

Eleccions a Rector de la Universitat de Girona 29 i 30/11/2017



QÜESTIONARI PER ALS RECTORABLES ELABORAT PER VINC

Candidat	
Introducció	
<ul style="list-style-type: none">Per què vol ser rector de la UdG?	Hem celebrat el 25 aniversari. Volem recollir el passat, però necessitem un canvi per donar un impuls a la UdG. Perquè tenim un bon projecte amb un nou model de governança amb la participació de tota la comunitat.
<ul style="list-style-type: none">Amb quins criteris ha escollit els membres de la seva candidatura?	Amb criteris d'experiència contrastada en la gestió universitària. Tots els membres de l'equip es caracteritzen per fer haver fet del diàleg i l'entesa un valor de govern. La candidatura reflecteix la pluralitat que és la riquesa de la nostra Universitat. Compartim una voluntat d'innovació i de millora.
Estat actual de la Institució	
Valori i justifiqui l'estat actual de la UdG respecte els següents aspectes, tot donant una valoració numèrica a cada punt entre 0 (molt dolenta o no hi estic d'acord) i 10 (excel·lent o sí hi estic d'acord), segons el seu punt de vista:	Els aspectes són massa complexos per a poder fer una valoració de 0 a 10. Tots ells són importants i s'han de potenciar de forma equilibrada, tal i com es reflecteix detalladament en el
1. Autonomia de la Universitat	
2. Relació de llocs de treball i capítol 1	
3. Docència	
4. Recerca	
5. Transferència de Tecnologia	
6. Centres adscrits	
7. Fundacions	
8. Parc científic i tecnològic i la seva situació	

Eleccions a Rector de la Universitat de Girona 29 i 30/11/2017

9. Càtedres	
10. Patrimoni immobiliari	
11. Control de la gestió horària	Entenem que aquest punt no hauria d'anar en aquest apartat.
Compromisos de futur	
1. Quines accions durà a terme per millorar el finançament de la UdG respecte la resta de les Universitats Públiques Catalanes?	Ens comprometem a defensar els interessos comuns de les universitats públiques catalanes i, en especial, les especificitats de la UdG. Treballarem amb els rectors de totes les universitats públiques per defensar l'autonomia universitària i reclamar la no limitació del capítol 1. Dotarem d'eines a tota la comunitat per acompanyar-la i motivar-la en l'obtenció de fons de finançament alternatius.
2. Té previst fer una reducció de personal a mig i/o llarg termini?	No.
3. Quines són les seves propostes per augmentar els ingressos i no haver de reduir més despeses?	En el programa figuren diverses accions en aquest sentit, essent actius en l'augment del finançament públic i privat. Totes les unitats participaran en aquesta tasca.
Transparència en la gestió i rendiment de comptes a la Comunitat	
1. Quina informació serà de lliure accés per a tota la comunitat?	Seguirem les indicacions de governança d'un govern obert, fent pública tota la informació que no estigui especialment protegida per llei.
2. Es faran públics per a la comunitat tots els documents de treball dels òrgans col·legiats (Consell de Govern, Comissions del Consell de Govern, Claustre, Consell Social, etc.) al mateix moment que ho siguin per als seus membres?	Sí, llevat de les dades especialment protegides per llei.
3. Es faran públics els pressupostos, els seus ajustos i les dades d'execució del pressupost de manera periòdica?	Sí. L'estat d'execució del pressupost n'és una magnífica eina.
4. Està vostè disposat a avaluar la gestió de la mateixa manera que s'avalua la docència i la recerca?	Sí. Pel que fa al PDI, el pla d'activitats ja ho contemplarà. Pel que fa al PAS, serà imprescindible per poder aplicar la carrera horitzontal i/o professional que tots volem.
5. Com encararà la política de Comunicació interna i externa?	Amb la confecció d'un Pla de Comunicació que portem en el programa. Donarem molta més importància a la comunicació induïda. Hem d'aconseguir que la comunitat i la societat parlin bé de la UdG. En segon lloc, hem de treballar amb els centres, perquè són els millors interlocutors amb la realitat acadèmica i social que representen. A nivell intern, donarem molta importància al fet que la informació flueixi per tota l'estructura universitària; sempre seguint els criteris de transparència d'un govern obert.

Eleccions a Rector de la Universitat de Girona 29 i 30/11/2017

Govern de la Universitat	
1. Quin paper creu que ha de tenir el Claustre?	És l'òrgan polític de màxima representació Universitària. Per tant, de participació, debat i acord.
2. Quin serà el nombre de persones en el seu Consell de Direcció?	Al consell de direcció convidarà els degans i director d'escola, per millorar la governança i la coresponsabilitat.
3. Quin serà el nombre de persones de l'equip de Gerència? Com s'organitzarà?	L'equip està format per 3 persones, que sempre treballaran conjuntament amb tots els caps de servei i administradors d'àrees d'estudi.
4. Quins mecanismes de participació de la comunitat endegarà si surt escollit com a rector?	Participació activa tal i com està definida en els models de bon govern i govern obert sense limitar esforços.
5. a) Quin tipus de decisions creu que s'haurien de sotmetre mitjançant consulta directa a tota la comunitat universitària?	Les gran línies; el pla estratègic. El que volem que la UdG sigui al 2030 ho hem de decidir entre tots.
5. b) Com vehicularà / realitzarà la consulta?	Votació electrònica.
6. Com pensa que han de ser les relacions amb els òrgans de representació dels treballadors i treballadores?	Basades en el coneixement mutu (escoltar, debatre, aproximar-nos) amb reconeixement i coresponsabilitat.
7. En els temes que afectin les condicions de treball està disposat a prendre decisions sempre consensuades amb acords amb els òrgans de representació?	Sí. Estic segur que hi arribarem. Les bones condicions de treball (salut, recursos, horaris, conciliació) de tots els membres són la base per aconseguir una millor activitat i un millor servei.

Política de personal (PAS)	
1. Quines millores té previst implementar en el calendari laboral del PAS?	Ens cal flexibilitat per a una millor conciliació. Per exemple, la flexibilitat dels períodes per a gaudir dels dies de vacances, l'acord en les tardes a treballar, etc.
2. Quan i com té previst endegar la carrera professional del PAS?	De manera immediata. Recuperar l'estudi que es va fer. Aquest serà el punt de partida. La seva revisió, l'establiment per a cada grup dels graus mínims i màxims, i la planificació en la seva execució permetran desplegar un carrera professional horitzontal. Sempre d'acord, en sentit ampli, amb els representants i gerència.
3. Com planteja un Pla de Formació que assumeixi les noves necessitats i paradigmes? (Estariem parlant d'un Pla de Formació Estratègic)	Amb un Pla de Formació plurianual, que ofereixi una progressió en la formació d'eines, llengües i coneixements específics. El treballador podrà escollir i planificar-se d'acord als seus interessos i progressió professional. La formació ha de ser percebuda com una oportunitat. El Pla de Formació estarà alineat amb l'estratègia de la institució.

Eleccions a Rector de la Universitat de Girona 29 i 30/11/2017

<p>4. Quines mesures implementarà per tal de recuperar i millorar la conciliació laboral i familiar?</p>	<p>Partim del convenciment que una bona i millor conciliació porta a una més gran satisfacció a la feina; i en conseqüència, a una més alta implicació institucional i a un millor rendiment. Mesures concretes: consolidar el teletreball i adequar-lo a la realitat de necessitats de la persona i del servei; mantenir els permisos i flexibilitzar la seva justificació. Implementarem ràpidament els canvis que es derivin de l'aprovació de la reforma horària que s'està impulsant des del Parlament de Catalunya.</p>
<p>5. Quines mesures i actuacions aplicarà per compensar la pèrdua de drets i les retallades que han patit tots els col·lectius des del 2010?</p>	<p>A més d'exigir l'increment de capítol 1 (oferta pública-estabilitat) i la recuperació del poder adquisitiu, estudiarem totes les possibilitats per desenvolupar acció social. Aquest equip contempla en la seva programació mesures directes i indirectes que implicaran les següents millores:</p> <p>Directes: contemplem mesures encaminades a relleus generacionals en els llocs de treball; accions destinades a la integració laboral del personal que per la seva edat, pròxima a la jubilació, o pel seu estat de salut, requereixin que el seu lloc de treball o les seves funcions s'adaptin a les seves circumstàncies personals.</p> <p>Indirectes: aplicarem mesures que repercutiran en una millora econòmica indirecta per al personal a través de l'augment de les hores de conciliació, compatibilitzant-ho amb les necessitats del servei; permetent una bestreta de fins el 100% d'una nòmina mensual a l'any, per a personal fix i interí, simplificant la gestió i la justificació.</p>
<p>6. Com valora la iniciativa de la RLT ideal? Aviat farà un any que es van lliurar les noves fitxes i no hem tingut mai retorn. Amb quines altres mesures la vincula: carrera professional, formació interna i externa...</p>	<p>La RLT ha de contenir les fitxes o catàleg de llocs de treball. El fet fins ara és el punt de partida per arribar a les fitxes. En això defugirem les decisions unilaterals de la gerència i comptarem amb la participació de tots, a través dels seus representants.</p>
Mobilitat del personal (PAS)	
<p>1. Creu que podrà fer front a l'increment vegetatiu del capítol 1 sense realitzar acomiadaments? Com?</p>	<p>No contemplem acomiadaments. L'evolució necessària de l'estructura administrativa ens assegura que tots i cadascun dels treballadors hi tinguin el seu lloc. L'increment vegetatiu no pot ser un problema. Ni tampoc l'increment que es derivi de noves necessitats. Com? Amb recursos provinents del finançament públic i afegirem els que es generin per ingressos de la pròpia activitat de la UdG.</p>
<p>2. Quina serà la seva política respecte la promoció del PAS?</p>	<p>La promoció, que és un dret del treballador, la desenvoluparem emprant dues vies: carrera professional vertical i horitzontal amb un pla plurianual de formació negociat amb els representants i el propi col·lectiu, que demana una formació més específica i accions de mobilitat.</p>
<p>3. Quines mesures pensa dur a terme per aconseguir la igualtat d'oportunitats per raó de gènere?</p>	<p>Recuperem la delegació per a la Igualtat de Gènere que serà ocupada per la Mita Casacuberta, amb experiència contrastada, per ser referents i donar direcció política en aquest sentit.</p>

Eleccions a Rector de la Universitat de Girona 29 i 30/11/2017

4. Com planteja el problema del relleu generacional?	Amb previsió i planificació negociada amb els representants i tenint en compte les especificitats de cada unitat. Som conscients que prèviament a la jubilació caldrà arbitrar mesures per permetre el traspàs de coneixement.
5. Es compromet a tenir tot el PAS dins l'RLT?	L'RLT ha de recollir els llocs de treball estructurals per atendre les funcions tècniques, de gestió i administració de les activitats encomanades a la Universitat com a servei públic. Les necessitats de PAS de projectes específics que amb el temps esdevinguin permanents, per la pròpia evolució de la UdG, les incorporarem a l'RLT.
6. Quina previsió té per cobrir les places vacants? El cas, per exemple, de la plaça de Responsable de Comunicació és un cas històric massa llarg de buit. Aquesta situació es podria donar en altres casos segons la mobilitat de personal.	Més enllà de les places de lliure disposició que és política de l'equip de govern, les vacants de l'RLT s'han de cobrir immediatament ja que són imprescindibles per donar el servei.
7. Quines millores aplicarà en la gestió del control horari?	Com recull el programa, augmentarem la flexibilitat de la gestió horària. La gerència vetllarà pels drets dels treballadors amb coresponsabilitat amb els caps de servei.

- Quin nivell de compromís està disposat a assumir en l'aplicació de les respostes del present qüestionari?

Total i absolut, com tot el que apareix en el programa de govern que presenta aquesta candidatura.