

## PREGUNTES **INCÒMODES** PELS CANDIDATS

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p>(Candidatures per ordre alfabètic)</p> <p>NOTA:<br/>Hem publicat les respostes tal com ens les han fet arribar les candidatures.</p>  |  <p><b>Dra. María José Figueras</b></p>   |  <p><b>Dra. Mercè Gisbert</b></p>   |  <p><b>Dr. Josep Pallarès</b></p>   |
| <p><b>1. Carrera professional del PAS:</b><br/>El dret a la carrera professional està recollit a l'EBEP des de fa molts anys, però el PAS de la URV no ha tingut MAI promoció horitzontal en el lloc de treball.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Et compromets a negociar amb els representants dels treballadors un model de carrera professional?</li> <li>En quin termini ho has previst?</li> <li>Quina proposta inicial tens?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sí, a partir del mes de setembre farem un calendari per iniciar el procés.</li> <li>En el termini més curt possible. Si pot ser en 6 mesos, millor que en un any.</li> <li>La proposta inicial s'ha d'elaborar entre l'equip, la gerència, la comissionada del PAS (membre del col·lectiu), la cap de SRH i la representació de tots els representants sindicals.</li> </ul> | <p>Sí, ens hi comprometem.</p> <p>El pla de transformació digital que durem a terme necessitarà de nous rols als que han de poder optar les persones del PAS en el marc d'un reglament regulador de la seva carrera professional.</p> <p>La nostra proposta parteix del diàleg i de l'escolta dels membres del PAS</p> | <p>1. Nosaltres no ens comprometem a negociar-la; <b>ens comprometem a treballar-la conjuntament amb els representants dels treballadors.</b> Crearem una comissió paritària per elaborar una proposta inicial que pugui ser discutida i acordada. És una oportunitat que no podem perdre per assolir la carrera professional i, a més, amb un treball compromès i coordinat de tots i</p> |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
|   | Tindrem en compte la feina realitzada fins aquest moment per la Universitat de Girona.  | per definir conjuntament aquest marc regulador.<br><br>La primera reunió serà convocada en el marc dels primers 100 dies de mandat.   | totes, que afirmi una nova dinàmica de treball i negociació a la URV.<br>Als 100 primers dies es nomenarà la gerent i el vicegerent de PAS.<br>Posteriorment, s'elaborarà el pla de treball i el cronograma i s'activaran les meses de negociació recentment constituïdes.  |
| <p><b>2. Plantilla:</b><br/>La plantilla de la URV és la més barata de les universitats públiques catalanes. Un exemple, a partir de la massa salarial de cada universitat, l'any 2018 el PDI de la URV va cobrar un increment de 72,62€/any i el PAS, 50,56€/any. En canvi, el PDI de la UPF va cobrar 92,2€/any i el PAS, 72,9€/any.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et compromets a fer un estudi comparatiu de l'estructura de la plantilla de la URV i aplicar les mesures necessàries per reduir aquest greuge?</li> </ul> | Sí, ens comprometem a fer un estudi comparatiu de l'estructura de la plantilla amb la del SUPC. I en base d'això determinar les mesures adients sempre que disposem de recursos necessaris. | Sí. Més enllà de la xifra absoluta en termes de plantilla, caldrà tenir en compte altres diferències, per exemple, la quantitat de campus i disciplines acadèmiques que marquen un fet diferencial entre la URV i, tal com apunteu, la UPF.<br><br>Vetllarem pels drets de les persones de la URV. Qualsevol greuge que detectem o que se'ns faci palès pels diferents col·lectius serà defensat davant dels organismes pertinents. | <p><b>2. Sí.</b> Volem fer una revisió de la relació de llocs de treball, i un pas essencial és comparar la nostra estructura amb la de la resta d'universitats. Per tant, sí assumim aquest compromís.</p> <p>Un cop feta l'anàlisi caldrà quantificar les implicacions econòmiques i fer-ne una planificació per aplicar les mesures necessàries.</p> <p>Volem establir una dotació anual a partir del proper pressupost per anar dotant un fons disponible que es pugui fer servir quan aquesta anàlisi estigui disponible.</p> <p>Tots tres compromisos són projectes ambiciosos i tenen implicacions econòmiques. Per tant, caldrà disponibilitats pressupostàries per tirar-los endavant.</p> |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>3. Requalificacions</b></p> <p>S'ha evidenciat que hi ha una gran part del PAS que fa funcions per sobre de la seva categoria. No s'ha fet una avaluació general de funcions de les places del PAS des de l'any 2008.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et compromets a fer una avaluació general de les funcions del PAS, negociada amb els representants dels treballadors, i a requalificar les places que corresponguin, en els propers quatre anys?</li> </ul> | <p>Sí, em comprometo. Fer un model nou de plantilla del PAS amb criteris objectius és el principal compromís d'aquest equip rectoral per al segon mandat, tal com consta des del moment "zero" en el programa de l'equip de la rectora M. José Figueras. Per això volem dimensionar la plantilla d'acord amb les necessitats reals.</p> | <p>Sí, creiem que primer cal conèixer les persones, escoltar-les i també entendre els contextos. Això ho farem amb el suport del PAS, qui té el know-how.</p> <p>A partir del procés de transformació digital que durem a terme podrem fer una avaluació de cada lloc de treball en el nou escenari.</p> <p>Així, podrem detectar els greuges existents i donar una resposta en el marc d'una política transparent definida conjuntament amb els representants dels treballadors.</p> | <p>3. Aquest punt el portem al programa i té relació amb el punt anterior. <b>És necessari</b> fer una avaluació general tant dels llocs de treball com de les funcions de les persones que els ocupen. La Universitat ha anat evolucionat i, per tant, cal fer una actualització. Farem l'avaluació en dues parts: 1) avaluació del contingut del lloc de treball amb relació a la categoria; 2) avaluació de les funcions necessàries amb relació al desenvolupament de la carrera professional. Com a resultat, hem de fer dos tipus d'ajustaments: 1) el del contingut respecte a la categoria i 2) el desplegament del desenvolupament professional i de valor, segons les noves necessitats, per tal d'assegurar el futur de la URV.</p> |
|--|---|---|--|

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <p><b>4. Estructura de gerència</b><br/> Conèixer les estructures i les persones que dirigiran la URV des de la gerència és una informació molt rellevant.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quina estructura de gerència planteges?</li> <li>• Quines persones ocuparan els càrrecs d'aquesta estructura?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'estructura plantejada és gerent/a, gerent/a adjunt, comissionada de PAS i la comissió assessora del PAS (caps de servei, caps de secció i responsables d'unitat...).</li> <li>• No considerem oportú donar noms però manifestem que seran persones que impliquin una renovació total de la situació actual. Siguin quines siguin les persones, tindran les següents missions: elaborar el model de plantilla, dissenyar la carrera i definir el relleu generacional per facilitar l'estabilització i promoció.</li> </ul> | <p>Plantegem un model de gerència en base a bones pràctiques de l'àmbit empresarial. Així proposem dues figures: un gerent com un director corporatiu (Economia i Persones) i un director d'operacions (Docència, Recerca i Transferència).</p> <p>Aquesta segona figura coordinarà transversalment l'estructura d'unitats de gestió treballant directament amb els i les caps de servei.</p> <p>En el cas del gerent o gerenta (direcció corporativa), si no cal no incorporarem una persona externa. Comptem amb molt talent a la URV de l'àmbit de la gestió i el volem posar en valor. En el cas del director o directora d'operacions sí que serà una persona de fora.</p> | <p>4. L'estructura de gerència que proposem i que <b>està tancada</b> és la següent:</p> <p><b>Gerenta: Elisenda Capella</b><br/> <b>Vicegerent de PAS: Miguel Ángel García</b><br/> <b>Vicegerent d'Organització: extern</b></p> |
|--|--|---|---|

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>5. Organització:</b><br/>Els canvis i reorganitzacions afecten molt a la qualitat laboral dels treballadors i treballadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Has previst una revisió/reorganització de les estructures de gestió (unitats, serveis, etc.)? Amb quin criteri i quina finalitat?</li> <li>• Has previst reorganitzar o fusionar centres o departaments? Amb quin criteri i quina finalitat?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'anàlisi de la situació actual de les estructures de gestió per elaborar el model de plantilla ens permetrà visualitzar si les estructures de gestió actuals necessiten una modificació.</li> <li>• No, necessitem una anàlisi.</li> </ul> | <p>Estem d'acord en que alguns canvis poden afectar a les persones. És per aquest motiu que, més enllà de les estructures existents, ens preocupa la situació laboral de les persones i la rellevància de la seva aportació en el marc d'una estratègia institucional.</p> <p>No posem, per tant, l'accent en com estem organitzats. Totes som URV independentment del nom de la unitat en la que treballem.</p> <p>Volem generar les sinèrgies i les implicacions necessàries per donar resposta de forma eficient i conjunta als reptes que tenim pel davant.</p> <p>Si les estructures de gestió existents ja funcionen les potenciarem i si cal fer canvis ho farem sempre de forma consensuada amb les persones i serveis implicats.</p> <p>En el cas dels centres i departaments qualsevol canvi es farà a partir de la seva proposta i amb el diàleg pertinent.</p> | <p><b>5. No, d'entrada.</b> Com recull el nostre programa i hem explicat als nostres companys i companyes, farem tres actuacions inicials:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Una ronda de converses per tenir informació de primera mà de les unitats, centres i departaments.</li> <li>2) Una enquesta de clima laboral negociada amb els representants legals dels treballadors per tal d'aconseguir informació fidedigna de la situació de partida i establir les prioritats d'actuació.</li> <li>3) Simplificació de processos.</li> </ol> <p>La gerència establirà, en funció de la informació obtinguda directament de les persones implicades i en contrast amb els objectius organitzatius, una proposta de pla d'actuació amb calendari per treballar. La intenció és actuar amb celeritat als "punts calents" per reduir la pressió al lloc de treball. Anirem desplegant aquesta actuació en el decurs del mandat.</p> |
|---|--|--|---|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p><b>6. Externalitzacions:</b><br/>Ens els últims anys s'han eliminat places de l'àmbit de Consergeria i s'han externalitzat serveis estructurals de la URV a una empresa externa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et compromets a erradicar les externalitzacions i recuperar les places perdudes?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ens comprometem a revisar-ho, i si disposem dels fons necessaris crearem de nou aquestes places.</li> </ul>   | <p>Sí, creiem que aquest col·lectiu es essencial per a la nostra universitat ja que assumeix sovint la primera interacció amb persones que accedeixen als nostres espais. Per tant, considerem que han de ser persones URV, coneixedores dels nostres procediments d'acollida i implicades en la qualitat dels nostres serveis. Una empresa externa difícilment mantindrà aquests necessaris paràmetres de qualitat.</p> | <p>6. Des del nostre punt de vista, la decisió sobre l'externalització o no de serveis ha d'estar basada en la consideració del valor afegit que cada lloc de treball aporta a la URV i no només en una reducció de costos. En conseqüència, les consergeries, com la resta de llocs de treball, han de ser també analitzades i dotades de valor si fos necessari. A més, les decisions han de ser consistents, ja que <b>la qualitat del servei s'ha de garantir</b> als diferents centres. <b>La nostra prioritat és dotar de personal la URV.</b> Es negociarà amb els sindicats per prioritzar on es posen les possibles places d'increment.</p> |
| <p><b>8. Estabilització</b><br/>A la URV hi ha més de 40 persones que fan tasques estructurals amb contractes precaris (PAS-F i PAS-L).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et compromets a dedicar més recursos del capítol I per estabilitzar a aquestes persones i aconseguir noves places?</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí, sempre que rebem un increment del capítol I que ens permeti aquesta estabilització.</li> <li>• Aquest equip ha dut a terme el nombre més elevat d'estabilització de places de PAS dels últims anys. En el proper mandat tenim l'objectiu d'elaborar un nou model de plantilla que determinarà el nombre de places necessàries per tenir una plantilla moderna i de futur pel PAS. I es posarà de</li> </ul> | <p>El nostre compromís és fer una organització més eficient, posant l'accent en el benestar laboral de les persones.</p> <p>En aquest sentit, l'atenció a les persones també passa pel reconeixement que els fem des d'un punt de vista laboral. Vetllarem per resoldre situacions com les plantejades a partir de l'anàlisi i el diàleg amb les pròpies persones i els seus representants.</p>                          | <p>8. Aconseguir noves places és el <b>punt principal del nostre projecte.</b> Hem manifestat que, en la mesura que sigui possible, volem estabilitzar les persones que porten temps treballant a la URV. Cal fer una anàlisi profunda d'aquestes places i fer una prioritació per a l'estabilització. Treballarem per incrementar la plantilla. Ara bé, és un compromís que no depèn només de nosaltres, perquè ha d'anar lligat d'una negociació amb la Generalitat i</p>  |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | <p>manifest la quantitat de noves places necessàries per al bon funcionament de la nostra universitat. Aquest nombre de noves places (ex. Per al cas del model de plantilla del PDI és de 80) s'aniran dotant tan ràpidament com disposem de recursos.</p>              |  | <p>un increment de recursos, que, en principi, és l'escenari previst pels propers anys.</p>   |
| <p><b>9. Teletreball del PAS</b><br/>El teletreball és un nou dret laboral del s. XXI.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Et compromets a fer tots els canvis que calguin per a que, a la URV, tothom que ho demani pugui fer teletreball?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sí, tothom que ho demani segons les necessitats. Desenvoluparem el teletreball a partir de les bases que ja hem acordat amb els agents socials en aquest mandat i sota el principi de la confiança i la flexibilitat.</li> </ul> | <p>Sí. La transformació digital facilitarà encara més el teletreball ja que ens donarà les eines necessàries per dur a terme la nostra activitat d'una forma eficient i racional i proporcionarà un escenari natural que minimitzarà la necessitat de ser presents físicament per prestar els serveis.</p> <p>Comptem amb el PAS per a fer aquest nou disseny.</p> | <p>9. El teletreball ha vingut per quedar-se. Això suposa que n'haurèm de treballar el desplegament més efectiu i coordinat, com també negociar i arribar a un acord sobre les condicions que ens permetin assolir els drets dels nostres treballadors i la prestació d'un servei de qualitat. Afortunadament, dur a terme un procés d'avaluació dels llocs de treball ens pot permetre també analitzar com la introducció del teletreball modifica les condicions de cada lloc de treball i, amb més claredat, donar resposta a aquesta sol·licitud.</p> |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| <p><b>10. Avaluació de riscos psicosocials</b></p> <p>L'any 2015 es fa fer la 1a avaluació de riscos psicosocials a la URV i l'any 2019, segona. La URV té dos informes que demostren on són els problemes, però no s'ha implantat cap mesura correctora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Et compromets a fer una altra avaluació i aplicar les mesures correctores corresponents abans d'acabar el primer any de mandat?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sí. La salut i el benestar dels treballadors i treballadores és una preocupació constant d'aquest equip. Ens comprometem a fer-ne una de nova que estigui ajustada a la situació actual. I a partir d'aquí, estudiar les mesures correctores necessàries tan aviat com sigui possible.</li> </ul>                            | <p>Considerem prioritari fer-ho ja que la pandèmia ha pogut afectar algunes persones i volem atendre les possibles necessitats generades.</p> <p>El nostre pla d'atenció a les persones planteja aquestes accions. Però no només les de diagnòstic. Cal implicar el suport del talent URV ja existent que ens ajudi a definir i aplicar les mesures necessàries en el mínim temps possible.</p> | <p>10. No té sentit fer enquestes i no implantar les mesures. Volem fer una <b>enquesta de clima laboral</b>, l'abast de la qual va més enllà dels riscos psicosocials, i volem fer-la abans del primer any. Caldrà avaluar si és més adient fer 2 enquestes separades o es pot fer una de sola. No ens podem comprometre a implantar les mesures correctores en un any perquè seria irresponsable, atès que no sabem quines seran i quines implicacions se'n derivaran. En tot cas, la voluntat de fer-ho és absoluta. L'enquesta de clima laboral necessita un bon disseny, uns objectius clars i un intens treball conjunt amb els representants dels treballadors per veure quines mesures s'han d'aplicar i quin ha de ser el calendari.</p> |
| <p><b>11. Dedicació docent i plantilla PDI</b></p> <p>Cas pràctic. Imagina que la Generalitat no incrementa els recursos per al Capítol I i s'aprova el nou RD d'universitats que estableix una dedicació màxima de 240 hores a l'activitat docent.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pot la URV revertir l'actual normativa de 32 ECTS i menor presencialitat?</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ens comprometem a fer una revisió que permeti determinar la càrrega docent ideal del nostre professorat, incloent el nivell de presencialitat, en línia amb la transformació educativa que pretenem desenvolupar. De moment és una normativa incerta. Val a dir que el model de plantilla serà adaptat a la llei.</li> </ul> | <p>Sí, cal crear models més eficients per a docència. La tecnologia i els models docents híbrids són clau. El nostre pla EdU.RV proposa models plenament centrats en l'aprenentatge de l'estudiant on el seguiment autònom substitueix la correcció d'exàmens.</p> <p>Tanmateix, contemplem la incorporació d'altres figures de</p>   | <p>11. Un dels compromisos del projecte és revertir la situació actual, de forma que els departaments tinguin la capacitat de gestionar i planificar la plantilla actual. A més, dins els primers 100 dies, presentarem a la Generalitat un <b>pla de xoc</b> per recuperar les 24,6 places EJC de PDI a temps complet perdudes els darrers 4 anys.</p>   |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quina seria la teva proposta per complir amb el nou RD?</li> </ul>  |  | <p>suport a la docència que seran finançades amb fons addicionals provinents de projectes singulars, al marge del capítol 1, que permetin destensar un sistema que ara com ara està prou tensat. Ens han de permetre alliberar el PDI de tasques que suposen hores de dedicació però que tenen un menor valor afegit.</p>  | <p>Durant els 4 anys, farem una gestió pressupostària que prioritzi el capítol I.</p> <p>Una de les accions que proposem al projecte és definir una plantilla ideal de cada departament a partir d'un màxim de docència de <b>24 crèdits</b> i una reducció fins a <b>18 crèdits</b> si s'assoleix la condició d'investigador actiu.</p> |
| <p><b>12. Teletreball del PDI</b><br/>Durant la pandèmia, es va intentar un acord interuniversitari de teletreball del PDI que no va prosperar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quin model de teletreball de PDI proposaries? Escull-ne un. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 4/1</li> <li>○ 3/2</li> <li>○ 2/3</li> <li>○ Flexible totalment</li> </ul> </li> </ul> | <p>Ha de ser un model flexible adaptat a les necessitats de docència, tutories, recerca, etc. sense perdre l'esperit d'una universitat presencial.</p> | <p>Flexible totalment. Creiem en la responsabilitat, en la implicació i en la confiança en els nostres col·lectius.</p> <p>Creiem, en qualsevol cas, que cal mantenir necessàriament un cert grau de presencialitat vinculat a les necessitats concretes derivades de la nostra activitat acadèmica. Així, la presencialitat ha de tenir sentit per dur a terme activitats rellevants.</p> <p>No hem d'oblidar que, tal i com ens ha ensenyat la pandèmia, el contacte entre persones és fonamental.</p> | <p>12. No n'escollim cap. No disposem de les dades necessàries per optar per una d'aquestes opcions que proposeu amb el rigor i el compromís que requereixen, atesa la rellevància per al PDI.</p>   |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <p><b>13. Avaluació dels quinquennis de docència</b></p> <p>A la URV, hi ha PDI als que no s'avalua els quinquennis. Tenint en compte, que l'ANECA demana acreditació de docència i això perjudica la seva carrera professional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et compromets a avaluar els quinquennis de docència a totes les persones que ho demanin?</li> <li>• Et compromets a pagar, com a mínim, el complement URV d'aquests quinquennis a les persones que ocupen places estructurals com les que estan Comissions de Servei?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promourem un conveni amb ANECA i AQU per tal que les persones que no poden demanar quinquenni poden ser avaluades dels seus mèrits docents.</li> <li>• Ens comprometem a reclamar a la DGU per a que la normativa avanci i així ho possibiliti. A més, lluitarem per a que el governi ho doti econòmicament.</li> </ul> | <p>Entenem que aquesta és una qüestió que supera el marc merament normatiu de la universitat. Hem de valorar el problema i buscar la forma que aquesta avaluació sigui possible. En qualsevol cas, ens comprometem a defensar els interessos d'aquests professors davant de l'ANECA i el Ministeri per revertir i millorar la seva situació.</p>                                      | <p>13. Promourem la <b>signatura d'un conveni</b> amb AQU i/o ANECA, de forma que es pugui avaluar l'activitat docent del professorat en Comissió de Serveis i de la resta de categories amb plena capacitat docent. D'acord amb les disponibilitats pressupostàries, farem front a les implicacions econòmiques que es deriven d'aquestes avaluacions.</p>   |
| <p><b>14. Transparència i política d'igualtat</b></p> <p>Fa més d'un any que la URV ha exhaurit el termini per publicar les retribucions segons l'establert al RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Et compromets a donar compliment a aquest RD durant els primers 100 dies de mandat?</li> <li>• Si la resposta es No, perquè?</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí. Durant el darrer mandat s'han dut a terme accions internes per complir els requeriments del RD i durant els primers 100 dies es podrà donar resposta a aquest requeriment.</li> </ul>   | <p>Sí, sense cap dubte. En els primers cent dies de mandat.</p> <p>Som una universitat pública. Tenim el deure de fer pública tota la informació vinculada a la nostra activitat (excepte la de recerca i la de contractes vinculades amb acords de confidencialitat).</p> <p>Però no publicaríem únicament les retribucions apuntades. Actuarem en cas de detectar desigualtats.</p> | <p>14. Desconeixem quina és la raó per la qual no s'ha donat compliment a aquest requisit. En tot cas, analitzarem les dades de què disposem per veure com donar-hi resposta.</p> <p>No podem assegurar, a dia d'avui, que es pugui fer durant els 100 primers dies perquèensem que una auditoria dels sous i el sistema de valoració de llocs de treball requereixen d'una anàlisi seriosa. En</p> |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   |   |   | <p>aquest punt se'ns obren dues possibilitats interessants:</p> <p>1) Trobar la millor fórmula per garantir aquesta transparència retributiva, "una auditoria dels sous i un sistema de valoració dels llocs de treball", com s'assenyala al RD 902/2020.</p> <p>2) Tenir-la en compte com a informació complementària i rellevant a l'hora de plantejar qualsevol de les actuacions en l'àmbit de personal, més específicament en la valoració dels llocs de treball.</p> |
| <p><b>15. Nous perfils de PDI</b><br/> Cas pràctic: si la normativa que està en tràmit finalment permet contractar PDI amb perfil únicament docent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quin percentatge amb aquest perfil ha de ser estructural a la URV?</li> </ul> | <p>Nosaltres considerem que el model de plantilla ha de ser docent i investigador.</p>  | <p>Per determinades àrees on actualment no hi ha acreditades aquest percentatge serà major. De fet, aquest percentatge dependrà del departament i la seva orientació, més a recerca o a docència. Esperem que aquestes figures no siguin precàries, si no, seguirem tenint un problema per captar i retenir talent.</p> | <p>15. No ens hem fet aquest plantejament encara. En cas que es disposi d'aquesta possibilitat aviat, l'inclouríem en el plantejament de la plantilla ideal de cada departament en el marc de retornar-los la capacitat de gestionar i planificar la seva estructura d'acord amb l'estratègia de la URV.</p>   |
| <p><b>16. Sexenni viu vs. Pacte de dedicació</b><br/> Cada nou equip rectoral es planteja modificar el Pacte de Dedicació.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quina és la teva proposta més enllà de "ho hem d'analitzar"?</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenim el compromís de dissenyar i implementar un nou pacte de dedicació Considerem que l'avaluació de la dedicació a la recerca del PDI</li> </ul> | <p>Pacte plurianual, amb intensificació docent, de recerca o de altres tasques necessàries o d'interès per al departament. Valorar la baixa maternal o paternal. No tenir sexenni viu no vol dir no haver fet recerca.</p>  | <p>16. Al nostre projecte incloem la possibilitat d'ampliar el reconeixement de la transferència per facilitar-ne l'apertura a totes les disciplines i investigadors. Ara mateix no té sentit mantenir el Pacte de</p>   |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Mantindrà la limitació del rendiment de comptes al sexenni viu o establirà un altre model de dedicació? En aquest cas, quin?</li> </ul>  | <p>més transparent, transversal i objectiva és la del sexenni viu.</p>   | <p>Podem valorar molts conceptes. Ho hem de crear amb la participació de professorat i també amb la part social, però també juntament amb la direcció d'operacions. Així procedirem a automatitzar-ho tot, per descarregar de burocràcia el procés.</p>  | <p>Dedicació com un tràmit burocràtic. Necessitem un sistema senzill per fer transparent l'activitat del professorat.</p>  |
| <p><b>17. Compliment de legalitat: EPIF</b><br/>L'Estatut del Personal Investigador en Formació estableix 4 anys com a termini pel desenvolupament de les seves funcions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Et compromets a complir la legalitat vigent i fer convocatòries predoctorals de 4 anys en els 100 primers dies de mandat?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reclamarem a la DGU que compleixi la legalitat perquè doti econòmicament el 4t any dels contractes EPIF.</li> </ul> | <p>Amb les que s'han convocat, poca cosa hi podrem fer. Però sabem que els estudiants de doctorat treuen més rendiment de la seva recerca al 3r i 4t any que no pas en el 2n i 3r. Per tant, més val oferir menys beques però de quatre anys. També volem proposar postdocs propis. Amb els recursos que ja disposem, però amb d'altres nous que trobarem a partir del nostre pla de captació de nous recursos</p> | <p>17. Al nostre projecte proposem el sistema 3+1, en comptes dels contractes predoctorals actuals de 3 anys. El nostre compromís és fer-ho realitat en el decurs del mandat. No és realista fer-ho el primers 100 dies, perquè no es preveu el pressupost 2022.</p> |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>18. Cost dels equips de direcció</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quin és el cost de l'equip de direcció (àmbit PAS): personal eventual i assessors <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menys de 100.000 €</li> <li>○ Entre 100.001 i 200.000 €</li> <li>○ Entre 200.001 i 300.000 €</li> <li>○ Entre 300.001 i 400.000 €</li> <li>○ Entre 400.001 i 500.000 €</li> <li>○ Més de 500.000 €</li> </ul> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les persones que formaran part de l'equip de direcció en l'àmbit del PAS seran el gerent/a, gerent/a adjunt i comissionada de PAS. En aquests moments no ens podem pronunciar però possiblement estaran entre 100.000 i 200.000 euros.</li> </ul> | <p>Entre 100.001 i 200.000 € (quota patronal inclosa). Només contemplem les dues figures vinculades a la gerència ja apuntades (gerent i director d'operacions).</p> <p>Els equips assessors ja els tenim a la plantilla. Són persones del PAS, amb molt de talent i ganes d'aportar a la URV i a les que hem de donar l'oportunitat de fer-ho.</p>  | <p>18. En aquest apartat es consideren les places corresponents a la gerenta i els 2 vicegerents. L'estimació de cost total de les 3 places, incloent-hi càrregues socials, és d'entre 200.000 i 300.000 euros.</p>   |
| <p><b>19. Cost dels equips de direcció</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quin és el cost de l'equip de direcció (àmbit PDI): vicerectors i delegats o delegades del rector (reduccions docents, encàrrecs de rector, substitucions de les reduccions, etc.) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menys de 100.000 €</li> <li>○ Entre 100.001 i 200.000 €</li> <li>○ Entre 200.001 i 300.000 €</li> <li>○ Entre 300.001 i 400.000 €</li> <li>○ Entre 400.001 i 500.000 €</li> <li>○ Més de 500.000 €</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El complement salarials dels càrrecs de l'equip de direcció venen determinats per la llei.</li> </ul>   | <p>El pressupost 2021 no mostra el detall de les retribucions associades a aquests càrrecs. Només es disposa de la xifra agregada per als 208 càrrecs acadèmics.</p> <p>Així se'ns fa difícil ser concrets, tot i que podem destacar que la nostra aposta pel talent existent ens permet fer una proposta d'equip més petita que el de la resta de candidatures (de l'ordre d'un terç) i, en conseqüència, suposar un cost molt menor.</p> | <p>19. En aquest apartat es consideren les places de rector, secretària general, 9 vicerectors, 7 comissionats i 1 director del CTE. L'estimació de cost dels complements i les substitucions de les reduccions, incloent-hi càrregues socials, és d'entre 200.000 i 300.000 mil euros.</p> |