

PROGRAMA 2023

CANDIDATURA DE FERMÍN NAVARRINA

ÍNDICE

- 1. PREÁMBULO**
- 2. INTRODUCCIÓN**
- 3. ESTUDANTES E VIDA UNIVERSITARIA**
- 4. CALIDADE NA DOCENCIA**
- 5. PROFESORADO**
- 6. EXCELENCIA NA INVESTIGACIÓN**
- 7. UNHA UDC LIBRE DE DISCRIMINACIÓN E ACOSO**
- 8. UNHA MAIOR PRESENZA INSTITUCIONAL E CONEXIÓN
CÓ ENTORNO**
- 9. HACIA A INTERNACIONALIZACIÓN: A UDC COMO ACTRIZ
GLOBAL**
- 10. UN FIRME COMPROMISO COA SOSTENIBILIDADE**
- 11. EFICACIA NA XESTIÓN**
- 12. CODA**

PREÁMBULO

¡DEMOS UN PASO ADIANTE!. ¡MUDEMOS!

Quen gañou as eleccións á reitoría da UDC ao longo do últimos vinte anos van perder o próximo 4 de decembro de 2023. Se gañasen, o réxime de goberno duraría 26 anos. Demasiado tempo.

Hai que cambiar porque as súas ideas e a súa xestión xa non dan máis de si. Con todo, que sexan outros quen governe a UDC non supón, necesariamente, un cambio. Pode ser só unha substitución. O cambio está en que cambiemos todos. **Porque todos e cada un de nós somos o modelo da UDC.**

Tres palabras poden resumir un modelo digno dunha comunidade universitaria: amor, traballo e loita. Amor polo coñecemento; traballo para aplicalo; e loita co fin de mellorar a vida dos que nos formamos e traballamos nela. **Amor, traballo e loita dos Estudantes, dos Profesores e do Persoal Técnico, de Xestión e de Administración e Servizos.** Custa seguir o rastro destes tres eixos da vida universitaria despois da Pandemia. Para atopalas e reconciliarnos con elas temos que cambiar.

Porque aspiramos a unha cultura universitaria de participación e deliberación ao redor da diversidade cultural e a crise ecolóxica. **Cambiemos unha Universidade gobernada autoritariamente por unha xestionada democraticamente e conforme ás leis, e en particular á Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación.**

Por iso propoñemos un ***novο modelo de gobernanza, con fórmulas rupturistas, un goberno verdadeiramente plural e multinivel*** que combine as tradicionais vicerreitorías con outras formas de organización máis orixinais e flexibles nas que tanto os nosos e nosas estudantes como o Persoal Técnico, de Xestión e de Administración e Servizos se impliquen no goberno **da casa de todos e todas**: a nosa Universidade.

Sen a máis mínima dúbida apostamos por combinar cultura con civilización técnica. Unha universidade que as xunte e que integre a Ciencia, as Humanidades, a Técnica e a Tecnoloxía, incluíndo as TIC. Un modelo universitario que non maltrate as Ciencias da Saúde e do Traballo, nin as Ciencias Sociais e da Educación, nin as Humanidades ou a Psicoloxía.

Queremos **unha universidade que loite contra a precariedade** e que faga predicible e segura a carreira docente, a formación investigadora e a xestión dos postos de traballo. Unha Universidade **que practique a transparencia e sométase a ela**.

En definitiva, a nosa é unha proposta de *participación, innovación organizativa e equilibrio no modelo de Universidade para o próximo sexenio*. É hora de cambiar a política, a cultura e a dinámica laboral da UDC con **prácticas democráticas, mellor coñecemento e máis transparencia**. Pero, sobre todo, chamamos a mobilizar o noso amor por saber, a nosa **vocación polo traballo** e a loitar por unha UDC sen dobres vías.

Queremos producir un **cambio de mentalidade**. Si, tamén haberá que reparar algunhas infraestruturas físicas. Pero antes de tapar as fochas e arranxar as pingueiras é importante que cambiemos os nosos sentimentos. Estamos nun momento en que o novo pugna por saír e o vello apenas nos deixa respirar. O modelo de universidade somos nós.

Hagámoslo!

Mudemos!

Algúns pensarán que un modelo de universidade require propostas concretas. Non lles falta razón. Ao longo do programa que se detalla a continuación inclúese un feixe deles. Seguro que a lista non está completa, pero haberá tempo haberá completalas.

¡FAGÁMOLO!

¡MUDEMOS!

INTRODUCCIÓN

Por resolución reitoral do 26 de outubro de 2023 o profesor Julio Ernesto Abalde Alonso, Reitor Magnífico da UDC, convoca estas eleccións á reitoría da Universidade da Coruña. O Profesor Abalde, elixido por primeira vez en 2015 e

por segunda vez en 2019, non pode optar a un terceiro mandato xa que o prohiben os actuais Estatutos da Universidade desde o 18 de outubro de 2007. Ademais, a Lei Orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario (comunmente coñecida como LOSU) introduce cambios relevantes en relación coa elección da Reitora ou Reitor e a duración dos seus mandatos. En efecto, no seu Artigo 44.3 establécese que o mandato dos titulares dos órganos unipersoais electos (o que inclúe á Reitora ou Reitor) será de seis anos improrrogables e non renovables. O contido do Artigo 51.2 confirma o anterior.

De acordo co disposto no Artigo 51.1 da LOSU,

“Os candidatos ou candidatas deberán ser persoal docente e investigador permanente doutor a tempo completo e reunir os méritos de investigación, docencia e experiencia de xestión universitaria que determinen os Estatutos. En todo caso, os devanditos méritos deberán garantir unha alta capacidade investigadora, unha acreditada traxectoria docente así como unha suficiente experiencia de xestión universitaria nalgún cargo unipersoal”.

Esta disposición supón unha novidade, xa que abre a posibilidade de que sexa elixido reitor un profesor que non pertenza ao corpo de Catedráticos de Universidade, o que constituía un requisito indispensable ata o de agora. E tampouco basta con pertencer a esta categoría, xa que se require acreditar experiencia de xestión, o que anteriormente non era necesario.

No Artigo 51.2 da LOSU dise tamén que

“Será proclamado Reitor ou Reitora, en primeira volta, o candidato ou candidata que logre o apoio de máis da metade dos votos validamente emitidos, unha vez aplicadas as ponderacións contempladas nos Estatutos. Se se presentase máis dun candidato ou candidata a Reitor ou Reitora e ningún candidato ou candidata o alcanzase, procederase a unha segunda votación entre os dous candidatos ou candidatas que conseguisen o maior número de votos en primeira volta, tendo en conta as citadas ponderacións. Na segunda volta será proclamado o candidato ou a candidata que obteña a maioría simple de votos atendendo a esas mesmas ponderacións.”

Esta disposición atópase en flagrante contradición co Regulamento Electoral Xeneral desta Universidade, no que se establece que no caso de que se presente un único candidato non se levará a cabo ningunha votación.

A Disposición transitoria primeira da LOSU obriga ás Universidades a aprobar os seus novos Estatutos e constituír o novo Claustro e o Consello de Goberno no prazo máximo de dous anos desde a súa entrada en vigor (isto é: antes do 12 de abril de 2025). Tamén indica que os cargos unipersoais electos que no momento da entrada en vigor desta lei orgánica estivesen no seu segundo mandato de catro anos poderán finalizalo, sen poder optar a unha nova reelección, de acordo coa limitación de mandatos que xa lles era de aplicación. Finalmente, en tanto se produce a adaptación dos Estatutos e se determinen pola universidade os méritos de investigación, docencia e experiencia de xestión universitaria que deberán reunir os candidatos ou candidatas a Reitor ou Reitora, esixiráselle como mínimo estar en posesión de tres sexenios de investigación, tres quinquenios docentes e catro anos de experiencia de xestión universitaria nalgún cargo unipersoal.

Transcorridos máis de sete meses desde a aprobación da LOSU, e a menos de 17 meses para que finalice o prazo estipulado para a aprobación dos novos Estatutos, a nosa Universidade tan só realizou algunhas correccións de pouca importancia na súa normativa interna. O Regulamento Electoral Xeral non se actualizou, e a convocatoria do 26 de outubro de 2023, pola que se convocan estas eleccións, non clarifica suficientemente a situación. En ningún dos órganos colexiados de goberno empezouse a traballar nestes importantes asuntos, aínda que tampouco se traballou en ningún outro asunto importante. A LOSU non se analizou nin no Claustro nin no Consello de Goberno, nin se detallaron as súas implicacións, nin a nosa Universidade deu o seu parecer. De feito, esta Lei aprobouse sen que case ninguén se decatase.

Por poñer un exemplo da falta de información xeral, o “persoal de administración e servizos” (PAS) denomínase agora “persoal técnico, de xestión e de administración e servizos” (PTGAS). A coma, que non resulta evidente, ten a súa importancia. E non se pode dicir que as siglas mellorasen. Pero o relevante é que a gran maioría dos membros do persoal de administración descoñecen este cambio de denominación que os afecta.

En calquera caso, cabe dicir que todos os membros da comunidade universitaria (estudantes, profesores, membros do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos) fomos chamados ás urnas (ou non, de ser un único candidato) para elixir ao novo reitor (ou aclamalo, no seu caso), que exercerá as funcións de dirección, goberno, xestión e representación da universidade ao máis alto nivel. A continuación, e en uso das súas atribucións, o novo reitor designará aos membros do seu equipo de goberno e a outros cargos académicos. E o proceso de cambio, que inevitablemente se iniciará de forma inmediata, imprimirá un novo estilo e un novo ritmo ao funcionamento dunha institución cuxa natureza é consustancial á reflexión crítica e á renovación permanente. Ou debería selo.

Referinme á elección dun novo reitor. E trátase dunha referencia intencionada por dous motivos. En primeiro lugar porque na nosa Universidade —como en todas as demais— existen grupos organizados cuxos membros comparten inquiredanzas e formulacións comúns. E con frecuencia estes grupos non son senón a prolongación de partidos políticos ou doutras organizacións externas á universidade que —loxicamente— pretenden estender e consolidar as súas redes de influencia e de control. Nada hai de obxectable niso. Mais nas próximas eleccións non debemos elixir nin a un grupo universitario (que non representaría máis que aos seus simpatizantes) nin a unha organización externa (cuxos intereses xerais exceden con moito o ámbito da nosa Universidade); debemos elixir a un Reitor que defenda os intereses da UDC no seu conxunto coa independencia de criterio que esixe o principio de autonomía universitaria. E en segundo lugar porque as limitacións de mandato actualmente vixentes garanten a elección dun novo reitor, precisamente nun momento no que un cambio de rumbo é absolutamente necesario.

1. Punto de partida

A Universidade da Coruña (UDC) foi creada pola Lei 11/1989 de 20 de xullo, de Ordenación do Sistema Universitario de Galicia. Non nos arroupa, por tanto, unha institución centenaria, curtida e experimentada polo paso do tempo, nin tampouco afectada polas incomodidades que o Gaudeamus Igitur atribúe á idade madura. A Universidade da Coruña é aínda unha institución adulta pero nova, con pouco máis de 34 anos, que cumprirá 40 ao finalizar o mandato do reitor que será elixido nestas eleccións.

A nosa Universidade creceu baixo a tutela de seis Reitores.

O Profesor José Antonio Porteiro Molina presidiu a institución durante o que podemos chamar a infancia da UDC, un período fundacional, no que se adoptaron decisións importantes, valentes e acertadas, que permitiron transformar un colexio universitario nunha Universidade xerminal que hoxe ten un potencial extraordinario. Unha delas aféctame directamente, pois durante o mandato do Profesor Porteiro solicitouse a autorización para crear a Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Camiños, Canles e Portos e para implantar os estudos correspondentes, e estableceuse unha franca e duradeira relación de colaboración e de apoio mutuo co Colexio de Enxeñeiros de Camiños, que é —en última instancia— a causa á que se debe a miña presenza nesta Universidade.

O Profesor José Luis Meilán Gil presidiu a institución durante a nenez e a adolescencia da UDC, un longo período caracterizado por un forte crecemento —tanto en canto a instalacións como a equipamentos, a dotación económica e a recursos humanos— no que se realizou unha xestión patrimonial áxil e eficiente. Durante esta etapa a nosa Universidade amplificó moi notablemente a súa capacidade de servizo e consolidouse —dentro do Sistema Universitario Gallego e entre as restantes universidades españolas— como unha florecente realidade e como unha firme promesa de futuro. Durante o primeiro mandato do Profesor Meilán o Colexio de Enxeñeiros de Camiños, Canles e Portos ofreceume, en nome da UDC, a dirección da Escola que posteriormente contribuíu a fundar, que dirixín durante 8 anos (entre 1991 e 1999) e na que sigo traballando desde aquela.

O Profesor Alfonso Barca Lozano presidiu a institución durante só uns meses, que se corresponden co abandono da adolescencia e a entrada na mocidade por parte da UDC. Recibiu o cargo de forma repentina e en condicións difíciles, mais fixo fronte ás dificultades, tomou decisións acertadas para resolver de forma rápida (e provisional) algúns problemas moi serios e organizou con ecuanimidade o inaprazable proceso electoral que habería de levar á elección dun novo reitor. Algunha daquelas “solucións provisionais” segue empregándose hoxe, 20 anos máis tarde. A súa intervención naqueles momentos non se lembra en case ningún foro, o que sen dúbida se debe á brevidade do seu mandato, pero eu creo que é de xustiza facelo.

O Profesor José María Barja Pérez presidiu a que entón era unha nova institución ao longo de 8 anos. Durante o seu primeiro mandato normalizáronse os procesos internos da institución e introducíronse regras de boa práctica baseadas na

transparencia e no respecto polos principios democráticos. E a nosa Universidade comezou a abordar, por imperativo legal, a súa adaptación ao Espazo Europeo de Educación Superior. As circunstancias que condicionaron este proceso foron moi complicadas: impúxose ás universidades un corpo normativo constantemente cambiante e infestado de absurdos e elevouse o nivel de esixencia de forma máis que apreciable, mais en ningún momento se tivo en conta todo o anterior para revisar o sistema de financiamento e garantir unha axeitada provisión de fondos. Por se todo iso non fose suficiente, o último mandato do Profesor Barja coincidiu (na súa totalidade) cunha crise financeira e política sen precedentes, que ao cabo produciu unha das situacións económicas máis complicadas das que se ten constancia histórica. O Profesor Barja legou ao seu sucesor unha Universidade homologable a calquera outra, na que non había grandes enfrontamentos entre persoas —como sucedera anteriormente— e cunha situación financeira solvente e equilibrada segundo todos os indicios, o que non é pouco. Durante os seus dous mandatos houbo acertos. E tamén desacertos. A miña concepción de como debe organizarse a Universidade é moi diferente da súa e á do seu último equipo reitoral, e por iso pretendín propiciar un cambio de rumbo nas eleccións a reitor que se celebraron en 2011, ás que me presentei. En calquera caso, o Profesor Barja foi o noso Reitor durante 8 anos, e —do mesmo xeito que aos seus predecesores— todos os membros da comunidade universitaria debemos agradecerlle que presidise a UDC de acordo coas súas propias formulacións universitarias e ideolóxicas e con honestidade persoal.

O gañador das eleccións a reitor que se celebraron en 2011 foi o Profesor Xosé Luis Armesto. Naquela ocasión presentámonos cinco candidatos. A miña candidatura foi a que obtivo máis votos persoais na primeira volta, pero ao ter en conta a ponderación de voto quedou en terceira posición, polo que foi descartada e non pasou á segunda volta. O Profesor Armesto tivo que facer fronte a unha situación moi complicada, con fortes recortes orzamentarios e importantes restricións que limitaban a autonomía universitaria, como o establecemento dunha taxa de reposición para o persoal docente. A pesar das circunstancias adversas o Profesor Armesto mantivo o cadro de persoal sen realizar despedimentos, como sucedeu noutras universidades. Debo dicir que o Profesor Armesto sempre se conduciu como un cabaleiro, a pesar de que fun o seu adversario nas eleccións. Sempre me tratou con cortesía, escoitoume cando quixen exporlle algunha cuestión e tentou axudar na medida das súas posibilidades conforme ás súas conviccións. A miña concepción de como debe organizarse a Universidade tamén é moi diferente á súa e á do seu equipo reitoral, e por iso pretendín propiciar outro cambio de rumbo nas eleccións a reitor que celebraron en 2015, ás que non me presentei pero nas que apoiei a outro candidato. Como no caso dos seus predecesores, creo que todos os membros da comunidade universitaria debemos agradecerlle que presidise a UDC de acordo con as súas propias formulacións universitarias e ideolóxicas, aínda que non as compartamos, e con honestidade persoal.

O gañador das eleccións a reitor que se celebraron en 2015 foi o Profesor Julio Ernesto Abalde Alonso. O seu adversario obtivo máis votos que el no sector de

profesorado, pero o Profesor Abalde obtivo un número de votos significativamente maior —aínda que pequeno en comparación co censo— no sector de estudantes, o que decantou a vitoria ao seu favor. A iso contribuíu, sen dúbida, unha campaña de desinformación que se levou a cabo nos días previos á votación, segundo a cal o outro candidato ía privatizar a Universidade, subir as taxas académicas e realizar todo tipo de tropelías. Os votos dos seus partidarios entre os estudantes, ponderados sobre o total de votos emitidos e non sobre o total do censo, proporcionáronlle a vitoria, que revalidou en 2019.

2. A necesidade dun cambio

O grupo Nova Luce controla esta Universidade desde hai 20 anos e aspira a estender a súa hexemonía durante 6 anos máis. Se se dá o caso, este grupo gobernaría a Universidade durante 26 anos, entre xaneiro de 2004 e xaneiro de 2030, ao longo de 6 mandatos reitorais consecutivos.

Tras 20 anos de goberno ininterrompido dunha facción, as formas autoritarias acabaron por impoñerse. O Claustro non se reúne case nunca e a maioría dos seus membros non asisten ás súas reunións, xa que os asuntos que se tratan son intranscendentes. O Consello de Goberno réunese puntualmente cada mes, pero só para aprobar asuntos de trámite. Mentres tanto, o reitor fai e desfai segundo a súa conveniencia e os demais decatámonos (é un dicir) pola prensa.

Segundo todos os indicios, o actual plan de financiamento plurianual das universidades galegas supuxo un incremento moi significativo dos fondos públicos dos que se nutre a nosa Universidade, cun incremento da orde do 70% en cifras redondas durante os dous mandatos do actual reitor. Como contrapartida a Xunta exerce certo control orzamentario sobre a Universidade. É certo que a inflación acadou niveis altos recentemente. E sen dúbida parte do incremento orzamentario ten carácter finalista, polo que non pode empregarse para resolver calquera necesidade. Pero un incremento do 70% é un incremento moi notable. E, con todo, os Campus están descoidados e moitos edificios moi mal conservados. O cadro de persoal docente e investigador (PDI) e de persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS) non aumentou de forma proporcional, nin sequera significativa. Tampouco se construíron novos edificios recentemente nin se incrementaron as dotacións de equipamento. Pola contra, os orzamentos dos centros e dos departamentos contraéronse e elimináronse algunhas partidas orzamentarias. Entón, onde están os cartos?

Segundo declaran os representantes do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS), a relación de postos de traballo (RPT) recentemente aprobada non foi acordada con eles senón que foi imposta polo reitor sen diálogo nin debate e sen pretender chegar a ningún tipo de acordo. Afirmen estes representantes, ademais, que a RPT está mal feita, polo que non poden realizar o seu traballo eficientemente. Membros deste colectivo sinalan que lles prexudica, impedíndolles ocupar os postos de traballo nos que se atopaban en diferentes situacións desde hai anos. Como parte destas manobras, suprimíronse na práctica as UADIs e a administración económica centralizouse. Os profesores contamos agora con menos apoio que antes, e a centralización e o descontrol na rotación do persoal deron lugar a un atasco sen precedentes na

tramitación dos expedientes. Hai unhas semanas asistín a un congreso en Estados Unidos. Pedínlle ao investigador principal dun dos proxectos nos que participo que a miña inscrición no congresose abonase con cargo ao proxecto. A contestación da administración da Universidade foi que a xustificación do gasto (o pago da inscrición no congreso) era moi complicada por tratarse de fondos Next Generation EU, polo que o pago non se podería realizar a menos que o investigador principal se encargase de facer o traballo ou contratase a persoal externo á Universidade para realizar esta tarefa. Sen comentarios.

Os profesores temos que facer fronte a unha carga lectiva crecente e descomunal en comparación co que sucede nas universidades dos países avanzados da nosa contorna. En realidade, non todos os profesores. Hai algúns que viven como reis. Estas diferenzas débense a que a política de profesorado (ou trátase simplemente de política?) do actual equipo de goberno utiliza como únicos criterios — aparentemente obxectivos— a antigüidade na consecución dos méritos e acreditacións necesarias e o que o vicerreitor de profesorado chama “docencia estrutural”, concepto este que se calcula mediante criterios adaptables e cambiantes. O resultado é un crecemento asimétrico do persoal, na que se crean prazas de catedrático, por exemplo, nalgúns áreas de forma sostida mentres que noutras non se crean novas prazas a pesar de que son necesarias e mesmo estratéxicas e hai profesores acreditados que poden ocupalas. E é que as necesidades da Universidade non interveñen na ecuación. Doutra banda, o comezo da carreira académica estivo supeditado durante todos estes anos a ter a condición previa de profesor axudante doutor. Estas prazas créanse só se hai un candidato que cumpra determinados requisitos, a súa acreditación é o suficientemente vella (ou non) e hai “docencia estrutural” suficiente. Isto é, cando ao vicerreitor lle parece ben. Creo que a existencia da posibilidade de promocionar en condicións razoables e predicibles é un incentivo esencial para o profesorado. E debe ofrecerse a todo o mundo. Pero non pode ser o único criterio co que se configure o cadro de persoal docente e investigador.

A definición de grupos e o encargo docente dos centros aos departamentos (PDA) e a asignación docente por parte dos departamentos aos profesores (POD) realízase cada vez máis tarde. Estamos a finais do mes de novembro e estanse celebrando concursos de profesorado para impartir materias que tiñan que comezar a impartirse no mes de setembro. Algunhas destas materias non se están impartindo. E outras impártense porque profesores voluntariosos están a asumir unha carga docente que non lles corresponde. E moitos dos concursos que se están celebrando corresponden a prazas precarias con soldos irrisorios. Isto non é de recibo e así non imos a ningún lado.

Recentemente impúxosenos (e digo que se nos impuxo porque o procedemento non é o froito dun acordo cos nosos representantes, como debería) un procedemento de control de asistencia ao posto de traballo que obedece ao desenvolvemento dunha normativa que esixe este tipo de control ás administracións públicas. Non coñezo que medidas se aplican no caso do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS), pero coñezo, é claro, as que se nos aplican aos profesores. Díxosenos que temos que fichar mediante unha aplicación electrónica a través de Internet en que momento comezamos a

primeira hora de clase do día e en que momento terminamos a última. Ademais, temos que notificar á dirección ou o decanato do noso centro calquera cambio que se produza nos nosos horarios. É obvio que este proceso non serve para nada máis que para aparentar que se cumpre a normativa e cargar de traballo aos directores e decanos e que non proporciona ningunha información sobre o cumprimento dos seus horarios, nin sequera dos de clase, por parte dos profesores. Pero aí está.

Os investigadores principais dos proxectos de investigación din que dirixir os proxectos é un auténtico inferno. Non se sabe moi ben quen é o responsable de introducir os datos nas aplicacións de xestión (como o famoso “contratando”). E a contratación de persoal require uns prazos enormes, de case un ano, e uns procedementos burocráticos lentos e abafantes. Mención á parte merece o feito de que os investigadores principais dos proxectos de investigación responden co seu patrimonio persoal dos posibles quebrantos económicos que se poidan producir durante a súa realización, a pesar de que a xestión económica a realiza a Universidade e non eles, e todas as operacións están sometidas ao control da intervención por parte da institución. Esta normativa, se non me equivoco, elaborouna o candidato designado polo grupo do reitor cando foi Vicerreitor de Investigación, hai uns cuantos anos. E segue en vigor desde entón.

O tratamento que se dá ao persoal contratado con cargo a proxectos é discriminatorio respecto ao que goza o resto do persoal. Os afectados denuncian desde hai tempo, pero o agravio non se corrixe. Mención especial merece o sucedido con quen obtivo unha axuda como as “Margarita Salgas” no marco da convocatoria de subvencións ás universidades públicas para a recualificación do sistema universitario español. Nestas convocatorias establecíase que os receptores das axudas deberían recibir determinadas cantidades en concepto (fundamentalmente) de soldo, pero que a subvención concedida á Universidade non incluíría os custos sociais. Enténdese, por tanto, que se a Universidade solicita a subvención é porque está disposta a asumir estes custos. A nosa Universidade, como moitas outras —aínda que non todas— detraeu eses custos sociais do soldo dos receptores, sen facer fronte a este compromiso. Os afectados presentaron recursos diante a xustiza e os tribunais están a fallar ao seu favor, polo que as universidades que obraron desta maneira terán que devolver os importes detraídos ilegalmente e con efectos retroactivos. Como é posible que se actuase dese xeito cando, en teoría, dispoñemos de diñeiro en abundancia?

A nosa posición nas clasificacións non mellorou, senón todo o contrario. Preguntado o reitor en Consello de Goberno sobre cal era a súa valoración en relación cun dato negativo neste sentido contestoume (literalmente) que “a clasificación no que saímos ben é o que se puxo no portal de transparencia”. O candidato designado polo grupo do reitor declarou recentemente que “as clasificacións lle preocupan o xusto”. A min, que por certo tamén son profesor de Estatística, prodúceme desazón que a un catedrático de Estatística non lle preocupen os datos ou a súa explotación estatística en forma de indicadores, que é o que son os rankings. Claro que cando o candidato designado polo grupo do reitor foi Vicerreitor de Investigación, hai uns cantos anos, e si o preocupaban, chegou á conclusión de que o problema era que algúns profesores escribiamos a nosa filiación como “Universidade da Coruña”, mentres que outros utilizaban

“Universidade de A Coruña” e mesmo “University of A Coruña”. Para iso elaborouse unha normativa que, loxicamente, non tivo ningún efecto, porque o problema non era ese.

Hai abundantes casos máis que son especialmente ilustrativos do grao de ineficacia e de parálise institucional que nos afecta. A nosa Universidade está afectada, como case todas, por un descenso acusado do número de estudantes. Parte deste descenso débese ao problema demográfico que sofre o país (o número medio de fillos por muller en España é de 1.2 mentres que en Francia, por exemplo, é de 1.8). A disgregación das antigas licenciaturas e titulacións equivalentes en graos e máster beneficia descaradamente ás universidades centrais (de Madrid e Barcelona, fundamentalmente), nas que os estudantes que poden permitilo aspiran a culminar os seus estudos. A solución da reitoría á diminución da matrícula nas titulacións de grao foi ofrecer máis titulacións de grao, o que non fixo senón empeorar o problema. Todo iso fíxose a custo cero, o que sobrecarga de traballo aos profesores. Tamén se crearon novos mewstrados. Onde nos leva todo isto? O reitor, ademais, dilles aos centros que titulacións deben desaparecer e cales deben de implantarse. Das cinco titulacións con selos internacionais de calidade que tiña a nosa Universidade ata hai pouco, dúas atópanse en proceso de extinción (por empeño do reitor) e unha máis en serio perigo de desaparición debido ao anterior. Gustaríame que alguén me explicase a estratexia que está a desenvolver esta Universidade, se é que a hai, porque non a entendo.

Non podo deixar de referirme ao proxecto errado de construción de dúas residencias universitarias públicas na Coruña e en Ferrol respectivamente. O equipo de goberno encargou os correspondentes proxectos hai uns 15 anos. De acordo co primeiro, as instalacións da residencia universitaria no Campus de Elviña debían repartirse entre dous edificios: a residencia propiamente dita (situada na ladeira de Elviña) e o denominado Campus Center (situado á beira da vía férrea). O importe destes dous edificios aproximábase aos 60 millóns de Euros daquela época, cantidade equivalente ao que custaría reconstruír completamente a totalidade do Campus de Elviña naquel momento. É evidente que este orzamento constituía un exceso que casaba mal coa racionalidade que debe presidir en todo momento as actuacións das administracións públicas. O razoable sería actuar rápida e eficazmente: o proxecto tería que ser revisado; a Xunta tería que analizar correctamente o escenario financeiro para realizar de forma consecuente a correspondente provisión de fondos; o proceso de contratación tería que desenvolverse con axilidade; e no caso de que —aínda así— os fondos dispoñibles se demostraran insuficientes, as dúas administracións involucradas —a Xunta e a Universidade— co apoio do concello da Coruña e do seu tecido social terían que buscar unha solución pactada entre todos. É evidente que a principal interesada en resolver o problema tiña que ser a UDC, que debía liderar a procura de posibles solucións. Mais pasaron os anos e non se fixo nada. Pola súa banda, no caso de Ferrol realizouse un proxecto por un importe moi inferior, pero —por motivos que ignoro— o asunto tampouco chegou a bo porto. Pasaron 15 anos. Se non me equivoco foi a Deputación quen se encargou da rehabilitación dun edificio na Coruña para a súa habilitación como residencia universitaria. Toda axuda é benvida, pero a residencia atópase moi lonxe dos

Campus e ofrece pouco máis dun centenar de prazas. Algo parecido sucede en Ferrol, aínda que o número de prazas é alí moi inferior. Estas actuacións son de agradecer, pero non solucionan o problema. É necesario que as residencias se atopen nos Campus. Mentres isto non sexa así os Campus carecen de vida, fóra das horas do día nas que hai clase. A partir dunha certa hora da tarde e as fins de semana non hai nin rastro de vida estudantil. A presenza dunha residencia nos Campus atraería a apertura dalgunha sala de cinema, algunha cafetería ou restaurante, algunha tenda de deporte e de roupa, algunha tenda de alimentación, etc. En definitiva, a existencia da vida estudantil que agora desaparece ao terminar as clases. E se non é posible construír as residencias por outros motivos, como o bloqueo dos terreos dispoñibles? Pois hai outras opcións. Basta con abrir os ollos.

E, finalmente, creo que non se debe esquecer o proxecto da chamada Cidade das TIC. Sen dúbida, pode tratarse dunha boa idea. Pero é evidente que as dimensións do terreo dispoñible, o número de edificios alí situados e o estado das construcións, os viais e as infraestruturas en xeral, constitúen unha fonte de preocupación. A Universidade non é a dona dos terreos, pero comprometeuse a realizar investimentos que poden chegar a ser cuantiosos e que non están orzados. E, a pesar da indubidable importancia do sector das TIC e da súa vitalidade e extraordinario potencial na nosa contorna, ese tipo de empresas non requiren normalmente grandes espazos para desenvolver a súa actividade. De feito, gran parte do seu persoal teletraballa desde localizacións remotas. Ata o momento investiuse diñeiro público en cantidades relativamente modestas. Pero non hai noticias de que as empresas comprometesen investimentos nin a creación de novos postos de traballo no proxecto. E na Universidade non houbo ningún debate para expor cal é o plan de futuro.

Os oito anos do actual reitor empezaron co "departamentazo", polo que se suprimiron os departamentos díscolos e se reforzou o control do reitor sobre quen non o votáramos. Proseguiron coa continua minoración dos disidentes, o permanente trato de favoritismo aos afíns e unha sucesión infinita de arbitrariedades. O propio reitor declara nos medios que, efectivamente, o seu grupo non ten en conta máis que as súas propias opinións ("Somos un grupo de gente que llevamos mucho tiempo trabajando juntos de manera asamblearia, compartimos una idea de universidad y nos escuchamos unos a otros", *La Voz de Galicia*, 17 de setembro de 2023). E terminan agora, en plena decadencia da institución, coa designación dun sucesor.

De acordo coa normativa electoral elaborada por este grupo, no caso de que haxa un único candidato procederase á súa proclamación, sen realizar unha votación. E o actual reitor non só se vanagloria desta posibilidade, que é contraria ao disposto na LOSU ("¿Pero va a haber proceso electoral?", *El Ideal Gallego*, 3 de novembro de 2023), senón que dá por feito que o candidato designado por Nova Luce lle vai preparar unha porta xiratoria ("Dejaré de ser rector, pero seguiré vinculado al proyecto de la Cidade das TIC en Pedralonga. Me seguire encargando de su desarrollo, en representación de la Universidad y en colaboración con el nuevo equipo de gobierno", *La Voz de Galicia*, 17 de setembro de 2023).

En fin, o último acto do actual reitor é pechar a Universidade. As “medidas de aforro enerxético e redución do impacto ambiental” obrigan a pechar os centros e edificios universitarios durante dúas semanas en Nadal e dúas semanas en agosto. Ademais, pecharase a Universidade o 7 de decembro. Segundo as instrucións da reitoría, a entrada nos centros durante este período realizarase unicamente por razóns imponderables, debendo o responsable do centro enviar un escrito a Xerencia solicitando o permiso para que poidan entrar no edificio a aquelas persoas que o necesiten, indicando que días se producirá o acceso e os motivos razoados que o xustifican. En calquera caso, o control de acceso das portas permanecerá bloqueado para todo o persoal durante este período. Pero, que está a pasar? Como é posible que os responsables de xestionar a Universidade opinen que o que producimos os traballadores, PDI e PTGAS, non compensa a factura da luz? O que é evidente é que se me quedo na casa a electricidade págoa eu. Será ese o problema? Pois é posible, porque a Universidade racanea os gastos de viaxe e aloxamento de quen participa nos tribunais de teses coa mesma escusa.

Pechar a Universidade. Impedir que o persoal acceda ao seu posto de traballo. Axustado epitafio, sen dúbida.

Non todas as noticias son tan malas, por suposto. Pero a sensación de fin de ciclo é incuestionable e os exemplos anteriores evidencian con toda claridade ata que punto é necesario que se produza o cambio no goberno da UDC.

Non podo estar de acordo con esta situación. A Universidade está moi mal organizada e peor xestionada. O modelo de Nova Luce está esgotado. E é preciso promover unha reforma de gran calado que proporcione un novo impulso á UDC. Propóño-me liderar este cambio.

Así que con data 15 de novembro presentei formalmente a miña candidatura a reitor desta Universidade.

Razón e ser desta candidatura

Velaquí un resumo da miña traxectoria vital: son galego; nacín en Santiago de Compostela en 1960, onde vivín e estudei ata que comecei os meus estudos universitarios; en 1977 trasladeime a Madrid, onde inicié a carreira de Enxeñeiro de Camións, Canles e Portos, polo que tamén me considero en parte madrileño; terminei a carreira en 1983 (naquel momento as carreiras de Enxeñería duraban seis anos) e trasladeime a Barcelona, onde obtiven o doutoramento e gañei a miña praza de Profesor Titular e, posteriormente, a miña praza de Catedrático de Universidade, polo que tamén me considero en parte barcelonés (e por extensión catalán); estou casado e teño dous fillos (ambos os dous cursaron os seus estudos na UDC); a miña muller ten tamén a nacionalidade francesa, que os meus fillos herdaron, e pasei unha grande parte das vacacións de verán en Francia, polo que tamén me considero en parte francés; en 1990 desenvolvín un proxecto de investigación nun centro de investigación industrial e en varias universidades norteamericanas de referencia, polo que tamén me considero en parte norteamericano; desde 1991 traballo na UDC, que é a miña Universidade.

Como xa dixeran antes, o Colexio de Enxeñeiros de Camiños, Canles e Portos ofreceume en xuño de 1991 a dirección da Escola, por encargo da UDC. Tras unha entrevista co Profesor José Luis Meilán Gil —Reitor da UDC—, co Sr. Juan Manuel Páramo Neyra —Presidente da Demarcación de Galicia do Colexio de Enxeñeiros de Camiños— e con outros membros deste colexio profesional, aceptei a oferta e incorporeime á UDC uns días máis tarde. Fundei a Escola e fun o seu primeiro director, cargo que desempeñei ata 1999. Desde entón non desempeñei ningún cargo académico que requirise adicación intensiva, polo que podo dicir que durante os últimos vinte e catro anos estiven dedicado case exclusivamente ao meu labor docente e investigador como Catedrático de Universidade na Escola de Enxeñeiros de Camiños.

Debo dicir que me gusta o meu traballo, e que gozo tanto ensinando como investigando, aínda que tamén gocei cando me correspondeu realizar un traballo de xestión. Sempre pensei que o discurso habitual nestes casos (“preséntome porque mo piden os meus votantes”) non é senón puro tópico teatral, e a min gústame falar con franqueza. Preséntome porque me atrae o reto, porque as miñas circunstancias persoais, familiares e profesionais permítenmo e porque espero recibir a confianza da comunidade universitaria para desempeñar o cargo de reitor durante o próximos seis anos.

Creo, con toda sinceridade, que o noso proxecto universitario é o mellor. E vaino ser por varios motivos: porque está construído sobre unha rigorosa análise da realidade; porque conta co apoio de persoas de grande valía que serán capaces de poñer en xogo a intelixencia colectiva que ten a UDC no seu conxunto, evitando confrontacións puramente partidistas e sumando as capacidades de todos os seus membros; e porque defende un modelo de **universidade pública, conectada co tecido social e co armazón económico que nos dá soporte, e proxectada internacionalmente.**

A miña candidatura non representa a ningún grupo universitario nin a ningunha outra organización ou partido político. Ninguén me designou. Tampouco abandero un movemento opositor, nin lidero unha lista alternativa a ningún. Aínda que conto co apoio, iso si, de moitas persoas de gran valía.

Confío en que o programa electoral que se expón a continuación sexa considerado axeitado e ilusionante pola gran maioría dos membros da comunidade universitaria. Espero que, en consecuencia, a comunidade universitaria me outorgue a súa confianza para desempeñar o cargo de reitor. E se así sucede, como confío, pretendo designar un equipo de goberno competente, próximo, plural e integrador, no que a gran maioría da comunidade universitaria poida verse reflectido, que me axude a promover o debate universitario e a utilizar o diálogo, a negociación e o acordo como formas normais de goberno.

E é que o labor do reitor non consiste en dicirlles aos membros da comunidade universitaria o que teñen que facer, senón en organizar un sistema que permita que as boas ideas florezan, que o talento se recoñeza e que o traballo dea os seus froitos.

Os retos son notables pero pódense resumir nun: debemos despregar o impresionante potencial que ten a UDC, para que —como di a letra do Gaudeamus— a Universidade e todas as súas partes “semper sint in flore”.

Haberá quen se pregunte por que non anunciei a miña candidatura con antelación. A explicación é moi sinxela. Teño moito traballo e moi pouco tempo. Imparto moitas horas de clase cada semana. E participo en varios proxectos de investigación de gran complexidade que tamén requiren unha gran dedicación. Pero non recibo ningún apoio por parte do reitorado, senón todo o contrario. Non todo o mundo está na mesma situación. Hai quen leva anos vivindo como un rei (podo dar nomes).

Comprendo que os membros da comunidade universitaria estean ávidos de noticias. Pero gustárame ser estritamente respectuoso coas normas.

O Regulamento Electoral Xeral da UDC dispón no seu Artigo 17 o seguinte:

1. A campaña electoral comprende as actividades de propaganda que desenvolvan as persoas candidatas proclamadas en orde a captar votos nos centros e nas dependencias da Universidade da Coruña, incluídos os que non formaren parte da circunscrición en que poden ser elixidos os candidatos.
2. A campaña electoral iniciárase o primeiro día hábil seguinte ao da proclamación definitiva de candidatos e terá unha duración de entre tres e sete días hábiles.
3. Os decanos e directores de centros e departamentos darán as facilidades pertinentes para o seu desenvolvemento, sen poderen en ningún caso suspender as actividades ordinarias.

As candidaturas non foron proclamadas ata o mércores, día 22 de novembro. E a campaña electoral non comezou ata o xoves día 23. Durante o intervalo de tempo habilitado para realizar a campaña electoral de acordo coa convocatoria, isto é, entre o xoves 23 de novembro e o venres 1 de decembro, darei conta da composición do meu equipo de goberno e detallarei o programa que me propoño desenvolver. En tanto non chegase ese momento creo que non procedía facer declaracións neste senso.

a. Obxectivos xerais

Traballei nesta Universidade durante os últimos 32 anos. Coñézoa ben, e tamén os seus centros, as súas dependencias administrativas e os seus centros tecnolóxicos. Ao longo de todos estes anos reuníame con moitas persoas e con

numerosos colectivos e asociacións, todos eles representativos de sectores importantes da Universidade.

Creo que podo afirmar — con certa autoridade— que a nosa Universidade ten un potencial extraordinario que está a ser moi mal xestionado desde hai moitos anos. Propóño-me despregar ese potencial extraordinario ao que me acabo de referir. Para iso é preciso facer política universitaria e xestión orientada á consecución de obxectivos de política universitaria, fronte á mera xestión. Trátase —en definitiva— de definir obxectivos claros, de formular estratexias que permitan alcanzalos e de buscar os recursos necesarios para iso.

Con este fin realizamos o programa electoral que se expón a continuación e que está orientado á consecución de catro grandes obxectivos xerais de política universitaria:

- ☐ a calidade na docencia,
- ☐ a excelencia na investigación,
- ☐ a eficacia na xestión e
- ☐ unha maior presenza social.

Ademais expomos outros obxectivos de carácter transversal, entre os que se contan:

- ☐ a internacionalización da nosa Universidade,
- ☐ o compromiso permanente coa sustentabilidade,
- ☐ a intensificación da vida universitaria nos nosos Campus e o fomento de sentimentos de permanencia duradeiros (a UDC como *alma mater*).

Todo iso desenvólvese nos correspondentes apartados deste programa electoral, e non parece razoable repetir contidos. Talvez sexa convinte, con todo, insistir na importancia da internacionalización da nosa Universidade. É preciso implantar grupos de materias que se impartan en inglés, cando menos nalgúns centros, co fin de atraer estudantes estranxeiros, pero non podemos esquecer tampouco á comunidade hispanohablante de Iberoamérica nin á comunidade lusófona, que ten un tamaño igualmente importante e implantación a ambas as dúas beiras do Atlántico e noutros continentes. E non debemos desaproveitar o atractivo adicional que nos confiren tanto o INEF como o Centro de Linguas para desenvolver unha boa política de captación neste senso.

O que non ten sentido é que esteamos a impartir clases en inglés a grupos reducidos de estudantes que falan perfectamente o español ou o galego.

A continuación referireime brevemente a outros obxectivos de tipo específico ou instrumental.

b. Outros obxectivos

Consideramos imperativo abordar a modernización da anticuada estrutura da Universidade que se mantivo practicamente intacta durante os últimos anos. A adaptación da UDC á LOSU requíreo, e ademais é necesario reaxustar e mellorar o funcionamento orgánico da Universidade para aumentar a súa eficiencia.

Preocúpanos a viabilidade do Campus de Ferrol. É necesario potenciar o seu atractivo e darlle unha maior cohesión. Para iso é necesario contar cunha residencia pública, desconxestionar a Escola Politécnica de Enxeñería de Ferrol, que é o froito da fusión de dous centros, dotar ao Campus de instalacións deportivas propias e resolver o problema do aparcadoiro, entre outras actuacións.

Pensamos que a estrutura da universidade pública no futuro inmediato soportarana en grande medida os graos e os mestrados con maior proxección profesional. Por motivos históricos e de dispoñibilidade orzamentaria en tempos de crise, é altamente improbable que os restantes programas de mestrado e de doutoramento reciban financiamento suficiente para o seu desenvolvemento, agás no caso dalgúns programas que acaden un grao de excelencia realmente fóra do común. Tristemente, só no caso de que haxa profesorado suficiente para impartir os graos e os máster con proxección profesional, e cando este profesorado teña dispoñibilidade para iso, poderemos manter unha oferta complementaria de programas de mestrado e de doutoramento orientados á investigación. Por iso, e co fin de garantir a viabilidade futura da nosa Universidade propoñémonos revisar o noso catálogo de títulos de grao, máster e doutoramento.

Cremos que é especialmente importante aumentar o atractivo dos nosos programas de grao e de máster con proxección profesional, e que debemos completar a oferta actual con novos graos e posgraos interdisciplinares de interese estratéxico que teñan o atractivo suficiente para garantir unha demanda suficiente e estable.

A Universidade perdeu a oportunidade de implantar o grao en Enxeñería Biomédica no Campus de Oza hai 12 anos. Sería un complemento magnífico para os excelentes centros que alí están situados, á beira de tantos centros hospitalarios de grande prestixio. Analizaremos a situación e estudaremos como reverter aquel erro. O Campus de Oza (que require actuacións urxentes de mantemento, entre outras) e as súas titulacións (moi ben valoradas nos rankings, por certo) teñen un extraordinario interese estratéxico para esta Universidade. Contarei cun comisionado que actuará de ligazón do equipo de goberno cos seus centros e departamentos.

Parécenos esencial potenciar o papel dos centros, e dotalos de maior flexibilidade e autonomía dentro da UDC para elaborar os seus plans de estudo. É preciso revisar o mal chamado modelo de adaptación ao Espazo Europeo de Educación Superior que se aplicou na nosa Universidade. En realidade, non nos adaptamos a nada, xa que as Universidades do resto dos países europeos non se moveron nesa dirección. E ademais aumentamos a carga docente do profesorado ata niveis insoportables, como predixemos que ía suceder, o que dificulta ou mesmo imposibilita a compaxinación da docencia coa investigación. E aínda, como pensamos que podía chegar a pasar, hai situacións na que é completamente imposible impartir a docencia programada por falta de persoal.

Daremos a máxima prioridade á consecución de residencias públicas na Coruña e en Ferrol, procurando que estean situadas nos Campus ou nas súas proximidades. Unha residencia universitaria é moito máis que un lugar onde os estudantes poden durmir e comer por un importe alcanzable. Tamén é un espazo de convivencia, de interacción social, de comunicación e intercambio de ideas, de cultura e de reflexión e a orixe de redes de amizade e colaboración que perdurarán toda unha vida. Ademais, dispoñer dunha residencia pública é unha ferramenta fundamental para que unha universidade poida competir e desenvolver políticas eficaces de captación de estudantes e de internacionalización. A nosa é a única universidade de Galicia que non dispón dun número apreciable de prazas en residencias públicas, o que constitúe un agravio comparativo coas outras universidades que non ten ningunha xustificación. Por iso, e no caso de que os plans desenvolvidos ata o momento se manifesten inviables ou inconvenientes, exporemos outras posibles solucións, como a posible reforma do centro comercial Espazo Coruña, o que podería resolver o problema e podería constituír unha operación moi interesante desde o punto de vista patrimonial para a UDC.

Potenciaremos e profesionalizaremos a xestión da UDC, de forma que o bo funcionamento dos servizos estea garantido con independencia de cal sexa a composición do equipo reitoral. Cremos que é necesario contar cun xerente con perfil de alta dirección, e reforzar convenientemente os servizos de importancia estratéxica.

Queremos que o persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS) organice o seu traballo, asumindo a responsabilidade que conleva. Para iso contaremos con membros deste colectivo no equipo de goberno. A LOSU obriga a que as persoas titulares dos vicerreitorados sexan membros do persoal docente e investigador (PDI) e atribúelles a función de desenvolver as políticas universitarias. Pero permite que a persoa titular da Secretaría Xeral sexa nomeada entre o persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS) funcionario con titulación universitaria que preste servizos na universidade, e dispón que actuará como fedatario/a e presidirá a Comisión Electoral. Trátase dun cargo con funcións eminentemente técnicas, e non políticas. Trátase, en definitiva, da Secretaría Xeral da Universidade, non da secretaría particular do reitor. Por todo iso, consideramos que a persoa titular da Secretaría Xeral deberá ser tamén no futuro un membro do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS).

Faremos unha nova RPT, pactada entre a Xerencia e o persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS). Contarei cun comisionado, que será membro do PTGAS, que actuará de ligazón nesta negociación co equipo de goberno. Non haberá profesores ao mando dos servizos a menos que sexa estritamente necesario para desenvolver funcións académicas.

É preciso simplificar coa maior celeridade posible a nosa asfixiante normativa interna. Punto.

Manteremos unha comunicación fluída e unha comunicación permanente co Consello Social, órgano que consideramos que debe ser o principal aliado da Universidade en todas as fronteas.

Propoñémonos analizar, sempre de acordo con os representantes estudantís, a posibilidade de poñer en marcha un plan que permita axustar o tempo de estancia dos estudantes á duración teórica dos seus estudos. Non é razoable, nin socialmente admisible, que a maioría dos estudantes precise moitos máis anos dos que en teoría son necesarios para acabar os seus estudos: algo non está a funcionar, e vaimos niso moito máis que o noso prestixio e o futuro financiamento. Somos conscientes de que se trata dun asunto delicado, pero hai que abordalo, aínda que tamén cremos que non se debe levar á práctica ningunha medida neste sentido que non conte coa aprobación da comunidade estudantil.

Finalmente, manifestamos o noso compromiso explícito en favor da igualdade e da inclusión. E desenvolveremos todas as políticas que contribúan a propicialas, especialmente alí onde os desequilibrios sexan máis patentes. Empezaremos por cumprir a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación, que xa é hora.

ESTUDANTES E VIDA UNIVERSITARIA:

A ALMA DA UNIVERSIDADE

Os estudantes son a alma da Universidade: sen a súa existencia e coparticipación a institución universitaria non sería factible. Por iso, o seu tránsito pola UDC debe converterse nunha experiencia positiva, aderezada cun bo nivel de responsabilidade e compromiso persoal; para conseguilo debemos dirixir todos os nosos esforzos a crear unha universidade pública de excelencia, potenciando as capacidades dos nosos estudantes, escoitando atentamente as súas propostas e necesidades, e garantindo o seu acceso á información e á participación activa e democrática no funcionamento, o goberno e a proxección exterior da UDC.

A Constitución española de 1978 establece o carácter inclusivo da educación como dereito de prestación específico e servizo esencial da comunidade, que se desenvolverá en condicións de igualdade de oportunidades, accesible a todos sen distincións de clase, e adaptado progresivamente aos cambios sociais; son principios que, como grupo, defendemos no marco do noso proxecto de universidade pública, aberta e plural.

A LOSU adica, integramente, o seu Título VIII a cuestións imbricadas cos dereitos, reivindicacións e inxerencias dos e as estudantes, cuxa participación na vida universitaria e os órganos de goberno da Universidade debe reforzarse notablemente nesta etapa, marcada pola aplicación dun novo marco normativo.

Os nosos obxectivos:

No marco dun programa solvente, dinámico e madurecido en positivo, os nosos obxectivos diríxense á excelencia no trato ao estudante, o firme compromiso cunha formación integral que facilite o seu desenvolvemento persoal e profesional, a clareza e calidade na información que lles transmitimos e a eficacia nas xestións burocráticas.

As nosas propostas:

- Creación de residencias universitarias públicas e impulso á vida universitaria.
- Creación dun Consello de Estudantes. Aumentar a participación activa dos estudantes na UDC.
- Creación da Casa do Estudante e *Welcome Center*.
- Revitalizar a política de captación de estudantes.
- Reforzar a mobilidade nacional e internacional de estudantes.
- Achegar información e apoio ao estudante no desenvolvemento da súa formación integral.
- Inserción laboral e prácticas externas.

- Actividades de extensión universitaria e formación complementaria. Actualizar a oferta do *lifelong learning program*. Conciliar a aprendizaxe coa vida laboral.
- Actividades deportivas, culturais e solidarias. Poñer en marcha mecanismos de conciliación para estudantes que practican un deporte a nivel de competición reglada.
- Mellora dos sistemas de comunicación co alumnado.
- Potenciar a marca UDC e o sentimento de pertenza á institución.

Desenvolvemento das nosas propostas e compromisos:

1. Creación de Residencias Universitarias Públicas

Sen dúbida, unha residencia universitaria é moito máis que un lugar onde os estudantes poden aloxarse e comer abonando un importe alcanzable. Tamén é un espazo de convivencia, de interacción social, de comunicación e intercambio de ideas, de cultura e de reflexión, e a orixe de redes de amizade e colaboración que perdurarán toda unha vida.

O noso compromiso circunscríbese á creación de novas residencias ou, na súa falta, a un notable incremento das prazas de aloxamento universitario público, explorando as posibilidades de adaptación de edificios próximos ou de nova construción que se poidan integrar nos Campus de Coruña e Ferrol.

Nun momento crítico, polo que respecta ao dereito de acceso a unha vivenda, os estudantes vense inmersos en serias dificultades para atopar aloxamento. As residencias públicas (Residencia Universitaria Ferrol e Residencia Universitaria da Coruña “Elvira Bao”, con 25 prazas e 118 prazas, respectivamente) non resollen, en absoluto, o grave problema de aloxamento dunha institución pública con 17.177 estudantes -curso académico 2022/2023- e moito máis de 500 visitantes anuais.

2. Creación dun Consello de Estudantes. Aumentar a participación activa dos estudantes na UDC.

A Constitución española configura un modelo de sistema educativo baseado na participación, no que a figura do estudante aparece como suxeito activo principal do seu proceso de formación. Coa aprobación do Estatuto do Estudiante (Real Decreto 1791/2010, do 30 de decembro) a participación dos estudantes adquiriu nivel de pilar basilar da política universitaria xeral.

Así, diante da necesidade de aumentar a implicación dos estudantes na vida universitaria, créase o Consello Nacional de Estudantes, un órgano de deliberación, consulta e participación que conta coa presenza de estudantes de todas as universidades españolas públicas e privadas, establecendo unha canle directa de representación semellante ao que teñen os Reitores e as Comunidades

Autónomas ao través do Consello de Universidades e a Conferencia Xeral de Política Universitaria.

Aínda que constitúe unha proposta que sempre defendimos, a aprobación da LOSU permítenos proceder a crear un Consello de Estudantes que empodere ao alumnado e consiga a súa participación efectiva na vida da Universidade e o deseño de políticas universitarias que contribúan á mellora da institución e os membros que a integran.

É de perentoria necesidade asegurar unha representación significativa, activa e participativa dos estudantes nos órganos de goberno e representación da Universidade, así como nos procesos para a súa elección e, en particular, para a constitución do Consello de Estudantes da Universidade da Coruña; este debe converterse no seu órgano colexiado superior de representación e coordinación e os seus membros deberán ser elixidos entre estudantes dos distintos centros co propósito de defender os intereses do estudantado, velar polo cumprimento e respecto dos seus dereitos e deberes, así como fomentar o asociacionismo e a participación dos estudantes na vida universitaria, entre outras.

3. Revitalizar a vida nos Campus tras a pandemia. Creación da Casa do Estudiante e *Welcome Center*

Promover a participación dos estudantes en actividades de representación e asociacionismo e creación da Casa do Estudiante e *Welcome Center* que, sen dúbida, favorecerán a cultura de pertenza á UDC e converteranse nun lugar de reunión e localización centralizada dos servizos de apoio, acollida e instalación dos estudantes nacionais e estranxeiros.

A Casa do Estudiante e Centro de Acollida *Welcome Center*, que acollerá diversas unidades administrativas, estará especialmente destinado á recepción do alumnado entrante.

Estará integrado por:

- Unha Oficina de Información Xeral e Asistencia ao Aloxamento
- Unha Oficina de Apoio á Mobilidade
- Unha Unidade de Asistencia Médica e Psicolóxica
- Unha Unidade de Igualdade e Diversidade
- Unha Oficina de Atención e Orientación Laboral
- Espazos de traballo e lecer autoxestionados polos estudantes.

4. Revitalizar a política de captación de estudantes

Na actualidade, as institucións universitarias enfróntanse a un notable incremento da competitividade entre centros, extremo que esixe redobrar, notablemente, as medidas de captación de alumnado, especialmente nunha Universidade pública como a UDC.

Os nosos compromisos son:

- Captación dos mellores estudantes: matrícula gratis e outros incentivos para os expedientes máis destacados.
- Despregar a UDC ao exterior e artellar unha correcta política de márketing que permita transmitir á sociedade, no seu conxunto, os logros dos seus docentes e investigadores como mecanismo para prestixiar a institución e captar novos estudantes.
- Deseñar unha correcta estratexia promocional para captar estudantes e aumentar a presenza da UDC en feiras internacionais e iberoamericanas.
- Revitalizar e dotar de eficacia aos convenios e programas de intercambio de estudantes co propósito de favorecer transferencias internacionais regulares e eficaces no marco de programas revisados e serios.
- Optimizar os procesos de admisión de estudantes estranxeiros en máster e doutoramento.
- Captación centralizada de alumnos/as estranxeiros/as, especialmente para estudos de máster e doutoramento.
- Incrementar a oferta de paquetes de materias en inglés nos distintos centros.
- Organizar cursos de verán para estudantes estranxeiros, sumando ás actividades lingüísticas outras complementarias de carácter deportivo e cultural.
- Mellora das actividades da Semana Internacional na UDC para promocionar os estudos de posgrao e intercambios nacionais e internacionais.

5. Reforzar a mobilidade nacional e internacional dos estudantes

A ningún se lle ocultan os beneficios e potencialidades dun intercambio nacional ou internacional correctamente articulado, que implica abrirse a novas realidades e coñecementos, nun proceso de enriquecemento mutuo que involucra ao estudante e á contorna da institución académica na que se encadra.

Estamos diante dunha enriquecedora experiencia que permite crecer intelectual e persoalmente, ampliar as perspectivas de formación e as posibilidades de inserción laboral, asegurando ao estudante unha máis sólida proxección de futuro.

Non debemos centrar os nosos obxectivos soamente nos intercambios SICUE e ERASMUS, que seguiremos potenciando, senón que os nosos compromisos deben centrarse tamén en:

- Reformular e redefinir os programas de intercambio para tender á reciprocidade e para conseguir que tanto os nosos estudantes como os provenientes do estranxeiro participen en intercambios rigorosos nos que se respecten as formalidades académicas.
- Establecer, desenvolver e consolidar unha Rede de Mobilidade Internacional que teña como finalidade promover os intercambios de calidade, tendo como orixe ou destino a UDC, a través da sinatura de convenios bilaterais, especialmente con universidades estadounidenses e latinoamericanas; e maximizando a participación da UDC en programas de mobilidade a nivel global, en colaboración co Vicerreitorado de Relacións Internacionais.
- Fortalecer os cursos de idiomas no Centro de Linguas co propósito de fomentar a mobilidade estudantil e mellorar os resultados da mesma.
- Revisar a normativa dos programas de mobilidade de estudantes ERASMUS e SICUE para simplificala naqueles aspectos que poidan supoñer problemas interpretativos.
- Incrementar a dotación da Bolsa Erasmus.
- Favorecer o diálogo e a coordinación entre os profesores e titores responsables de programas internacionais nos centros, con vistas á flexibilización de trámites administrativos e evitar duplicidades.
- Crear a figura da mentoría para estudantes de intercambio e dar recoñecemento académico ás súas actividades.
- Recepción e desenvolvemento de visitas guiadas, actividades extraescolares e turismo interior que favorezan a integración de estudantes estranxeiros.
- Reformular e mellorar a páxina web de mobilidade para estudantes nacionais ou estranxeiros para que poidan obter a información precisa e atopala con maior facilidade para os efectos de formalizar o seu intercambio.

6. Información e apoio ao estudante no desenvolvemento da súa formación integral

Os nosos compromisos son:

- Desenvolver todas as medidas oportunas para evitar a desinformación do estudante e a duplicidade de trámites na administración.

- Desenvolver unha ampla bolsa de vivenda (recepción de ofertas e demandas) fiscalizada pola UDC.
- Proporcionar información xeral, orientación, seguimento e apoio diante das consultas, preocupacións ou necesidades dos nosos estudantes.
- Creación da Oficina de Información Xeral ao Estudante e Asistencia ao Aloxamento con sede na Casa do Estudante.
- Incrementar e axilizar os procedementos de trámites burocráticos por internet.
- Bolsas complementarias.
- Achegar información previa á apertura do prazo de matrícula dos contidos, metodoloxía e sistemas de avaliación por materias.
- Incrementar as canles de diálogo e comunicación cos estudantes, en xeral, e coas asociacións que os representan. As asociacións de antigos alumnos/as deben colaborar activamente no apoio aos actuais estudantes, á incorporación laboral dos titulados, na captación de novos alumnos/as e na realización de actividades culturais ou de interese social que promociónen a imaxe da universidade.

7. Inserción laboral e prácticas externas

Os nosos compromisos son:

- Creación da Oficina de Orientación Laboral e Prácticas Externas con sede na Casa do Estudante.
- Orientar profesionalmente aos estudantes.
- Incrementar e ampliar as relacións con institucións públicas, empresas, sindicatos, asociacións e entidades non gobernamentais, co propósito de establecer un sistema eficiente de xestión e tutela das prácticas externas tanto curriculares como extracurriculares.
- Programas de contratos en prácticas con empresas que inclúan módulos de formación.
- Creación de gabinetes, laboratorios e clínicas no seo da UDC, abertas á comunidade universitaria e ao público en xeral, que faciliten as prácticas dos alumnos/as da nosa universidade.
- Implementar programas de formación continua con criterios de calidade e sistemas de admisión flexibles que inclúan o recoñecemento da formación ou actividade laboral previa.

- Redactar un Plan sobre medidas de promoción da cultura emprendedora e información sobre o autoemprego

8. Actividades de extensión universitaria e formación complementaria. Actualizar a oferta do *lifelong learning program*. Conciliar a aprendizaxe coa vida laboral.

Os nosos compromisos son:

- Incrementar a presenza e visibilidade da UDC na sociedade.
- Ampliar e flexibilizar a oferta formativa complementaria, destinada a facilitar o acceso dos estudantes aos coñecementos e capacidades requiridas para seguir con éxito os seus estudos (cursos de idiomas, cursos de informática, cursos de técnicas de estudo, cursos de xestión do estrés, cursos de expresión oral e escrita).
- Establecer un programa sólido e estable de Cursos de Verán que trasladen unha imaxe de calidade da nosa Universidade.
- Promover Seminarios, Xornadas, charlas e outras actividades para a comunidade universitaria e o público en xeral.
- Organizar Cursos de español, galego e deporte para estudantes estranxeiros, unindo á formación lingüística, cultura e actividades deportivas.
- Bolsas de inscrición, aloxamento ou manutención aos estudantes que se matriculen nos Cursos de Verán da UDC.
- Traballar para a articulación de actividades de inmersión lingüística en inglés ("English Town") para estudantes da UDC e a comunidade universitaria en xeral (docentes e PTGAS).
- Ofrecer cursos mellorados de idiomas para estudantes e profesores.
- Potenciar o Centro de Linguas da UDC para que responda á necesidade real no coñecemento das linguas estranxeiras da comunidade universitaria.
- Promover a avaliación externa dos coñecementos de alumnos do Centro de Linguas para a obtención de certificados con validez oficial a nivel nacional ou internacional.
- Potenciar aqueles Centros da UDC que, polas súas particulares características (como o INEF), poidan funcionar como motor de atracción de estudantes estranxeiros.

9. Actividades universitarias, deportivas, culturais e solidarias

Os nosos compromisos son:

- Impulsar a actividade da Oficina de Cooperación Internacional e Voluntariado.
- Acreditar formalmente aos voluntarios e cooperantes.
- Expedir certificados que acrediten os servizos ou prácticas prestadas en actividades de intervención social e voluntariado ou APS.
- Crear instalacións deportivas para os estudantes do Campus de Ferrol.
- Outorgar recoñecemento académico á participación en actividades universitarias solidarias de intervención social e de cooperación.
- Potenciar titulacións (por exemplo, Comunicación Audiovisual) para a revitalización de actividades culturais no seo da UDC (UDC Tv, Radio CUAC, redes sociais, etc.).
- Impulsar actividades culturais e deportivas como compoñentes da formación integral do estudante.
- Posta en valor de espazos desaproveitados na UDC. • Desenvolvemento de redes e actividades interuniversitarias.

10. Servizos básicos ao estudante.

Os nosos compromisos son:

- Suprimir as barreiras arquitectónicas en todos os edificios da UDC para estudantes con problemas de mobilidade.
- Mediar e propoñer melloras para ofrecer servizos básicos de calidade (transporte público, cafeterías, reprografía, escola infantil, etc.).
- Fomentar o emprego dun transporte público de calidade no marco do respecto e coidado do medioambiente (campus sostible). Para favorecelo procurárase unha mellora e ampliación substancial das liñas existentes, prestando especial atención aos campus que presentan un maior déficit (Oza, INEF...).
- Negociar para mellorar as conexións e frecuencias do transporte. Establecer vías de diálogo efectivas cos Concellos da área metropolitana da Coruña para mellorar o transporte cara aos Campus universitarios. Lograr que se incrementen as frecuencias e itinerarios de transporte.

- Mellorar o servizo de transporte entre A Coruña e Ferrol.
- Revisar os contratos e pregos técnicos das cafeterías e comedores para homoxeneizar a relación calidade-prezo e ofertar menús vegetarianos e/ou saudables.
- Incrementar os fondos das bibliotecas, especialmente aqueles máis demandados polo alumnado.
- Ampliar e adaptar o horario de todas as bibliotecas da UDC ás necesidades académicas dos estudantes en períodos de exames ou non lectivos.
- Creación e ampliación de aulas de estudo e aulas de traballo en grupo.
- Apertura das aulas net en horario lectivo.
- Mellorar a cobertura WI-FI.
- Desenvolver UDC_go, unha aplicación para estudantes da UDC que che dá acceso ao teu horario, correo electrónico, a biblioteca, Moodle, askUDC etc.
- UDC TEUS. Base de datos de exalumnos. *Alma Mater*.
- Creación de plataformas de medios/redes/streaming para estudantes.

CALIDADE NA DOCENCIA

A UDC, como o resto das Universidades da nosa contorna, tivo que traballar activamente durante a última década no proceso de converxencia ao Espazo Europeo de Educación Superior, despregando un gran abanico de actividades, desde os primeiros Proxectos de Innovación Educativa ata a elaboración dos Plans de Estudo de Grao e Máster. Na actualidade implantáronse un significativo número de títulos de grao e máster e nos próximos anos a nosa Universidade deberá avanzar na implantación e reformulación de títulos acorde coas demandas da sociedade.

O cambio que supuxo no sistema universitario este escenario xerou expectativas e novas oportunidades, aínda que tamén temores, receos e frustración, especialmente porque as medidas legislativas ditadas para o seu desenvolvemento non foron acompañadas das dotacións orzamentarias necesarias, nin en medios humanos nin materiais, para abordar de forma efectiva e con rigor as transformacións que implicaban.

Este proceso de integración non finalizou coa aprobación dos Plans de Estudos, senón que abarca todo o proceso de consolidación, adecuación e reforma para adecuarse á realidade social no que a nosa Universidade está inmersa. Por este motivo, debemos afrontar un traballo amplo, á vez que extraordinariamente importante, pois nos próximos anos propoñémonos:

- Diseñar un proceso de seguimento dos títulos da UDC e da adaptación dos estudantes e dos profesores.
- Crear e dotar aos centros e departamentos dos instrumentos necesarios para conseguir os obxectivos definidos nos diferentes Plans de Estudos.
- Demandar ás administracións públicas os recursos necesarios para levar a cabo os obxectivos das diferentes titulacións.
- Garantir unha oferta formativa de calidade para todos os estudantes, de modo que adquiren as adecuadas competencias académicas, profesionais e científicas, á vez que fomente o espírito crítico, o sentido cidadán e o desenvolvemento e autonomía persoais.

A excelencia universitaria é un compromiso pola calidade dos servizos de formación superior que prestamos á sociedade. Esta dimensión social é unha realidade que a UDC ten presente (e pendente) en moi distintos contextos, como, por exemplo, a diversidade de titulacións que se ofrece, a ampla oferta de prazas nas diferentes titulacións, a aplicación de plans de calidade, a introdución de servizos de información e acollida aos estudantes, ou os plans de acción titorial, entre outras iniciativas.

Nesta vocación de servizo público de calidade que debe ter a UDC cabe enmarcar as actuacións de ampliación e restructuración da nosa oferta, que deberemos acometer nos próximos anos, a partir do estudo das necesidades da nosa contorna social e da demanda dos estudantes, e do desenvolvemento de distintas estratexias de apoio e seguimento dos Plans de Estudos das diferentes titulacións.

Doutra banda, a filosofía que inspiraba o novo espazo europeo circunscribíase a que a formación superior estivese integrada nun contexto máis amplo dentro dos procesos de aprendizaxe ao longo da vida, e que non fose unicamente unha etapa formativa intensa e de curta duración que finaliza coa obtención dunha titulación universitaria. Así, ademais das titulacións formativas de grao e posgraduado, consideramos esencial a promoción da formación continua como un xeito de aumentar o desenvolvemento persoal e benestar social, ou de perfeccionamento e actualización profesional.

De acordo con este espírito, seguidamente expoñemos as nosas propostas diferenciando as de carácter xeral das relacionadas cos programas de grao e de posgraduado e as que afectan á formación permanente.

As nosas propostas:

- Propostas de carácter xeral.

- Propostas relacionadas cos programas de Grao.
- Propostas relacionadas cos programas de Posgrao.
- Propostas relacionadas coa formación permanente.

Desenvolvemento das nosas propostas e compromisos:

1. Propostas de carácter xeral

- Establecer as liñas xerais de desenvolvemento estratéxico das titulacións que conforman unha oferta da UDC axeitada ás necesidades da nosa contorna e á demanda da sociedade.
- Revisar as normativas relativas ao tamaño dos grupos, de acordo coas características das titulacións e as necesidades dos centros e as súas instalacións e infraestruturas.
- Analizar e cuantificar de modo adecuado o incremento da carga docente do profesorado.
- Analizar e cuantificar a asignación ECTS e a carga real de traballo do estudante, e propoñer mecanismos de coordinación docente para evitar a sobrecarga de tarefas.
- Dar apoio ao profesorado na implantación e o desenvolvemento de estratexias de innovación docente aplicadas ao ensino universitario, ofrecendo formación específica.
- Incentivar o uso de metodoloxías docentes innovadoras.
- Fomentar a creación de equipos de innovación docente transversais, interdisciplinares e intercentros.
- Difundir os proxectos de innovación docente para fomentar o seu uso e crear sinerxias.
- Establecer mecanismos de recoñecemento das boas prácticas docentes.
- Establecer un programa de estímulo ao rendemento académico.
- Potenciar a docencia en linguas da nosa contorna europea, principalmente inglés, co fin de facilitar a mobilidade.
- Ofrecer aos nosos estudantes unha formación integral que facilite a súa incorporación ao mercado laboral e o seu desenvolvemento persoal e profesional.
- Mellorar e ampliar as relacións coas empresas e administracións, co fin de ofrecer unha formación axeitada aos nosos estudantes.

- Desenvolver políticas conducentes a combater o abandono dos estudos nalgúñas titulacións.
- Fortalecer a oferta formativa en ámbitos estratéxicos para a UDC.
- Deseñar instrumentos de recollida sistemática de opinión dos estudantes, do profesorado e do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos.
- Fomentar a implantación de titulacións conxuntas con Universidades estranxeiras.
- Implantar un sistema sinxelo, áxil e eficaz de garantía interna de calidade das titulacións da UDC.
- Mellorar os equipos e recursos docentes das aulas, bibliotecas e espazos docentes co fin de facilitar o uso de computadores e outros dispositivos portátiles.
- Incrementar a dotación bibliotecaria e asumir as novas necesidades dos usuarios de bibliotecas (ipods, tablets, etc.).
- Potenciar a participación do persoal de bibliotecas como colaboradores no ensino, tendo en conta que as competencias informacionais son nucleares na UDC.
- Promover a creación de instrumentos de extensión social de soporte á formación e a práctica profesional nas titulacións que a requiren como parte da formación docente universitaria.
- Garantir a rendición de contas á sociedade do rendemento académico da nosa Universidade.

2. Propostas relacionadas cos programas de Grao

- Crear a figura do “Comisionado para as Ciencias da Saúde” coa misión de coordinar todos os asuntos da área das Ciencias da Saúde da UDC e a súa relación con outras administracións públicas, institucións sanitarias e Universidades de Galicia.
- Crear unha Comisión xeral de seguimento do proceso de implantación dos graos nos distintos ámbitos de coñecemento.
- Potenciar os instrumentos de información e apoio ao estudante, como, por exemplo, os plans de acción tutorial.
- Redactar un plan estratéxico dirixido ao Servizo de Bibliotecas, para optimizar os nosos recursos materiais e, especialmente, humanos.

- Facilitar a implantación de itinerarios e programacións docentes flexibles para estudantes que combinen os seus estudos con actividades laborais ou ben a realización de estudos de varias titulacións.
- Adaptar a programación e condicións dos estudos á situación de estudantes con problemas de dependencia consecuencia dunha discapacidade.
- Garantir un sistema sinxelo, eficaz e áxil para a organización e xestión das prácticas externas das titulacións de grao que as consideran.
- Garantir a calidade da docencia práctica das titulacións de ciencias da saúde segundo as necesidades dos centros, potenciando os acordos con organismos do sistema público sanitario.
- Estimular a realización de prácticas no estranxeiro dos estudantes de grao no marco de convenios con empresas, Universidades, institucións e organismos internacionais.
- Fortalecer as actuais bolsas de colaboración, de modo que os mellores alumnos poidan introducirse tempranamente na investigación e colaborar nalgúns actividades formativas.
- Facer uso da información do observatorio ocupacional e a súa interrelación coa oferta de graos da UDC, co fin de coñecer as características, necesidades e expectativas da contorna social.
- Promover a implantación de titulacións oficiais con itinerario aberto, mención dual ou dobres titulacións.

3. Propostas relacionadas cos programas de Posgrao

A formación de posgraduado caracterízase non soamente por tratarse de formación avanzada, senón tamén pola súa flexibilidade, diversidade e internacionalización. Esta formación abarca tanto os títulos de posgrao oficiais como os propios e pode implicar a participación doutras Universidades en programas interuniversitarios, así como a de institucións e entidades que formalizan a súa colaboración neste tipo de programas mediante convenios específicos. Trátase ademais de estudos cunha gran capacidade de atracción cara aos estudantes estranxeiros.

Doutra banda, cabe destacar que os estudos de Mestrado teñen inherente unha orientación predominante específica que pode ir desde a preparación para o exercicio profesional ou a formación para o desenvolvemento dunha carreira investigadora, ata o desenvolvemento persoal e social.

Entre as iniciativas relacionadas cos estudos de posgrao que nos propoñemos acometer destacan os seguintes compromisos:

- Avaliar a oferta de titulacións actualmente existente e analizar a súa adecuación coas demandas da sociedade e as liñas estratéxicas da UDC.
- Coordinar as titulacións de grao e posgrao da UDC, de forma que se oferte aos estudantes os suficientes itinerarios de especialización profesional adecuados á nosa contorna cultural, económico e social.
- Establecer mecanismos de recoñecemento ao profesorado que participa na xestión, coordinación e organización de estudos de máster.
- Establecer os instrumentos necesarios para unha xestión sinxela, eficaz e áxil a oferta dos estudos de mestrado e doutoramento, atendendo ás características particulares da súa demanda.
- Incrementar a visibilidade da oferta de titulacións de posgrao da UDC.
- Promover o desenvolvemento de doutoramentos profesionalizantes e industriais ligados a empresas ou institucións.
- Fomentar os proxectos interuniversitarios e potenciar a oferta de titulacións internacionais.

4. Propostas relacionadas coa formación permanente

- Apoiar a realización de programas de reciclaxe profesional e actualización de coñecementos, en colaboración cos colexios profesionais e outras institucións empresariais e sindicais.
- Incrementar e diversificar, para o persoal da UDC, os programas de formación relacionados coa súa actividade profesional.
- Potenciar a oferta de ensino de idiomas a través do Centro de Línguas e promover o recoñecemento oficial dos estudos de idiomas cursados na UDC.
- Fomentar as actividades e titulacións da Universidade Senior.
- Incrementar a visibilidade da oferta de programas de especialización e as potencialidades da UDC na organización de novos programas de interese para a sociedade.

PROFESORADO

O profesor de universidade distínguese doutras institucións educativas en que debe levar a cabo simultaneamente un labor docente e un labor investigador, en especial no caso dos profesores en adicación a tempo completo.

Para a realización exitosa de ambas as dúas actividades, os profesores deben poder contar co apoio claro e inequívoco da Universidade, e esta esixirlles a excelencia tanto da súa actividade docente como investigadora.

Así, “docencia de calidade-investigación de calidade” están profundamente vencelladas: os profesores debemos comunicar aos nosos estudantes os coñecementos máis novos e punteiros co fin de dotalos das maiores competencias para o seu desenvolvemento profesional e persoal.

Coñecemento e criterio deben ser os puntais da docencia universitaria e non podemos —nin debemos— conformarnos con transmitir coñecemento: non esquezamos que os estudantes que empezaron os seus estudos na universidade no presente curso desenvolverán a súa carreira profesional no próximos corenta anos: é obvio que nin tan sequera podemos prever que coñecementos poderán serlles útiles no próximos dez, pero si podemos e debemos dotarlos de espírito crítico e formación en valores. En definitiva, de coñecemento crítico.

Os profesores xogamos un papel cruce neste proceso. Pero as tarefas dos profesores non son unicamente a docencia e a investigación; a xestión constitúe tamén unha actividade que pode correspondernos, con distinto grao de implicación, en determinados momentos do noso desenvolvemento profesional. E todas estas actividades deben ter un xusto recoñecemento ao contabilizar a adicación profesional e laboral do profesorado.

Neste sentido, un dos puntos clave que debe abordar a nosa universidade e que nos propoñemos acometer é unha política integral do profesorado propia e independente, isto é, axustada ás características propias da nosa universidade e que non vaia detrás dos acontecementos, que transcenda aos cambios dos equipos de goberno e que non responda a criterios arbitrarios e volubles.

Os retos aos que debemos enfrontarnos e que constituirán o noso foco de atención no relativo á política de profesorado son:

- As condicións en que se imparte a docencia en especial tras a posta en marcha das novas titulacións. Así, os profesores dunha determinada área non valen para impartir docencia doutra: os profesores de universidade non son como os profesores dos colexios de outrora que tan pronto ensinaban gramática como xeometría. A especificidade das materias fai imprescindible profesorado especializado, ben formado nos últimos coñecementos e no uso das tecnoloxías máis avanzadas. E neste ámbito é esencial seguir garantindo a liberdade de cátedra do profesorado e que a formación universitaria non sexa un marco absolutamente ríxido.
- A substitución xeracional que se vai producir nos próximos anos é tamén un motivo de reflexión: a universidade ten que quedar cos bos profesores independentemente da súa idade, incorporando aos mozos máis valiosos das promocións máis recentes, pero tamén retendo aos mellores profesores que, pola súa longa traxectoria e experiencia, acheguen as mellores cotas de calidade docente e investigadora á nosa universidade.

Os nosos compromisos e propostas:

Os compromisos e as propostas que nos propoñemos desenvolver no marco desta política integral de profesorado son:

- Dar resposta ás necesidades docentes reais das titulacións da UDC e avanzar nas políticas de estabilización e promoción do profesorado, mantendo a premisa de promocionar e atraer profesorado de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade.
- Impulsar unha política de distribución equitativa e de equilibrio dos recursos docentes entre os centros e titulacións.
- Estimular a capacidade docente e investigadora do profesorado.
- Revisar e flexibilizar a normativa de contratación do profesorado.
- Reducir a carga lectiva do profesorado mediante o establecemento dun “plan de recoñecemento das actividades do profesorado” no que se integren e valoren todas as súas actividades académicas: docentes, investigadoras, de transferencia de coñecemento e de tecnoloxía, de xestión universitaria tanto académica como de xestión da investigación, e de actividades realizadas na Universidade Senior, como elemento esencial de nexo coa sociedade.
- Fomentar e facilitar a mobilidade internacional, tanto con finalidade docente como investigadora.
- Recoñecer e dignificar a figura do profesorado asociado, e estimular a implicación na docencia universitaria de persoas de recoñecido prestixio profesional.
- Revisar e mellorar a política de sabáticos.
- Fortalecer as políticas que permitan a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Estimular e apoiar a participación do profesorado na xestión universitaria, tanto académica como da investigación;
- Articular unha renovación do noso persoal e unha substitución xeracional que incorpore os mellores talentos das novas promociones pero que, á vez, permita á nosa universidade conservar os nosos mellores activos máis aló das xubilacións, o que conleva revisar e mellorar a política relativa ao profesorado emérito e honorario;
- Fomentar a captación de talento internacional a través de programas de excelencia e a súa consolidación como parte do persoal de profesorado.
- Manter os vínculos da Universidade co profesorado xubilado, que na actualidade perde toda relación coa Institución á que dedicou boa parte da súa vida.

Todo o anterior debemos enmarcalo, é claro, na actual situación social e económica do noso país. E aínda que o contexto económico e orzamentario sexa complexo, non por iso debemos deixar de afrontar os problemas e buscar fórmulas imaxinativas para resolvelos. Estas fórmulas virán do traballo, do diálogo e do consenso con todos os membros que formamos a comunidade universitaria.

- Así mesmo, debemos avanzar cara a un profesorado altamente cualificado, motivado, que saiba transmitir os mellores e máis novos coñecementos a uns

estudiantes motivados e con ganas de aprender. A motivación debe ser a pedra angular das titulacións da UDC.

- Os procesos de acreditación para as diferentes figuras de profesorado e os procesos de acceso aos corpos docentes universitarios fixeron máis lenta a consolidación laboral dos profesores en prazas estables, aumentando a precariedade e incerteza que pesa sobre o profesorado. Esta lentitude na estabilidade tamén provoca que bos profesores “en potencia” abandonen antes unha prometedora carreira universitaria. Á súa vez, os procesos de acreditación someten ao profesorado, e en especial aos máis novos, á consecución, coma se fose unha carreira de obstáculos, dunha serie de méritos, en moitos casos afastados da súa normal actividade docente e investigadora.
- A lóxica e a ambición de promoción na carreira profesional do profesor universitario debe ser alentada pola universidade. Iso permitirá consolidar un cadro de persoal coa maior cualificación profesional e nivel salarial posible. Neste sentido, a UDC debe tomar parte activa co estímulo das políticas de promoción do profesorado.
- A complexa actividade académica dos profesores, que suma docencia, investigación, transferencia de coñecemento, transferencia de tecnoloxía e xestión universitaria con diferentes graos de dedicación, dá lugar a perfís e traxectorias profesionais claramente diferenciadas. Así mesmo, non hai que esquecer a cada vez máis absorbente carga de traballo relacionada coa xestión que tamén recae sobre o profesorado que lidera proxectos e contratos de investigación.

EXCELENCIA NA INVESTIGACIÓN

A investigación debe ser unha prioridade fundamental dentro da estratexia da UDC, tanto para a abordaxe dos retos nacionais e europeos, como para a abordaxe de desafíos globais. A crecente complexidade do panorama da investigación, a política de investigación, os programas e o financiamento e, en particular, a investigación no seo da Unión Europea, xustifica suficientemente a adopción dunha política que preste máis atención á investigación colaborativa e ás súas estratexias de deseño de proxectos e boas prácticas.

A UDC ten un número alto de grupos de investigación, algúns deles de recoñecido prestixio a nivel nacional e internacional, que en conxunto teñen un gran potencial investigador e unha demostrada capacidade para o desenvolvemento de investigación de calidade. A pesar disto, nos últimos anos pódese constatar unha diminución importante do peso específico da nosa universidade no SUG (aumentando as distancias coas outras dúas universidades galegas en captación de recursos en proxectos, contratos e bolsas) e, ademais, a nosa posición nas

clasificacións de investigación e produción científica de calidade é manifestamente mellorable.

Todo isto pon de manifesto a imperiosa necesidade de revisar a fondo a política de I+D da UDC para que chegue a proporcionar unha infraestrutura de apoio que dea un verdadeiro soporte aos seus investigadores, que fomente e incentive as actividades de I+D, que mellore a captación de recursos públicos e privados e que outorgue visibilidade ao traballo realizado.

A política de I+D da UDC debe favorecer á consolidación dun crecemento sostido a longo prazo que contribúa ao desenvolvemento económico en xeral, e o da nosa contorna en particular.

O noso obxectivo

Incrementar a actividade investigadora de calidade, mellorando tanto os seus resultados como o posicionamento dos nosos grupos e investigadores, aumentando a visibilidade do seu traballo e potenciando a transferencia de coñecemento ao sector produtivo e á sociedade.

A nosa estratexia

Definición clara dunha política de investigación da UDC, establecendo obxectivos, prioridades e ámbitos de actuación e creando unha folla de roteiro cara aos mesmos.

Nosas propostas

- Reordenación de funcións na xestión de I+D.
- Redución da sobrecarga burocrática e axilización de procedementos.
- Introducción de novos servizos e mellora da existentes
- Potenciación da transferencia de coñecemento.

Desenvolvemento das nosas propostas e compromisos:

1. Reordenación de funcións na xestión de I+D

Pretendemos reordenar as funcións dos distintos actores implicados na xestión de I+D na UDC para ofrecer ao usuario dos servizos un sistema de “portelo único” eficaz que permita axilizar as interaccións entre o investigador e a administración. Este tema implica a reorganización interna de toda a infraestrutura de investigación, de forma que se axuste a uns parámetros de calidade, eficiencia e servizo que redunden na mellora dos mesmos e na simplificación e redución das

tarefas administrativas e de xestión. Este punto traducirase nun mellor servizo ao PDI e nunha mellora na organización das tarefas do PTGAS.

Os nosos compromisos:

- Analizar, redistribuír e coordinar as funcións dos Centros Tecnolóxicos de Investigación, a OTRI, a FUAC, o Servizo de Investigación e os demais actores implicados na xestión de I+D na UDC para optimizar os recursos humanos dispoñibles, evitar a duplicación de funcións, aumentar a eficacia e axilizar os trámites administrativos.
- Creación dentro da oficina de investigación dun posto de ligazón con fundacións e outros centros asociados á universidade, de xeito que a tramitación dos diferentes proxectos e convocatorias se leve a cabo a través da entidade que sexa máis conveniente para a mellor execución do proxecto.
- Estudo dos convenios coas diferentes fundacións ou centros asociados á universidade, de acordo cos criterios europeos, nacionais e autonómicos, e a súa modificación, se semella necesaria, de forma que non existan posibilidades de invalidación de proxectos por xestión inadecuada dos mesmos.

2. Redución da sobrecarga burocrática e axilización de procedementos

Unha das queixas máis estendidas entre os investigadores é a excesiva burocratización inherente neste momento á xestión dos proxectos, en parte orixinada en nosa propia institución.

Os nosos compromisos:

- Establecer procedementos áxiles para os diferentes trámites burocráticos que leva consigo a xestión dos proxectos de investigación, e proporcionar un apoio efectivo aos investigadores responsables dos proxectos con máis medios humanos dedicados á xestión.
- Axilizar a contratación de persoal contratado con cargo a proxectos, tanto en tempo como no predicible do gasto.
- Axustar os prazos de forma que se poidan realizar gastos ata o final do ano e que estea incorporado o orzamento de forma efectiva nos primeiros días do ano seguinte.
- Facilitar a xestión dos proxectos de investigación introducindo novas ferramentas, como podería ser o uso de tarxetas de crédito para os proxectos e a xestión informática da investigación.

- Capacitar a persoal de administración e servizos en xeral, para a prestación dun apoio profesional adecuado á xestión da investigación, mellorando as súas habilidades e promovendo eventos e xornadas que os sitúen en contextos motivadores e eficientes, debidamente incentivados, que permitan desenvolver e mellorar o coñecemento e adquirir a experiencia adecuada.

3. Introducción de novos servizos e mellora dos existentes

Deben introducirse novos servizos e melloras nos existentes que axuden aos investigadores e aos grupos para conseguir máis proxectos e contratos, para mellorar a súa visibilidade e os seus resultados, así como cara á difusión e transferencia dos mesmos.

Os nosos compromisos:

- Valorar e visualizar o traballo e o esforzo dos investigadores mediante o desenvolvemento dun procedemento máis áxil e versátil para o rexistro da Produción Científica dos grupos e dos investigadores.
- Proporcionar soporte aos investigadores da UDC a través da creación dun servizo de tradución/revisión de idioma ou mediante o establecemento de convenios que proporcionen este servizo con calidade, celeridade e a un custo razoable.
- Proporcionar un foro de información e asesoramento permanente sobre programas, iniciativas e prácticas que sirvan de apoio aos investigadores e investigadoras da UDC por medio dun intercambio de ideas e experiencias exitosas e en desenvolvemento.
- Facilitar, a través do apoio a investigadores e grupos de investigación, ferramentas necesarias para o desenvolvemento e cumprimento de obxectivos de investigación a través dos recursos e as accións que supoñan implicación efectiva na xestión e colaboración coa investigación.
- Apoiar aos Grupos de Investigación e investigadores individuais para dar forma á política de investigación mediante o desenvolvemento de documentos de posición para a Política Europea de Investigación, por medio dunha maior interacción con redes de investigación e partes interesadas nacionais ou internacionais.
- Crear sinerxias con Grupos doutras universidades autonómicas ou nacionais, para garantir mellor a contribución da UDC ao cumprimento de políticas asociadas a retos globais.
- Establecer políticas activas de investigación na UDC que permitan o recoñecemento e o apoio aos grupos de investigación de excelencia, así como o asesoramento personalizado a aqueles grupos ou persoas que perdesen capacidade de captación de fondos, ou que estean en áreas de coñecemento con pouca tradición en captación de fondos competitivos. Así mesmo, deben favorecerse grupos emerxentes en áreas e liñas de investigación que non estean aínda presentes na UDC, ben a través de grupos novos ou ben

mediante a estimulación activa de agrupacións estratéxicas de grupos xa existentes.

- Mellorar a captación de recursos económicos a nivel autonómico, nacional e europeo, de forma que os investigadores poidan ser asesorados e apoiados de forma efectiva nas actividades de redacción, entrega e posterior seguimento das súas propostas de investigación.
- Impulsar a investigación conxunta co Hospital Universitario da Coruña e os Institutos de investigación relacionados e, en xeral, cos hospitais universitarios galegos.
- Desenvolver un plan de reinserción nas tarefas da investigación das persoas que por enfermidade, maternidade, dedicación ás tarefas de xestión académica ou outro motivo interrompesen a súa investigación.
- Promover a formación e participación de expertos en reunións temáticas clave para a nosa universidade, o que debe constituír un eixo de actuación básico para orientar a investigadores non só na papelada e a burocracia complexa que supón participar nas convocatorias europeas, senón que tamén deberá abarcar a revisión de propostas con principios orientadores de calidade, eficiencia na xestión e perspectivas de éxito.

4. Potenciación da transferencia de coñecemento

É preciso potenciar a transferencia de coñecemento e as relacións de I+D con empresas, organismos e institucións, tanto a través do establecemento de alianzas ou asociacións como da realización de convenios e contratos específicos.

Os nosos compromisos:

- Potenciar relacións de investigación con empresas e con centros tecnolóxicos, en especial con centros de referencia situados en Galicia, que nos permitan levar a cabo agrupacións estratéxicas de investigación.
- Fomentar os convenios e contratos de I+D e de prestación de servizos, tanto con entidades públicas como privadas, non só nos ámbitos científicos e tecnolóxicos, onde xa veñen sendo habituais, senón tamén nos das ciencias sociais e humanidades. A percepción destas actividades como un mero medio de captación de recursos debe ser superada para pasar a consideralas e estruturalas como unha ferramenta eficaz de transferencia de coñecemento.
- Crear un observatorio para o estudo da demanda de coñecemento de empresas, institucións etc., que permita ter en conta o coñecemento derivado para estipular as liñas de potenciación necesarias na UDC.
- Potenciar o Servizo de Publicacións, que debe constituírse nunha ferramenta que permita por unha banda a transferencia de coñecemento á sociedade, máis aló do ámbito académico, e pola outra, un servizo de calidade que permita situar márca UDC como de calidade.
- Promover as actividades de "spin-off" e as empresas de base tecnolóxica.
- Promover a participación dos investigadores da UDC en contratos de investigación con empresas.

- Establecer un regulamento de adicación do profesorado involucrado nas iniciativas antes sinaladas, que se engada ao xa existente, para que outras actividades de investigación repercutan na carga docente das diferentes figuras do profesorado.
- Impulsar o rexistro de software e de patentes dos grupos de investigación, mellorando a xestión, ofrecendo a asistencia técnica ao longo do proceso, facilitando a prospectiva e garantindo as mellores condicións de explotación.

Finalmente, compre apuntar que a internacionalización é un dos eixos deste programa e ten unha especial relevancia no caso da investigación, polo que se resaltan aquí algúns dos seus aspectos específicos:

- Favorecer a internacionalización dos grupos de investigación, ademais de apoiar iniciativas para a participación ou o liderado en proxectos internacionais.
- Crear a figura do profesor visitante distinguido, que soporte estancias de investigadores de relevancia internacional (por exemplo, a través de acordos con empresas), e apoiar economicamente as estancias de investigadores da UDC en centros estranxeiros.
- Impulsar a visibilidade de todos os grupos de investigación da UDC a través das diferentes canles e plataformas de comunicación actuais.

UNHA UDC LIBRE DE DISCRIMINACIÓN E ACOSO

A UDC como entidade de Dereito público, está obrigada a promover as condicións e remover os obstáculos para que a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexa real e efectiva, de acordo co establecido no artigo 9 da Constitución española.

A rápida evolución da contorna social e a normativa nacional, a través da aprobación da Lei 3/2022, do 24 de febreiro, a emblemática Lei 15/2022, do 12 de xullo e da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, así como as Directivas que no marco da Unión Europea regulan aspectos trasacendentais sobre a materia, esíxennos respostas rápidas e eficaces para abordar os desafíos que en materia de igualdade, inclusión e compromiso social, temos por diante.

As políticas que deben poñerse en marcha van significar un radical avance no camiño percorrido cara á igualdade e a xustiza social, tratando de achegar respostas de carácter integral, en ámbitos tan diversos como a educación, a vivenda, a participación social, erradicando situacións de acoso e discriminación, para asegurar unha convivencia universitaria en plena liberdade. E todo iso, a través do diálogo como un instrumento para unha boa gobernanza, onde a toma de decisións é consensuada e corresponsable.

1.1. Aplicación integral da normativa sobre igualdade

A UDC será unha Universidade exemplar no cumprimento estrito das normas en materia de igualdade.

Os nosos compromisos:

- Levaremos a cabo unha política contundente de defensa e promoción da igualdade e de loita contra a discriminación e/ou acoso.
- Con carácter inmediato emitirase unha resolución reitoral con instrucións para que todos os órganos da UDC, a todos os niveis, cumpran coas obrigas impostas pola Lei integral para a igualdade de trato e a non discriminación.
- Desenvolver a Lei de Convivencia Universitaria, en particular, mediante a elaboración e aprobación de Normas de Convivencia e a creación dunha Comisión de Convivencia.

1.2. Medidas e accións de defensa da igualdade e de loita contra a discriminación e o acoso

Os órganos de goberno competentes serán os responsables de impulsar unha política de defensa e promoción da igualdade e fomentar novas formas de abordar os desafíos actuais.

A través de medidas e accións concretas, búscase garantir a participación equitativa de mulleres e homes en todos os ámbitos universitarios, así como promover proxectos e iniciativas que xeren un impacto positivo na sociedade.

O órgano de goberno con competencias nesta materia posicionarase como un motor de cambio, traballando de maneira activa para crear unha contorna inclusiva e promover a igualdade de oportunidades. Así mesmo, encargárase de harmonizar o labor do resto do equipo e de dirixir as tarefas transversais que competen a máis dun deles, apoiando o labor de gobernanza do equipo reitoral e, de forma bidireccional, cos departamentos, os centros e os institutos universitarios en materia de política institucional de igualdade e non discriminación.

A nova Lei de Educación (LOSU), xa desde o preámbulo, incide na necesidade dunha Universidade máis inclusiva e con clara vocación de innovación social. En consecuencia, establécense requisitos relacionados coa igualdade entre mulleres e homes, como os plans de igualdade, a eliminación da brecha salarial e calquera forma de acoso.

A Universidade, como principal xeradora e difusora de coñecemento, ten a misión de servir á sociedade, contribuír ao desenvolvemento social e económico sostible, promover unha sociedade inclusiva e diversa comprometida cos dereitos dos grupos máis vulnerables, e alzarse como espazo de liberdade e debate entre

diferentes perspectivas culturais, sen xerarquías, fomentando o desenvolvemento persoal.

A innovación social considérase actualmente un elemento importante para abordar os desafíos e dificultades aos que se enfronta a sociedade europea. Algúns destes retos inclúen a escaseza de recursos, a degradación do medio ambiente, os cambios demográficos como a diminución da taxa de natalidade, o crecemento da poboación de persoas maiores dependentes, os altos niveis de inmigración, os custos de atención médica, a exclusión social e a violación dos dereitos humanos.

Durante as últimas décadas, as Universidades comprenderon a súa responsabilidade de compartir coñecementos e recursos coa comunidade para contribuír aos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible da Axenda 2030, segundo as declaracións internacionais da UNESCO (1998-2009) sobre Educación Superior. Neste sentido, as Universidades teñen a capacidade e a obrigaón de utilizar os seus recursos non só para transmitir coñecemento, senón tamén para xerar valor socioeconómico a través da transferencia dos seus resultados de ensino e investigación. Con todo, na UDC a innovación social non recibiu a atención que merece.

A innovación social aplicada ao ámbito investigador ten efectos importantes. En primeira instancia, mellora o impacto da investigación universitaria nas comunidades, o que resulta en investigacións relevantes para os problemas sociais e ecolóxicos desas comunidades. Nun segundo lugar, promove a investigación interdisciplinaria. Noutras palabras, unha estratexia de innovación social na Universidade enfócase en xerar coñecemento para o cambio social e ecolóxico, que a miúdo é pasado por alto nas estratexias de transferencia de coñecemento con fins comerciais. Non perdamos de vista que esta estratexia abre a posibilidade de crear "negocios sociais" a través de spin-offs desde a Universidade.

En relación á propia institución, a innovación social expón unha cultura que aprecie a aprendizaxe a través dos erros e un sistema que fomente a participación na toma de decisións dentro da Universidade. Cando se introduce a innovación social nas institucións de educación superior, os incentivos modifícanse para centrarse na formación de estudantes que posúan as habilidades necesarias para xerar cambios na súa contorna.

A incorporación das mulleres tanto aos estudos universitarios como á carreira docente e investigadora levouse en condicións desiguais e con moitos máis obstáculos e dificultades que os que se impoñen aos seus compañeiros homes. As mulleres representan unha minoría dentro do colectivo de persoal docente e investigador (sobre todo nos niveis máis altos da carreira académica) e aínda están menos presentes nos cargos de xestión da Universidade, que continúan sendo exercidos en gran maioría por profesores.

A igualdade de xénero debe ser integrada nos tres piares fundamentais das Universidades: docencia, investigación e xestión. No que respecta a a docencia, déronse avances significativos para promover o ensino e investigación sobre a igualdade, como se establece no artigo 25 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. No Rexistro de Universidades, Centros e Títulos (RUCT), contabilizáronse ata 38 titulacións oficiais relacionadas coa igualdade, o xénero e a muller. En canto á investigación, o programa marco de investigación e innovación (I+I) da Unión Europea para o período 2021-2027, Horizonte Europa, fortaleceu a dimensión de xénero nos programas de investigación. Os plans de igualdade son agora un criterio de elixibilidade para os proxectos financiados, e as Universidades deben cumprir con eles para poder optar a fondos europeos que subvencionen investigacións.

Nos últimos anos, uníronse esforzos para difundir información básica sobre investigación e xénero desde todas as instancias e institucións. Ademais, fíxose fincapé na necesidade de incorporar a perspectiva de xénero no seguimento e avaliación das investigacións.

A falta de representación das mulleres nos cargos de toma de decisións nas Universidades é unha manifestación da segregación vertical que aínda persiste en canto aos postos ocupados por homes e mulleres. É importante promover a igualdade de oportunidades nas carreiras universitarias, mesmo a través de accións afirmativas, e, sen dúbida, a implementación de estruturas de igualdade de xénero nas Universidades está a facilitar a adopción de políticas nesta dirección.

No marco desta firme política de igualdade e de loita contra toda forma de discriminación e acoso, crearanse accións e axudas que fomentarán, divulgarán e fortalecerán a cultura da igualdade entre toda a comunidade universitaria.

Os nosos compromisos:

- Diseñar e aprobar un novo Plan Estratéxico de Igualdade e Diversidade.
- Desenvolver un Plan de Convivencia que asegure a ausencia de discriminación ou exclusión no marco dunha análise das necesidades relacionadas coa diversidade sociocultural, económica, relixiosa, étnica, así como de orientación sexual e/ou identidade de xénero e fiscalizar o seu nivel de cumprimento efectivo.
- Articular medidas de atención á diversidade funcional e discapacidade que permitan asegurar unha accesibilidade universal en todas as instalacións e titulacións.
- Diseñar e aprobar un Plan Xeral de atención ás necesidades das persoas LGTBI+.
- Articular medidas transversais para asegurar a igualdade de xénero e un plan de actuación diante do acoso sexual e/ou sexista que se axusten á normativa estatal e comunitaria.
- Gobernanza en perspectiva de xénero. Avaliar e analizar as brechas de xénero persistentes poñendo en marcha medidas que contribúan á súa eliminación.

- Creación de recoñecementos específicos para Teses Doutorais, TFM e TFG que aborden cuestións imbricadas coa igualdade e non discriminación.
- Visibilizar os estudos sobre igualdade, así como as accións encamiñadas a fomentala.
- Realización de cursos para PDI e PTGAS que incorporen medidas de xénero.
- Fomentar políticas de conciliación e corresponsabilidade.
- Dotar de persoal suficiente ás unidades de igualdade para poder atender e orientar adecuadamente ás vítimas.
- Dotación de atención psicolóxica ás vítimas de acoso.

MAIOR PRESENZA INSTITUCIONAL E CONEXIÓN COA CONTORNA

Non é posible aceptar que a universidade estea isolada da súa contorna, de costas á sociedade á que se debe e invisible para o contexto en que está inmersa: o ámbito universitario foi sempre berce de ideas, proxectos e alternativas que se instalan na sociedade e se imbrican cos distintos estamentos e institucións que a forman. Tampouco é comprensible unha universidade desinformada de si mesma, cuxos compoñentes descoñezan as potencialidades e o bo facer dos seus colegas, o que inevitablemente imposibilita o diálogo, as sinerxias necesarias para o desenvolvemento e, en último termo, a excelencia que debe ser exportada.

Os nosos obxectivos:

- A integración de toda a Universidade na contorna económica e social, atendendo á potenciación das relacións con outras universidades e institucións.
- Dirixir e coordinar a comunicación da Universidade para difundir e consolidar a visibilidade interna e externa, potenciando a imaxe de marca UDC.

En resumo, pretendemos despregar a universidade cara á sociedade.

A nosa estratexia:

Dotar á UDC dos instrumentos apropiados para potenciar a súa visibilidade e marcar unhas pautas e obxectivos claros para logralo, organizados ao redor das liñas mestras que representan as nosas propostas.

As nosas propostas:

- Incremento das relacións internas e externas da Universidade.
- Incremento no intercambio científico e cultural.
- Incremento das relacións persoais.
- Incremento da comunicación e da visibilidade.

1. Incremento das relacións internas e externas da Universidade

Debemos incrementar as relacións da Universidade cos diversos organismos internos e externos, mellorando as xa existentes e establecendo outras novas.

Os nosos compromisos:

- Establecer e manter de forma efectiva para a UDC as relacións externas con outras universidades e organismos públicos de investigación.
- Manter unha liña constante de diálogo e colaboración coas institucións locais, provinciais, autonómicas e nacionais e, de forma moi especial, cos concellos da Coruña e Ferrol, coa Deputación da Coruña e coa Xunta de Galicia.
- Establecer unha canle de comunicación directa e efectiva co Consello Social.
- Manter unha relación constante coa Fundación da UDC.

2. Incremento no intercambio científico e cultural

A relación coa contorna social ha de ser bidireccional; é por iso necesario articular todos os instrumentos necesarios que garantan un fluxo de información e de difusión de coñecemento da universidade cara ao exterior e un retorno equivalente do que a sociedade nos ofrece.

Os nosos compromisos:

- Crear o Observatorio da Ciencia e a Cultura (ObCC), un novo instrumento para que as actividades universitarias cheguen ao noso ámbito máis inmediato (centros de ensino, asociacións, sociedades, academias, museos...) e para que a propia universidade se beneficie da actividade da contorna na que se atopa inmersa.
- Garantir que o ObCC estrutúrese como unha ponte para axitar a vida científica e cultural da Coruña, Ferrol e, en xeral, de Galicia a través de actividades programadas con personalidades de renome mundial.
- Converter á UDC nun hub de deseño e da cultura creando sinerxias coas grandes fundacións e industrias especializadas, no ámbito da moda, da tecnoloxía, do audiovisual, etc.
- Potenciar a divulgación científica á sociedade, pois entendemos que a ciencia debe ser accesible ao cidadán e que incrementar a presenza social do científico tamén forma parte do labor universitario.
- Establecer relacións de cooperación co Museo Nacional de Ciencia e Tecnoloxía.
- Promover espazos de discusión entre diversas institucións, organizacións non gobernamentais e departamentos universitarios para afrontar conxuntamente o reto da sustentabilidade.
- Poñer en valor as nosas bibliotecas diante unha sociedade que ignora o máis dun millón de volumes que atesouran.
- Potenciar as xornadas de portas abertas e as visitas á UDC.
- Potenciar os ciclos de conferencias e actividades divulgativas para os centros de secundaria e bacharelato, e as xornadas de orientación universitaria.

3. Incremento das relacións persoais

O mellor activo da universidade son os seus estudantes. Na nosa idea de política universitaria é incomprensible que o esforzo empregado en formar durante anos aos mellores alumnos e o longo período de convivencia necesario para facelo, durante o cal se establece un forte vínculo entre a institución e os seus futuros egresados, simplemente desapareza ao finalizar os estudos.

Os nosos compromisos:

- Involucrar aos antigos alumnos nos plans de responsabilidade científica, académica, social e institucional da UDC.
- Articular un sistema de seguimento e colaboración na vida universitaria dos nosos egresados.

4. Incremento da comunicación e da visibilidade

Un obxectivo fundamental da nosa política de Goberno céntrase en aumentar a presenza social da UDC, resaltando o seu carácter único e as virtudes e potencialidades da nosa institución.

Os nosos compromisos:

- Crear a Oficina de Relacións cos Medios (ORMedia) que será a ligazón entre a Universidade e os medios de comunicación a nivel local, nacional e internacional.
- Elaborar e desenvolver un innovador Plan Estratéxico de Comunicación, que guíe a comunicación interna e externa da UDC.
- Axudar aos membros da comunidade universitaria a difundir información sobre as investigacións máis importantes, publicacións, avances culturais e científicos e calquera outra actividade que xurda dentro da universidade e que se considere de relevancia para o público xeral.
- Proporcionar aos Centros e Departamentos asesoramento de comunicación estratéxica e planificación.
- Atraer a bos estudantes, profesores e xestores, establecendo unha contorna académica creativa e estimulante, onde poidan achegar o mellor de si mesmos, e que axude a retelos.
- Aumentar a visibilidade da UDC e as súas potencialidades impulsando e dignificando a imaxe de marca UDC.
- Desenvolver e potenciar o márketing e a implantación social da nosa entidade corporativa.
- Garantir a presenza da UDC nos medios; as campañas de publicidade, a utilización das redes sociais e o emprego dunha web dinámica, útil e accesible, serán puntos cardinais neste empeño.

- Elaborar unha Guía de expertos que estará dispoñible para potenciar a relación entre os membros da comunidade universitaria e para facilitar aos medios o contacto con especialistas da nosa institución nos temas de actualidade que nun momento dado desexen abordar.
- Establecer un portal que facilite a conexión da UDC fundamentalmente cos medios e, en xeral, con todos aqueles estamentos que queiran obter información sobre a UDC, as súas características e membros.
- Creación da Unidade de Deseño Gráfico, directamente entroncada coas funcións de visibilidade Institucional e encargada de producir unha ampla variedade de material de alta calidade visual destinado para a impresión ou presentación electrónica. Este material estará dispoñible para os Centros e Departamentos da UDC e utilizarase especificamente para a diseminación das actividades universitarias.
- Coordinación cos Centros no que se refire ao funcionamento e uso das pantallas electrónicas, de modo que resulten un instrumento válido de información á comunidade universitaria.

CARA A INTERNACIONALIZACIÓN: A UDC COMO ACTRIZ GLOBAL

O futuro e a posición que unha Universidade ocupa na sociedade depende da súa capacidade de internacionalización. Non cabe dúbida de que a UDC deu desde a súa creación algúns pasos na posta en marcha de actividades internacionais, que se desenvolveron de forma fragmentada e cuxo único obxectivo perceptible era o de incrementar o número de actividades, sen que se percibise unha estratexia de globalización que fortalecese e consolidase unha política efectiva de internacionalización.

Hoxe existen múltiples circunstancias que esixen a adopción dunha política estrutural. O mundo está interconectado e as fronteiras cada vez son máis permeables aos distintos fluxos de capitais, persoas e cooperación; lamentablemente, tamén o son aos problemas sociais e ambientais, que exceden as fronteiras locais. Iso require estratexias globais de comunicación e liñas de investigación para todas as rexións do mundo, o que conleva a necesidade de realizar un esforzo de planificación estratéxica que permita:

- Avaliar e coñecer os recursos cos que contamos.
- Analizar o impacto das clasificacións universitarias nacionais e internacionais.

Definir retos e obxectivos globais. Unir esforzos xunto a outras institucións que ocupan posicións de liderado social e económico.
Expor liñas de acción conxuntas no marco dunha Comisión para a Internacionalización da Universidade que debería coordinar as súas actuacións co Consello Social da Universidade e cos diferentes órganos de goberno da Universidade.

A UDC necesita definir os seus ámbitos estratéxicos, incrementar os seus recursos no plano global e integrarse en redes internacionais de investigación, fortalecendo así as súas propias redes. Precisa, pois, dunha actuación estratéxica centrada en eliminar os obstáculos que dificulten esta integración e promover programas que potencien a colaboración e a globalización.

O noso obxectivo:

Toda a comunidade universitaria da UDC debe ter a oportunidade de desenvolver as súas actividades nun ambiente de internacionalización de coñecementos e abordaxe de intercambios de coñecemento sen fronteiras. Este ambiente debe crearse en base a unha política estrutural adecuada que considere as capacidades de formación e investigación actuais e ás expectativas das tecnoloxías da información e a comunicación.

A nosa estratexia:

Asumimos este reto con firmeza e propoñemos unha formulación baseada na Implantación da Estratexia "UDC global" como marco facilitador e de apoio a toda a comunidade universitaria (estudantes, PDI, PTGAS), para o impulso e o desenvolvemento de actividades e proxectos que esperten o liderado internacional da UDC. A Estratexia "UDC global" concrétase nas seguintes propostas.

As nosas propostas:

- Adaptación das titulacións e actualización do profesorado.
- A expansión do coñecemento.
- Un maior esforzo na investigación internacional.

1. Adaptación das titulacións e actualización do profesorado

Internacionalizar a Universidade significa non só captar máis estudantes estranxeiros, ou enviar aos nosos a outras Universidades, senón crear as condicións para que a integración entre eles prodúzase e constitúa unha vantaxe real, froito desta interacción. Ademais, significa internacionalizar o currículo do que a institución é responsable. Os fenómenos sociais, culturais, políticos e económicos xa non poden analizarse de maneira illada pois teñen lugar nun contexto global. Isto ha de reflectirse na formación que imparte a institución, adaptándose á interdependencia de bloques geoestratéxicos e formando aos seus estudantes cunha conciencia transcultural e internacional.

Os currículos académicos precisan enfoques globais e a súa adaptación á política de bloques interconectados. Os nosos estudantes, profesores e investigadores requiren unha formación que os capacite para actuar a nivel internacional, tanto nos retos persoais como nos retos públicos que haxan de asumir. Iso implica adquirir o dominio das habilidades necesarias para comprender os problemas doutros países e culturas desde distintas perspectivas.

En Europa, máis de 140.000 estudantes desprázanse cada ano no programa Erasmus, no que participan máis de 2.200 Universidades. Os beneficios de estudar unha parte da carreira nunha Universidade estranxeira foron amplamente descritos, en relación co maior entendemento dos problemas globais, mellora da tolerancia e integración global. Un certo número de profesores, moito máis reducido, utiliza tamén programas Erasmus para intercambiar ensinos nas distintas Universidades europeas. Por último, apenas algúns membros do persoal de administración e servizos manteñen intercambios con colegas europeos. As formulacións actuais de xestión da docencia e investigación desde unha perspectiva internacional requiren unha maior participación de todos estes sectores nos respectivos programas de intercambio.

Os nosos compromisos:

- Aprobación da Estratexia de Internacionalización “UDC global”: Elaboración en consulta aberta coa comunidade universitaria e con entidades públicas e privadas interesadas
- Creación de programas de ensino en inglés adaptados a graos e doutoramentos, coordinado cos vicerreitorados afectados.
- Potenciación daquelas capacidades características da UDC que poidan atraer a estudantes e/ou profesorado doutros países.
- Definición de liñas locais de docencia e investigación estratéxica de interese internacional, e políticas de apoio á súa difusión e expansión.
- Potenciación da mobilidade internacional.
- Creación dun programa de profesores visitantes distinguidos para potenciar os labores docentes e investigadores da UDC.

2. A expansion do coñecemento

Os países europeos con máis proxección, entre os que se inclúe España, están en mellores condicións para impulsar políticas de bloques no intercambio de coñecementos. A ferramenta básica da comunicación humana, o idioma, é a base desas políticas. No caso español, as Universidades non se deben reducir a intercambios unicamente europeos, senón estenderse a outras latitudes, singularmente a América Latina e o Caribe. No caso particular de Galicia, aínda se debe chegar máis lonxe, pensando en Iberoamérica no seu conxunto e nos países da área lusófona. Todo iso sen descartar a nosa futura inmersión nos países emerxentes do continente asiático (China, India) e do Sur global en xeral.

España, e máis concretamente Galicia, débese posicionar como nodo de conmutación de coñecementos entre a Unión Europea, Iberoamérica e a lusofonía. A existencia da Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, con status oficial na Unión Europea, facilita as accións de proxección en bloque dunha maneira extraordinaria que se debe aproveitar.

Os nosos compromisos:

- Creación da Alianza Estratéxica Iberoamericana (AEI) para a transformación da UDC nun referente internacional das relacións con Iberoamérica concretado en a.) a creación do Foro Académico GaliciAmérica, para potenciar os vínculos e a creación de redes entre Galicia e América Latina e o Caribe a través da UDC, mediante a organización de actividades docentes de especialización, con edicións na UDC e en América, e b) o impulso de alianzas estratéxicas en Iberoamérica, priorizando Universidades e organizacións internacionais.
- Creación da Unidade de Apoio á Internacionalización (UAI) integrada na ORI co fin de levar a cabo as funcións de rastrexo, información e asesoramento a toda a comunidade universitaria (estudantes, PDI e PTGAS) para concorrer a convocatorias e accións de mobilidade, e a facilitación dos procesos de solicitude e tramitación.
- Maximizar a presenza estratéxica da UDC en foros, asociacións e redes universitarias internacionais, priorizando as áreas xeográficas estratéxicas.

3. Un maior esforzo na investigación internacional

A investigación conxunta que levan a cabo Universidades de distintos países non é algo novo. En Europa os distintos Programas Marco de Investigación e Desenvolvemento promoveron contundentes resultados de investigación. Deles xeráronse vínculos entre os investigadores europeos e de países iberoamericanos, especialmente Brasil e México, cuxas institucións e Universidades distínguense pola súa presenza en consorcios receptores de subvencións da Comisión Europea.

Para integrarse no ámbito da investigación internacional, as Universidades galegas fixeron esforzos de distinta intensidade e, en consecuencia, con diferentes resultados. A UDC debe mellorar os seus resultados, para o que precisa dotarse das infraestruturas necesarias, locais ou europeas, que permitan o cumprimento dos seus obxectivos.

Precísase, pois, reforzar as capacidades institucionais da UDC, en forma dunha verdadeira aposta pola promoción da investigación de calidade, a innovación e o apoio aos consorcios entre Universidades, centros de investigación, axentes sociais e económicos. Este reforzo debe incluír un programa específico de capacitación e promoción de habilidades para a captación de recursos da

Comisión Europea. Iso require definir as liñas de investigación estratéxica que poden ser de interese internacional e deseñar políticas de apoio adecuadas.

Os nosos compromisos:

- Creación do Consello Asesor de Internacionalización UDC – Galicia (CAI) integrado por entidades públicas e privadas galegas coa función de asesoramento e impulso da internacionalización a través das relacións interinstitucionais e cos sectores produtivos.
- Creación do Instituto Universitario de Estudos Internacionais (IUEI), con carácter multidisciplinar, funcións de docencia, investigación e transferencia, e dotado dunha Oficina de Apoio a Convocatorias Internacionais (OACI) para crear alianzas específicas de investigadores para concorrer a convocatorias internacionais e procesos de licitación internacional e para facilitar dos procesos de solicitude e tramitación, favorecendo a internacionalización de grupos e investigadores, contribuíndo ao seu liderado internacional.
- Reforzo da Oficina de Relacións Internacionais da Universidade, onde se prestará especial atención á consolidación e profesionalización do persoal e á capacitación e formación do persoal adscrito.
- Promoción de redes de investigación transnacionais, con especial énfase en países das contornas europeo e iberoamericano, e en centros de excelencia internacional.
- Desenvolvemento de accións de integración con outras Universidades nacionais e eurorregionais en consorcios estratéxicos de investigación e innovación, así como en organizacións científicas internacionais.
- Facilitación da procura de socios para formar parte de consorcios ao redor de proxectos de investigación internacional promovidos desde a UDC.
- Impulso, capacitación e desenvolvemento de habilidades para a participación en convocatorias específicas da UE.
- Acción concertada con outras Universidades que permita a presenza permanente en Bruxelas de representantes de apoio á investigación, desenvolvemento e innovación diante da Comisión Europea.
- Establecemento da Estratexia Talento Galego Global (TGG) de impulso e fortalecemento do acervo internacional de membros UDC, para a) a promoción internacional dos estudantes, a través da Unidade de Apoio á Internacionalización para a facilitación dos procesos de solicitude e tramitación, b) o posicionamento internacional de egresados: creación dun programa específico de bolsas internacionais e establecendo convenios de prácticas internacionais tanto en entidades nacionais como internacionais, c) o posicionamento internacional de docentes e investigadores co apoio específico a perfís de vocación internacional priorizando a súa proxección en Universidades e institucións internacionais de primeiro nivel, e o impulso de eventos internacionais estratéxicos dirixidos por membros UDC, d) a integración do talento galego no exterior coa creación de programas específicos de participación en programas UDC dirixidos á incorporación de talento galego traballando no exterior, e e) a incorporación de

talento internacional á UDC coa creación de programas específicos de participación de profesionais internacionais relevantes en programas UDC.

- Fortalecemento da UDC como actriz de cooperación internacional para o desenvolvemento con accións como a) o incremento das capacidades da Oficina de Cooperación e Voluntariado, para potenciar a súa función de velar polo cumprimento dos ODS e a Axenda 2030 na acción interna e internacional da UDC a través do establecemento de accións concretas, e b) a subscrición de acordos con entidades nacionais e internacionais para o establecemento de programas de formación e de prácticas de cooperación para o desenvolvemento.

UN COMPROMISO COA SUSTENTABILIDADE

A UDC, do mesmo xeito que todas as institucións responsables da educación superior, xoga un papel decisivo nos próximos anos para abordar propostas e xerar novos coñecementos que permitan actuar fronte á actual crise social e ambiental na que estamos inmersos. Neste senso, é de subliñar o papel que a Educación e a Investigación xogan informando, promovendo e implementando desenvolvemento sostible e responsable tanto no plano global como no local.

De acordo con Nacións Unidas, a educación é un dereito humano e un axente primario de transformación cara ao desenvolvemento sostible, e as Universidades teñen a misión de impregnar con este concepto holístico todas as áreas nas que se desenvolve o coñecemento e a súa propia actividade xestora. A sustentabilidade chegou a xogar un papel tal que configura hoxe un amplo espectro de accións a desenvolver desde as universidades.

O noso obxectivo

Neste contexto, o compromiso da UDC coa redución do impacto do cambio climático é ineludible. Como institución de educación superior somos conscientes da necesidade de adaptar as nosas estratexias e accións para acomodar a resiliencia que se require para adaptar progresivamente as condicións físicas, sociais, políticas e económicas, ao deseño dun futuro máis sostible. Somos conscientes tamén da responsabilidade e da obrigaón que temos de proporcionar os recursos necesarios que permitan a implicación non só das ciencias naturais, senón tamén das ciencias sociais, as humanidades, e as áreas científicas máis tecnolóxicas, así como da industria e da comunidade local nun proxecto común que promova conciencia e acción efectiva e responsable coas cuestións da sustentabilidade global.

As nosas propostas

- Unha acción conxunta para frear o impacto do cambio climático.
- Un consumo ético e responsable.

- Abrir o debate á sociedade.
- Boa gobernanza e desenvolvemento estratéxico sostible.
- Reducir a nosa pegada ecolóxica.

1. Unha acción conxunta para frear o impacto do cambio climático

A UDC debe dotarse dunha estratexia máis efectiva na utilización dos recursos enerxéticos e a xestión dos seus residuos. Pero tamén debe crear un espazo de decisión conxunta coas institucións locais e as empresas responsables, que conduza á dotación dun sistema de transporte máis sostible.

Iso require a adopción dunha perspectiva económica que permita aos distintos axentes da comunidade universitaria entender e transformar a actual política de xestión de recursos nun sistema máis eficiente, optimizando a administración, promovendo unha utilización ecoloxicamente máis responsable, e propoñendo unha guía completa de apoio á toma de decisións desde unha perspectiva de sustentabilidade a longo prazo.

2. Un consumo ético e responsable

No debate da enerxía, a UDC ten a responsabilidade de abrir un debate sobre a política de consumo responsable, dinamizando e promovendo un uso racional de recursos e promovendo un desenvolvemento de enerxías alternativas e tecnoloxías que supoñan aforro enerxético.

Así mesmo, requírese profundar no sentido da ética e a responsabilidade ambiental, promovendo un enfoque cara á sustentabilidade baseado na contribución que cunha política ecoloxicamente responsable faise ao conxunto da comunidade global, e que facilite un sistema de apoio á adopción de decisións consistente co desenvolvemento sostible. Isto implica adoptar unha estratexia que permita xerar e diseminar coñecemento sobre a interdependencia existente entre o medio ambiente e as actividades humanas, de sorte que a sociedade e quen a goberna comprendan o impacto das súas decisións e as consecuencias a medio e longo prazo.

3. Abrir o debate á sociedade

Promover conciencia coa cuestión da sustentabilidade significa promover plataformas e abrir espazos de discusión e adquisición de coñecementos, así como asociacións entre institucións, organizacións non gobernamentais e departamentos universitarios, para afrontar proxectos conxuntos. Ademais, significa fomentar o liderado entre estudantes, asesoramento e guía a gobernantes e administradores, á industria, a comunidade e aos cidadáns, asegurándose de que o coñecemento xerado desde a investigación alcanza ao seu destinatario final, que é o cidadán e as organizacións, e non termina o seu camiño na literatura especializada.

A UDC e os seus institutos de investigación deben proporcionar á sociedade e aos seus gobernantes e administradores públicos acceso a formación e investigación de alta calidade en materia de sustentabilidade.

4. Boa gobernanza e desenvolvemento estratéxico sostible

A UDC debe promover unha gobernanza orientada a un desenvolvemento estratéxico baseado en procesos afastados de modelos xerárquicos de funcionamento e promovan a participación social de todos os axentes implicados na adopción de decisións que teñan que ver coa administración e regulamentación pertinentes. Iso require implantar na institución unha cultura da sustentabilidade, establecendo as redes de comunicación oportunas entre centros, departamentos, comisións da propia organización e de fóra da organización.

A UDC non debese facer isto illadamente, senón en colaboración coas outras Universidades da contorna, formando redes que proporcionen a infraestrutura de apoio necesaria e estabilidade a longo prazo dos programas, así como de cooperación entre institucións, centros de ensino non universitario, industrias, pequenas e medianas empresas, cámaras de comercio, organizacións non gobernamentais, sindicatos ou gobernos locais.

O goberno da Universidade non é, por tanto, o único responsable, na promoción da sustentabilidade, senón que o son tamén todas estas institucións e entidades que operan na sociedade a distintos niveis.

5. Reducir a nosa pegada ecolóxica

O elevado número de edificios con que conta a Universidade ten un impacto enorme sobre a sustentabilidade do medio ambiente natural, cunha pegada ecolóxica que abarcaría un territorio 50 veces maior que o que actualmente ocupan os seus campus para absorber todas as súas emisións.

Os nosos compromisos:

Os compromisos que nos propoñemos desenvolver no marco desta política integral de sustentabilidade son:

- Favorecer a incorporación da cultura da sustentabilidade no currículo. Promoverase a constitución dunha comisión de diagnóstico e seguimento da ambientación curricular.
- Promover a concienciación e a percepción de relevancia por parte dos traballadores e estudantes da UDC. Produciranse materiais que promovan conciencia pública coa relevancia de emprender accións que mitiguen o impacto do cambio climático.
- Asumir un claro e efectivo compromiso institucional coa xestión

responsable de enerxía, auga, residuos, papel e transporte. Revisaranse todos os materiais a través dos que se proxecta a UDC, promovendo identidade corporativa e accións responsables co ambiente.

- Promover a mellora dos accesos peonís e en bicicleta dos distintos campus, realizando as accións oportunas coas Administracións Locais.
- Desenvolver unha política responsable de compras e de contratación verde, en consonancia coa política da Unión Europea de fomento consumo responsable nas Administracións Públicas (xardinería, limpeza, enerxía, iluminación, papel, etc.).
- Aprobación dunha estratexia de economía circular de carácter integral.
- Promover a constitución de redes con outras universidades e a constitución dunha comisión de sustentabilidade que elaborará unha estratexia de sustentabilidade específica para a UDC, e promoverá a súa integración nunha estratexia galega de Universidades pola Sustentabilidade.
- Crear unha Oficina de Sustentabilidade que, cunha maior dotación de recursos humanos e materiais, xestionará as iniciativas sinaladas, establecendo os diagnósticos, planificando as accións oportunas encamiñadas á redución do impacto da actividade universitaria nas emisións e facilitando os espazos para levar a cabo un comportamento ecoloxicamente máis responsable.

En resumo, o persoal docente e investigador e o persoal de administración e servizos, así como os estudantes da UDC deben actuar conxuntamente, e chegar a entender como o seu traballo está relacionado co futuro da sociedade e co do medio ambiente, tanto local como global, identificando retos, riscos e impactos. Debe, ademais, participar activamente na discusión e a definición das políticas económicas, sociais e tecnolóxicas, para axudar a redirixir a sociedade cara a un desenvolvemento máis sostible.

EFICACIA NA XESTIÓN

O labor que desempeña o Persoal Técnico, de Xestión e de Administración e Servizos (PTGAS) na UDC é decisiva, como colectivo que cumpre con labores fundamentais para a administración da Universidade, o coidado dos centros, o correcto funcionamento de bibliotecas e laboratorios, a atención aos estudantes, etc.

A eficacia na xestión é unha idea transversal no seo do noso programa. E mentres os cambios que reclaman outras facetas da Universidade, como a docencia ou a investigación, requiren unha acción moi significativa de estudantes e profesores/as, se desexamos unha xestión máis próxima, áxil e eficaz, boa parte do esforzo terá que recaer no PTGAS, un colectivo de grande relevancia á hora de tomar decisións que afectan ao conxunto da institución.

O noso obxectivo principal

Conseguir unha maior participación en aspectos relacionados co goberno da Universidade e un mellor funcionamento da mesma en todas as áreas, mediante unha organización optimizada que redunde nunha maior eficacia na xestión e que poña en valor o traballo do PTGAS.

As nosas propostas

- Deixar de solicitar o apoio e voto dos nosos compañeiros/as do Persoal Técnico, de Xestión e de Administración e Servizos para un equipo composto integramente por membros do PDI. Nesta liña, e en coherencia coa nosa vontade, que a redacción da LOSU apunta, preténdese reforzar a Secretaría Xeral da Universidade e que se integre dentro do equipo de goberno, en calidade de Secretario Xeral, un membro do Persoal Técnico, de Xestión e de Administración e Servizos con titulación universitaria.
- Nomeamento dun Comisario entre o Persoal Técnico, de Xestión e de Administración e Servizos para negociar aspectos puntuais como a RPT.
- Nomeamento dun Segundo Comisario do Persoal Técnico, de Xestión e de Administración e Servizos nun posto específico de dirección da Unidade de Servizos.

A nosa estratexia

Propoñémonos realizar unha análise detallada do funcionamento de cada un dos servizos universitarios, que detecte os seus puntos débiles. Iso permitiranos establecer en cada un deles un plan estratéxico que permita corrixir as súas deficiencias, mediante a selección duns obxectivos claros e realistas e o establecemento de prazos para a súa execución.

As nosas propostas

- Profesionalización da xestión.
- Mellora das condicións de traballo.
- Mellora da formación.
- Maior implicación do PTGAS co goberno, obxectivos e finalidades da Universidade.

Desenvolvemento dos compromisos e as propostas:

1. Profesionalización da xestión

- O PDI non debe desempeñar labores que corresponden ao PTGAS, pois o profesorado, moitas veces falto de experiencia administrativa, realiza funcións para as que non sempre está correctamente capacitado: nin o

PDI debe realizar funcións correspondentes ao PTGAS, nin debe descargarse no PTGAS, que carece das atribucións precisas para asumilas, responsabilidades estratéxicas de política universitaria.

- Detectar os problemas na xestión universitaria para unha correcta percepción das necesidades de cada un dos actuais Departamentos e Centros, así como os diversos Servizos, de xeito que se evite a falta de persoal en servizos moi necesarios para toda a comunidade universitaria.
- Revisar periodicamente a RPT, de acordo con os Estatutos, adecuándoa ás necesidades que se detecten na xestión e apoio á docencia e investigación, mediante un proceso que se base no diálogo e a negociación entre todos os estamentos universitarios.
- Establecer vías para a estabilización e promoción do PTGAS, pois unha vez realizada esa detallada análise previa e trazada a nova RPT, será posible mesmo propoñer unha ampliación do persoal e facilitar no posible a promoción interna, en pos dunha verdadeira carreira profesional.

Celebrar periodicamente concursos de traslado, pois tras cada revisión da RPT será posible convocalos de forma áxil e ordenada.

- Recorrer ao mérito e a capacidade como criterios únicos de valoración: propoñémonos que na Universidade todas as actuacións se realicen con transparencia e equidade e que o mérito e a capacidade sexan os únicos criterios obxectivos de xuízo, moi especialmente no que toca á promoción horizontal e vertical. Darase preferencia aos concursos de méritos sobre os postos de libre designación.
- Establecer para o PTGAS sistemas de avaliación semellantes aos que existen para o PDI.
- Establecer diálogo coas restantes Universidades do SUG co fin de explorar novas posibilidades para o persoal que desexe trasladarse por razóns persoais, familiares ou profesionais.

2. Mellora das condicións de traballo

- Reforzar o Servizo de PTGAS e articular unha orde telemática de entrada de solicitudes de necesidades de persoal e absoluta transparencia na xestión das listas de espera.
- Acabar coa externalización a empresas privadas de servizos que poidan ser cubertos por PTGAS.
- Mellorar a distribución de recursos humanos nas seccións de todos os servizos en función das necesidades.
- Evitar cambios frenéticos nos concursos de traslados, unidades descabezadas e perda de *know-how*, implantando protocolos de formación na entrada de postos e evitando solapamentos de persoal.
- Achegar a administración ao usuario, co apoio de PTGAS destinado nos propios centros, facultades e servizos.
- Reducir os procedementos burocráticos, sen que iso se traduza en ningún menoscabo das garantías que deben acompañar a calquera acto administrativo. Boa parte das queixas que se fan públicas gardan

relación cos servizos de apoio á investigación, cuxo funcionamento resulta especialmente necesario axilizar e optimizar, evitando innecesarias duplicidades.

- Redactar manuais de funcións e procedementos: para facilitar a adecuación entre as diferentes tarefas que deben desenvolverse e os distintos membros do Persoal de Administración e Servizos, deseñarse, coa participación de comisións nas que estean representadas o PTGAS funcionario e laboral, un manual de funcións do PTGAS e os manuais de procedementos precisos para cada un dos servizos.
- Ofrecer ao PTGAS un compendio estruturado de toda a normativa existente e axilizar a comunicación dentro da administración, de xeito que se transmita con celeridade calquera información pertinente para o día a día do labor de xestión: cambios na lexislación xeral, modificacións na normativa propia da Universidade, transformacións nos procedementos administrativos, etc.
- Potenciar as políticas xerais de saúde laboral dentro da Universidade.
- Deseñar unha política efectiva de conciliación da vida laboral coa familiar.
- Establecer un código deontolóxico de conduta que presida as relacións entre os membros da comunidade universitaria.

Como no referido ao profesorado, somos conscientes de que a actual situación pola que atravesamos o país non é o marco indicado para poñer en práctica con facilidade algunhas das nosas propostas, pero tampouco no caso do PTGAS queremos acollernos a iso como unha escusa para non expor os problemas e arbitrar fórmulas para resolvelos.

3. Mellora da formación

- Valorar a formación continua do PTGAS, que debe ter para a Universidade a mesma consideración que a do PDI e haberá de contribuír de modo decisivo á mellora da UDC.
- Elaborar un plan de formación continua de calidade, previa consulta dos interesados, que permita responder ás demandas xerais de formación que emanen dos diferentes colectivos (cursos de idiomas, principios de informática, lexislación básica e universitaria, linguaxe administrativa, cursos de atención ao público, etc.) e proporcionar formación específica para cada posto de traballo, o que repercutirá necesariamente nunha mellora da calidade do servizo e, ao tempo, facilitará a promoción profesional dos actuais e futuros membros do PTGAS.
- Deseñar o plan de formación continua de modo que, na medida do posible, poida conciliarse coa xornada laboral, resulte de fácil acceso ao PTGAS, mediante a súa descentralización, e non supoña un custo económico para os traballadores.
- Procurar que calquera introdución ou renovación das ferramentas empregadas no labor de xestión sexan acompañadas das instrucións e explicacións precisas.
- Impulsar a sinatura de convenios destinados á mobilidade formativa do

PTGAS, con vistas a facilitar a realización de estancias noutras Universidades e institucións nacionais e internacionais.

4. Maior implicación do PTGAS cos obxectivos e finalidades da Universidade

- Integrar de maneira efectiva ao PTGAS no Goberno da Universidade, de tal modo que non sexa só un ámbito reservado en exclusiva ao PDI, tal e como contempla a LOSU.
- Firme compromiso de diálogo estable e continuo coa Xunta de Persoal, sendo inadmisibile que non exista comunicación en extremos tan transcendentais como a modificación da RPT.
- Implicar ao PTGAS na investigación. Boa parte do PTGAS destinado á xestión viu reducido tradicionalmente o seu papel a determinadas instancias administrativas, deixando de participar nalgunhas das facetas que reclamamos como características da Universidade, como a investigación. Sen dúbida debe existir un Servizo de Investigación que apoie aos investigadores nas denostadas tarefas burocráticas que levan aparelados os proxectos de investigación —repetidamente denunciadas como excesivas—, pero fronte a un modelo de compartimentos estancos, nada permeables, defendemos o achegamento do PTGAS á tarefa investigadora, a súa participación en proxectos e contratos, aos que pode achegar o seu coñecemento especializado, do mesmo xeito que xa o veñen facendo, aínda que aínda en menor medida do desexable, os técnicos de laboratorio ou o persoal de bibliotecas.
- Potenciar os actuais servizos. En liñas xerais, debe procurarse sacar un maior proveito aos diferentes servizos existentes no organigrama e que moitas veces non son suficientemente coñecidos polos propios membros da comunidade universitaria, que ignoran o modo en que poden colaborar con eles.
- Fortalecer os vínculos da Universidade co persoal xubilado. Sería de desexar que o PTGAS, do mesmo xeito que o profesorado, puidese manter tras a xubilación una certa vinculación coa Universidade á que serviu durante tantos anos.
- Incrementar o diálogo. Comprometémonos a manter abertos todas as canles de diálogo e participación que fosen necesarios para que o PTGAS non se autoexcluya da vida universitaria e ses parte esencial dun proxecto universitario único e común.

Coda

1. La estructura del futuro equipo de gobierno.
2. Sobre los Campus de Ferrol, Oza y Oleiros.
3. El candidato y su equipo de gobierno.
4. Compromisos.
5. Algunas propuestas concretas de cambio.
6. Reflexiones finales.

Un programa electoral, como o que se presenta neste documento, non é máis que a exposición pormenorizada e razoada dun proxecto, así como dos recursos necesarios e dos procedementos previstos para a súa realización material.

Un bo programa electoral —e este pretende selo— debe ser equilibrado, asinado, completo e realista: equilibrado, en beneficio da institución cuxa prosperidade se desexa preservar e da súa viabilidade futura; asinado, en favor tanto dos administradores como dos administrados; completo, co fin de facer fronte aos imprevistos que se poidan producir; e realista, para que o proxectado poida finalmente levar a cabo en condicións normais.

O noso programa pretende ser, ademais, ambicioso e ilusionante: ambicioso, porque o requiren os tempos que vivimos e os retos que afrontamos; e ilusionante, porque o desexo de alcanzar a utopía é o motor máis potente e eficaz da raza humana.

A capacidade de previr as circunstancias e de prever os resultados das nosas accións é o que distingue aos adultos dos nenos. E tamén —coa conxunción necesaria do sentido común— é o que distingue aos bos dos malos xestores. Pero é imposible, por definición, enumerar todos os imprevistos co fin de non asumir ningún risco. E pretender o contrario non conduce senón á inoperancia e á frustración.

Somos conscientes diso e por ese motivo non plasmamos neste documento todos os detalles: nalgúns casos por prudencia e na procura dunha maior flexibilidade, noutros porque —sinxelamente— non é posible.

Confiamos en que a comunidade universitaria valore positivamente as nosas propostas e nos conceda a súa confianza para desenvolver este proxecto, que queremos ilusione a toda a comunidade universitaria, durante o próximos seis anos. Se é así, definiremos paulatinamente as inconcrecións, corriremos os posibles erros de formulación e faremos fronte aos imponderables que se produzan, todo iso co noso mellor criterio e dentro da marxe de actuación que nos permitan as circunstancias do momento e a fidelidade aos nosos principios, pero sempre con espírito de integración e apelando á colaboración de todos.

1. A estrutura do futuro equipo de goberno

A pluralidade ideolóxica (tanto desde un punto de vista político como puramente universitario) e a nosa vontade de integración son os trazos esenciais, definitorios e diferenciadores, desta candidatura.

Por iso, no caso de ser elixido e necesariamente -por tanto- despois das eleccións, contemplo incorporar ao equipo de goberno a outras persoas valiosas que non me teñan apoiado necesariamente. Pretendo, deste xeito, incrementar aínda máis a pluralidade do conxunto.

Propóñome, doutra banda, facer un uso discrecional -aínda que sempre comedido- da figura de "Comisionado". É esta unha figura útil, flexible e pouco custosa desde un punto de vista orzamentario, que foi ensaiada con éxito en varias universidades españolas.

Un Comisionado é —en esencia— un vicerreitor "sen carteira", ao que se encarga o seguimento ou a coordinación dun asunto específico ou transversal e que participa nas deliberacións do equipo de goberno, pero que non encabeza ningunha vicerreitoría.

Permite, por tanto, incorporar ao equipo de goberno a persoas valiosas cuxa situación persoal, familiar ou profesional non lles permita asumir o nivel de adicación que esixe un vicerreitorado. E, ademais, facilita que estean representados no equipo de goberno un número maior de centros e titulacións diferentes.

As posibles comisións que se contemplan inicialmente detállanse nun apartado posterior. Tendo en conta o exposto anteriormente, estudamos os posibles escenarios e deseñamos un equipo de goberno competente e próximo, mais tamén plural e integrador e equilibrado na medida do posible. Procuramos, tamén, que o número de vicerreitorados sexa menor que o actual.

2. Sobre os Campus de Ferrol, Oza e Oleiros

Os nosos actuais estatutos obrigan a que un membro do equipo de goberno desenvolva as funcións de coordinación do Campus de Ferrol. Aínda que hai outras solucións, manterase unha Vicerreitoría con esta denominación. En calquera caso, na configuración final do equipo reitoral, incluíndo aos comisionados, procuraremos que haxa polo menos dúas persoas con destino neste Campus. Esíxese a importancia dos nosos centros nesta cidade e o seu peso relativo no conxunto da nosa Universidade, tanto no que respecta ao número de profesores (PDI), persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS) e estudantes como ao número de titulacións que se imparten. Comprométome, ademais, a potenciar a nosa presenza institucional nesta cidade e ben pode servir como mostra da nosa decidida vontade a promesa de celebrar en Ferrol unha parte das reunións do Consello de Goberno.

O Campus de Oza é un grande esquecido. Non se realiza alí ningún investimento desde hai moitos anos. Hai moi pouco espazo e o mantemento das instalacións é deficiente. Aquel Campus, rodeado de complexos hospitalarios do máis alto nivel e con recoñecemento internacional, ten que ser coidado e potenciado. E as súas titulacións, algunhas das cales foron recoñecidas cunha posición elevadísima nos rankings, merecen a maior atención e o máximo apoio.

Finalmente cremos que o INEF, é dicir a Facultade de Ciencias do Deporte no Campus de Oleiros, debe xogar un papel central nalgunhas das nosas políticas. O INEF non só é un centro singular co que non contan máis que algunhas universidades, senón que alberga unhas instalacións magníficas para a práctica do deporte e atópase nun enclave excepcional. É inadmisíbel que non se potencie nin se exhiba como un atractivo para atraer estudantes.

3. O candidato e o seu equipo

Desde que presenteí a miña candidatura estiven traballando para configurar o que espero será o próximo equipo reitoral da nosa Universidade, cuxa composición é a seguinte:

Reitor:

Fermín Luis Navarrina Martínez
Enxeñeiro de Camiños, Canais e Portos (UPM, 1983)
Doutor Enxeñeiro de Camiños, Canais e Portos (UPC, 1987)
Catedrático de Universidade
Universidade da Coruña

Vicerrectora Primeira e de Investigación e Transferencia:

Soledad Norberta Muniategui Lorenzo
Licenciada en Farmacia (1985, USC)
Doutora en Farmacia (1989, USC)
Catedrática de Universidade
Facultade de Ciencias

Vicerreitor de Profesorado e Ordenación Académica:

Ignasi Colominas Ezponda
Enxeñeiro Químico (IQS, 1990)
Enxeñeiro Industrial (UAB, 1991)
Mestrado en Métodos Numéricos (UPC, 1991)
Doutor Enxeñeiro Industrial (UDC, 1995)
Catedrático de Universidade
Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Caminos, Canais e Portos

Vicerrectora de Titulacións e Innovación Docente:

María Pilar Couto Cantero
Licenciada en Filoloxía Inglesa (1992, USC)
Licenciada en Filoloxía Española (1998, UDC)
Doutora en Filoloxía Hispánica (2001, USC)
Profesora Titular de Universidade
Facultade de Ciencias de la Educación

Vicerrectora de Planificación Económica:
María Carlota Rey Graña
Licenciada en Ciencias Económicas (1986, USC)
Doutora en Ciencias Económicas (1992, UDC)
Profesora Titular de Universidade
Facultade de Economía e Empresa

Vicerrector de Relaciones Internacionales:
Jorge Antonio Quindimil López
Licenciado en Dereito (UDC, 1999)
Mestrado en Estudos da Unión Europea (UDC, 2000)
Doutor en Derecho (UDC, 2005)
Profesor Titular de Universidade
Facultad de Dereito

Vicerrectora de Igualdade e Vida Universitaria:
Marta Fernández Prieto
Licenciada en Pedagogía (USAL, 1989)
Doutora en Ciencias da Educación (USAL, 1995)
Profesora Titular de Universidade
Facultade de Ciencias da Educación

Vicerreitor de Transformación Dixital e Innovación:
Francisco Javier Nóvoa Manuel
Enxeñeiro Informático (UD, 1998)
Doutor en Informática (UDC, 2007)
Profesor Contratado Doutor
Facultade de Informática

Vicerreitor del Campus de Ferrol:
Fernando López Peña
Enxeñeiro Aeronáutico (UPM, 1981)
Mestrado de Investigación (Von Karman Institute for Fluid Dynamics, 1987)
Doutor en Ciencias Aplicadas (Université Catholique de Louvain, 1992)
Catedrático de Universidade
Escola Politécnica de Enxeñería de Ferrol

Para configurar este equipo tiven en conta principalmente a competencia e a traxectoria persoal e profesional de cada un dos seus membros, aínda que a limitación no número de vicerreitorados e a necesidade de propiciar equilibrios, á vez que se mantén a pluralidade do conxunto, obrigoume a elixir a uns

poucos entre moitos, todos eles competentes. Por tanto, cabe dicir que este non é o único equipo posible. E é verdade, pois sen dúbida hai outros equipos posibles, igualmente competentes. Pero este é o equipo que propoñerei eu. E fareino porque me gustan as individualidades e o conxunto. Espero pola súa banda un comportamento leal e un traballo honesto e adicado en ben da nosa Universidade. E a cambio todos os seus membros terán todo o meu apoio, a miña absoluta confianza e o meu agradecemento incondicional.

Nótese que non se indicou quen será a persoa titular da Secretaría Xeral. Como dixemos anteriormente, queremos que o persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS) organice o seu traballo, asumindo a responsabilidade que conleva. Para iso queremos contar con membros deste colectivo no equipo de goberno. A LOSU obriga a que as persoas titulares das vicerreitorías sexan membros do persoal docente e investigador (PDI) e atribúelles a función de desenvolver as políticas universitarias. Mais permite que a persoa titular da Secretaría Xeral sexa nomeada entre o persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS) funcionario con titulación universitaria que preste servizos na universidade, e dispón que actuará como fedatario/a e presidirá a Comisión Electoral. Por contraposición aos Vicerreitores e Vicerreitoras, a quen se atribúe funcións de política universitaria, o Secretario ou Secretaria Xeral contéplase como un órgano unipersoal con funcións eminentemente técnicas. Trátase, en definitiva, da Secretaría Xeral da Universidade, non da secretaría particular do reitor.

Por todo iso, a persoa titular da Secretaría Xeral será un membro do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS) cuxo nomeamento se realizará tras o oportuno proceso de selección.

Complementarán ao equipo reitoral varios comisionados. Contemplo inicialmente o nomeamento dos seguintes:

- Director de Comunicación
- Delegado do Reitor para as Titulacións de Ciencias da Saúde
- Delegado do Reitor para Infraestruturas e Construción Sostible
- Delegado do Reitor para a realización dunha nova RPT do PTGAS
- Delegado do Reitor para a Cidade das TIC.

Creo que a importancia das funcións que asumirán estes cinco comisionados é evidente. En liña coa importancia que outorgamos á participación do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTGAS), o Delegado do Reitor para a realización dunha nova RPT será un membro deste colectivo.

4. Compromisos

En caso de recibir a confianza da comunidade universitaria, o meu equipo reitoral asumirá como propios os seguintes compromisos:

- coa auténtica igualdade, coa tolerancia, coa solidariedade e coa liberdade;

- coa sociedade e coa lingua e cultura de Galicia;
- co debate universitario, co diálogo, coa negociación e co acordo como forma normal de goberno;
- coa formulación de obxectivos compartidos e a suma de esforzos;
- co desenvolvemento harmónico dos Campus, e
- coa proximidade da reitoría aos restantes membros da comunidade universitaria.

E se son elixido Reitor, comprométome a velar para que a actuación do equipo reitoral, tanto nas grandes como nas pequenas decisións que debamos adoptar, estea presidida unicamente por criterios académicos, polo respecto ás persoas, e co ánimo posto no interese xeral da nosa Universidade.

Pero sexamos concretos. A continuación relaciónanse as propostas que consideramos máis relevantes.

5. Algunhas propostas concretas de cambio

Atribúese erroneamente a Albert Einstein o epigrama seguinte:

“Só os necios fan o mesmo unha e outra vez e agardan resultados diferentes”

Tampouco hai probas de que o seu autor fose Mark Twain ou Benjamin Franklyn, a quen tamén se atribúe a mesma frase. Pero non por iso deixa de ser certa.

Para obter resultados diferentes é preciso facer cambios.

Velaquí algúns dos cambios que propoñemos:

- A persoa titular da Secretaría Xeral será un membro do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS) cuxo nomeamento se realizará tras o oportuno proceso de selección.
- Realizarase unha nova relación de postos de traballo (RPT) do persoal técnico, de xestión e de administración e servizos (PTXAS) negociada pola Xerencia cos representantes dos traballadores. Como ligazón co equipo reitoral nomearase un comisionado, que pertencerá ao colectivo do PTXAS.
- Contratarase un xerente de alta dirección, tras o preceptivo acordo co Consello Social.
- Reducirase a carga lectiva do profesorado e repartirase de forma máis equitativa. Para iso estableceranse procedementos máis racionais para o deseño do plan docente anual (PDA) dos centros e do plan de organización docente (POD) dos departamentos e axilizaranse estes procesos para que a contratación se realice antes de que comecen as clases.
- Implantarase unha política de profesorado que impulse a promoción dos membros do persoal docente e investigador (PDI), pero que tamén teña en conta as necesidades da Universidade, que sexa xusta e equilibrada, que

incentive o traballo, que permita a retención do talento e que diminúa a precariedade actual.

- Apoiarase aos investigadores dos proxectos de investigación, librando aos seus responsables de tarefas administrativas que non teñen por que realizar. Se é preciso contratar persoal adicional, utilizarase a porcentaxe de custos indirectos que recibe a Universidade.
- Derrogarase a normativa pola que os investigadores principais dos proxectos de investigación responden co seu patrimonio persoal dos posibles quebrantos económicos que se poidan producir durante a súa realización. A Universidade contratará, coa súa porcentaxe de custos indirectos, os seguros que sexan necesarios.
- Tratarase con xustiza ao persoal contratado con cargo a proxectos e abonaranse a quen obtivo unha axuda tipo “Margarita Salas” as cantidades que se lles furtaron e que se lles deben.
- Defenderanse todas as nosas titulacións, especialmente aquelas que revisten unha importancia estratéxica para esta Universidade.
- Desenvolveranse estratexias que permitan mellorar a nosa posición nos rankings.
- Construírse ou habilitarase polo menos unha residencia universitaria pública de gran tamaño no Campus de Elviña e outra no Campus de Ferrol.
- Devolverase a vida aos Campus fóra das horas lectivas.
- Procurarase que a duración efectiva dos estudos sexa proporcionada á súa duración teórica.
- Facilitarase a mobilidade nacional e internacional de estudantes.
- Crearase o Consello de Estudantes con atribucións reais.
- Crearanse programas de ensino en inglés en paralelo ao establecemento de convenios con outras Universidades que permitan atraer estudantes estranxeiros.
- Cumprirase a Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación. E todas as outras leis.
- Reverteranse as formas autoritarias que se impuxeron ao longo do tempo.
- Nin o reitor nin o seu equipo diranlle aos membros da comunidade universitaria o que teñen que facer, senón que organizarán un sistema que permita que as boas ideas florezan, que o talento se recoñeza e que o traballo dea os seus froitos.

E, sobre de todo:

- Nunca máis se pechará a Universidade. Nin coa escusa de que se pretende aforrar enerxía, nin por ningún outro motivo.

6. Reflexións finais

O palentino Gómez Manrique (tío do moito máis soado Jorge Manrique, autor das coñecidas “Coplas a la muerte de su padre”), ademais dun coñecido poeta e dramaturgo do prerrenacemento español, foi un valente cabaleiro, un home culto, intelixente e de principios, e un excelente gobernante e xestor.

Os Reis Católicos premiaron a súa fidelidade concedéndolle o cargo de Corrixidor de Toledo, en cuxo exercicio demostrou unha actuación exemplar ata o momento da súa morte. Unha das súas decisións foi construír as Casas dos concellos, e na escaleira principal do Concello mandou esculpir, como a mellor coroación do seu goberno, a seguinte copla real:

Nobles, discretos varones
que gobernáis a Toledo,
en aquestos escalones
desechad las aficiones,
codicias, amor y miedo.
Por los comunes provechos
dexad los particulares;
pues os hizo Dios pilares
de tan riquísimos techos,
estad firmes y derechos.

Pasaron máis de cincocentos anos desde que se redactaron estes versos, pero os principios para o bo goberno do consistorio que enunciou Gómez Manrique non cambiaron: seguen estando plenamente vixentes e son aplicables a todas as institucións públicas.

Evitar que o egoísmo, a cobiza e o favoritismo contaminen o exercicio das tarefas de goberno é algo esencial. E cando se afrontan retos imprevisibles e de gran calado, como sucede neste momento, tamén é especialmente importante evitar que o medo nos paralice e nos desarme.

Nunca máis volveremos pedir permiso.

Agora, máis que nunca, CAMBIEMOS!