eliminen la bretxa de gènere?

El nostre objectiu principal és acostar la Universitat de València a la societat, als seus estudiants i al seu personal, recuperant la relació directa entre la institució i les persones. Aquestes són les nostres propostes per als diferents grups:

1 ESTUDIANTS

La institució universitària es fonamenta en la formació de les persones, dels estudiants i de les estudiantes, que són, en realitat, el motiu fonamental pel qual existeix la institució. No obstant això, en el moment actual s'aprecia un descens en el nombre d'estudiants que accedeixen a la nostra institució. Aquest descens és degut a diferents factors. D'una banda, l'augment de les taxes de matrícula i la dificultat per obtenir beques adequades dificulta l'accés a la UNIVERSITAT als estudiants amb menys recursos econòmics; i de l'altra, contribueix a aquesta menor demanda la falta de programes específics per a l'atracció de talent o per recolzar l'alumnat en situació d'especial vulnerabilitat. I tot això unit a una qualitat docent que ha anat reduint-se a mesura que s'han instal·lat en el nostre entorn la pre-

carietat laboral del professorat i l'escassetat de recursos; escassetat de recursos que s'evidencia, a més, en la falta d'espais d'oci i de convivència i falta d'unes infraestructures adequades i modernes que permeten la millor preparació per al futur professional, la millor preparació para el futuro profesional,

Les nostres **12 respostes** a aquests problemes són:

1. Un potent programa propi de beques de grau i postgrau, que garantisca l'accés i la continuïtat dels estudiants a la UNIVERSITAT. Per assolir-ho, hi dedicarem tots els recursos necessaris, a més de reivindicar amb fermesa el finançament necessari a les institucions responsables i exigir la reducció de les taxes de matrícula.

2. Potenciar la internacionalització a través dels programes d'intercanvi. Augmentar, a càrrec dels fons propis, la dotació de les beques per a mobilitat i facilitar la realització de pràctiques o períodes de treball a l'estranger.

3. Augmentar l'oferta del centre d'idiomes de la Universitat de València i promoure la creació de grups de conversa i d'autoaprenentatge considerant el potencial que per a això suposa l'elevat nombre d'estudiants Erasmus que rep anualment la nostra Universitat.

4. Establir programes específics per donar resposta a situacions particulars: estudiants que treballen, amb responsabilitats familiars, amb diversitat funcional, amb necessitats específiques o amb menors recursos socioeconòmics.

5. Programes de mentoria, d'assessorament i orientació curricular, adreçats a qualsevol estudiant que els sol·licite; però, particularment, a estudiants amb talents especials, artistes, esportistes d'elit, etc., perquè puguin compaginar més fàcilment els estudis amb l'activitat desenvolupada. Aquests programes es poden dur a terme amb la col·laboració dels serveis d'estudiants, que podran ser centralitzats als diferents campus, aportant informació i seguiment.

6. Flexibilitzar els models de matrícula perquè es puga realitzar per semestres o permetent ampliar el

nombre màxim de crèdits dins el marc legal, a fi de millorar els resultats i facilitar l'intercanvi amb altres universitats. Es dissenyarà, juntament amb els serveis administratius, un sistema que facilite el procés de matrícula, tant als estudiants com al personal encarregat d'aquesta.

7. Fomentar una docència de major qualitat i en aquest sentit proposem:

- **Adequar el nombre d'estudiants** per aula segons el tipus de docència impartida.
- **Millorar les instal·lacions i les infraestructures** i la dotació informàtica als campus i a les aules.
- **Fer un seguiment de les titulacions implantades**, establint sistemes de detecció de problemes i la revisió dels plans d'estudis modificant-ne el contingut, la distribució de crèdits, etc., per adaptar-los a les necessitats de la societat actual canviant i multiforme.
- **Revisar el procediment d'avaluació del professorat** perquè les enquestes siguen realment útils

en la detecció de problemes i la implementació de mesures correctores, per incrementar d'aquesta manera la confiança de l'alumnat en el valor de l'avaluació que realitzen.

8. Millorar la inserció laboral dels nostres alumnes i graduats/ades. Així, proposem:

- **Fomentar la relació universitat-empresa**, a través de trobades, esdeveniments periòdics, convenis i col·laboracions que fomenten la realització d'entrevistes, estades curtes i intercanvis per als nostres estudiants.
- **Reforçar la tasca de les diverses borses d'ocupació** existents en el si de la Universitat que faciliten la inserció laboral dels nostres graduats i graduades.
- **Donar suport a la tasca d'òrgans ja existents a la nostra Universitat**, nascuts amb aquesta vocació (OPAL, ADEIT) implementant els recursos necessaris perquè la desenvolupen amb èxit.





- **Facilitar el contacte entre els estudiants i el món laboral** a través d'estades pràctiques de durada variable i estudiant la possibilitat de la seua remuneració.
- **Potenciació i creació de nous serveis de la Universitat** que permeten la realització de pràctiques al nostre alumnat, com és el cas de les diferents clíniques ja existents, o nous serveis (guarderia, centre de dia per a persones majors, esportius, idiomes, etc.).
- **Potenciar la incorporació als treballs de fi de grau** o de fi de màster de la modalitat "emprèn".
- **Promoure un programa d'identificació precoç de talent**, amb l'objecte d'animar els estudiants i els estudiantes, des dels primers anys del grau, a conèixer i a participa en les tasques dels diferents grups d'investigació.

9. Fomentar l'associacionisme, facilitant l'ús d'espais comuns de participació, oci i convivència als diferents campus, que puguin ser autogestionats per l'alumnat: CASA DE L'ESTUDIANT.

10. Estimular una vida saludable als campus, facilitant la realització d'activitats culturals, físiques i esportives i millorant les condicions d'estudi (orga-

nització del temps i règim de dedicació) i la disponibilitat d'espais i recursos, tipus de menús i serveis que permeten que l'elecció d'hàbits i estils de vida saludables siga sempre no solament la millor opció sinó la més fàcil de dur a terme.

11. Afavorir la connexió intercampus, fomentant la realització d'activitats multidisciplinàries periòdiques als tres campus, a la vegada que es promouen solucions per facilitar el transport que els connecte, buscant vies ecològiques i sostenibles (carril bici, millora del transport públic, etc.).

12. Estimular els valors ètics i solidaris, amb plans de formació i voluntariat en projectes culturals, de drets humans, socials, d'ajuda humanitària, que podrien emmarcar-se en un Programa de Responsabilitat Social Corporativa.

2. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

Les retallades i els decrets del govern han provocat una deterioració en les condicions laborals del personal de la Universitat, que ha minvat les seues expectatives d'estabilitat i promoció. Cal revertir aquesta situació, recuperant la iniciativa, fomentant la formació

i actuant amb fermesa i intel·ligència per trobar solucions encoratjadores. Per millorar les condicions de treball del personal d'administració i serveis, optimitzar la seua tasca i incrementar la seua imprescindible confiança en la institució, pretenem:

13. Millorar el model de carrera professional valorant l'activitat integral, incloent-hi a més dels mèrits laborals, la formació i l'actualització. Adequar aquest model al PAS interí i laboral.

14. Crear incentius, en forma de suplements de productivitat o una major flexibilització d'horaris.

15. Oferir una reducció i/o flexibilització de jornada per motius personals, mèdics o familiars, incloent-hi una reducció de la jornada a partir dels 60 anys o la possibilitat de treballar al domicili propi i reduir l'existència de riscos laborals i millorar les condicions de treball.

16. Reconèixer la investigació realitzada pel personal d'investigació, personal del Servei de Biblioteques i Documentació, etc., així com el de les persones que ocupen places amb perfil lingüístic.

17. Revisar els llocs de treball del personal d'administració i serveis per a eliminar la infradotació de personal administratiu i recursos dels instituts d'investigació, així com reequilibrar la situació

entre els serveis centrals i centres, departaments i instituts.

18. Harmonitzar les condicions laborals i professionals de les persones que treballen a les fundacions creades per la Universitat i fer un ús racional d'aquest mecanisme de gestió.

19. Potenciar el pla de formació lingüística del PAS, essencialment en la llengua pròpia de la Universitat i en altres llengües. Es fomentarà la possibilitat de completar la formació mitjançant estades a l'estranger.

20. Apostar decididament per la formació en TIC i administració electrònica de la Universitat. Revisió dels programes de gestió, a partir d'informació i suggeriments dels usuaris, amb la finalitat de simplificar-los i fer-los més accessibles (aula virtual, gestió d'OCA, POD, actes, etc.).

21. Oferir un pla de conciliació i coresponsabilitat de la vida laboral i familiar, destinat a afavorir els horaris dels membres de la plantilla amb familiars menors, majors, malalts o amb diversitat funcional al seu càrrec. Per facilitar aquesta conciliació, es proposa oferir nous serveis com ara guarderia, centre de dia per a persones majors i atenció específica a les persones amb diversitat funcional.





3. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

En l'actualitat, i com a conseqüència d'una política de professorat poc eficient, mantinguda precisament durant aquests últims vuit anys, la Universitat de València presenta una plantilla de personal amb vinculació permanent amb una edat mitjana de més de cinquanta anys. Paral·lelament, el consegüent procés de precarització de gran part de la plantilla del professorat sense vinculació permanent (penseu en l'ús fraudulent i generalitzat de la figura del professor associat) ha consolidat en el seu si un sistema de desigualtat inacceptable que llasta o impedeix el recanvi generacional adequat. No es justifica que es dediquen associats a les necessitats docents estructurals, o com única resposta davant situacions de déficit previsibles, ja que perverteix aquesta figura de professorat, tan fonamental en algunes àrees. Aquest cúmul de circumstàncies exigeix amb urgència el disseny de mesures que permeten anar corregint la situació actual.

D'altra banda, el professorat s'ha vist immers en un procés d'adaptació al nou sistema de dedicació docent, que sobrepassa els límits raonables per garantir una docència de qualitat, compatible amb la investigació i la necessària innovació a l'aula, i que no reconeix l'esforç que suposa per al professorat la burocratització excessiva que estem soffrint. A això s'afegeix que encara no s'ha materialitzat l'eina que permeta analitzar la dedicació integral del professorat (Docentia), la qual cosa comporta la falta de reconeixement, per part de la institució, de gran part de les tasques que desenvolupa el PDI en l'àmbit de la pròpia docència, la investigació, la gestió, la transferència i la difusió cultural i científica.

Per resoldre aquests problemes, proposem 8 mesures:

22. Establir una política de dotació de places adequada, que permeta:

- **Prioritzar sempre la creació de places** pròpies per cobrir les necessitats estructurals i evitar l'ús de la figura del professor associat amb criteris econòmics i no acadèmics.
- **Rejuvenir la plantilla dels departaments** d'una manera gradual i programada per solucionar el desequilibri actual.
- **Evitar la precarietat del col·lectiu d'associats**, de manera que la Universitat siga un exemple de dignitat laboral.

23. Estabilitzar el professorat amb contractes precaris. Els departaments, els centres i el Rectorat han de fixar una sèrie de criteris fermes i ben definits per dur a terme una política racionalitzada de personal docent i investigador, que atenga l'especificitat de cadascuna de les àrees de coneixement de la nostra Universitat i permeta l'estabilització i la promoció del professorat.

24. Establir un límit màxim de 240 hores de docència anuals per al PDI en general, reduint aquest màxim per al professorat ajudant doctor, a fi de mantenir la qualitat docent, evitar desigualtats i facilitar que el PDI desenvolupe una activitat investigadora adequada a la seua situació. Aquest és un objectiu prioritari a aconseguir durant el període de la legislatura si aquesta candidatura arriba al Rectorat. La docència (hores de dedicació presencial o virtual) no haurà de ser considerada com un element de "càrrega" o "alliberament", si s'escau, i haurà de tenir un límit consensuat pels òrgans de la Universitat, deixant espai de dedicació a tasques d'investigació, gestió i difusió del coneixement.

25. Consensuar i implementar el pla de reconeixement integral de la dedicació del professorat, amb el compromís de la seua revisió periòdica per millorar-lo i adaptar-lo als canvis.

26. Vetlar perquè el personal docent/investigador en formació reba el tracte més just i igualitari. L'Escola de Doctorat vetlarà perquè es complisquen les condicions dels seus contractes i perquè reben



la millor formació per al seu futur investigador i docent. Ací s'inclou la possibilitat d'impartir fins a un màxim de dotze crèdits docents independentment del tipus de contracte del que gaudisquen.

27. Implementar la figura del professor mentor, aplicable als professors de major edat i experiència docent, que serviria de guia en la formació docent dels nous professors, amb un reconeixement adequat d'aquesta funció.

28. Consensuar l'avaluació de la qualitat de l'activitat investigadora, que s'ha d'adaptar a les diverses àrees de coneixement. Els indicadors de qualitat (nombre d'articles, cites, index H, etc.) s'han

d'utilitzar de manera raonable, sense convertirlos en valors absoluts i utilitzant procediments bibliomètrics i d'avaluació seriosos. Ens semblen molt adequats els principis de la declaració de San Francisco (<http://www.ascb.org/dora/>), que caldria tenir en compte en els processos d'avaluació.

29. Oferir un pla de conciliació i coresponsabilitat de la vida laboral i familiar, destinat a afavorir els horaris dels membres del PDI amb familiars menors, majors, malalts o amb diversitat funcional al seu càrrec. Per facilitar aquesta conciliació, es proposa oferir nous serveis com ara guarderia, centre de dia per a persones majors i atenció específica a les persones amb diversitat funcional

La Universitat de València no ha de perdre de vista que les seues funcions principals són la docència i l'especialització, la investigació i la transferència de resultats científics, així com la vertebració d'un espai de cultura i difusió des de i cap a la societat valenciana. A fi d'assegurar que aquestes tasques es duen a terme en les millors condicions possibles, oferim les propostes següents.

I. DOCÈNCIA I ESPECIALITZACIÓ

Com va dir fa poc Fernando Vallespin, en un article publicat a El País: "Se'ns menja la hiperburocratització i l'excés de docència provocat per la nostra versió de la reforma de Bolonya." No ens hem adaptat a l'EEES: hem creat nostra pròpia versió. Des de 4 + 1 fins a la infantilització de la docència universitària, passant per l'excés de docència que ha d'assumir el professorat jove i en condicions precàries. Bàsicament no hem estat permeables a Europa, al contrari: hem creat el nostre propi sistema, l'hem burocratitzat amb una enorme pressió normativa i amb procediments d'avaluació poc contrastats i de dubtosa eficiència. Amb tot això ens estem allunyant d'Europa.

Per superar aquesta situació, el nostre equip proposa 19 mesures:

Pel que fa a la qualitat de la docència

30. Fomentar la dedicació a la docència com una de les activitats fonamentals del professorat, amb el reconeixement explícit de la dedicació a la docència i la seua qualitat, així com la innovació docent, sent valorada de forma similar a la qualitat de la investigació. Això comporta un millor reconeixement de càrrecs de responsabilitat docent, participació en comissions docents o activitats d'innovació.

31. Implementar una planificació docent que facilite l'aprenentatge actiu. Per fer-ho, tant la dedicació docent dels professors com la ràtio professor/alumne s'establiran tenint per objectiu prioritari la qualitat, i afavorint l'ensenyament pràctic i el treball personal de l'estudiant.

32. Millorar la qualitat i la gestió de les pràctiques externes i de laboratori, en particular en

aquells estudis professionalitzants. Entenem que la docència pràctica no solament és essencial per a l'aprenentatge sinó que pot ser una oportunitat excel·lent per a la inserció laboral de l'alumnat, per la qual cosa es fomentarà la col·laboració amb la societat en aquesta formació (empreses, institucions, serveis, ONG...)

33. Planificar i revisar els títols propis de postgrau i d'extensió universitària, per incrementar el rigor científic o la seua aplicabilitat social, aprofitant la gran versatilitat i acceptació entre l'alumnat i la gran capacitat de projecció social que permet a la nostra Universitat. La possibilitat d'obtenir patrocinis o finançament d'entitats externes pot ser un valor afegit que permeti la millora de la qualitat dels cursos oferts, avaluant prèviament possibles conflictes d'interès.

34. Facilitar la creació de xarxes docents intrauniversitàries i interuniversitàries, per compartir experiències d'innovació. Incrementar els projectes Open Course Ware i la creació de recursos educatius multimèdia.

35. Afavorir les iniciatives docents multidisciplinàries, per promoure un aprenentatge integrador

Pel que fa a la política lingüística:

36. Establir una oferta de formació intensiva en la llengua pròpia per a estudiants i professors de nova incorporació, facilitant-los també la immersió lingüística mitjançant activitats de promoció de la llengua i la cultura pròpies.

37. Assegurar que l'oferta docent en valencià s'incrementa fins a tenir una presència comparable al castellà, així com el seu compliment, sense que en cap cas l'increment de l'oferta docent en una llengua no redunde en detriment de la qualitat docent en l'altra. Per assegurar aquest objectiu, cal dur a terme una anàlisi de la demanda, de la capacitat lingüística del professorat als departaments, i també del nivell de compliment real de l'oferta lingüística, amb la finalitat de detectar les deficiències i buscar solucions sempre en coordinació amb el professorat, els departaments i els centres afectats.

38. Millorar gradualment l'oferta d'assignatures impartides en anglès en totes les titulacions de grau i de màster, així com de les altres llengües que es consideren pertinents en cada cas. Per aconseguir aquest objectiu, cal potenciar un pla de formació específic de capacitació per a la docència en anglès adreçat al professorat i reconegut conveniement. Paral·lelament, cal promoure la formació lingüística en anglès de l'alumnat en els primers cursos de grau i acreditar-ne el coneixement.

Pel que fa a la política d'estudis:

39. Tractar que l'estudiant/a visualitze, per diferents mitjans, l'objectiu de formació permanent que li ofereix la Universitat, des dels primers cursos fins als estudis de màsters i doctorat.

40. Incrementar l'oferta de dobles graus o la diversificació dels graus una vegada iniciat un, tendència present en altres països del nostre entorn europeu.

41. Crear unitats de gestió postgrau per campus. L'objectiu d'aquestes UNITATS és el seguiment i suport dels estudiants i els professors en els diferents màsters i programes de doctorat de la Universitat.

42. Crear màsters coordinats entre diversos centres i especialment entre universitats, evitant que alguns centres puguin deixar de tenir oferta de postgrau.

43. Millorar el suport administratiu als estudis de màster i doctorat. Revisar i estudiar les peculiaritats dels estudis de màster i doctorat, en particular el suport administratiu a la seua gestió i el reconeixement a la direcció acadèmica d'aquests, posant-los al mateix nivell que els estudis de grau.





44. Potenciar l'Escola de Doctorat com a organisme encarregat d'unificar i regular els cursos conduents al títol de doctor, així com les gestions relacionades amb els doctorats de la Universitat, dotant-la de pressupost i espais adequats. Es mantindran i fomentaran cursos de formació en tècniques especialitzades aprofitant les infraestructures d'investigació, adaptant i millorant la proposta d'activitats transversals i vinculant-les al POD.

45. Facilitar al professorat jubilat que ho sol·licite i posseïssa els mèrits docents i d'investigació reconeguts per la Universitat la incorporació com a assessors a l'Escola de Doctorat i com a mentors en el procés de formació dels nous docents als diversos campus.

46. Clarificar i simplificar els processos administratius, en particular la lectura de tesis doctorals.

47. Augmentar el pes de l'ensenyament virtual (en línia). Aquesta mesura millorarà la visibilitat de la nostra Universitat i permetrà captar alumnes als quals la presencialitat fa impossible cursar determinats estudis per motius laborals o econòmics o de distància física. Cal potenciar cursos a distància, utilitzant tant l'aula virtual com fent ús de l'ajuda del taller d'audiovisuals.

48. Tenir en compte la política de mobilitat en la planificació de calendaris, matrícula, convalidacions..., estant al servei d'estudiants i professors en el foment de la cultura d'internacionalització i millora en la formació i investigació d'ambdós col·lectius.*

II. INVESTIGACIÓ I TRANSFERÈNCIA

La nostra Universitat ha d'establir com a objectiu prioritari fomentar la investigació i la innovació científica i tecnològica, ja que constitueixen un element determinant per assegurar la prosperitat de la societat en tots els àmbits, econòmic, social, cultural, etc. Per això, els investigadors i el personal tècnic dedicat a la investigació constitueixen un valor fonamental per a la nostra Universitat, raó per la qual un dels nostres objectius principals serà facilitar el seu treball.

Som conscients de la necessitat d'un sistema de suport a la investigació capaç de respondre adequadament als ràpids canvis que es produeixen en aquest àmbit. Considerem que la tasca essencial de l'equip de gestió és la de crear un entorn favorable a la investigació i innovació, amb capacitat per donar resposta als canvis i amb orientació de futur. Per això, un altre dels nostres objectius prioritaris serà treballar per identificar les necessitats del personal investigador en escenaris nous; en aquest sentit proposem la creació de sistemes que permeten obtenir un coneixement profund del panorama de la investigació en el nostre entorn, incloent-hi no solament les fortaleces i les febleses sinó la sostenibilitat del sistema mateix. Aquest coneixement permetrà als investigadors i a les investigadores assignar de forma més eficaç els recursos per maximitzar-ne el valor.

A més ens preocupa la problemàtica pròpia de la investigació a la Universitat, derivada de l'envelliment del personal investigador, la fragmentació i la dificultat per accedir al finançament en convocatòries que no consideren la peculiar idiosincràsia dels nostres investigadors docents. Per això ens proposem per objectiu fonamental afrontar aquests problemes amb una actuació coordinada dins la nostra Universitat, però també amb altres universitats i amb els organismes finançadors a nivell estatal i autonòmic.

En concret proposem 7 grans mesures:

49. Promoure activament un model de captació i retenció de talent. A la nostra universitat, la pèrdua, la precarització i l'envelliment del capital humà és un problema greu, que requereix l'engegada de mesures dràstiques i imminents, més tenint en compte la previsible jubilació massiva de PDI en un

futur pròxim. Treballarem perquè es produïska un adequat relleu generacional, que es fomentarà amb les mesures següents:

- **Augmentar els contractes laborals d'investigació**, incentivant la mobilitat entre diferents centres i entre l'àmbit públic i el privat.
- **Impulsar la creació d'entorns col·laboratius**, que potencien recursos i atraguen talent i finançament.
- **Incorporar prioritàriament investigadors postdocs en les estructures d'investigació.** En aquest sentit, cal una política de sol·licitud a nivell estatal i estabilització no centrada únicament en qüestions de necessitats docents i un sistema més eficient per a la contractació de personal temporal.
- **Eliminar traves burocràtiques que impedisquen o dificulten l'accés del personal investigador**, especialment les persones més joves, a les convocatòries competitives de captació de recursos.
- **Donar suport als investigadors i a les investigadores joves, facilitant-los l'espai i l'accés a infraestructures** que permeten el desenvolupament de la seua carrera investigadora i establint

ajudes complementàries dins el programa propi de la Universitat.

- **Establir la possibilitat de contractes pont entre convocatòries després del doctorat**, amb la finalitat d'afavorir la continuïtat dels nous doctors fins que puguin accedir a beques postdoctorals.

50. Facilitar l'accés als recursos externs i la seua gestió, donant suport al personal investigador a través de:

- **Desenvolupar una política reivindicativa de la figura del professorat universitari** (investigador docent), que evite biaixos en la captació de fons enfront de l'investigador no docent. La política estatal de finançament de la investigació no pondera, a l'hora d'assignar fons, la dedicació del personal investigador universitari respecte a l'investigador no docent d'altres institucions, la qual cosa ha redundat en les últimes convocatòries en una menor capacitat de captació de recursos de les universitats respecte als centres d'investigació. El nostre objectiu prioritari serà denunciar aquesta situació i treballar per a corregir-la.





- **Crear una unitat assessora que informe la institució i els investigadors sobre els canvis, les fortaleses i les febleses del sistema**, els resultats i el seu impacte, perquè puguin dissenyar estratègies de suport a la investigació basades en l'evidència.
- **Oferir un servei de coaching** perquè els investigadors de la Universitat preparen les sol·licituds de programes internacionals. La captació de fons fora de l'àmbit nacional, constitueix una oportunitat clau que ens obliga a dissenyar estratègies per competir amb èxit, com la creació d'un equip de suport en el Vicerectorat d'Investigació, format per PAS amb experiència, i la prestació de suport a grups que ja hagen obtingut finançament en aquests programes i que poden comportar-se com a dinamitzadors de grups d'investigadors novells.
- **Crear unitats de gestió de la investigació**, constituïdes per personal especialitzat en la informació i difusió de convocatòries, l'ajuda per a la sol·licitud i la gestió de projectes, especialment convocatòries europees, i l'optimització dels recursos captats (central de compres, coordinació d'ús d'infraestructures...). Distribució d'aquestes unitats per campus, incentivant-ne l'eficiència. Suport tecnològic i informàtic per a la simplificació i la millora de tots els processos de gestió

associats a la investigació, incloses les convocatòries pròpies de la UV.

- **Potenciar els serveis d'estadística i de traducció**, que poden resultar especialment útils en el cas d'investigadors novells. Aquest és un servei demanat especialment pels grups d'investigació que inicien la trajectòria investigadora, i podria millorar i incrementar la visibilitat de la seua producció científica, la qual cosa comportaria la millora de la valoració internacional de la nostra Universitat.

51. Incrementar i millorar l'assignació dels recursos propis dedicats a la investigació mitjançant:

- **Establiment de línies d'actuació consensuades per a la captació de recursos i la inversió**, que responguen a la demanda dels investigadors i de la societat.
- **Incrementar els esforços per implicar la societat en el suport econòmic a projectes concrets vinculats a la Universitat, inclosos sistemes nous de finançament com ara el micromecenatge o crowdfunding**. Cal entendre que, per millorar la captació de recursos, no solament cal actuar incrementant els recursos públics, també és fonamental la inversió de la societat civil a la Universitat mateixa.

- **Millorar el programa propi, augmentant els fons dedicats a contractes i mobilitat**, i assegurant l'execució dels pressupostos per a la finalitat que han estat dissenyats. Atesa la dificultat de captar fons per a projectes d'investigació, s'incrementaran els recursos destinats a projectes que hagen obtingut una bona avaluació científica. En aquest sentit, a més dels recursos propis de la Universitat, es treballarà en la captació de fons via mecenatge o oferta de serveis, amb el compromís que els recursos generats d'aquesta manera seran dedicats al foment de la investigació, amb total transparència en la seua gestió.
- **Disseny de la plantilla de laboratoris i serveis centrals d'investigació**, amb l'assignació del personal amb la formació, l'experiència i l'especialització requerides per al seu funcionament òptim i per garantir el comportament ètic en la investigació.
- **Dotació i manteniment de les infraestructures, tant tecnològiques (SCSIE, infraestructures singulars, plantes pilot) com bibliogràfiques** (Servei de Biblioteques i Documentació), utilitzant-hi criteris consensuats entre usuaris i responsables d'aquestes.

- **Optimització de l'ús de les infraestructures pròpies de la UV**, tant les que pertanyen a Serveis Centrals com les integrades en els diferents centres, instituts o grups d'investigació mitjançant:

- Adequada informació sobre aquestes i sobre la seua utilització.
- Creació d'un sistema de gestió de temps i d'espais més eficient per a aquestes.
- Creació de xarxes virtuals d'usuaris, que faciliten l'intercanvi d'informació i experiències.
- Incentivar la seua eficiència i incloure en la seua cartera de serveis cursos generals i d'especialització impartits per personal especialitzat dels serveis mateixos, cosa que en facilitaria l'ús per un major nombre de persones i serviria com a font de recursos.
- Flexibilitzar horaris per facilitar-ne l'ús a temps complet.
- Fomentar-ne l'ús per personal investigador extern o empreses com una font de recursos dedicada al seu autofinançament.



52. Optimitzar les estructures d'investigació de la nostra Universitat a través de:

- **Racionalització de les diferents estructures actuals** (grups, ERIS, instituts, microclústers...) per evitar superposicions o duplicitats, dotant-les del suport administratiu, tècnic i econòmic adequat al desenvolupament dels seus objectius, així com de l'espai per poder dur a terme la seua activitat. Aquest últim aspecte suposaria una gestió diferent, més eficient i eficaç, dels espais existents, no necessàriament una ampliació d'aquests.
- **Millora de l'administració de les estructures actuals.** En aquest sentit, es recorrerà a mesures virtuals i a la creació d'una xarxa administrativa inter-campus que salve les barreres geogràfiques que en puguen dificultar la gestió.
- **Millorar la representació d'aquestes estructures en els òrgans de govern de la nostra Universitat.**

53. Facilitar la transferència a la societat dels resultats de la investigació realitzada.

Considerem que la investigació realitzada a la Universitat ha d'incidir en la societat, aportant-li la base científica, cultural i tecnològica per al seu desenvolupament. La transferència del coneixement és molt im-

portant i s'ha d'unir a les polítiques universitàries que persegueixen la inserció laboral dels seus graduats i a la promoció de l'emprenedoria des de la Universitat mateixa. La creació d'empreses derivades (spin-off) en què participa l'alumnat de màster i doctorat és una cosa comuna a les universitats europees i americanes. Per facilitar el transvasament de coneixement a la societat, ens proposem:

- Promoure la transferència de coneixement a la societat, sempre en el marc dels valors característics de la nostra Universitat.
- Potenciar UNIEMPREN com a planter d'emprenedors, que facilite l'autoocupació i, alhora, articule mesures que establisquen un sistema de retorn d'un percentatge dels beneficis (quan n'hi haja) a la Universitat. Aquests fons sempre seran dedicats a fomentar la generació de coneixement i al suport als estudiants graduats amb compromís de total transparència en la seua gestió.
- Establir una anàlisi periòdica de la productivitat investigadora de la Universitat en termes de retorn a la societat.
- Complementar el projecte "La Nau Gran" amb la creació de la figura de l'"estudiant/investigador", que es pot integrar als grups d'investigació de la Universitat.

- Treballar per a la captació de fons d'empreses col·laboradores (mecenatge i micromecenatge), sempre associant-la al reconeixement de la qualitat tecnològica i de bones pràctiques empresarials (drets dels treballadors, cooperació...) per part de la Universitat.

54. Millorar la visibilitat, l'impacte i el reconeixement de la investigació a la UV. A més del suport als investigadors, un dels nostres objectius prioritaris és promoure investigació de qualitat i fer de la Universitat de València un referent. En aquest sentit establim una sèrie de metes:

- Internacionalització de la investigació. El nostre objectiu no solament serà la internacionalització cap a Europa o els Estats Units, sinó que establim relacions amb països emergents que estan promovent la generació de coneixement a les seues universitats, com és el cas de països asiàtics, africans i, especialment, llatinoamericans. L'objectiu serà l'atracció de talent i la consolidació de la nostra Universitat com a centre de referència en la formació d'investigadors. A més s'afavorirà la mobilitat del professorat com a instrument per augmentar la internacionalització de la investigació, fomentant la participació de les

àrees amb menor grau de projecció internacional.

- **Política de publicacions.** La Universitat fomentarà la publicació en revistes de lliure accés, perquè la investigació realitzada amb fons públics es pose al servei de la societat. Treballarà també per a mantenir el rigor i la qualitat de les publicacions pròpies a fi que posseïsquen prou rellevància per ser reconegudes pels sistemes d'avaluació. A més considerem necessari situar el Servei de Publicacions de la UNIVERSITAT entre els primers llocs dels rànquings internacionals sobre impacte i referència en l'àmbit de les publicacions del territori espanyol universitari.
- **Divulgació dels assoliments d'investigació de la UNIVERSITAT.** Divulgar la ciència, especialment la generada a la nostra Universitat, com un mitjà de revertir a la societat la inversió realitzada, però també que la societat reconega i valore la utilitat d'aquesta inversió. En aquest sentit, entre altres mesures més específiques de cada camp científic, es realitzarà una política informativa activa en els mitjans a través del Gabinet de Premsa. Utilitzarem, així mateix, els nostres recursos culturals per donar difusió entre la comunitat universitària i la societat civil, dels avanços del coneixement que van aconseguint les nostres investigacions.



55. Reconeixement de l'activitat investigadora mitjançant:

- Establiment d'un sistema de reconeixement de la productivitat investigadora i de transferència com a part de la dedicació del PDI (independentment dels sexennis d'investigació) i del PAS.
- Augment del pes de la investigació i reducció de la gestió en els barems propis de la Universitat encaminats a assignar promocions, sabàtics i altres recompenses.
- Incentivar el personal que dedica part del seu esforç a la divulgació i a la transferència, tenint en compte aquestes tasques també en la memòria d'investigació.

III. UNIVERSITAT I POLÍTICA CULTURAL

La Universitat ha de mantenir una funció molt important com difusora de cultura, com a revulsiu per remoure consciències davant situacions injustes, i ha de contribuir a despertar i a promoure l'esperit crític en la societat en què està immersa. Aquesta funció no s'ha d'abandonar, ja que és precisament un dels valors més positius de la necessària autonomia universitària.

Els drets culturals individuals i socials són part fonamental dels drets humans als quals ha de donar satisfacció i compliment qualsevol institució, siga pública o privada, especialment la Universitat de València, que té una arrelada vocació de servir a les comunitats sobre les quals s'insereix, i vol contribuir activament a generar una societat més inclusiva. Per aquesta raó, implementarem una sèrie de 17 mesures:

56. Millorar les dotacions de què disposa la nostra Universitat, per facilitar així que les pràctiques artístiques i l'activitat cultural i esportiva dels seus membres es puguin desenvolupar amb plena normalitat en els diferents campus.

57. Promoure plans específics de formació per estendre les pràctiques creatives entre el conjunt dels membres de la Universitat de València.

58. Dotar una partida específica que proporcione recursos a les associacions i als col·lectius de la nostra Universitat que desenvolupen activitats culturals.

59. Potenciar, en coordinació amb els centres de la Universitat (vicedegans d'extensió cultural, per exemple), **la difusió de les activitats promogudes pels membres de la Universitat entre els diferents centres i campus.**

60. Proporcionar la màxima visibilitat a les activitats culturals de la Universitat a través dels recursos propis (pàgina web, televisió, ràdio, publicacions, etc.). Transmetrem així al conjunt de la societat i als possibles futurs estudiants la idea que nostra institució facilita no solament la formació i la investigació, sinó també l'oci, la pràctica i la difusió cultural. En aquest sentit, un objectiu en si mateix serà que la comunitat universitària siga coneixedora i participi del Centre Cultural La Nau com a eix vertebrador de les polítiques culturals de la UV. A més de que farem un esforç perquè tots els campus de la UV disposen d'un programa cultural específic.

61. Establir convenis amb institucions públiques i privades per facilitar el consum cultural i esportiu de l'alumnat, del professorat i del personal d'administració i serveis.

62. Desenvolupar línies d'actuació concretes que conduïsquen a:

- La valoració de la memòria col·lectiva i la identitat valenciana.
- La formació i la creació de públics.
- La difusió de manifestacions experimentals i de risc estéticoartístic.
- La gestió de la interculturalitat i la cooperació cultural.
- La presentació de les cultures del món.

63. Implementar polítiques culturals orientades a la superació de les discriminacions per raons socioeconòmiques o d'opció sexual.

64. Promocionar la producció de materials didàctics i culturals en línia i gratuïts, que permetran difondre el coneixement a sectors més amplis de la població.

65. Crear i dinamitzar espais de debat en el si de la Universitat per reflexionar i explorar les possibles



tendències generals que puguin afectar el futur de la societat valenciana.

66. Fomentar l'establiment de convenis de col·laboració amb institucions territorials i socials (ajuntaments, associacions veïnals, institucions locals, etc.) per desenvolupar programes d'extensió cultural promoguts des de la Universitat de València.

67. Promocionar la cultura connectada al territori, i molt especialment en la llengua pròpia.

68. Potenciar tots els serveis i centres de la Universitat des dels quals es produeix i s'exhibeix cultura. Cal millorar la coordinació de tots ells per rendibilitzar els recursos materials i humans de què disposa, tant a la Universitat com a la Fundació General, que es troba profundament imbricada en el treball cultural de la nostra Universitat.

69. Buscar les sinergies i la interacció amb les altres institucions públiques (universitats valen-

cianes, conselleries, ajuntaments, Institut Valencià de Cultura, museus públics, escoles superiors d'art dramàtic i dansa, la d'art i superior de disseny...) o privades (col·legis professionals, associacions, societats i fundacions culturals, ONG, federacions i clubs esportius, etc.) que operen en el territori valencià, sense renunciar en cap cas a la capacitat de lideratge i d'arrossegament sobre altres institucions que ha de tenir la nostra Universitat.

70. Implementar polítiques de difusió del patrimoni cultural, científic i artístic de la nostra Universitat. Es fa imprescindible revisar l'actual model cultural universitari, ancorat en fórmules del passat. Per això creiem que caldria pensar en la creació d'un museu universitari o d'una xarxa de museus plantejats des dels models de la nova museografia. La UV disposa d'un patrimoni ric i extens que ha anat reunint al llarg de cinc segles, patrimoni que necessita atendre a la seua conservació preventiva i a la seua difusió. El recurs a les possibilitats que ens ofereixen les nostres plataformes de difusió (ràdio, televisió, xarxa, premsa digital) que s'han de coor-



dinar amb l'acció cultural de forma permanent per tractar no solament de difondre entre tota la societat el nostre patrimoni i les iniciatives culturals sorgides en el si de la Universitat de València, sinó de convertir-los així en motiu d'interès i atracció per a possibles patrocinadors culturals.

71. Potenciar el nostre paper rellevant en els processos de gestió de la memòria dels valencians i de les valencianes, i en l'articulació dels mecanismes d'afirmació i de generació de la identitat col·lectiva. En aquest sentit, el valencià serà un vehicle prioritari no solament en els processos docents de transmissió del coneixement, sinó també en els de difusió cultural i científica.

72. Consolidar el paper que té la nostra Universitat com a espai d'investigació sobre cultura, la qual cosa implica:

- Estimular la investigació sobre cultura, creant mecanismes que possibiliten enfocaments multidisciplinaris sobre la matèria en coordinació amb els centres, instituts i departaments que s'hi dediquen. Creiem que és imprescindible posar en contacte a centres, departaments i instituts les investigacions i els avanços dels quals sovint es veuen llastats i limitats, per projectar-los en projectes comuns que enfortisquen els resultats i permeten donar visibilitat als èxits assolits.
- Participar de manera activa i decidida en tots els entorns de caràcter públic en què s'informen i es prenen decisions sobre cultura. La Universitat ha de participar de manera més activa en la construcció i en l'enfortiment de les polítiques públiques culturals.
- Crear un observatori cultural que formule i plantege quins són els indicadors i els sistemes adequats per a la recopilació d'informació rellevant sobre el

funcionament dels sectors culturals. D'igual manera, participar en la creació d'altres observatoris sobre temes concrets que afecten directament el desenvolupament futur del País Valencià.

- A més de reivindicar la incorporació de graus en formació artística (com el grau de ciències musicals en estreta relació amb la nostra Orquestra Filharmònica), s'oferiran propostes àmplies i de qualitat en els nivells de postgrau, d'ensenyaments específics, etc.
- Igualment, es potenciarà la formació en la gestió cultural per crear professionals la funció dels quals siga intervenir intel·ligentment entre la dimensió de la creativitat, la promoció de les activitats culturals per part del sector públic o pels agents privats, i les necessitats i els requeriments de la ciutadania.
- Es crearà una càtedra d'Història de la Universitat de València, que passe a ser un centre multidisciplinari que permeta els estudis sistemàtics i la promoció

del coneixement de la història de la nostra Universitat i el seu patrimoni.

- Assumir el repte de convertir-se en un centre de producció cultural, que aposte per la innovació, l'experimentació, la cerca de nous llenguatges expressius o la recreació i la recuperació d'expressions culturals tradicionals, etc. En aquest sentit resulta imprescindible coordinar les accions de serveis, com per exemple el Taller d'Audiovisuals, el Servei de Biblioteques i Documentació, l'Institut de la Creativitat i Innovacions Educatives, la Fundació General, el Jardí Botànic, el Col·legi Major Rector Peset, l'Observatori Astronòmic, el Patronat Martínez Guericabeitia, Publicacions de la Universitat, el Servei de Política Lingüística, etc.
- Propiciar la incorporació de les noves tecnologies no solament en els processos d'exhibició i distribució de la nostra activitat cultural sinó també en els propis marcs creatius.

ELS SERVEIS DE LA UNIVERSITAT

Per facilitar el treball i la convivència dins la institució, proposem reestructurar els serveis de la Universitat de València amb la finalitat de racionalitzar la seua gestió i els recursos humans disponibles. Dins aquesta actuació general, destaquem 13 mesures encaminades a millorar aquests serveis:

73. Campus saludables: La vida universitària es desenvolupa en un moment transcendental de les persones. Tant per a l'alumnat, que per la seua condició de joventut se situen quasi al principi de la vida independent, quan es consolida la personalitat, com també per als treballadors i les treballadores, l'adquisició i el desenvolupament d'hàbits saludables resulta un actiu fonamental per a la salut integral (física, cognitiva i emocional). La Universitat s'ha de convertir en un agent de salut i que permeta que les persones que passen la vida en el seu entorn puguen desenvolupar una vida plena i aprenen a integrar aquesta forma de viure en el seu moment a dia. En aquest sentit, fomentarem estratègies i polítiques de salut en el si dels campus perquè aquests siguen entorns saludables i generadors de benestar. Promourem l'activitat física i esportiva com a motor de salut enfront del creixent sedentarisme. Modificarem els plecs de condicions amb les empreses (restauració, neteja, gestió de residus...) i treballarem per reconèixer els actius de salut de cada col·lectiu per posar-les a l'abast de la comunitat universitària i aconseguir que l'experiència a la Universitat ajude també a adquirir recursos per millorar la qualitat de vida i la felicitat.

74. Revisar les funcions i activitats del Servei de Prevenció de Riscos Laborals per millorar la seua capacitat i efectivitat en la identificació i la resolució dels problemes de salut i seguretat a la feina que afecten tots els treballadors i treballadores a la Universitat de València (inclosos contractes amb treballadors externs) i convertir-ho en un valor referent de la salut de la comunitat universitària.

75. Facilitar i potenciar la participació dels treballadors i de les treballadores i dels seus representants en la priorització, el diagnòstic i l'acció preventiva sobre els problemes de salut laboral.

76. Impulsar la reconversió dels centres del Servei de Biblioteques i Documentació en centres de recursos per a l'aprenentatge i la investigació, dotant el Servei dels recursos necessaris per aconseguir aquesta transformació. Igualment, promoure una política d'estímul a la digitalització dels fons tant històrics com actuals, i incrementar la incorporació a l'SBD de recursos electrònics generats pel PDI, el PAS i els estudiants de la Universitat.

77. Reformar l'edifici Col·legi Major Lluís Vives, que, juntament amb el Col·legi Major Rector Peset, s'han de convertir, a més de residències universitàries per a l'alumnat de la nostra Universitat, en residències d'investigadores i investigadors nacionals i estrangers i professorat convidat. Han de ser espais per a "viure la Universitat" i que transmeten cultura i activitat.

78. Estudiar la possibilitat, a través d'un informe econòmic detallat, de la creació/organització de serveis addicionals per a la comunitat universitària (una guarderia a cada campus, un centre de dia per a persones majors), aprofitant els espais propis de la Universitat, utilitzant el model de gestió de les clíniques universitàries o mitjançant convenis amb institucions no universitàries sobre espais, recursos, etc. Aquests serveis servien alhora com a centres de pràctiques per a alumnat de pràcticament totes les titulacions (educació, salut, activitat física, humanitats, socials...).

79. Millorar la qualitat dels espais comuns dels campus, amb la creació de zones verdes i humanització i fomentant la vida activa i saludable.

80. Fomentar i difondre l'ús dels nostres campus esportius per a tota la comunitat universitària, millorant-ne els serveis i instal·lacions.

81. Promoure i facilitar l'alimentació saludable, sostenible, ecològica i de proximitat, incloent dins els convenis amb les diferents cafeteries i restaurants de la Universitat referències a aquesta alimentació.

82. Promoure l'ús de la bicicleta com a mitjà de transport al campus i implicar les autoritats municipals per interconnectar els campus mitjançant carrils bici, incloses les grans vies.

83. Facilitar la connexió dels campus entre si i amb el Rectorat, utilitzant els mitjans de què disposa actualment la nostra Universitat, que tindran per objectiu prioritari aquesta connexió.

84. Potenciar l'eficiència energètica i aplicar polítiques sostenibles a la gestió i al funcionament de la UNIVERSITAT. Com a exemple d'aquesta actuació, es promourà l'ús de la tecnologia amb la finalitat d'arribar al "paper zero".

85. Potenciar l'eficiència en la gestió, disminuint significativament la burocràcia, perquè redunde en una agilització de l'administració i desenvolupar tot el potencial de les noves tecnologies de la infor-

mació i la comunicació. Com un exemple d'aquesta línia d'actuació, es facilitarà al personal de la Universitat la presentació de sol·licituds disposant directament de la informació que la pròpia UNIVERSITAT posseeix, sempre sota les directrius de la Llei de protecció de dades.

86. Crear un banc de temps per facilitar l'intercanvi de serveis entre els membres de la comunitat universitària.

Volem destacar en aquest apartat els criteris i les directrius que regeixen la nostra acció de govern:



I. RESPECTE PER LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT

L'efectiva realització de la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com l'eliminació de qualsevol forma de discriminació, és una de les prioritats de la nostra candidatura. Hem de construir entre totes les persones que componen la comunitat universitària un espai de convivència entre estudiants, PAS i PDI, on la desigualtat de gènere es veja superada, amb voluntat d'estendre les pràctiques d'igualtat i de coresponsabilitat a la resta de la societat.

En aquest sentit és imprescindible avançar amb les mesures següents:

- 87. Promoure una carta o declaració de principis en què es reculla un ideari de no-discriminació de cap classe,** respecte per la igualtat i la diversitat, i compromís amb la cultura de la pau i la no-violència, que siga d'obligat compliment per a tota la comunitat universitària i per a totes les entitats que s'involucren en la vida universitària (empreses que presten serveis o reben estudiants en pràctiques).
- 88. Promoure la participació institucional de les dones a la Universitat.** En particular, ens hem de comprometre que els òrgans de govern siguen paritaris, tractar d'evitar les sobrecàrregues de tasques i gestió. Visibilitzar permanentment la presència de dones en els àmbits científics, acadèmics i de gestió.
- 89. Establir cursos de formació per al col·lectiu universitari en matèria d'igualtat,** posant una atenció especial en les situacions de micromasclismes i assetjament per raó de sexe.
- 90. Fomentar l'ús no sexista de la llengua en el llenguatge oficial de la Universitat.** Revisar els Estatuts i tota altra normativa per fer una nova redacció de gènere i diversitat sexual, i adaptar-la a l'ús del llenguatge inclusiu com ja es fa en la resta de les institucions públiques valencianes. Impulsar la formació de la comunitat universitària en aquest ús.
- 91. Establir com a requisit necessari el compliment de les polítiques de gènere** aprovades per a la contractació amb empreses externes que

desenvolupen la seua activitat en la universitat i per a aquelles en què fan pràctiques els nostres estudiants.

- 92. Establir procediments de suport per a les víctimes de violència de gènere** que permeten proporcionar-los assistència psicològica, mèdica, assistencial i jurídica. Seria positiu crear un gabinet d'orientació que ajude a les víctimes a conèixer els recursos administratius, sanitaris i jurídics de què disposen elles i els seus fills, i que ajude a complir les mesures d'anonimat, mobilitat (canvi de grups, d'horaris, per a les estudiants, també per al PAS possibilitat de canvi de lloc de treball. Amb el PDI, la cosa és més complexa, sobretot si ens trobem amb una situació que es produïska al mateix departament, per exemple.), etc. que estableix la Llei 1/2004. També cal realitzar una integració de la Llei de la funció pública valenciana en matèria de mesures de gènere, encara que les nostres funcionàries no ho siguen de la GVA.

- 93. Implantar mesures que eviten que les tasques de cura afecten la carrera estudiantil,** acadèmica o la carrera professional de les dones a la Universitat. Les mesures de foment de la coresponsabilitat i de conciliació han d'anar adreçades al conjunt de la comunitat universitària i orientades a fomentar el repartiment de cures entre homes i dones, així com a permetre la compatibilització d'horaris d'estudi, feina i vida personal. Les mesures s'adoptaran i es revisaran, amb el diàleg permanent entre associacions de dones i sindicats, i inclouran, entre d'altres:

- Revisar els criteris d'elecció de POD de manera que es permeta una conciliació real de la vida laboral i familiar.
- Revisar els criteris de valoració de la investigació en els casos de les dones que es troben en situació de gestació o criança o de cura de familiars dependents, especialment en el cas de les monoparentals.
- 94. Impulsar el coneixement del Servei d'Igualtat** entre la totalitat de la comunitat universitària.

- 95. Revisar i, si s'escau, incorporar l'enfocament de gènere en la totalitat de plans d'estudi de la UNIVERSITAT,** i en les accions de cooperació al desenvolupament i sensibilització que es duguen a terme des de la Universitat.

- 96. Augmentar la línia de pressupost fixa per dur a terme projectes d'igualtat.**

97. Visibilitzar els drets LGTBI

- Preservar el dret a la intimitat de les persones sobre la seua orientació sexual i establir les garanties necessàries per mantenir-la. Amb aquesta finalitat s'establiran mesures específiques per combatre l'assetjament per raó d'orientació sexual i es desenvoluparan accions informatives i formatives adequades per preservar la dignitat i la intimitat de tota la comunitat universitària, amb independència de la seua orientació sexual.
- Impulsar una convivència afavoridora de la diversitat en l'orientació sexual en tots els actes amb projecció externa i interna que desenvolupe la Universitat. La Universitat tindrà aquest objectiu molt en compte en tot el que tinga relació amb les seues accions de transparència i en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de la seua responsabilitat corporativa.

- Facilitar l'exercici del dret de lliure expressió i manifestació dels col·lectius LGTBI. Dins la seua responsabilitat social corporativa, la Universitat s'adherirà als actes que convoquen els membres de la comunitat universitària en defensa de la diversitat sexual. S'engegaran unes normes de procediment per desenvolupar aquests drets a la lliure expressió i manifestació.
- La Universitat assumeix el compromís de prestar les atencions necessàries a les persones en procés de reassignació sexual. Prestarà una cura especial a l'adaptació dels currículum d'aquestes persones i de preservar unes actuacions inclusives. En les seues activitats de trànsit de la Universitat al mercat laboral desenvoluparà en relació amb aquestes persones les accions positives que siguen pertinents. Tot això dins el màxim respecte a la seua intimitat i a la seua dignitat.



II. TRANSPARÈNCIA EN LA GESTIÓ

Amb la finalitat de promoure la transparència en la gestió de la Universitat, ens proposem implementar les 6 mesures següents:

98. Crear una Oficina de Transparència, que vetlarà perquè totes les dades rellevants de gestió siguin accessibles a la web institucional i dels respectius centres i departaments. Es donarà publicitat a la comunitat universitària de tots els criteris acordats i aprovats en temes rellevants.

99. Revisar els continguts de la web institucional i la política de difusió de notícies sobre l'activitat universitària, millorant el seu disseny, de manera que siga un espai accessible a tots els col·lectius de la Universitat i que presente els continguts de manera objectiva, fins i tot crítica, no solament laudatòria. Considerem un valor important LA CAPACITAT D'AUTOCRÍTICA.

100. Incrementar l'accessibilitat del rector i de l'equip rectoral, establint visites periòdiques a campus o centres, i a través dels serveis en línia de comunicació oberta permanent. Es publicarà setmanalment l'agenda del rector i dels vicerectors.

101. Penalitzar el silenci administratiu de la Universitat i de tots els seus òrgans.

102. Obrir la Universitat a la societat, establint vies en línia de participació ciutadana a través de les quals qualsevol persona es pugui adreçar a la institució i fer propostes, suggeriments i crítiques.

103. Incrementar notablement la transparència en la gestió econòmica, mitjançant comptabilitat analítica o **en el funcionament de les comissions i dels òrgans de govern**, mitjançant l'accés de tota la comunitat universitària a la informació que s'hi maneja i a les decisions acordades.

III. PARTICIPACIÓ EN LA PRESA DE DECISIONS

Considerem que a la nostra UNIVERSITAT s'ha produït una deterioració gradual en el grau de participació real dels diversos estaments en el debat i la presa de decisions, a la vegada que s'ha arribat a un model de funcionament actual excessivament corporativista.

La Universitat pública es deu a la societat i les decisions s'han de prendre per millorar la qualitat del servei públic, la docència i la investigació que es duen a terme en el seu si. Però sovint aquests objectius no són els que es prioritzen sinó que es prenen decisions basades en criteris corporatius o de clientelisme associat als processos electorals per triar els càrrecs acadèmics. Per això pensem que cal actuar amb tres mesures:

104. Revitalitzar i modernitzar el funcionament del Claustre de la Universitat, retornant-li la funció originària com a espai de debat i d'establiment de les línies mestres de política universitària.

105. Limitar els mandats dels vicerectors i els vicedegans a dos com a màxim, amb la finalitat d'estimular la renovació d'idees i formes en el govern de la Universitat.

106. Crear un Senatus Universitari amb tasques consultives, sense remuneració, format per professors jubilats, que permeti aprofitar l'experiència i el capital humà d'aquest col·lectiu.

IV. ESTABLIMENT DE PRIORITATS PRESSUPOSTÀRIES

La situació econòmica actual, amb totes les seues dificultats, ha de servir d'esperó per crear i aprofitar noves formes de finançament per a les facultats, els grups i els departaments. Si en alguns d'ells hi ha la possibilitat i la voluntat d'obrir noves vies de captació de fons, com ara el lloguer d'espais o la realització d'activitats de pagament obertes al públic, la Universitat, amb la lògica anàlisi i control, ha d'ajudar en aquestes tasques i intentar maximitzar el benefici per a les unitats que les realitzen.

També es necessita una política d'austeritat, prioritzant les despeses relacionades amb la docència (especialment, la política de beques pròpia de la Universitat), la investigació i la cultura, promovent un ús racional dels recursos. En aquest sentit s'avaluaran les despeses derivades de la gestió ordinària i s'analitzarà la seua necessitat, prenent les decisions oportunes per evitar despeses supèrflues. A més s'haurà de planificar un

aprofitament dels recursos i espais propis de la Universitat

En aquesta línia, cal promocionar la reducció i racionalització de les despeses de representació. Formar part d'un òrgan de govern implica servei a la UNIVERSITAT i no dona dret, en cap cas, a gaudir de privilegis als quals no puga accedir la resta del personal universitari.

IV. RECUPERAR LA DIGNITAT DE LA UNIVERSITAT

Una de les nostres prioritats serà tornar a convertir a la Universitat en un referent cívic en el si de la societat valenciana, promotora i difusora de valors ètics i morals compartits per la comunitat universitària (pau, igualtat, defensa del patrimoni lingüístic i cultural, sostenibilitat, etc.). Això suposa una major implicació de la Universitat en el debat social, promovent posicions crítiques des de la racionalitat i l'argumentació acadèmica i fonamentada.

Com a complement d'aquesta línia d'actuació, es promourà la creació d'un manual d'identitat corporativa, que transmeta i reflectisca el caràcter de la nostra UNIVERSITAT, els seus valors, la seua forma d'actuar, fer, comunicar i transmetre coneixements.

A més, d'acord amb els nostres principis fonamentals, buscarem el foment dels valors ètics, solidaris i respectuosos amb el medi, incloent-hi diferents iniciatives que, per posar-ne exemples concrets, aniran des de la creació d'un fons de solidaritat, oferint a PAS/PDI la possibilitat de cedir un percentatge del seu sou per a beques, i aplicant la mateixa possibilitat per als fons propis dels departaments i unitats fins al foment de la iniciatives d'aprenentatge servei i dels projectes de cooperació i ajuda al desenvolupament.

Aquesta és la nostra idea de la UNIVERSITAT que volem construir junts. Una UNIVERSITAT que marque de manera positiva i indeleble la vida dels seus membres i que contribuïsca a fer una societat millor i més justa. Per això us demane la participació conscient de tots per canviar les coses mitjançant el suport a la nostra candidatura.



Nota final: aquesta és la versió 1.0 del programa. Hem arreplegat moltes dels suggeriments que la comunitat universitària ens ha fet arribar en les últimes setmanes a través dels diferents canals. Ens segueixen arribant i estem prenent nota en les nostres trobades en els centres. S'inclouran en una segona versió que publicuéssim al llarg de la campanya, moltes gràcies per les vostres idees i participació en aquest procés tan il·lusionant.