



Universitat
de Girona

MEMÒRIA 2023

Síndica de la UdG



ÍNDEX

Pàg. 3 | INTRODUCCIÓ

Pàg. 5 | CONSIDERACIONS GENERALS DEL CONTEXT

Pàg. 10 | COMENTARI DE LES DADES

Pàg. 10 | Casos tramitats

Pàg. 11 | Entrades anuals de casos

Pàg. 11 | Entrada mensual de casos

Pàg. 12 | Iniciativa individual / col·lectiva/ ofici

Pàg. 12 | Col·lectiu al qual pertany el peticionari

Pàg. 13 | Col·lectiu al qual pertany el peticionari:
comparació anys 2021 - 2022- 2023

Pàg. 13 | Casos atesos segons temàtica

Pàg. 14 | Casos atesos segons temàtica:
comparació anys 2021 - 2022- 2023

Pàg. 14 | Distribució dels casos per facultat / escola

Pàg. 15 | Tancament segons interès del peticionari

Pàg. 16 | Activitat generada

Pàg. 16 | Activitat generada:
comparació anys 2021 - 2022- 2023

Pàg. 17 | CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS GENERALS



INTRODUCCIÓ

«Només existeix un veritable luxe,
el de les relacions humanes»

Antoine de Saint-Exupéry, a *Terra dels homes*

Sobre el meu segon any com a síndica

El 2023 ha estat el meu segon any com a síndica de la UdG, amb una perspectiva que percebo cada vegada més sòlida per l'experiència viscuda. Reitero l'honor que representa per a mi ser la síndica de la UdG, alhora que és una gran responsabilitat i un repte constant, ja que els casos que arriben a l'oficina de la síndica han exhaurit, la majoria de vegades, les vies ordinàries de gestió, i per tant solen ser, per raons diverses, d'alta complexitat. L'oficina de la síndica és, a més de lloc d'acollida, escolta, suport i acompanyament per a totes les persones que s'hi adrecen, un punt d'observació privilegiat per conèixer i prendre consciència de tot allò que és millorable a la nostra institució, però també de tot allò que com a Universitat fem bé o funciona correctament, especialment quan podem orientar o redirigir les persones que ens consulten a serveis i recursos com ara la unitat d'igualtat, el servei d'atenció psicològica, la unitat de diversitat funcional, la comissió de convivència, el canal d'informació de la UdG o la comissió antifrau, alguns d'ells creats recentment. Aquests recursos que la Universitat posa al servei de la comunitat prenen tot el sentit per reaccionar davant el que no fem prou bé, resolen anomalies funcionals, ajuden a millorar la convivència i, especialment, són molt beneficiosos per a la defensa dels drets i llibertats; en conseqüència, i orientats sempre a la defensa de la dignitat humana, ajuden a fer de la Universitat un espai on s'exerceix i expressa el millor dels valors humanistes que sempre

l'han caracteritzat i que són indissociables del cor i de l'essència de la institució educativa.

Sobre la velocitat dels canvis

Les coses canvien i canvien molt de pressa, no només a la Universitat; és una de les peculiaritats de la societat que ens ha tocat viure. En aquest sentit, 2023 ha estat un any de transformacions en les condicions socials, polítiques, econòmiques i tecnològiques; algunes de favorables, com els avenços en la recerca sanitària, i altres de molt negatives, com les evidències sobre la crisi climàtica o els conflictes bèl·lics a Ucraïna i Gaza. Les condicions ambientals o de context de l'any 2023 han estat molt diferents en relació amb l'any 2022, un any clarament *postpandèmia*, encara en gran manera *contaminat* i *contagiat* pels fets viscuts el 2020 i el 2021. Llavors vam parlar bastant de la «nova normalitat», que tot seria diferent, que sortiríem més forts i millors. No puc evitar preguntar-me: Què ens imaginàvem quan parlàvem de «nova normalitat» i afirmàvem que seríem millors?

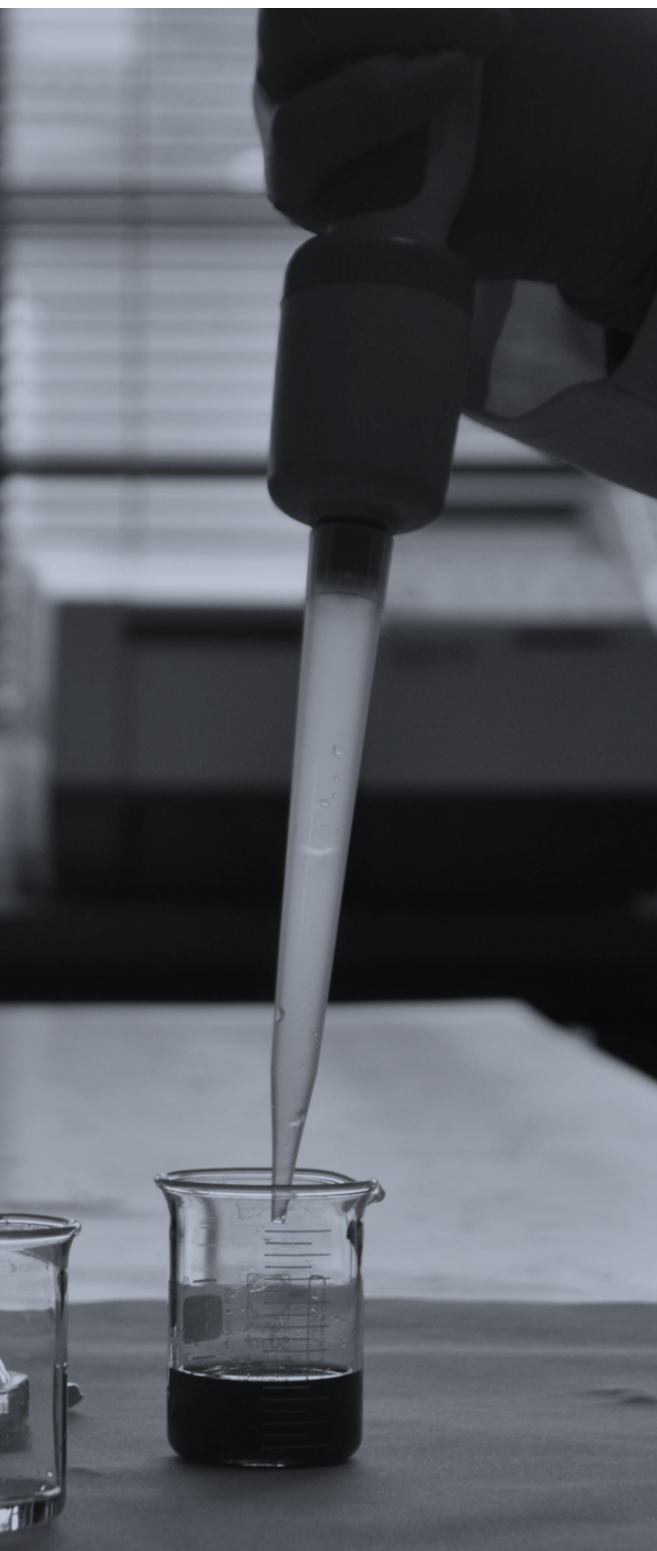
Ara semblaria que tot allò s'ha esvaït, pandèmia inclosa. Tinc la impressió que aquella nova normalitat que ens havia de fer millors i més forts s'ha vist sobrepassada per altres esdeveniments del 2023 que semblen haver eclipsat els fets anteriors o senzillament els hem oblidat.

En qualsevol cas, no hauríem d'oblidar que encara *cuegen* els efectes –negatius i positius– dels dos anys quasi distòpics que vam passar. Les conseqüències –positives i negatives– de la incorporació accelerada de les noves tecnologies a les nostres vides, les seqüeles de l'alteració de les relacions interpersonals i socials, el desconcert en les motivacions i expectatives personals, el capgirament de les formes d'interacció o la incertesa general, sovint mediatitzades per les noves tecnologies, representen grans reptes encara ben vius per preservar l'essència humanística de la universitat, en les seves dimensions intel·lectual, social i ètica; tot plegat, ens interpel·la en un munt de temes i situacions vinculats a la universitat, institució secularment responsable de la creació i transmissió de coneixement, de la cerca de la veritat i del benestar de la societat.

Montserrat Palma Muñoz
Síndica de la UdG – Abril 2024



CONSIDERACIONS GENERALES DEL CONTEXT



▪ 2023, any de la intel·ligència artificial (IA)

Fa poc més d'un any es va presentar en públic una eina tecnològica anomenada ChatGPT, que de forma extremadament veloç ha passat a formar part de les nostres vides. A la universitat ha qüestionat i posat en crisi les metodologies docents i molt especialment els processos d'avaluació. A la preocupació dels darrers anys sobre la utilització d'eines tecnològiques en els exàmens, proves o activitats d'avaluació que faciliten el frau, el plagi o la suplantació d'identitats, entre altres aspectes, hi hem d'afegir les eines de generació de text que permeten processar conjunts molt amplis i heterogenis de dades i donar resposta a demandes diverses i complexes.

Però la intel·ligència artificial (IA) que hem conegut recentment no ha aparegut de sobte; des de fa dècades anem fent camí en el marc del desenvolupament de la societat de la informació i del coneixement, la digitalització i la incorporació de les noves tecnologies. Aquest procés traspasa tots els àmbits, sectors i expressions de les nostres vides; ens ha envaït de forma sovint percebuda com a agressiva, que ens obliga a canviar molts dels nostres hàbits i procediments quotidians i ordinaris; però també ens ha canviat la vida per bé; només cal destacar els avenços en el camp de la medicina, l'assistència personal, l'alliberament en tasques rutinàries, el transport, la comunicació o l'accés a la

“[IA] ...s’albiren reptes ètics en relació amb el seu ús i la seva aplicació, que han de ser respectuosos amb principis i valors humans bàsics i irrenunciables com la veritat, l’equitat, la privacitat o la justícia.”

informació, entre altres. Més que mai, s’han fet palesos els riscos i la necessitat de control i regulació. «Si la intel·ligència natural ha estat capaç de crear la IA, també ha de ser capaç d’ordenar-la al bé comú. Si no, o submissió o tancament», afirma de forma rotunda l’exsindic Joan Manuel del Pozo en un article recent. Es plantegen, doncs, reptes intel·lectuals sobre la naturalesa mateixa de la IA i, per tant, el primer desafiament és comprendre-la; però també s’albiren reptes ètics en relació amb el seu ús i la seva aplicació, que han de ser respectuosos amb principis i valors humans bàsics i irrenunciables com la veritat, l’equitat, la privacitat o la justícia.

També a la universitat es tracta de comprendre i usar correctament el que ens aporta la IA, especialment a la docència i a la recerca, ja que els seus efectes s’han començat a evidenciar i a les sindicatures universitàries poden aparèixer noves situacions problemàtiques, generadores de greuges i conflictes, ja siguin noves d’arrel o transformació de casos anteriors. Ho podem començar a veure o intuir en alguns casos relacionats amb l’organització de la docència i l’avaluació o amb activitats de recerca, com ara els doctorats o projectes cooperatius de recerca que afecten els drets d’autoria i de propietat intel·lectual. En la majoria d’activitats de les xarxes de sindicatures, institucionals i formatives en què he participat durant aquest any, s’ha debatut sobre aquests temes i hi ha un gran convenciment que haurem de fer un esforç important per comprendre com s’estan produint aquests canvis i com afectaran els conflictes, greuges i vulneracions de drets que tractem des de les sindicatures.

▪ **2023, any de la LOSU i de la comissió de convivència**

El 22 de març del 2023 es va aprovar la Llei orgànica del sistema universitari. Per a les sindicatures representa un millor reconeixement legal, ja que passem a

formar part de les anomenades «unitats bàsiques» de l'estructura universitària i s'estableix la votació del síndic o síndica per part del Claustre com a sistema únic d'elecció. Es donaria, així, compliment a la petició que el síndic Joan Manuel del Pozo feia a la memòria del 2019, fent-se ressò del debat generat en el col·lectiu de sindicatures a partir de la reflexió sobre alguns dels principis de la Comissió de Venècia, òrgan consultiu del Consell d'Europa format per experts en dret constitucional i que ha tractat en diferents ocasions sobre la institució de l'*ombudsman*, defensories o sindicatures. Concretament, el síndic recomanava en aquell document que, quan es considerés oportú, es reflexionés sobre una possible reforma estatutària per aproximar-se als principis de la comissió amb la finalitat de reforçar l'autoritat, la imparcialitat, la independència i la legitimitat de la institució, tot i que també destacava que l'experiència acumulada a la UdG –trenta anys, quatre síndics i una síndica– sense haver-se plantejat en cap moment la necessitat de canviar el procediment, permetia afirmar que aquests principis s'havien acomplert. En qualsevol cas, l'entrada en vigor de la nova llei d'universitats –i el desplegament estatutari que se'n deriva– portarà a definir el nou procediment d'elecció del síndic o síndica de la UdG, sens dubte millorant l'existent i complint literalment les recomanacions dels *Principis de Venècia* (2019).

Durant el 2023 s'han aprovat també les Normes de convivència de la UdG i s'ha constituït la comissió de convivència, per donar compliment a la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària. El nou marc normatiu representa la superació del règim disciplinari acadèmic del 1954, òbviament obsolet des de feia molts anys i basat exclusivament en l'enfocament punitiu per al tractament de conflictes o conductes que alterin la convivència; la nova llei i les normes aprovades per la UdG incorporen mesures alternatives de resolució de conflictes com ara la mediació, però també altres, com ara la perspectiva

“Les normes de convivència són un instrument molt important per posar a disposició de la comunitat universitària eines que afavoreixin la convivència activa, la corresponsabilitat entre els membres de la comunitat i l’enfortiment d’entorns més democràtics.”

restaurativa (cultura i justícia restaurativa, pedagogia o educació restaurativa) o la reposició de danys. Es tracta d’un instrument molt important per posar a disposició de la comunitat universitària eines que afavoreixin la convivència activa, la corresponsabilitat entre els membres de la comunitat i l’enfortiment d’entorns més democràtics. La sindicatura té un reconeixement especial en aquesta normativa, ja que es preveu la seva intervenció en processos de mediació i la col·laboració en el seguiment del desenvolupament de les normes.

2023: activitats institucionals

En el marc de les xarxes de síndics i síndiques, ja sigui entre universitats catalanes de la Xarxa Vives o en l’àmbit estatal, hem participat, com ja és habitual des de fa anys, en activitats col·laboratives, formatives i institucionals.

Enguany cal destacar la reunió mantinguda amb el Síndic de Greuges de Catalunya (11 de maig) per tractar temes d’interès comú i actualitzar els convenis amb cada universitat.

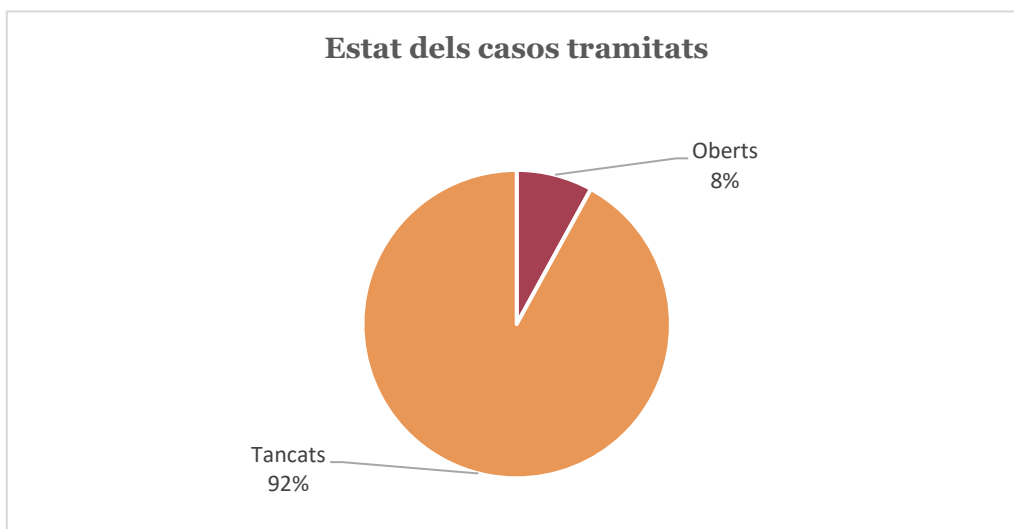
També el maig vam assistir a la Jornada Tècnica de la Conferència Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU) a la Universitat Camilo José Cela de Madrid, en la qual es va treballar sobre la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, que transposa la Directiva (UE) 2019/1937 i la seva aplicació a les universitats.

El mes de juliol vam participar a la trobada anual de les sindicatures de la Xarxa Vives, a Tarragona, en què es va tractar la Llei de convivència i el perfil de l’estudiant universitari, a partir de les dades de l’estudi *Via universitària*.

El mes d'octubre va tenir lloc a Las Palmas la trobada anual de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias, amb un programa de treball centrat en la LOSU i el seu desplegament, l'aplicació de la Llei de convivència universitària, la intel·ligència artificial i la relació de les sindicatures amb els consells socials. En aquesta trobada vaig ser elegida membre de la nova comissió executiva de la CEDU, com a vocal responsable de relacions institucionals i xarxes territorials, per al període 2023-2025.

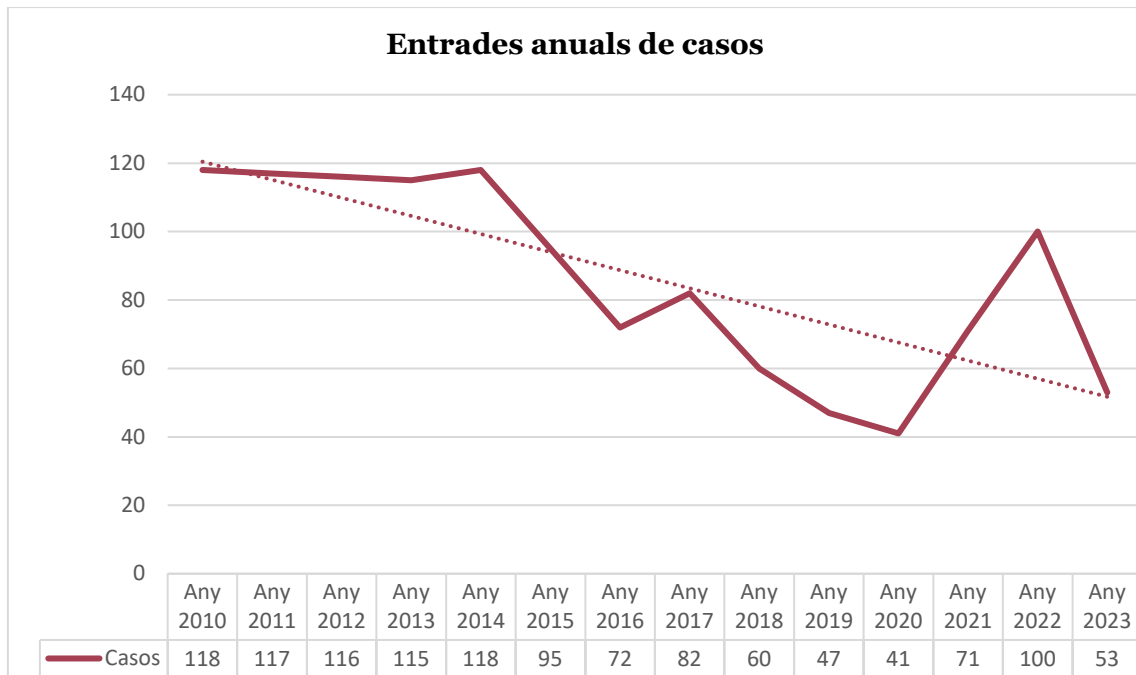
COMENTARI DE LES DADES

El **nombre total de casos presentats i atesos** per la síndica l'any 2023 ha estat de **53**, dels quals 49 s'han pogut tancar abans de final d'any i 4 es mantenen oberts a l'inici del 2024.

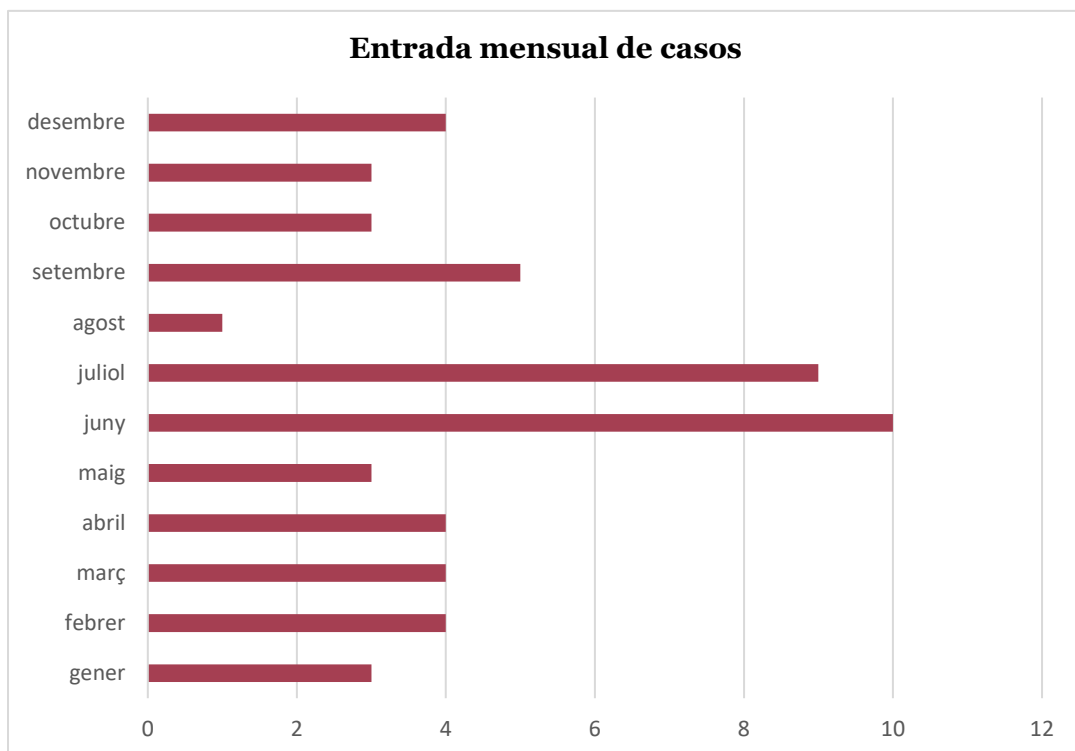


Globalment, les xifres són similars a les de 2019 o 2020 i inferiors a les de 2021 i 2022. Cal recordar que l'augment de casos els dos últims anys, especialment el 2022, fins a l'entorn dels 100, es va produir per les queixes i peticions rebudes en relació amb el procés de preinscripció, assignacions, reassignacions i matrícula als estudis de Medicina. El 2021 van ser 15 les peticions i queixes rebudes en relació amb aquest tema, i el 2022, 52; enguany s'han rebut 5 queixes que demanaven, en línia amb els anys anteriors, que no es deixessin places vacants, més agilitat en els processos i més transparència en l'accés als estudis.

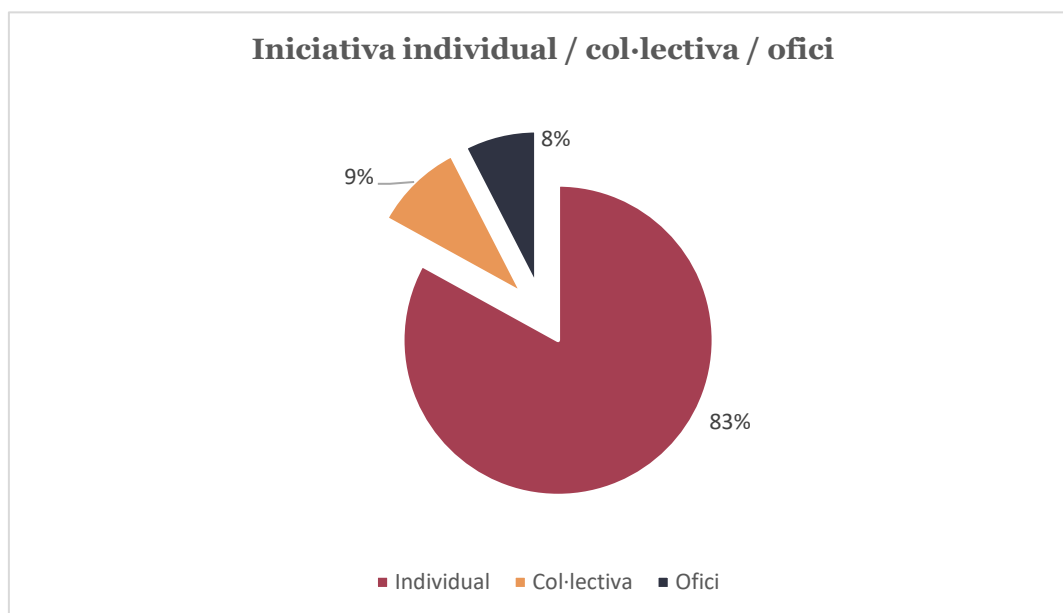
Aquesta qüestió, com que sobrepasa l'àmbit de competència dels síndics i síndiques universitaris, ha estat traslladada al Síndic de Greuges de Catalunya, que es va comprometre a estudiar-la a fons; ja en el seu informe del 2022, el Síndic recull una sèrie de recomanacions en relació amb l'actualització i publicació de les llistes d'espera, per afegir transparència i seguretat al procés i, especialment, per tal que els estudiants puguin conèixer millor les seves possibilitats reals d'accés a una plaça en els estudis de Medicina. Així mateix, el Síndic ha traslladat el tema al Defensor del Pueblo perquè en pugui fer una valoració a escala estatal.



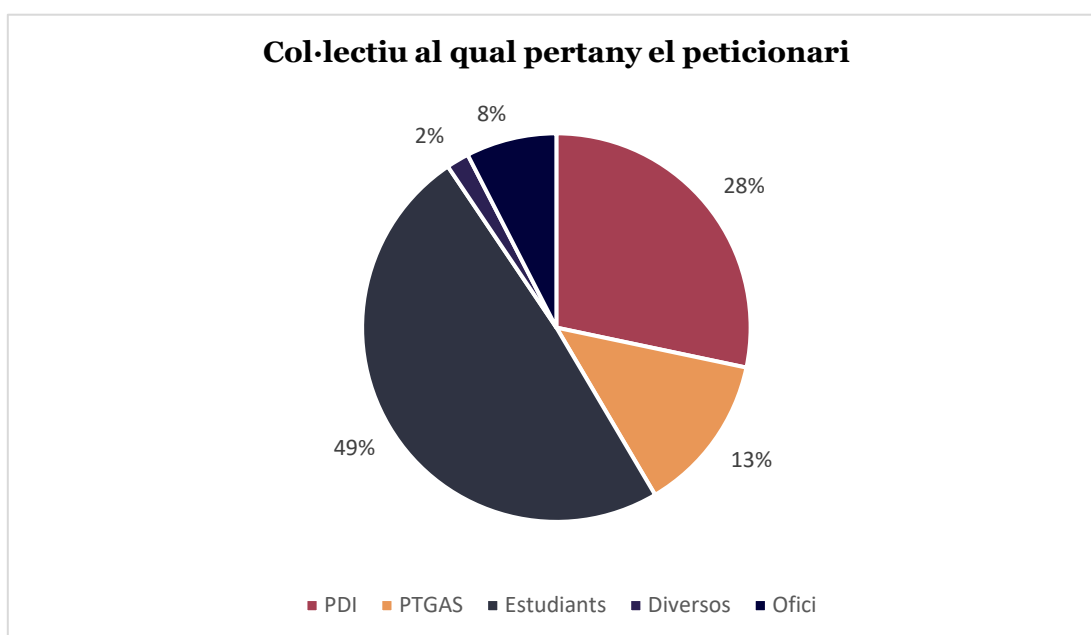
Els 53 casos tramitats s'han distribuït de forma molt regular al llarg de l'any, excepte als mesos de juny i juliol, quan s'ha notat un increment considerable (10 i 9 casos, respectivament).

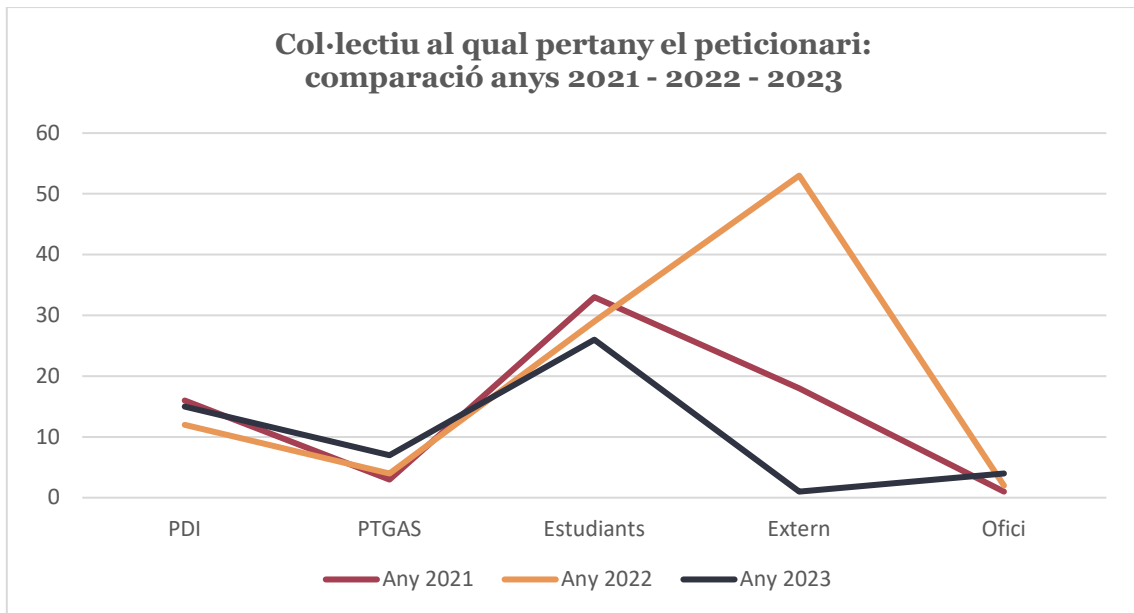


La majoria són **casos individuals**, però cinc han estat d'iniciativa col·lectiva, plantejats per petits grups de persones. Hem iniciat quatre **actuacions d'ofici** relacionades amb l'accés als estudis de Medicina i la gestió de la informació del procés d'assignació i matrícula; l'acreditació del nivell d'idiomes per valorar la informació que es dona en relació amb la validesa dels certificats expedits, i la incorporació dels estudis de doctorat a les convocatòries d'ajuts d'emergència.

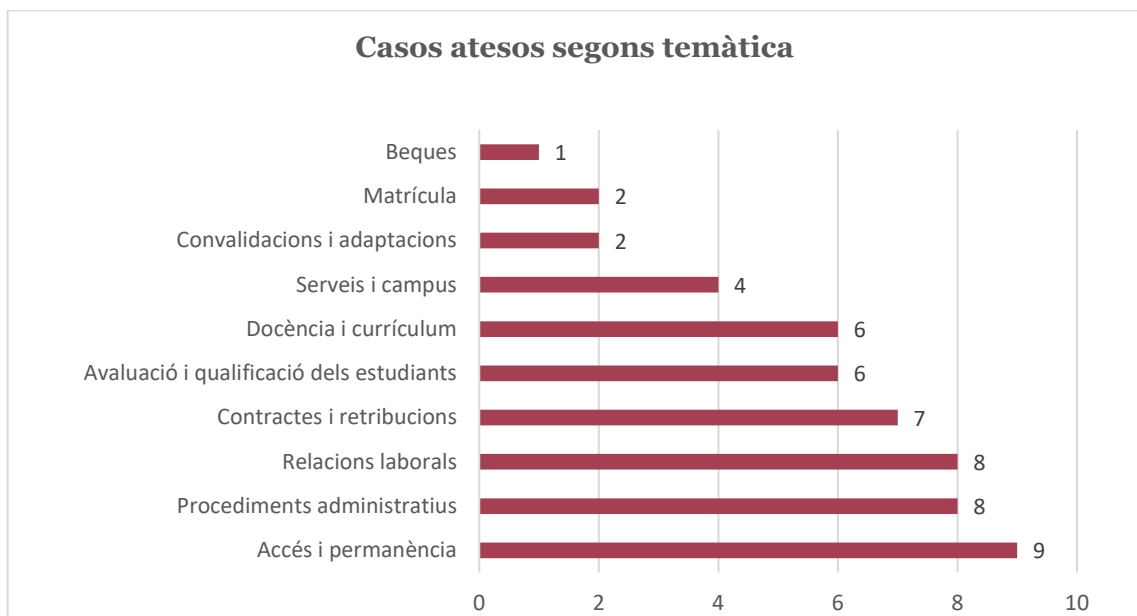


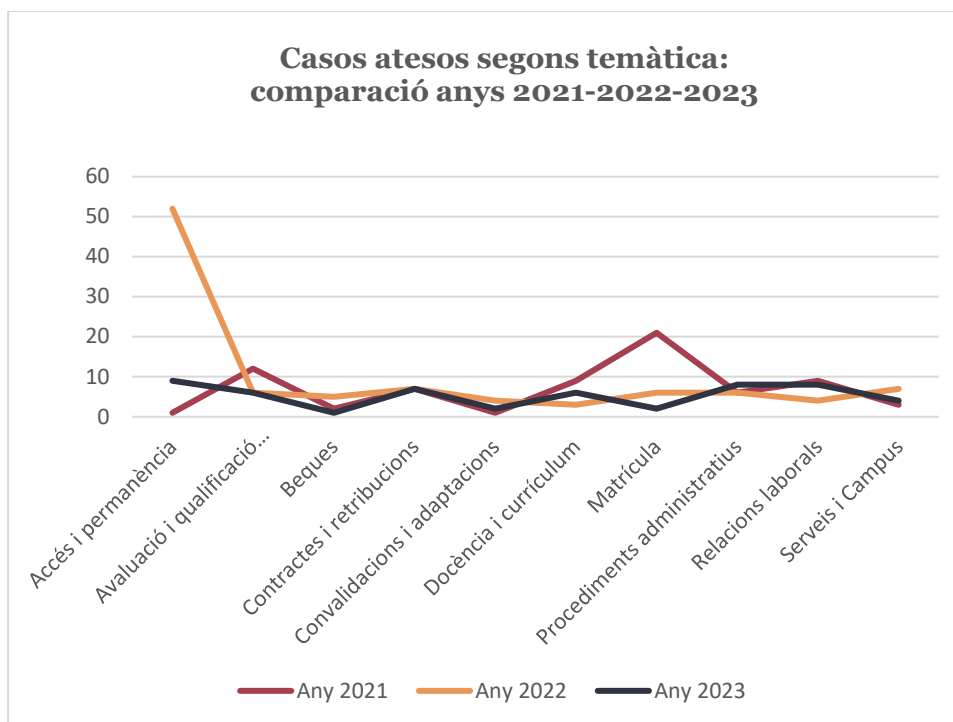
El **col·lectiu** d'on provenen més iniciatives continua sent l'estudiantat, amb la meitat dels casos (26); d'aquests, 20 són d'estudiants de grau, 4 de màster, 1 de postgrau i 1 de doctorat; el PDI ha generat enguany 15 casos, una xifra similar a la d'anys anteriors, i el PTGAS, 7 casos.



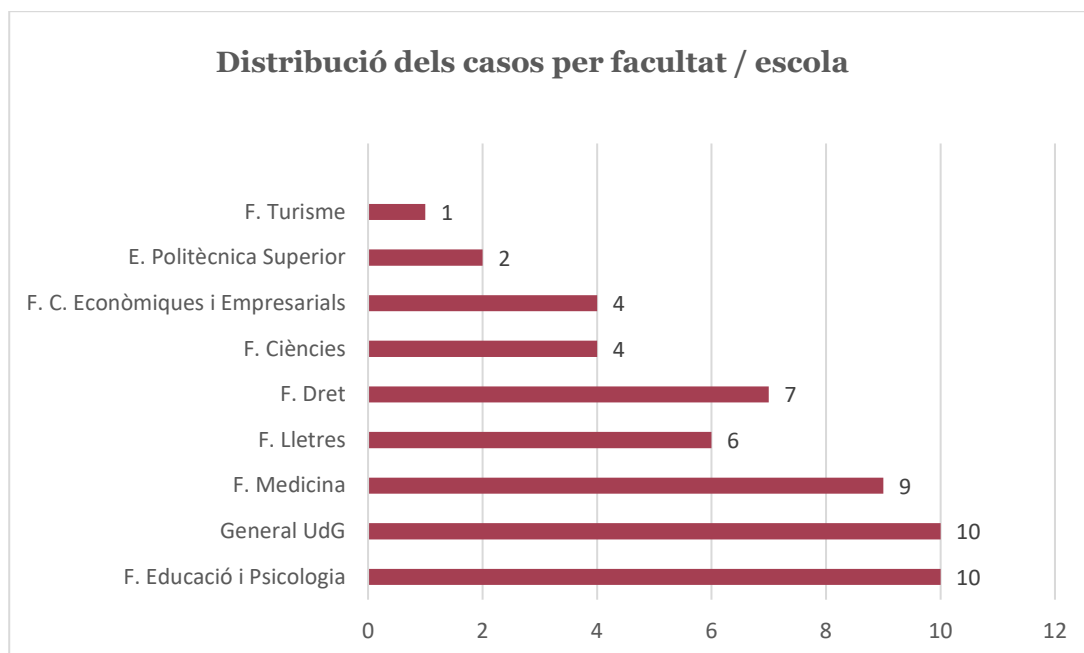


Des del **punt de vista dels temes plantejats**, no s'observa cap dada d'especial interès, excepte els casos d'accés i permanència, així com els procediments administratius, que serien molt menys nombrosos que el 2022, pel tema de l'accés a Medicina comentat anteriorment. Baixen els casos de matrícula, beques o convalidacions i adaptacions (de 6 a 2, de 5 a 1 i de 4 a 2, respectivament), i repunten els casos de relacions laborals, que passen de 4 a 8, i els de docència i currículum, de 3 a 6.

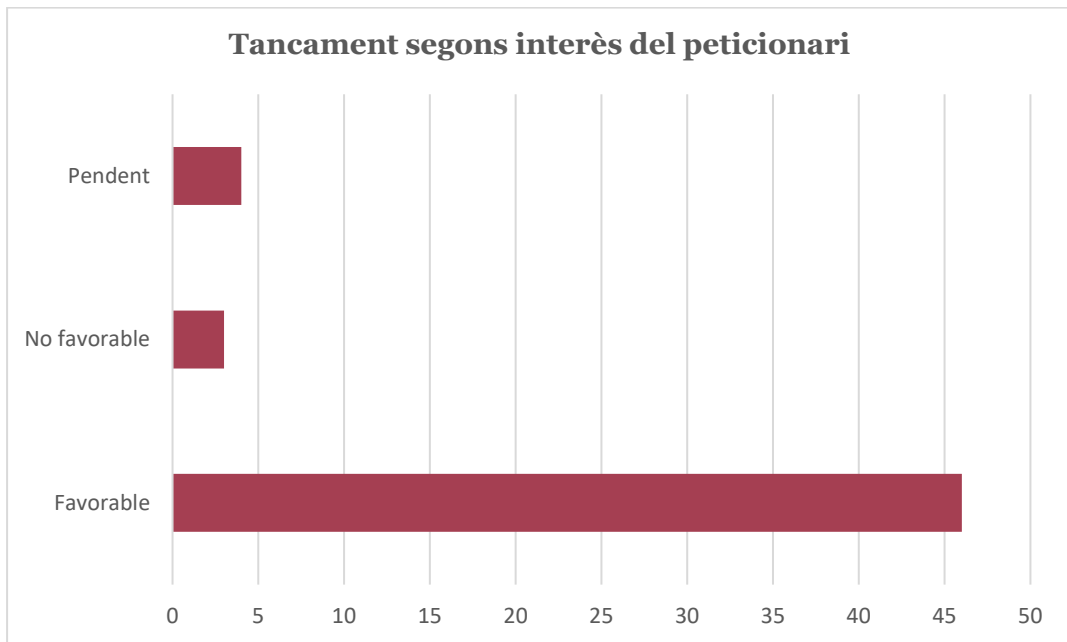




En la distribució dels casos per **centres** s'observen algunes diferències. La categoria anomenada «General UdG», que inclou els casos que no es poden ubicar en una facultat concreta (per exemple doctorat, externs, processos de selecció de personal, serveis centrals, fundació...), és, lògicament, més nombrosa; la Facultat de Medicina (tenint en compte els 5 casos de preinscripció i accés) i la d'Educació i Psicologia, seguides de Lletres i Dret, presenten el nombre més significatiu de casos.



Pel que fa al tancament dels casos segons l'interès de la persona que fa la petició, el resultat continua essent força positiu, ja que 46 casos han trobat solució favorable i 3 han resultat desfavorables a l'expectativa de la persona afectada.

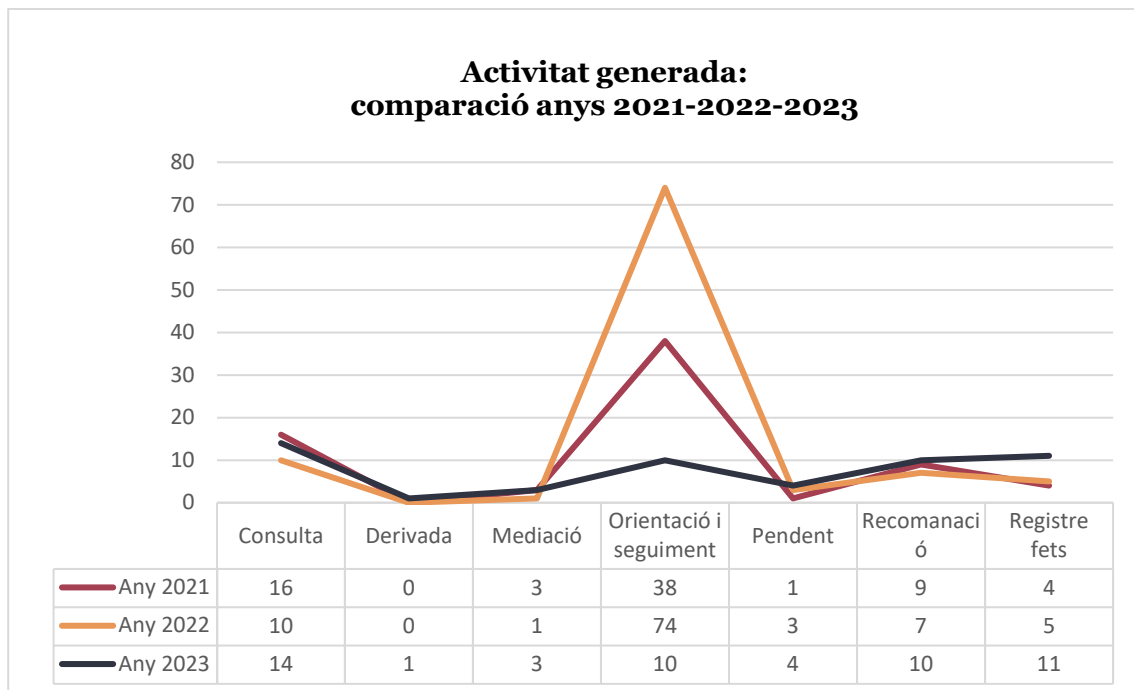
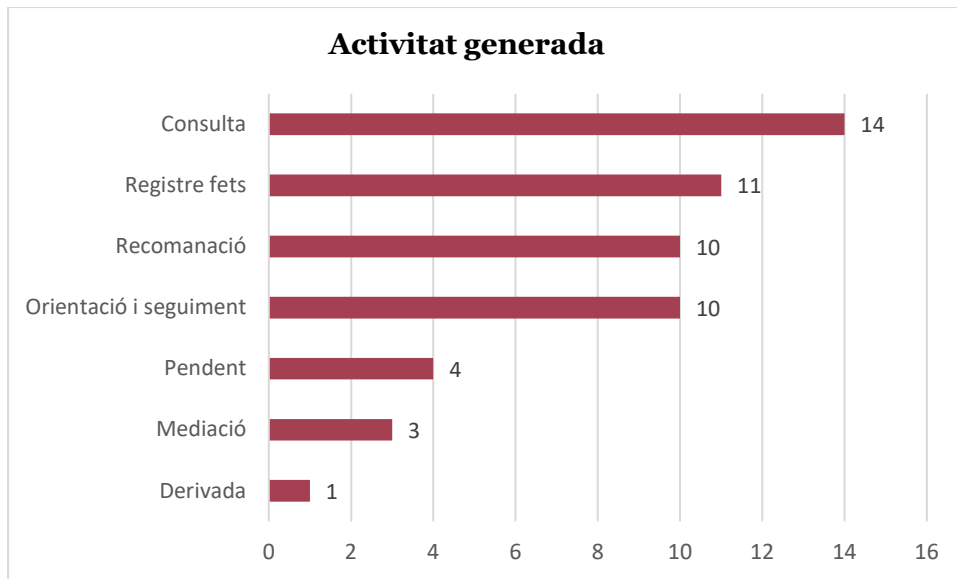


Favorable: quan el greuge presentat s'ha resolt favorablement als interessos de la persona.

Desfavorable: quan el greuge s'ha resolt de forma no favorable als interessos de la persona.

Entre els casos favorables, 14 han rebut informació i consell (amb la consideració de positiva i útil) i 11 han demanat només que es registressin els fets, sense més demanda, a efectes de deixar constància d'alguna disfunció que els ha molestat.

Pel que fa a **l'activitat generada**, la major part de casos atesos es poden considerar consultes (14); la resta serien registre de fets (11), orientacions i seguiment (10) i recomanacions (10). Els casos que han comportat intervenir mitjançant una mediació per part de la síndica han estat 3, i un s'ha derivat. Amb els que han generat una recomanació, ens hem dirigit expressament a alguna instància o servei de la UdG per instar a prendre mesures concretes, mentre que les accions d'orientació i seguiment sovint impliquen l'acompanyament de la persona en la resolució del seu problema.





CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS GENERALS

“De cada cas que arriba a la sindicatura, sigui quina en sigui la motivació i la tipologia o quines possibilitats de resolució tingui, se’n desprenen aprenentatges, consideracions, mesures, orientacions i consells que van més enllà de la qüestió particular.”

Les dades quantitatives exposades i comentades a l'apartat anterior ofereixen una bona fotografia dels temes i casos atesos al llarg de l'any per la síndica. Però, més enllà de les dades, és convenient que en la memòria anual la síndica plantegi recomanacions en línia amb les funcions i atribucions que li atorguen els estatuts de la UdG, recomanacions que, més enllà de la seva vocació d'aconsellar i orientar, ens haurien de permetre, com a comunitat universitària, fer les anàlisis pertinents i unes reflexions útils per al futur i per a l'impuls i millora de bones pràctiques. De cada cas que arriba a la sindicatura, sigui quina en sigui la motivació i la tipologia o quines possibilitats de resolució tingui, se'n desprenen aprenentatges, consideracions, mesures, orientacions i consells que van més enllà de la qüestió particular. En aquest sentit, les reflexions i suggeriments que es formulen en aquest apartat pretenen anar dirigides a la millora de la qualitat universitària, no només en el que podríem considerar el seu sentit més tècnic, sinó en la vessant més humana, ètica i social, que considerem d'interès per al bon funcionament de la institució i per a la protecció dels drets i llibertats de les persones que la integren. Plantegem doncs, finalment, una anàlisi i una valoració qualitativa corresponent a les actuacions de la síndica del 2023 a partir dels aspectes comuns o més transversals detectats:

“...els indesitjats efectes de saturació o dispersió que provoca l’excés d’informació podrien dificultar la comprensió i gestió adequada de la informació que rebem o que tenim disponible.”

- 1. Accés a la informació, gestió de la informació i responsabilitats compartides.** Hem observat que una part important de les queixes i consultes relacionades amb gestions i tràmits acadèmics (avaluació, convocatòries, convalidacions, plans d’estudis...) tenen l’origen –en part o totalment– en la manca d’informació i de coneixement de les normatives; hem de dir que ens consta, pel que hem pogut veure en la majoria d’ocasions, que aquesta mancança es produeix lluny de cap actitud de desídia o manca de voluntat, i pensem que pot ser producte d’un conjunt de circumstàncies. En qualsevol cas, sorprèn i preocupa veure com massa sovint els problemes i conflictes que arriben a la síndica, especialment els de tipus acadèmic o administratiu, són producte del desconeixement de les normatives d’avaluació, matrícula o permanència, fonamentals per al desenvolupament acadèmic dels estudiants i de l’activitat docent. Cal dir també que, en alguns casos, hem pogut apreciar desconeixement o aplicació incorrecta de la normativa d’avaluació per part del professorat (avaluació contínua i avaluació única; recuperacions; percentatge de validesa de les diferents proves...).

Pot sorprendre –i fins i tot pot costar d’entendre– que indiquem com a causa d’aquestes queixes i consultes la manca d’informació, quan precisament en tenim més que mai, ens arriba per molts canals i, aparentment, l’accessibilitat està àmpliament garantida. Ens inclinàriem a suggerir que, paradoxalment, és probable que es produeixi el dèficit, precisament, per l’excés d’informació; els indesitjats efectes de saturació o dispersió que provoca l’excés podrien dificultar la

comprensió i gestió adequada de la informació que rebem o que tenim disponible.

Hem d'insistir, doncs, que des de les instàncies corresponents es tingui especial cura a proporcionar les informacions necessàries per al correcte desenvolupament acadèmic dels membres de la comunitat universitària, de forma adequada i en els moments més oportuns (inici de curs, primers cursos, inici del període d'exàmens...). Caldria revisar, comprovar i contrastar de forma regular com arriba la informació que generem institucionalment en relació amb les normatives i procediments acadèmics (plans d'estudi, normatives de permanència i avaluació, disseny de les assignatures, guies docents...). A la vegada, volem recordar a la població universitària –estudiants, professorat i PTGAS– la necessitat de conèixer i ajudar a difondre els procediments i normatives acadèmiques que els afecten directament; el professorat hauria d'exposar clarament, en el disseny i programació de les assignatures, les normes de funcionament, els requisits i els procediments d'avaluació, d'acord amb la normativa, i de manera inequívoca.

En aquesta mateixa línia de problemes relacionats amb les mancances d'informació, podríem assenyalar alguns casos entre el col·lectiu de professorat que han tingut dificultats o conflictes en els processos de selecció, accés a places o avaluació de la seva activitat docent i de recerca per desconeixement, manca de precisió o ambigüitats en la interpretació i aplicació de les normatives corresponents, mancances que poden ser atribuïdes tant a qui emet la informació com a qui la rep. La recomanació és

“...tan important és que la institució –la Universitat– vetlli perquè la informació arribi a tothom correctament com que les persones que formem part de la comunitat universitària assumim la responsabilitat de conèixer i respectar la normativa acadèmica i administrativa.”

semblant a l'anterior: responsabilitat individual d'informar-se i conèixer, i responsabilitat institucional de transmetre la informació de manera adequada.

En definitiva, tan important és que la institució –la Universitat– vetlli perquè la informació arribi a tothom correctament com que les persones que formem part de la comunitat universitària assumim la responsabilitat de conèixer i respectar la normativa acadèmica i administrativa.

- 2. Noves tecnologies, digitalització i intel·ligència artificial (IA).** En poc temps hem passat de parlar d'implantació de noves tecnologies i digitalització a parlar d'intel·ligència artificial i el seu impacte en la vida acadèmica. Tot i que, fins ara, no hem rebut peticions i queixes expressament centrades en l'aplicació de la IA, sí que podem preveure que en un futur proper poden sorgir casos relacionats d'una manera o altra amb qüestions derivades del seu ús a la universitat, sigui en la docència o en la recerca. Per això, considerem d'especial importància tenir present aquest aspecte en tots els processos que la UdG impulsi. En particular, volem esmentar, com a exemple que així s'ha fet, el model UdG XXI –treballat i debatut al llarg del 2023 i focalitzat a definir un nou model educatiu–, que proposa una sèrie de línies estratègiques i d'acció per donar resposta a nous reptes, entre ells la incorporació de la IA a la vida acadèmica. Cal tenir molt present que el que anomenem IA no passa només pels programes de generació de textos que tant preocupen en l'àmbit docent (metodologies i avaluació). Hi ha moltes altres

“Automatitzar no sempre és garantia de més eficàcia; convé ser molt curosos en la implementació de nous instruments, garantint-ne una difusió correcta i racional, l’adequada formació dels usuaris i un ús que realment contribueixi a millorar l’eficàcia i eficiència en la gestió.”

aplicacions tecnològiques que ben segur s’aniran incorporant per millorar processos, igual que ha passat aquests últims anys amb la incorporació de noves tecnologies i la digitalització en la docència, la recerca i la gestió.

Les iniciatives previstes per a la millora de la gestió acadèmica universitària que comporten posar en marxa nous instruments d’administració electrònica i sistemes automatitzats, amb la legítima i lloable finalitat de millorar la transparència i l’eficiència, haurien de tenir molt present la «fatiga» i la «saturació», afegides a les dificultats d’integració, que la implementació de bona part d’aquests mitjans pot produir en sectors de la comunitat universitària. Automatitzar no sempre és garantia de més eficàcia; convé ser molt curosos en la implementació de nous instruments, garantint-ne una difusió correcta i racional, l’adequada formació dels usuaris i un ús que realment contribueixi a millorar l’eficàcia i eficiència en la gestió.

3. Finalment, voldríem exposar un aspecte que **afecta molt directament la funció i l’activitat de la síndica de la Universitat**. La tendència en la presentació de queixes, consultes i peticions als síndics i síndiques ha anat a la baixa des de fa uns anys, com ja s’ha posat de manifest en memòries anteriors i com es pot observar en l’anàlisi de la progressió de les dades al llarg dels anys. D’entrada, és una molt bona apreciació, ja que és un indicador de com la institució universitària ha anat ampliant i perfeccionant els recursos per atendre en les millors condicions la comunitat

universitària. Aquesta disminució en el nombre de casos atesos per la síndica és compartida, en termes generals, amb el conjunt de sindicatures universitàries i s'explica bàsicament per la implantació que hi ha hagut des de fa uns anys de serveis universitaris que tenen com a missió la garantia i protecció dels drets dels membres de la comunitat universitària. Les anomenades «unitats bàsiques» (igualtat, inclusió i atenció a la diversitat, inspecció de serveis, serveis de salut i acompanyament psicològic i pedagògic, serveis d'orientació professional o la sindicatura/defensoria mateixa) regulades i establertes com a obligatòries a la nova llei d'universitats, es reconeixen i consoliden després d'anys de progressiva implantació i desenvolupament a les universitats en general i a la UdG en particular; el seu funcionament, millorable com tot –òbviament– però essencial i útil, com s'ha pogut comprovar, ha permès donar atenció, serveis, protecció i resoldre dificultats i conflictes que abans anaven directament al síndic.

Però precisament perquè tot és susceptible de millora, com en anteriors memòries del síndic de la UdG, volem remarcar que el nombre de casos atesos podria ser més elevat si la figura de la síndica de la UdG fos més coneguda per part de la comunitat universitària. En aquesta línia, i amb l'objectiu de millorar el grau de coneixement de l'oficina de la síndica, fer-ne una difusió òptima i traslladar la informació de la forma més adequada, ens hem proposat ampliar, refer i optimitzar l'espai web i els canals de comunicació de la sindicatura; durant el primer trimestre del 2024 preveiem tenir els nous formats i recursos en

funcionament, així com fer-ne una difusió idònia.

No vull acabar aquesta memòria del 2023 de la síndica de la UdG sense expressar el meu més sincer agraïment a les persones que s'han adreçat a la sindicatura, per la confiança dipositada; als diferents estaments i persones de la UdG –serveis, unitats, càrrecs unipersonals i col·legiats, equips...– que han col·laborat en el tractament i resolució de les diverses situacions plantejades a la síndica; al personal de la sindicatura, Lluïsa Salas i Rosa Verge, per la seva inestimable contribució al bon funcionament de l'oficina de la síndica; al Consell d'Estudiants, per la relació regular, amable i la seva contribució a la revisió crítica però constructiva; a tots i totes els que heu facilitat la resolució de problemes, conflictes o dubtes... en definitiva, a tots i totes les que treballeu cada dia per garantir el respecte als drets dels membres de la comunitat universitària i per ajudar a exercir-los amb responsabilitat individual i col·lectiva.





Universitat
de Girona

