



# Liñas programáticas

O programa de goberno que propoñemos para os vindeiros catro anos desenvólvese de xeito máis polo miúdo nun documento que poderá descargarse durante a campaña electoral na páxina web de H2040 ([auniversidadedaspersoas.com](http://auniversidadedaspersoas.com)) e que será explicado en visitas a todos os centros e en xuntanzas con todos os colectivos que o soliciten. O presente documento, máis breve e sinxelo, cumpre co previsto na nosa normativa electoral (“presentación do equipo e liñas xerais do programa”) pero entendemos que, combinado coas accións desenvolvidas durante o mandato que remata, deixa ben claras as opcións –de gobernanza, de desenvolvemento, de aspiracións– que propoñemos para este segundo mandato.

As liñas básicas transversais marcadas no plan estratéxico: pulo ao galego, loita pola igualdade e a internacionalización, xunto cos retos máis inmediatos do recambio xeracional, a transformación dixital e a aposta pola sostibilidade, constitúen o eixe vertebrador da nosa proposta, que persegue a lexítima aspiración a ser considerada unha universidade na que damos pulo a Galicia no mundo.

## 1. O galego, a lingua propia da Universidade de Vigo

Estando satisfeitos dalgúns avances (contamos agora con tres titulacións que se imparten maioritariamente en galego, ademais daquelas nas que xa se facía pola súa propia natureza, no ámbito da filoloxía, temos en marcha un plan piloto de impulso á docencia en galego), pensamos que cómpre seguir dando pasos decididos para que a nosa lingua acade o lugar que lle pertence. Para iso, impulsaremos, tras a finalización do piloto actual, un novo plan de pulo ao galego nas aulas. Tamén incluiremos nos orzamentos axudas para as titulacións que decidan moverse cara a unha maior porcentaxe de clases en galego. E, negociando coa representación sindical, esperamos facer unha mellor oferta formativa para docentes.

Crearemos unha vicerreitoría específica de Extensión Universitaria que terá como un dos seus obxectivos esenciais intensificar o noso esforzo na promoción e universalización da cultura galega.

## 2. A igualdade, eixe básico do futuro da nosa institución

Durante o mandato que conclúe tivemos moitas actuacións que fixeron avanzar a igualdade real na institución. Pero, precisamente, unha delas (o estudo da fenda salarial) puxo de relevo que hai unha situación, a que aparece co nacemento dos fillos e a crianza temperá, que fai que as

mulleres perdan pé na carreira investigadora. Así que unha das medidas estrela que queremos incorporar consiste na docencia cero durante o ano seguinte á reincorporación tras a baixa de maternidade e a docencia ao 50% durante o ano seguinte. Esta medida é un plan piloto que será avaliado ao final do mandato, para comprobar a súa validez, por se houberse que corrixila ou ampliála.

### **3. A internacionalización**

O noso plan estratéxico bosquexa unha universidade máis galega, pero tamén máis proxectada no mundo. Seguramente a eiva máis importante que temos neste momento, e o capítulo onde debemos mellorar máis, é a falta de internacionalización: pola baixa incorporación de profesores, de investigadores, de alumnado e de persoal de administración e servizos. É certo que as normativas non axudan, e que hai poucos estímulos, pero é preciso fortalecer a nosa presenza a nivel europeo e internacional.

Pretendemos incorporar a nosa universidade ao programa de universidades europeas. Queremos facer unha forte atracción de estudantado, con especial fincapé nos países lusófonos e castelanfalantes, pero engadindo países europeos e doutras latitudes, neste caso mediante iniciativas relacionadas co inglés. Faremos, de sermos elixidos, un plan piloto nos tres campus, que permita valorar medios para que o noso alumnado teña maiores competencias lingüísticas en inglés. E incluiremos a captación de talento internacional como unha prioridade na actuación da Vicerreitoría de Investigación, incluso con máis intensidade que nestes momentos.

As actuacións neste ámbito deben aproveitar as posibilidades das novas tecnoloxías, como son as plataformas de teledocencia ou o soporte a actividades de información e captación. Neste sentido faise necesario un redeseño da web, para que toda a información relevante para os distintos sectores apareza polo menos en inglés.

### **4. Gobernanza**

No que concirne aos órganos de goberno e representación, pretendemos seguir revitalizando o Claustro e os Consellos de Campus, para que a opinión da comunidade universitaria sexa tida en conta e para que máis e máis persoas se involucren nas decisións e no goberno. E, por suposto, como xa fixemos, pretendemos que haxa os máximos consensos posibles na toma de decisións. Así que, de obtermos a confianza da comunidade universitaria, seguiremos negociando e acordando posturas comúns tanto nas mesas de negociación de PDI e PAS coma nos órganos de goberno, moi especialmente no Consello de Goberno e nas súas comisións delegadas.

Por outra parte, os cambios lexislativos iniciados coa Reforma Laboral, e que terán continuación nos próximos meses coa nova Lei da Ciencia e, posiblemente, cunha nova lei de Universidades (LOSU) van comportar a necesidade de modificacións relevantes a nivel regulamentario, incluída unha modificación dos Estatutos. Esta situación supón unha oportunidade que pretendemos aproveitar para consensuar unha modernización do noso marco normativo, avanzando cara a un modelo de universidade máis igualitario, sostible e participativo.

### **5. A docencia**

A dignificación do labor docente foi sempre un dos nosos sinais de identidade. O labor docente na educación superior constitúe a única tarefa exclusiva das universidades, polo que debemos

ser especialmente cuidadosos e agarimosos con ela, tendo en conta ademais a responsabilidade que supón de cara a conformar a sociedade futura. E un dos piares dunha actividade docente de calidade é a adopción dunha carga docente máxima que permita dispoñer de tempo suficiente para preparar ben as clases e non descoidar o resto de actividades do PDI. Neste sentido, sempre defendemos a recuperación da situación previa ao nefasto decreto Wert e a crise económica. Así, cumprimos o compromiso de baixar de 320 a 280 horas a dedicación docente máxima no primeiro POD, pero incluso fomos máis alá, na medida na que as dispoñibilidades orzamentarias e de masa salarial o permitiron, e xa no próximo curso académico darase un paso adicional, baixando a 270 horas, o cal marca o inicio dunha senda de descenso progresivo a razón de 10 horas menos por ano, ata que o límite máximo sexan esas 240 horas, que estimamos que se producirá no POD 24/25. Por suposto, manteremos o resto de niveis de dedicación como ata agora, pero ademais, queremos incidir na senda tamén iniciada de recoñecementos docentes adicionais relacionados coa idade do PDI ou con actividades investigadoras e de transferencia de excelencia que supoñan unha carga de traballo importante, como é a dirección de proxectos.

Propoñeremos un plan piloto de experiencias relacionadas coa renovación pedagóxica e a innovación docente, que será competitivo e aberto aos cinco ámbitos de coñecemento. Esperamos poder seguir sendo unha universidade presencial, pero ademais poder aproveitar todo o que aprendemos durante a pandemia para poder chegar, especialmente a través da formación ao longo de toda a vida, a máis alumnos e en máis latitudes.

## **6. A investigación e a transferencia**

Queremos potenciar, como estímulo e como recoñecemento, a partida de produción científica e de transferencia, incrementándoa cada un dos anos do mandato, mentres realizamos unha re-avaliación de criterios que permitan, de xeito equilibrado entre os diferentes ámbitos.

Comprometémonos a continuar coas políticas de retención de talento, cun plan de promoción por méritos investigadores. O número total de investigadores que pretendemos reter durante o seguinte mandato será semellante ao do período que rematamos agora.

Conxuntamente coa necesidade de equilibrar cadros de persoal entre diferentes ámbitos, faremos unha reformulación dos programas de formación de doutores e posdoutorais, a fin de ter a necesaria canteira propia que permita axudar no recambio xeracional.

Seguiremos utilizando os nosos plans de captación de talento internacional, usando o talento que xa temos. Así, empregaremos, na medida do posible, un fast-track para atraer talento e retelo ao mesmo tempo, que axudará a traer investigadores tractores da investigación, ben sexa en áreas deficitarias ou en ámbitos onde sexa acaído para fortalecer institutos ou centros de investigación. Esta política tamén será de aplicación naquelas iniciativas da comunidade universitaria que permitan actuar como tractoras de talentos extraordinarios de todo o mundo, que axuden a substanciar laboratorios de referencia internacional.

Traballaremos na proxección cara á sociedade e na transferencia de resultados e a conexión co sector empresarial e en visibilizar e mellorar estruturas de investigación sólidas e competitivas con fin de mellorar a captación de recursos.

Tamén reforzaremos a nosa clara aposta pola ciencia aberta, fomentando a nosa integración e incorporación a iniciativas nacionais e internacionais neste eido.

## **7. Xestión**

Nos próximos catro anos faise imprescindible abordar unha profunda modernización no ámbito administrativo que ten que pasar por dous eixes fundamentais.

Por unha parte, faise xa imprescindible unha análise e redefinición dos procedementos administrativos, a maioría deles con xa varias décadas e que deben adaptarse tanto aos cambios tecnolóxicos que se están producindo como ás novas demandas, reflexo da evolución que está a sufrir a propia universidade en aspectos como o modelo de financiamento, a adopción da cultura da calidade e da competitividade ou as novas demandas dos usuarios.

Por outra, a implantación destes novos procedementos pasa necesariamente por unha adecuada estruturación dos servizos e unidades, o que nos leva, tras o remate do proceso de funcionarización, a propoñer a definición e negociación dunha nova RPT partindo de cero, que sirva de base para unha xestión moderna, áxil e eficaz. Unha RPT que aposte na súa propia concepción por conceptos laborais actuais como son o teletraballo ou unha maior autonomía na organización da actividade laboral baseada na consecución de resultados, así como un aumento do compromiso e o nivel de motivación do persoal.

Un bo exemplo de novos servizos pode dalo a biblioteca. Os servizos bibliotecarios teñen que ir moito máis aló das misións básicas (que, obviamente, se manterán). Hai toda unha serie de cartas de servizos ao alumnado, ao investigador e á administración, que non se teñen mudado en moitos anos. Agardamos que a nosa biblioteca poida chegar a facer unha oferta moito máis completa. Xa se avanzou moito en servizos de biblioteconomía, pero aspiramos a que haxa moitos servizos útiles para a comunidade universitaria. Neste momento está a traballar unha comisión, denominada “A Biblioteca que queremos”, que fará propostas concretas. No resto de servizos poderemos percorrer un camiño semellante.

## **8. Estudantado**

Dado que o papel senlleiro da universidade é a formación superior do noso alumnado, é obvio que temos que mellorar a docencia no grao, no mestrado, no doutoramento e na formación permanente, incluíndo o programa de maiores. Na etapa recente, fomos quen de avanzar na regulamentación, se ben aínda quedan algunhas normativas por finalizar.

Así, aproveitaremos ao máximo as posibilidades que abre o novo decreto de titulacións para flexibilizar as titulacións de grao e mestrado, incluíndo formación de carácter transversal e potenciando unha oferta de titulacións propias flexible e atractiva, permitindo a súa simultaneidade coa formación oficial.

Precisamos que a experiencia de usuario mellore en todos os aspectos e que todo o noso estudantado sinta a Universidade de Vigo. Para iso xogarán un papel moi importante as asociacións de todo tipo, como elemento fundamental para revitalizar a vida nos campus tras a pandemia, que esperamos poder atender, coa dispoñibilidade de espazos e de programas de apoio. A experiencia do paso pola universidade precisa tamén incluír aspectos relacionados coas actividades deportivas, culturais, foros de debate, emprego e emprendemento, participación no voluntariado, e todo tipo de cuestións incluídas de xeito xenérico na extensión universitaria. A

nosa posición (en infraestruturas, en capacidades) é moi boa para artellar unha oferta que enriqueza a experiencia universitaria.

E pensamos que este tipo de extensión debe abranguer a todo o estudantado, desde o que entra en primeiro de grao ata os cursos do PUM, pasando por toda a formación estándar e tamén pola formación ao longo de toda a vida.

Para rematar, xa iniciamos a experiencia *alumni*, que pretendemos desenvolver para facer unha oferta atractiva ao longo de toda a vida para os nosos egresados, que aspiramos a que formen parte para sempre da Universidade de Vigo.

## **9. Persoal de Administración e Servizos**

Cando se comparan os datos de diferentes universidades, comprobamos que o noso cadro de persoal ten necesidade de máis efectivos. Dado que o novo plan de financiamento é máis xeneroso có anterior, precisamos, unha vez establecido o cadro ideal de PAS, irnos achegando ao mesmo cun incremento nas contratacións que deberá ocorrer ao longo dos catro anos do vindeiro mandato.

Durante o mandato anterior cumprimos unha importantísima parte do noso programa de goberno, e queremos subliñar o excelente clima de diálogo e os bos acordos acadados entre a Xerencia e a representación sindical, que conseguiron éxitos como o da funcionarización.

Algunhas liñas de propostas que irán ás mesas de negociación sobre a nova RPT de PAS funcionario:

- Reordenación das áreas de servizo á investigación, cunha descentralización nos centros pero evitando redundancias; reordenación dos cadros de persoal xuntando persoal da área económica e da de apoio á docencia e á investigación
- Mellora de servizo aos departamentos, un dos grandes prexudicados na anterior RPT
- Reforzo do cadro de persoal nos campus de Ourense e de Pontevedra
- Creación de novos servizos. Pódense poñer como exemplo as novas necesidades en biblioteca relacionadas coas novas formas de aprender e de investigar, convertendo a biblioteca de novo no centro do labor universitario.

## **10. O Persoal docente e investigador**

O envellecemento do cadro de PDI supón un dos grandes retos para os próximos anos. Nos próximos 12 anos vaise xubilar máis da metade do PDI a tempo completo, polo que debemos afrontar con decisión esta situación, afondando en medidas que xa comezamos a aplicar e combinándoas con outras novas que faciliten un recambio xeracional con garantías. O reto é complexo, xa que a situación é a mesma na maioría das universidades do Estado, o que nos obrigará a competir polo talento dispoñible. Facelo ben supón unha oportunidade para conseguir os necesarios reequilibrios entre áreas ou dar un novo pulo á actividade docente, investigadora e de transferencia. Entre as medidas que propoñemos no noso programa atópanse as seguintes:

1. Plan de estímulo da xubilación anticipada, ~~como xa se fai no PAS.~~

2. Adiantamento da saída de prazas, fundamentalmente de Axudante Doutor, antes da xubilación efectiva nos departamentos, permitindo deste xeito unha gradación do efecto da substitución xeracional. Neste sentido comprometémonos á saída a concurso dun mínimo de 120 prazas durante a lexislatura.
3. Un programa propio de formación pre- e post-doutoral.
4. Aproveitamento da transitoria da nova LOSU, cun intenso programa propio de profesorado en formación en dúas etapas, non doutor e doutor, para logo ir entrando na liña fundamental de promoción do profesorado.
5. Uso das políticas de retención de talento, para ter contratadas persoas de perfil investigador, aínda que non sexan imprescindibles por razóns de docencia.
6. Continuar no programa de captación de talento de alto nivel, para permitir mellorar a nosa internacionalización.
7. Tamén axudarán na transición as medidas relativas a docencia máxima e a desgravacións por tarefas investigadoras.

Neste mesmo sentido entendemos que xogará un papel fundamental a definición dunha carreira docente e investigadora clara e estable, polo que identificaremos e negociaremos un conxunto de itinerarios baseado nas figuras existentes e nas novas que nos permita definir a LOSU, con condicións de transicións e datas de convocatorias fixas, que aporten seguridade e garantías ao PDI en formación. Dentro da definición desta carreira laboral, estableceremos medidas para facilitar a promoción ás figuras de categoría superior cando se cumpran os requisitos esixidos, sen ter que esgotar os prazos correspondentes á figura que se ocupe.

## **11. As infraestruturas e a sostibilidade**

A Universidade xa logrou converterse nun referente para a sociedade no ámbito das enerxías renovables. Cremos necesario intensificar a nosa aposta que, ademais dun importante aforro enerxético, permite concienciar a cidadanía da necesidade de avanzar neste tipo de actuacións.

Ademais de continuar coa nosa aposta decidida pola filosofía dunha universidade sostible e eficiente, a implantación de novas titulacións, que se intensificará coa próxima apertura do novo mapa, fai necesario un investimento en edificios que sexan útiles, confortables, funcionais e sostibles que permitirán mellorar a vida das persoas da comunidade universitaria. Como xa formalizamos perante o Claustro e o Consello de Goberno, pensamos que é urxente a construción dun edificio para a Escola de Enxeñería Aeronáutica e do Espazo no campus de Ourense en primeiro lugar, e un edificio, na parcela de TAFISA, para albergar a Facultade de Deseño e a de Administración e Dirección Pública no campus de Pontevedra.

No eido da investigación, pensamos que é preciso, e comprometémonos a avanzar niso, a construción dun módulo para acoller AtlanTtic, que estará situado preto das actuais instalacións.

E lembramos a nosa firme promesa de levar para os terreos da ETEA o Centro de Investigación Mariña, o campus do mar, e as titulacións que solicitaron establecerse alí: a Facultade de Ciencias do Mar e os dous mestrados relativos ao medio mariño da Facultade de Bioloxía. Non podemos neste momento asegurar que se farán no mandato, porque precisamos aínda rematar as negociacións con outras institucións, pero si podemos comprometernos ao máximo esforzo para acadar o devandito obxectivo.

Pero tamén somos conscientes da escaseza de oferta de locais para o estudiantado e para as asociacións (culturais, deportivas, de extensión, musicais). Comprometémonos a buscar solucións en cada un dos campus para aloxar do mellor xeito posible a estas asociacións, que fan máis forte a nosa institución.

[auniversidadedaspersoas.com](http://auniversidadedaspersoas.com)