

SÍNDIC DE LA UdG

MEMÒRIA ANY 2019

“Els principis fonamentals de les institucions d’ombudsman són la independència, l’objectivitat, la transparència, l’equitat i la imparcialitat, que es poden aconseguir per mitjà de diversos models diferents”. (Del preàmbul dels “Principis de Venècia” – 2019)

1. Introducció

La redacció d’aquesta Memòria es materialitza pocs dies després de la celebració, convocada pel Síndic de Greuges de Catalunya a Barcelona el 17 de gener de 2020, d’una Jornada Internacional dedicada a “Els Principis de Venècia com a instrument per enfortir les defensories”. El nom oficial de la Comissió on es van aprovar és “Comissió Europea per a la Democràcia pel Dret”, un òrgan consultiu del Consell d’Europa format per experts independents en el camp del dret constitucional que -pel seu punt de trobada habitual a Venècia, on les sessions es realitzen quatre vegades a l’any- es coneix generalment com la “Comissió de Venècia”. L’acord és fruit de la seva 118a sessió plenària el 15 i 16 de març de 2019.

A l’esmentada Jornada del 17 de gener es va acordar, per consens de tots els assistents, que cada Síndic o Defensor faria difusió de l’aprovació d’aquells Principis tot fent referència a alguns d’ells a la Memòria anual i a la corresponent compareixença de presentació en els òrgans escaients de cada cas: parlaments, ajuntaments, claustres o consells universitaris o institucions anàlogues.

L’habitual introducció de la Memòria anual del síndic de la UdG, doncs, incorpora, a més de les necessàries referències als assumptes tractats a la sindicatura, aquestes reflexions derivades de la lectura atenta d’aquells Principis –que en el seu conjunt coincideixen amb la normativa que regula el síndic de la UdG-, amb esment dels aspectes que considera de més interès per a la nostra comunitat universitària, entre els quals:

*la consideració al preàmbul que *“el dret a queixar-se davant de l’ombudsman” s’afegeix al dret d’accés a la justícia a través dels tribunals*”; el síndic, però, no substitueix en absolut els tribunals de justícia, però els pot complementar oferint una plataforma prèvia de mediació, que pot ser útil per a moltes situacions de conflicte i contribuir, per poc que sigui, a descarregar el col·lapsat sistema judicial; a la UdG aquest servei de la sindicatura té camp per créixer, atès que hi ha de sempre un baix coneixement de la seva existència, que caldria superar;

*el procediment de selecció del síndic de la UdG difereix del que actualment els Principis consideren preferible, per la qual cosa seria recomanable que, quan es consideri oportú, es reflexionés sobre una possible reforma estatutària per aproximar-lo al que figura als Principis, com a *“convocatòria pública, transparent, basada en mèrits i estar prevista per la llei”* (Pr. 7) amb la finalitat de *“reforçar en la mesura que sigui possible l'autoritat, la imparcialitat, la independència i la legitimitat de la institució”* (Pr. 6); l'experiència acumulada a la Sindicatura de la UdG per quatre diferents síndics al llarg de més de vint anys amb els actuals Estatuts permet modestament afirmar que aquestes característiques desitjables –autoritat, imparcialitat, independència i legitimitat- s'han assolit de manera clara i suficient si es considera que no hi ha hagut cap expressió discordant ni cap iniciativa de modificació en un o altre dels òrgans on s'hauria pogut fer: Claustre, Consell Social o Consell de Govern. Però, certament, l'evolució dels criteris normatius i les noves perspectives sobre la figura de l'ombudsman podrien requerir algun canvi que encara les millorés;

*els principis 21 i 22 s'ocupen de la dotació humana i material de les sindicatures, tot postulant garanties de fons pressupostaris *“suficients i independents (...) per assegurar el compliment complet, independent i eficaç de les seves responsabilitats i funcions”* (Pr. 21). En congruència amb això, *“la institució de l'ombudsman ha de disposar de personal suficient i d'una flexibilitat estructural adequada. La institució pot disposar d'un o més adjunts, nomenats per l'ombudsman”* (Pr. 22). El criteri del síndic és que a la UdG, pel seu volum de feina en el present i previsible en el futur proper no necessitaria cap adjunt. En canvi, en el capítol de personal podria ser especialment útil la disposició d'un assessorament jurídic propi: l'experiència amb els serveis jurídics de la universitat ha estat sempre de bona col·laboració, però és raonable preveure una situació tal en què el síndic considerés injusta l'actuació d'una autoritat o responsable administratiu de la Universitat, que lògicament comptaria amb el suport jurídic del seu servei, mentre que el síndic no disposaria del suport tècnic independent per discrepar amb seguretat.

Des de l'esperit global dels *Principis de Venècia* pot afirmar-se, doncs, que la reglamentació de la Sindicatura de la UdG compleix a bastament els supòsits bàsics i els objectius inherents a la funció de defensa de drets i llibertats de tots els membres de la nostra comunitat, funció que correspon a la figura internacionalment coneguda com a “ombudsman”, aquí com a “síndic/a” i a molts altres llocs i institucions com a “defensor/a”; però, amb tot, caldria atendre els aspectes modificables esmentats que, sense ser d'urgent necessitat de canvi normatiu o pressupostari, podrien encara millorar la prestació o servei que se n'espera.

Joan Manuel del Pozo
Síndic de la UdG – Març 2020

2. Consideracions generals

A la part gràfica d'aquesta Memòria es concreten les dades d'on s'obtenen aquestes consideracions; d'entre elles, però, es comenten aquí només les que tenen alguna significació de cert relleu.

La dada més important de l'any 2019 és la del nombre moderat de casos que s'han presentat a la sindicatura: un total de 47. La lectura positiva és òbvia: menor presentació de queixes equival a menor conflictivitat o, també, a una major eficàcia en la gestió per part dels responsables polítics i administratius de la universitat i millor clima general de relacions entre els membres de la comunitat. La lectura menys optimista, però necessària de fer, és que la constatada desconexió general de la Sindicatura –especialment entre els estudiants- impedeix l'arribada de tots els casos que normalment hi arribarien. Aquesta és una valoració recurrent que no pot deixar de fer-se. El servei del síndic no arriba a tothom que el podria necessitar per la simple raó que moltes persones en desconexen l'existència. Fins i tot s'ha donat el cas d'algú que va recórrer al Síndic de Greuges de Catalunya per un assumpte relativament menor i li van haver d'informar que en tenia un a disposició "a casa".

Pel que fa a l'expectativa de solució dels casos plantejats, el resultat és força positiu: 20 casos han trobat solució favorable i només 2 han resultat desfavorables a l'expectativa de la persona afectada. De la resta, 13 han rebut informació i consell, normalment considerat útil o positiu, i 3 han demanat només que es registressin els fets, sense més demanda, a efectes de constància d'alguna disfunció que els ha molestat. D'alguns altres, 7 en total, no consta informació de la seva resolució a la sindicatura. En conjunt, doncs, el síndic creu que les dades esmentades abonen l'interès del servei per a la majoria de les persones que hi recorren i, per tant, la conveniència que sigui més conegut perquè el profit arribi a més sectors ara desinformatos.

De la distribució de casos per col·lectius, el nombre més alt correspon als estudiants, 37, com és natural, perquè la proporció respecte a PDI i PAS és fortament desigual. La distribució per gènere dona un resultat força habitual: 29 són dones i 15 homes. La interpretació, en aquest cas, oscil·la entre el tòpic, prou fonamentat, de la major disposició participativa de les dones i la major vulnerabilitat general en el sistema per raons prou conegudes. Les dues raons no s'exclouen mútuament, més aviat es complementen: les dones participen més perquè busquen compensació a la seva situació de major vulnerabilitat sistèmica. Seria, doncs, bona senyal que en el futur també aquesta concreta diferència de gènere es reduís fins a desaparèixer.

Probablement és bona notícia que la localització de casos doni un repartiment força igual entre uns i altres centres. No hi ha cap punta de concentració de casos molt destacable, que pogués fer pensar en anomalies específiques de gestió o en excés de conflictivitat en aquell centre. Per nivells acadèmics, també és natural, pel major nombre de matriculats, que sigui en els Graus on es registren 24 casos com a xifra ben diferenciada.

Des del punt de vista qualitatiu o temàtic, no s'observa tampoc cap punta d'especial interès: alguns casos de beques, d'accés i de matrícules (15) , alguns també d'avaluació i qualificació dels estudiants (12), que corresponen a la majoria d'estudiants que abans esmentàvem, i que ho són en els seus aspectes més previsibles, però sense arribar a xifres preocupants. És destacable, per comparació amb altres anys, la baixa conflictivitat laboral –en tot cas, la que ha arribat al síndic-, amb només 6 casos en tot l'any.

3. Recomanacions generals

1.- D'acord amb les consideracions fetes a l'inici en relació amb els anomenats "Principis de Venècia" i, especialment, a la vista del moderat nombre de casos plantejats al síndic, cal insistir un cop més en la necessitat de fer conèixer la institució de la Sindicatura de la UdG i el servei que pot prestar a tota la comunitat universitària. Com es pot deduir de les consideracions anteriors, són diversos els serveis que pot prestar i de fet presta: des de mediar en conflictes amb responsables acadèmics o administratius fins a tasques d'orientació i consell o intervenció en problemes laborals, relacions interpersonals entre col·legues o equips laborals, etc. La paraula "síndic" ve del grec antic i vol dir "defensor": i aquesta és la missió que té, la de defensar qui li ho demani davant de qualsevol merma dels seus drets o llibertats en la vida universitària. La recomanació, doncs, és fer arribar a tothom suficient informació per tal que ningú que pogués acostar-s'hi en quedi al marge per simple desconeixement. Cal especialment millorar la visibilitat de la Sindicatura al web de la UdG, però caldria pensar fórmules de difusió informativa eficaces.

2.- La dinàmica política que el país viu en els darrers anys ha portat a situacions de tensió especial també en el nostre àmbit universitari: el síndic ha rebut queixes d'estudiants que no podien assistir a l'activitat docent programada perquè se'ls ha impedit l'accés a les activitats lectives del seu centre. És una qüestió prou coneguda que, tot i que també hi ha una recomanació del Síndic de Greuges de Catalunya, convé recordar des d'aquí: sovint alguns drets, tots ells fonamentals, entren en conflicte, com és el cas dels drets a l'educació i a la vaga i manifestació. La materialització simultània dels dos drets pot tenir moments de molt difícil resolució, per la qual cosa el síndic recomana que es mantingui al màxim el clima de diàleg en tot moment i la cerca d'equilibris dinàmics que facilitin la màxima realització dels drets d'uns i altres. La fórmula votada al Claustre de la UdG el dia 25 d'octubre de 2019 que després va generalitzar-se a les universitats catalanes, és un primer pas en el bon camí. De cara al futur, caldria sostenir i afinar al màxim el plantejament que allà es va acordar.

3.- De les queixes per 'avaluació i qualificació dels estudiants', cal deduir una recomanació molt important per evitar situacions que poden ser injustes: es recomana a tots els docents que siguin extremament curosos en l'elaboració dels criteris d'avaluació en la fitxa de cada assignatura. L'estudiant té dret a conèixer-los des del moment de la matrícula i té el dret d'esperar una adequació de tot el procediment d'avaluació –tant si és contínua i per proves de naturalesa variada com si és per proves úniques- a les previsions allà esmentades. Per això es recomana elaborar criteris clars, precisos i, si pot ser, concisos i simples -que no cal confondre amb 'pobres'- per eliminar dubtes o confusions que inevitablement acaben perjudicant el legítim interès de l'estudiant.

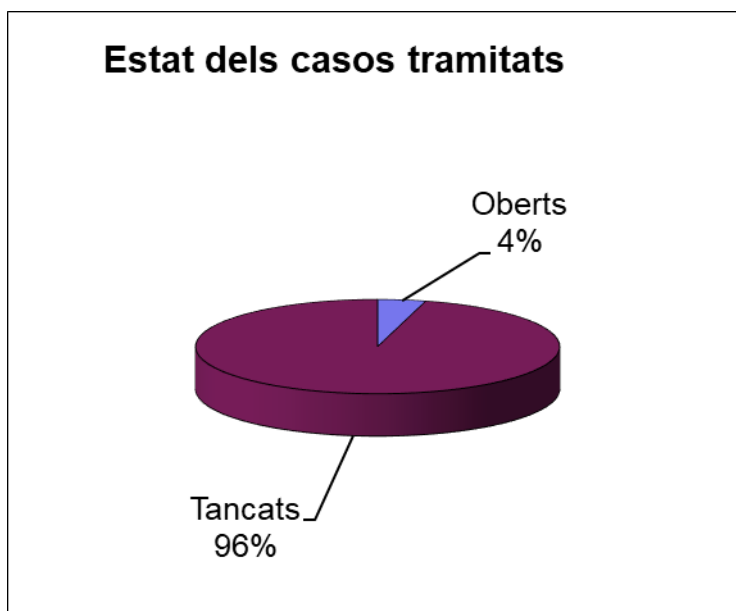
4.- Sovint es remarca la gran responsabilitat dels docents per fer possible una universitat de qualitat i, al capdavant, una òptima formació dels estudiants. El gran problema de la precarietat de molts docents en la seva carrera professional, en els detalls de la qual no cal entrar perquè és prou coneguda fins al punt de ser una matèria d'interès informatiu més enllà de la pròpia institució, mereix la màxima atenció de totes les autoritats acadèmiques i, a través d'elles, de les autoritats polítiques. El síndic recomana que el nostre rectorat no deixi de prestar la màxima atenció a la solució de tantes situacions de precarietat docent i insisteixi davant dels governs i els parlaments que en cada moment corresponguin, a resoldre amb rapidesa aquesta situació que pot afectar molt negativament el futur de les nostres universitats i, amb elles, de la nostra societat.

5.- Un altre aspecte de la política de professorat que mereix una recomanació és en aquest cas, a diferència del punt anterior, per atendre dignament els docents en l'etapa darrera de la seva dedicació professional. El síndic ha rebut alguna queixa per desconsideracions sentides com a immerescudes en aquesta darrera etapa, quan el o la docent pot presentar alguna limitació que afecti la seva plena dedicació, però no necessàriament reclami la seva separació radical del lloc de treball. El síndic recomana que, no solament per atenció personal a serveis prestats al llarg de tota una vida, sinó també per l'interès de la universitat, dels estudiants i dels col·legues, es pensin fórmules d'aprofitament màxim dels recursos, energies, informacions, consell, cooperació de mena diversa que cada docent, segons la seva singular trajectòria, encara pot oferir. Cal, doncs, atendre plenament la dignitat personal amb reconeixement de la feina feta i amb estímul de la possible feina –per molt especial que sigui- per fer: practicant, doncs, l'esperit de respecte, diàleg i voluntat d'acord per fer que l'interès professional legítim del/de la docent en la seva darrera etapa activa pugui aportar beneficis reals de gran interès per a la universitat en comptes d'aplicar mesures precipitades de separació de la feina.

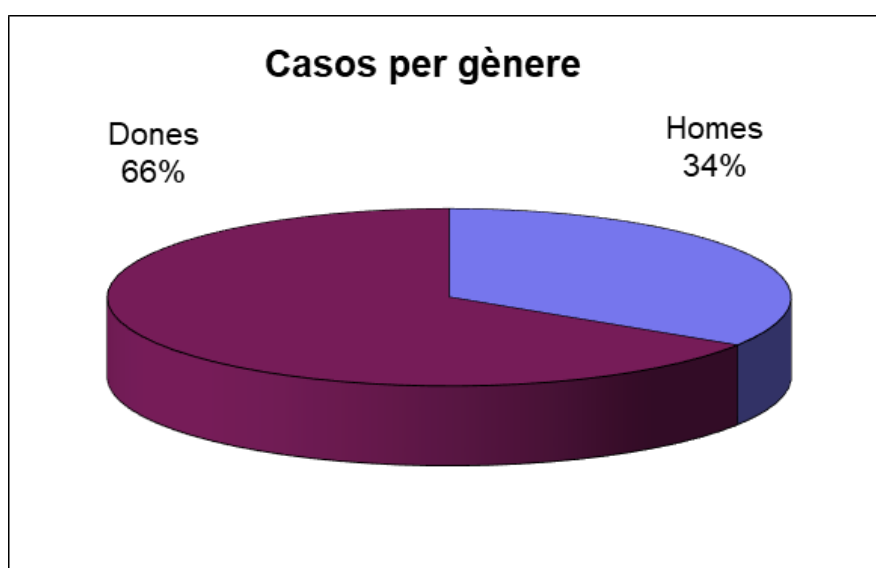
6.- Cal insistir en la conveniència, formulada en la memòria anterior, de revisar i actualitzar el Procediment en Matèria de Seguretat i Salut Laboral de Gestió dels conflictes interpersonals entre treballadors de la UdG, per dues raons principals: facilitar una major eficàcia en la resolució concreta de cada conflicte i, en segon lloc però no menys important, reforçar la confiança general en la seguretat jurídica; per la qual raó, també és recomanable revisar altres reglamentacions com ara les que regulen el funcionament de les borses de personal interí o laboral.

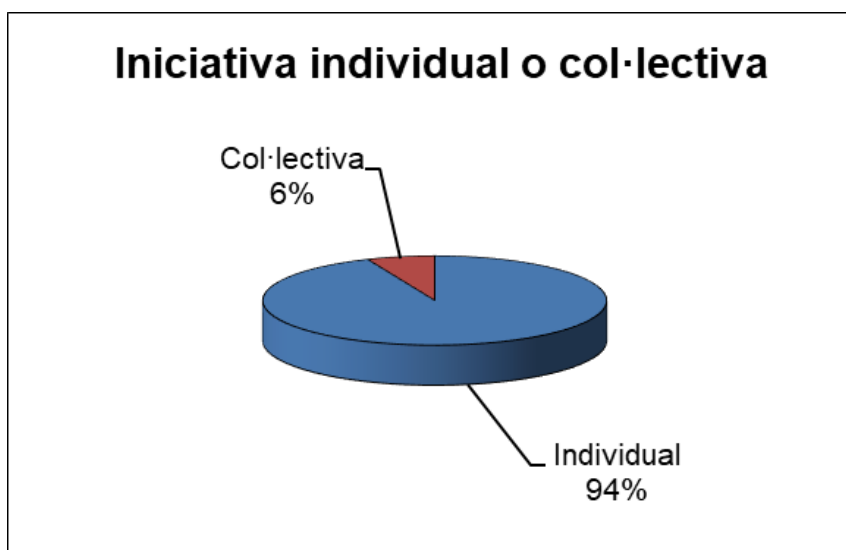
4. Dades

Durant l'any 2019 es van atendre un total de 47 casos a l'Oficina del Síndic de la Universitat de Girona, dels quals un 96% es van tancar abans de finalitzar l'any i un 4% van passar a l'any següent.

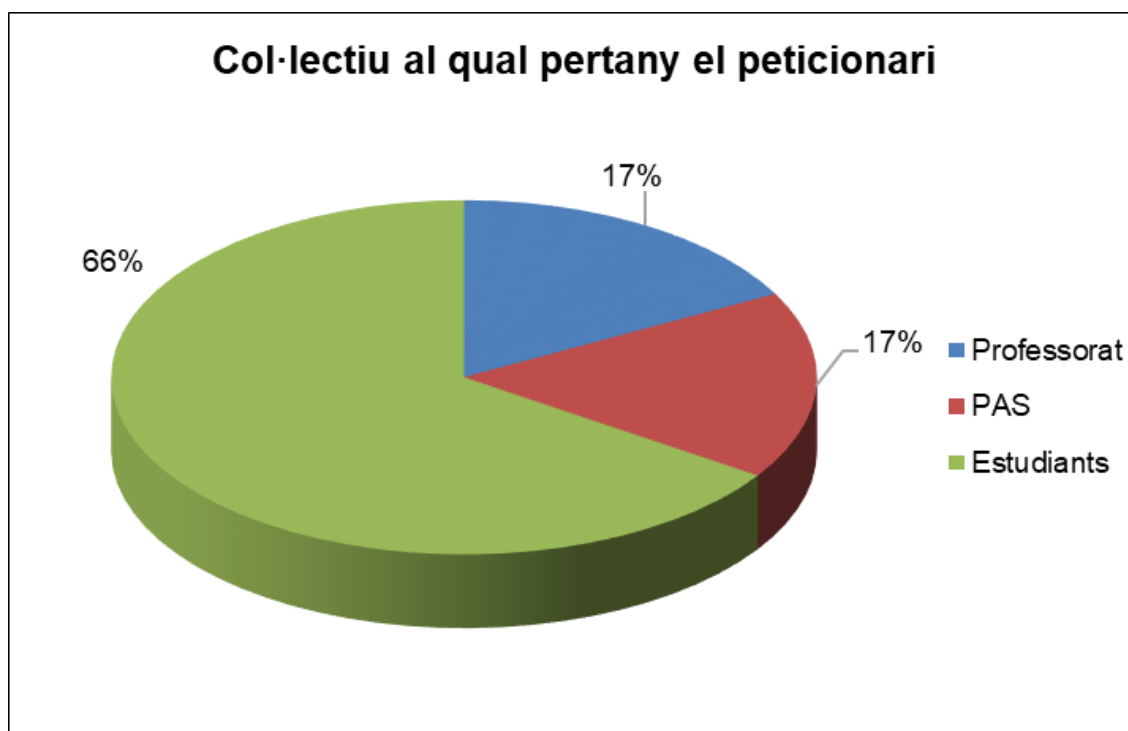


D'aquests casos un 34% han estat presentats per homes i un 66% per dones. També hem de dir que un 94% s'han presentat de manera individual i un 6% de manera col·lectiva.

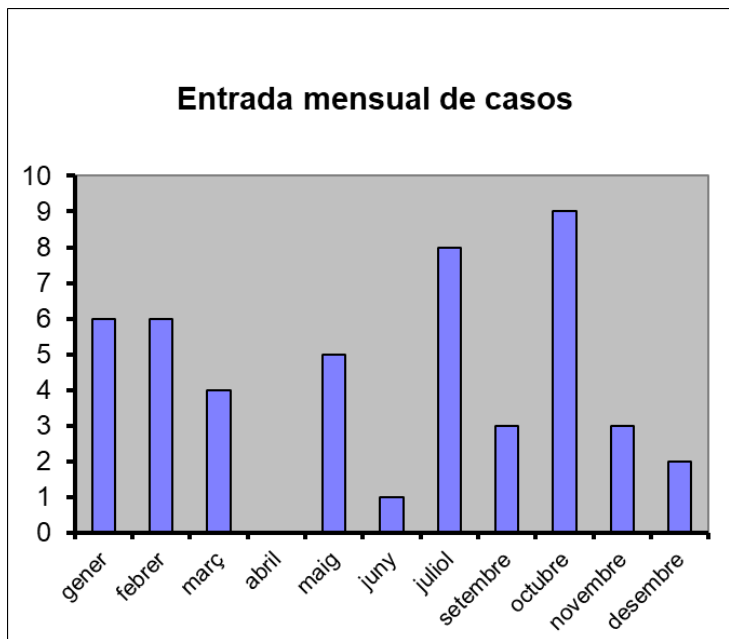




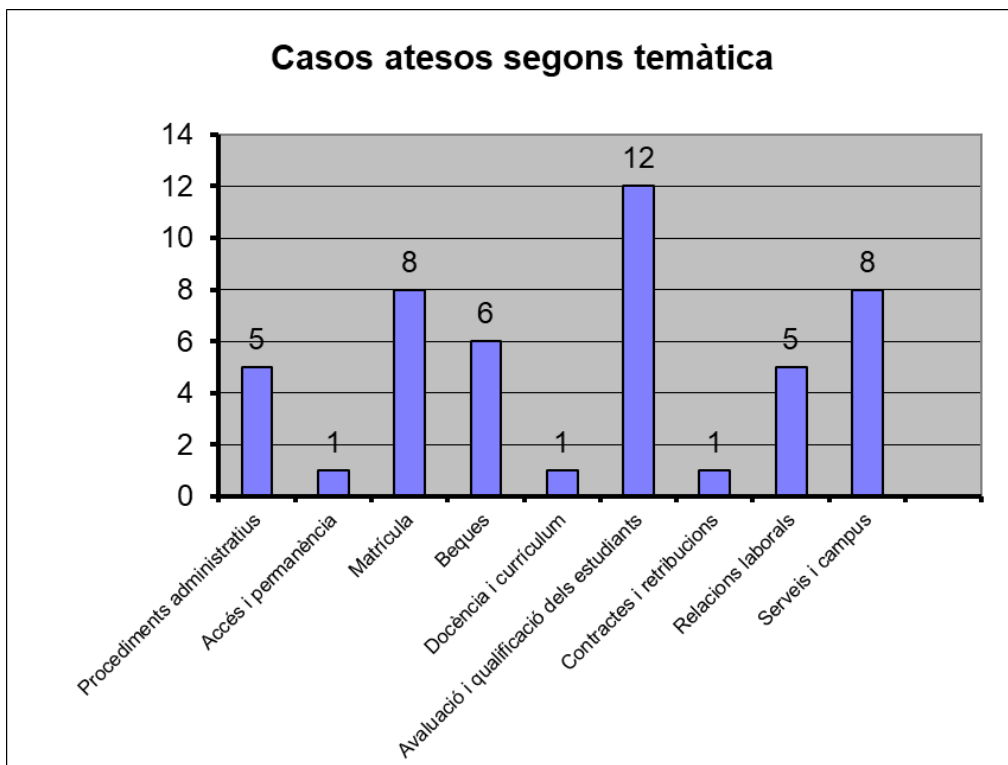
El col·lectiu amb més presentació d'assumptes ha estat el d'estudiants amb 66% del total, seguidament dels docents i del PAS amb un 17% cada un.



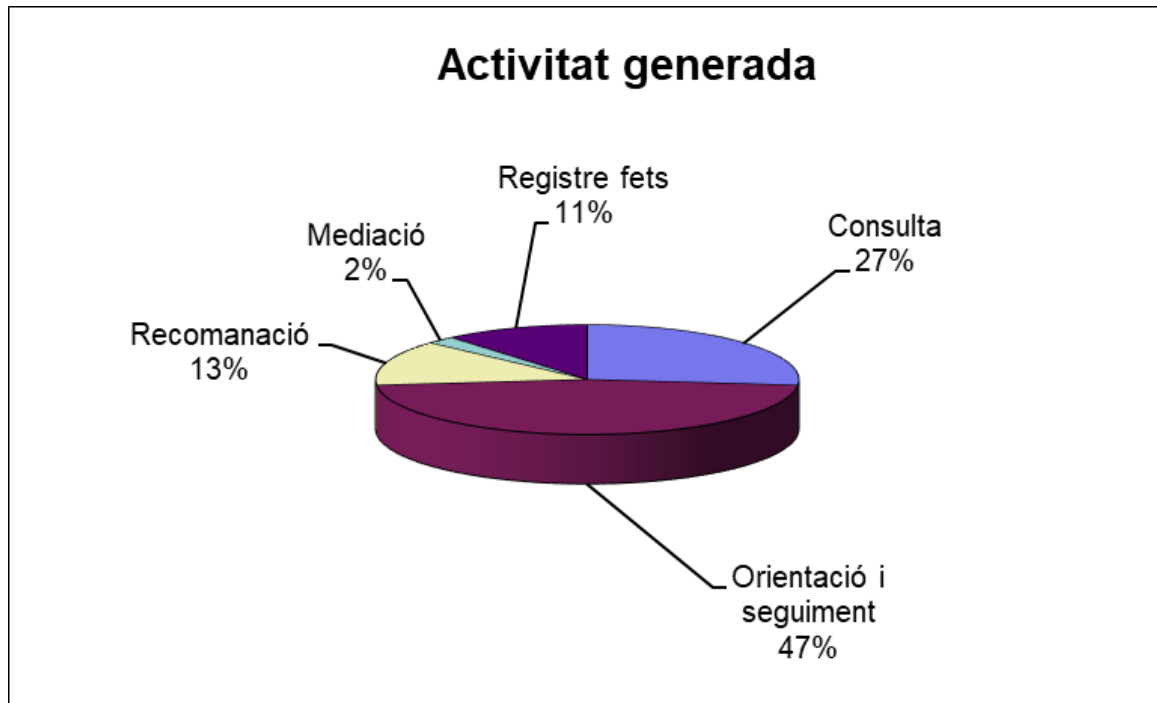
Si ens centrem en els mesos de l'any que més casos ens han entrat a l'Oficina podem observar que són els mesos de juliol i octubre.



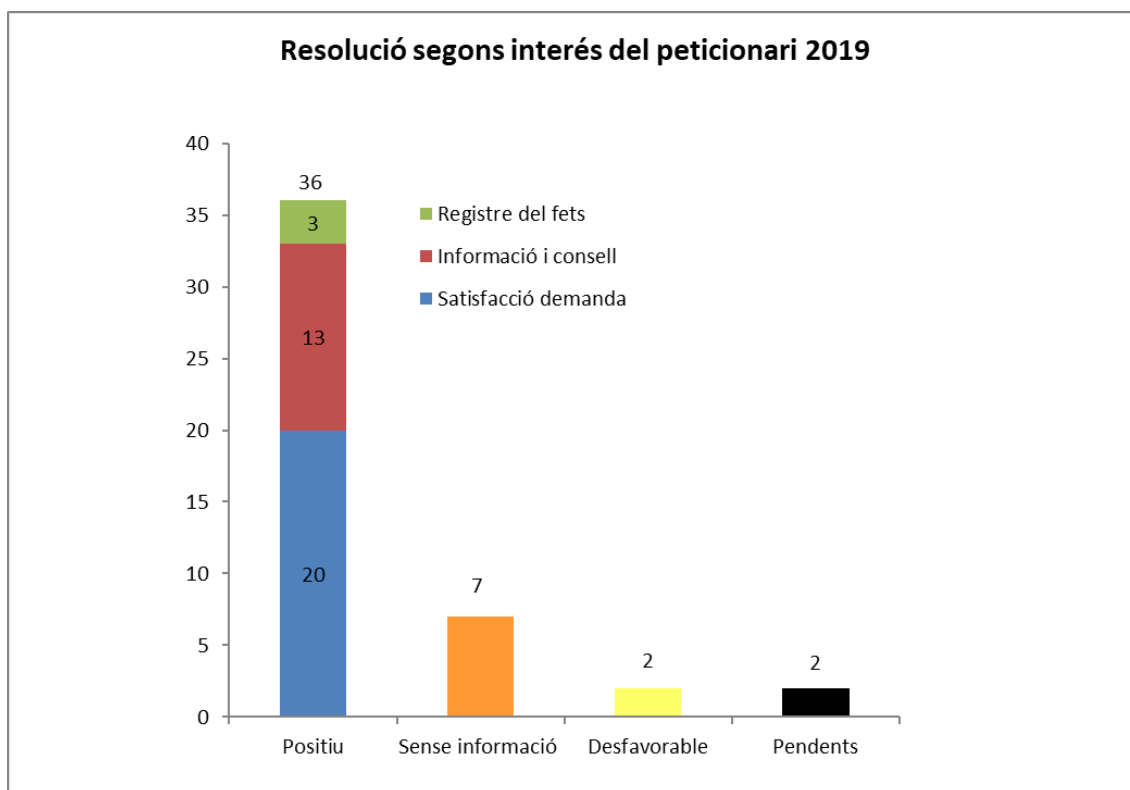
Segons el tema tractat, es reflecteix que 12 afecten a avaluació i qualificació dels estudiants, 8 a matrícula, 8 a serveis i/o campus de la Universitat, 6 a beques, 5 a els procediments administratius, 5 a relacions laborals i, finalment, 1 a accés i permanència, 1 a docència i currículum i 1 a contractes i retribucions.



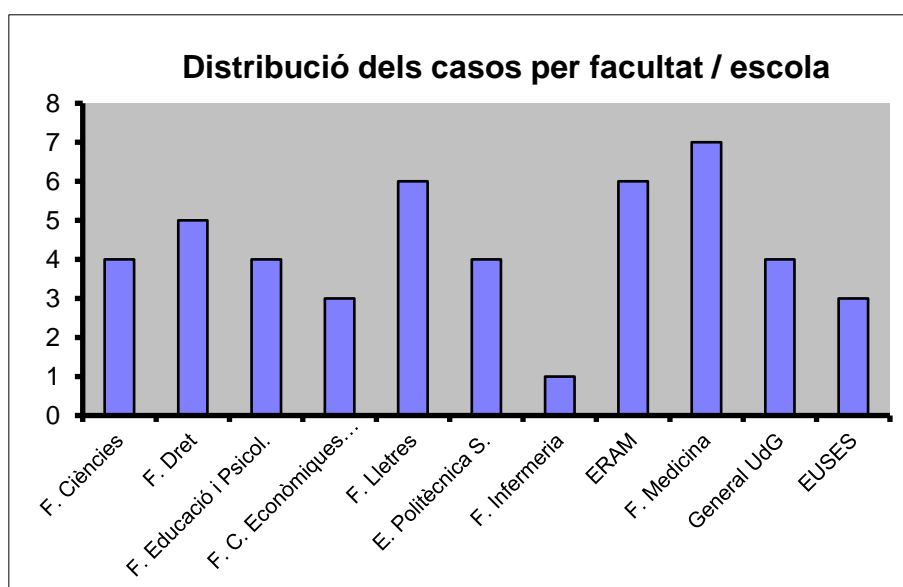
Referent a l'activitat generada podem apreciar que un 47% ha generat una orientació i seguiment, un 27% una consulta, un 13% una recomanació del síndic, un 11% un registre dels fets i un 2% una mediació.



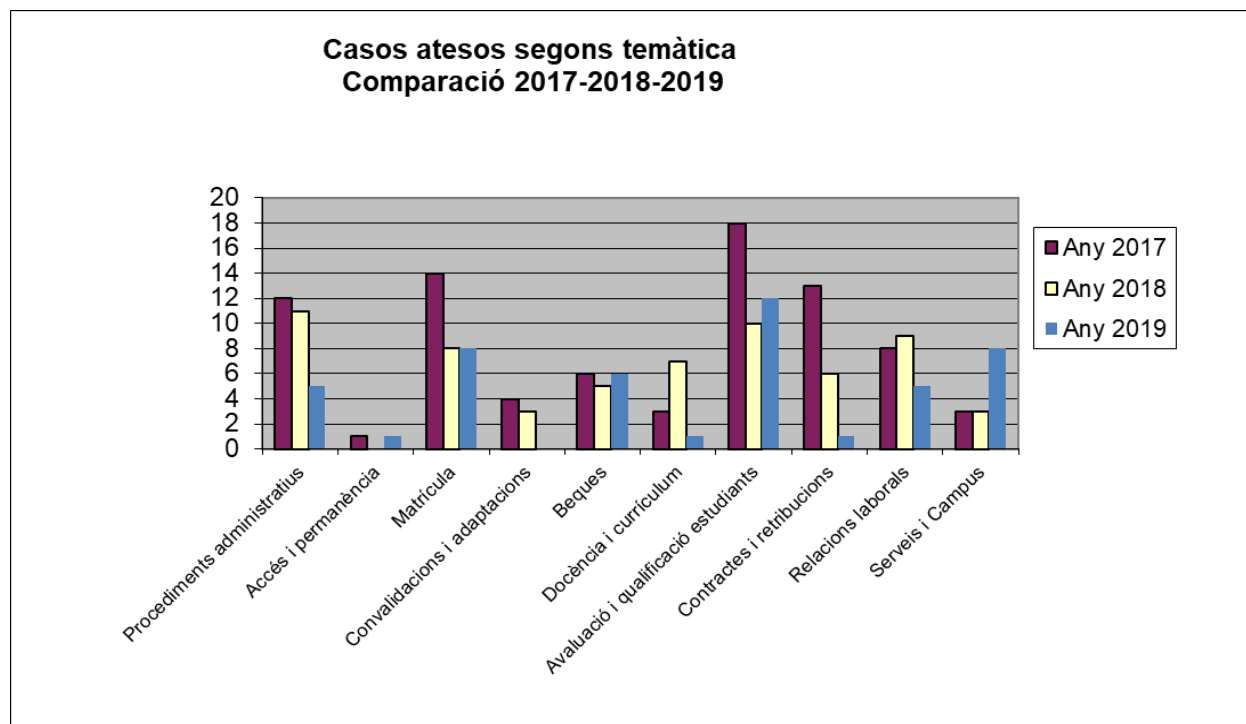
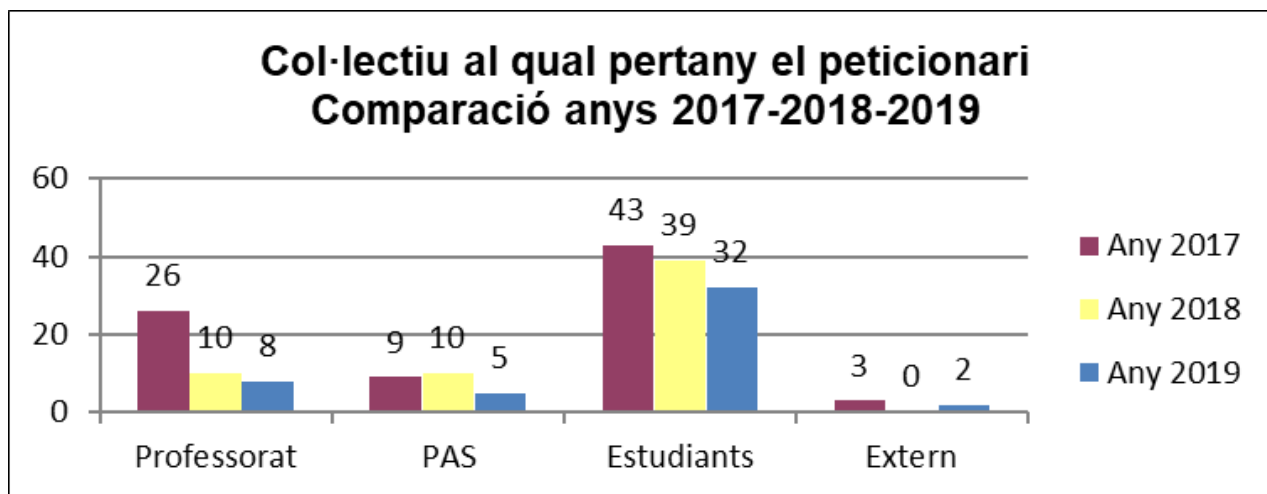
Sobre la resolució dels casos podem dir que 36 es van tancar de manera positiva; dins d'aquests, 20 es van resoldre satisfactòriament, en 13 casos vam donar informació i vam aconsellar a la persona i en 3 casos vam registrar els fets a petició de la persona interessada. De la resta de casos 7 es van tancar sense informació, 2 es van tancar desfavorablement als seus interessos i 2 resten pendents.



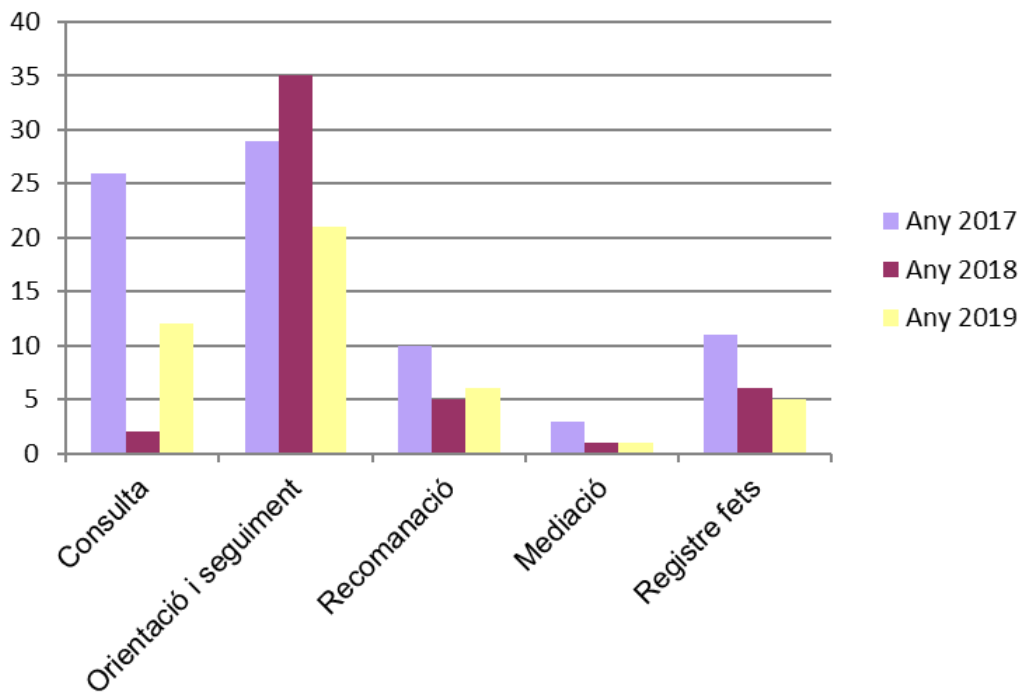
Segons els centres, el repartiment ha estat el següent:



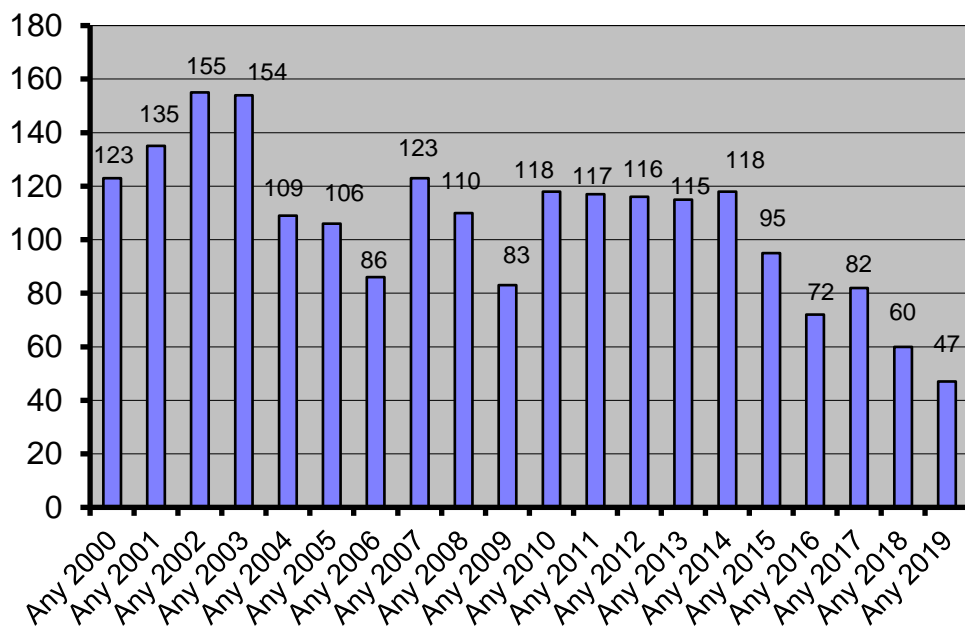
L'evolució dels casos en els darrers anys estat la següent:



Activitat generada Comparació anys 2017-2018-2019



Entrada anual de casos



Comparativa Casos per Facultat i Escola 2017-18-19

