



Universitat
de Girona

MEMÒRIA 2025

Síndica de la UdG



ÍNDEX

Pàg. 3 | INTRODUCCIÓ

Pàg. 6 | ACTIVITAT INSTITUCIONAL

Pàg. 12 | COMENTARI DE LES DADES

Pàg. 12 | Casos tramitats

Pàg. 12 | Entrades anuals de casos

Pàg. 13 | Entrada mensual de casos

Pàg. 13 | Iniciativa individual / col·lectiva/ ofici

Pàg. 14 | Col·lectiu al qual pertany el peticionari

Pàg. 15 | Casos atesos segons temàtica

Pàg. 16 | Tancament segons interès del peticionari

Pàg. 17 | Activitat generada

Pàg. 18 | CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS GENERALS



INTRODUCCIÓ

“La meua tesi és que una de les funcions més bàsiques de l’ètica en el nostre segle és tractar de restablir la confiança”

Victoria Camps, 2025

La memòria anual de la síndica es presenta en compliment de l’article 120, apartat g) dels Estatuts de la UdG. Aquesta és la quarta memòria que presento, després de ser nomenada pel Consell Social el febrer del 2022. Les dades que s’hi recullen són les actuacions portades a terme durant l’any 2025, accions que, d’acord amb l’article 118.2 dels Estatuts, es regeixen pels principis d’independència, autonomia i confidencialitat. La defensa dels drets i llibertats dels membres de la comunitat universitària, així com l’actuació en tasques de mediació, conciliació i bons oficis, constitueixen el moll de l’os dels compromisos de la síndica per tal de contribuir al bon funcionament de la UdG i millorar la qualitat universitària, una qualitat que hem d’entendre en el sentit més ampli però, molt especialment, des de l’essència humanista que secularment ha guiat la nostra universitat.

Com a prova que la feina dels síndics i síndiques té a veure amb el nucli més essencial dels valors humanístics i ètics, la definició formal de la seva funció no ha canviat gaire al llarg dels anys. Sí que han canviat, afortunadament, l’estatus i el reconeixement jurídic i legal, amb la incorporació de la seva regulació bàsica al text de la Llei Orgànica del Sistema Universitari, fa dos anys i, consegüentment, en els Estatuts de la UdG aprovats el juliol del 2025. En qualsevol cas, els textos legals, tot i haver enfortit i consolidat les sindicatures universitàries, recullen i reiteren el que les ha definit sempre, una i altra vegada, amb matisos mínims.

La confiança que dipositen en el síndic o síndica les persones que s'hi dirigeixen es veurà sempre corresposta per la disposició a l'acollida i l'acompanyament, per fer possible que el dret faci justícia, que el poder s'exerceixi des de la raó i no des de la força, que la burocràcia i la tecnologia estiguin al servei de les persones i no a la inversa. La influència de les síndiques i síndics universitaris, que no la capacitat executiva, passa per promoure, a partir de l'argumentació, la ponderació i la cerca de l'equilibri en la interpretació justa de la norma, respostes adequades que garanteixin els drets i llibertats de tota la comunitat universitària.

Se'ns plantegen grans incògnites sobre el progrés i ús de la intel·ligència artificial, amenaces i lluites de poder geopolític, difícils equilibris a escala mundial entre poders públics i privats, l'evident monitoratge tecnològic de les nostres vides per a qüestions que ens són ben útils, com ara garantir la salut o facilitar la mobilitat, però que alhora ens generen molts dubtes sobre les garanties de drets i llibertats i, per tant, sobre el futur de la democràcia.

Caldrà fer una bona anàlisi i una acurada reflexió per saber quins problemes tenim i on són, no només per saber on posem el focus sinó també per fer-ho amb mirada llarga i profunda. Això comporta superar retòriques obsoletes, ser capaços de fer autocrítica i assumir compromisos sòlids i, si pot ser, majoritàriament compartits.

Josep Pallach, polític i pedagog, professor universitari a Girona abans de la creació de la UdG, afirmava el 1975, en el seu llibre *Democràcia, per fer què?* que la condició humana no pot ser esclava del progrés i necessita construir un sistema de valors i creences socials i comunitàries. El concepte d'educabilitat de Pallach ens serveix per entendre com van de plegades "educació i democràcia". Per Pallach, educabilitat es refereix a la confiança en la capacitat dels humans de raonar, jutjar, entendre i exercir la bondat i la justícia pel bé comú. I això només passa en els sistemes democràtics, enfront dels règims autoritaris. En democràcia, resoldre els problemes, les incògnites, les incerteses, fer front a les amenaces, requereix no només que els ciutadans els vulguin resoldre i afrontar, que tinguin interès, motivació pels afers públics, que hi vulguin participar, sinó també que els puguin entendre. La formació de ciutadans lliures, reflexius i crítics és imprescindible per construir la democràcia.

Aixequem, doncs, el peu de l'accelerador, valorem quins canvis s'han produït, quins problemes s'han generat, quins reptes tenim pendents. No es tracta tant de fer més lleis i nous marcs normatius sinó de crear un clima que recuperi la confiança, les confiançaes. El gran repte és enfortir la confiança, des de la crítica o des de l'evidència del greuge i la injustícia, per proposar mesures de millora, de revisió, de reparació, passant dels arguments als fets, de les paraules als fets, fent que les coses passin; que els valors siguin quelcom més que idees abstractes, que els compromisos siguin sòlids i majoritàriament compartits en benefici del bé comú, per obrir espais de convivència, concòrdia i confiança, indispensables per a la garantia dels valors democràtics.

Montserrat Palma Muñoz
Síndica de la UdG – Març 2026



ACTIVITAT INSTITUCIONAL



TREBALL EN XARXA DE LES SINDICATURES UNIVERSITÀRIES

Com ja és habitual, en el marc de les xarxes de sindicatures universitàries, ja sigui en l'àmbit estatal, amb la Conferència Estatal de Defensorías Universitarias, o en el propi de les universitats catalanes, amb el Fòrum SIUCAT - Sindicatures de greuges de les universitats de Catalunya i el Fòrum de Sindicatures de Greuges de la Xarxa Vives, com a síndica de la UdG he participat al llarg de l'any en les activitats de caràcter institucional, col·laboratiu i formatiu. Des de les sindicatures sempre s'ha considerat d'especial rellevància aquest treball en xarxa, ja que contribueix de manera molt significativa a la millora i a l'augment de l'eficàcia de les tasques i funcions que portem a terme en cada una de les sindicatures.

- **Fòrum SIUCAT - Sindicatures de greuges de les universitats de Catalunya**

El 13 de novembre de 2024, coincidint amb la celebració dels 30 anys de la sindicatura de la UdG, els síndics i síndiques de les universitats de Catalunya vam signar un protocol de creació formal d'un espai de col·laboració i treball conjunt per compartir informació i bones pràctiques.

El Fòrum SIUCAT està format per les dotze sindicatures de greuges de les universitats públiques i privades de Catalunya. Ens trobem periòdicament per tractar temes d'interès comú; habitualment es mantenen contactes i intercanvis que ajuden a millorar i resoldre el tractament de les temàtiques pròpies de les sindicatures.

Durant l'any 2025, en el marc del Fòrum SIUCAT, he participat en tres reunions de treball, una presencial i dues virtuals, en què s'han tractat

temes relacionats amb l'elaboració dels protocols de col·laboració de les sindicatures universitàries amb el Síndic de Greuges de Catalunya, amb el reconeixement d'estudis realitzats a l'estranger o amb les dificultats per a l'expedició de títols de grau i màster als estudiants acollits en el programa Universitats Refugi, entre altres.

El 19 de març del 2025, alguns membres del SIUCAT van participar en la jornada "El sistema universitari català davant emergències i situacions de violacions dels drets humans en països del Sud Global o en conflicte: corredors humanitaris", celebrada a la Universitat de Barcelona i organitzada pel Projecte UNIACT, per presentar les accions que havíem portat a terme sobre aquest tema.

El 21 de març vaig assistir a la celebració del 30è aniversari de la Sindicatura de Greuges de la Universitat Politècnica de Catalunya.

- **Fòrum de Sindicatures de Greuges de la Xarxa Vives**

La trobada anual del 2025 del Fòrum de Sindicatures de Greuges de la Xarxa Vives va tenir lloc a la Universitat de València el 10 i 11 de juliol. Enguany el tema de treball va ser la transparència, publicitat i protecció de dades a les universitats.

- **CEDU – Conferència Estatal de Defensorías Universitarias**

La CEDU és la Conferència Estatal de Defensorías Universitarias, de la qual formen part la majoria de sindicatures de les universitats públiques i privades.

Es fan dos tipus de trobades anuals, la jornada tècnica i la trobada i assemblea anual. La jornada tècnica sol ser d'un dia, hi participen els defensors i defensores conjuntament amb el personal tècnic i de suport i es treballa sobre un o dos temes molt concrets. Les trobades duren dos dies i mig, i s'hi tracten diferents temes d'interès amb ponències, tallers i taules rodones, i es reuneix també

l'assemblea anual de la CEDU. Durant l'any 2025 les activitats de la CEDU han estat:

- Jornada tècnica a la Universitat de Valladolid el 8 de maig, amb els temes: “Els discursos d’odi a les universitats” i “Els perfils del suport administratiu a les defensories”.
- Trobada i assemblea general de la CEDU a la Universitat de La Rioja entre els dies 15 i 17 d’octubre. Els principals temes treballats enguany van ser: escolta activa i empatia, protocols de prevenció i actuació contra l’assetjament sexual a les universitats, adaptacions curriculars per a estudiants amb diversitat funcional. A la trobada es van presentar també els resultats de dos grups de treball que han estat funcionant durant tot l’any sobre avaluació i inclusió, respectivament.

Com a membre de la Comissió Executiva de la CEDU, vocal responsable de Relacions Institucionals i Xarxes Territorials, he participat en les següents activitats durant l’any 2025:

- Reunions de la comissió executiva: diverses reunions virtuals i quatre de presencials, una de les quals es va celebrar a la Universitat de Girona el 4 d’abril.
- Participació en el grup de treball que ha elaborat un informe/dossier que recull l’activitat agrupada de les sindicatures i defensories de la CEDU. L’elaboració d’aquest treball té com a objectiu construir una metodologia sistematitzada per recopilar, analitzar i valorar l’activitat de les sindicatures. La pretensió és facilitar l’intercanvi d’informació, compartir reflexions i ajudar a identificar els problemes més rellevants de les institucions universitàries per contribuir a la millora de la qualitat institucional i a la presa de decisions que permetin corregir dèficits estructurals.
- Participació en les reunions amb la presidència de la CRUE i amb el secretari general d’Universitats del Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats.



▪ **Síndic de Greuges de Catalunya**

Pel que fa a la relació amb el Síndic de Greuges de Catalunya, el 2 d'abril de 2025 vam signar el Protocol de col·laboració entre aquesta institució i la Sindicatura de la UdG, des de la més absoluta independència en el funcionament i àmbits d'actuació però amb la voluntat de compartir reflexions i temes de treball així com facilitar vies de cooperació. Aquest protocol substitueix el conveni que s'havia signat el 2008 i actualitza el termes de l'acord al marc legal vigent.

El 15 de setembre vaig participar en la Jornada sobre Justícia Restaurativa, organitzada conjuntament pel Síndic de Greuges de Catalunya i el Grup Europeu de Magistrats per a la Mediació d'Espanya (GEMME España).

NOVETATS AMB L'APROVACIÓ DELS ESTATUTS DE LA UdG

Al juliol del 2025 es van aprovar els nous Estatuts de la UdG, que incorporen en els articles 118, 119 i 120 les disposicions que regulen la figura del síndic o síndica de la UdG. Aquests nous estatuts mantenen l'essència original de la figura del síndic o síndica, però hi ha algunes diferències a destacar:

Article 118. Definició

1. La síndica o síndic de la Universitat de Girona és l'òrgan unipersonal encarregat de vetllar pel respecte dels drets i les llibertats de l'estudiantat, del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis davant de les actuacions dels diferents **òrgans, estructures, entitats, serveis, àrees d'estudi, fundacions i altres persones jurídiques en les quals participi la Universitat de Girona.**

Es matisa i precisa què entenem per òrgans i serveis universitaris davant dels quals es pot produir la intervenció de la sindicatura.

S'especifica amb més precisió quins són els àmbits d'actuació de la sindicatura.

Article 119. Elecció i nomenament

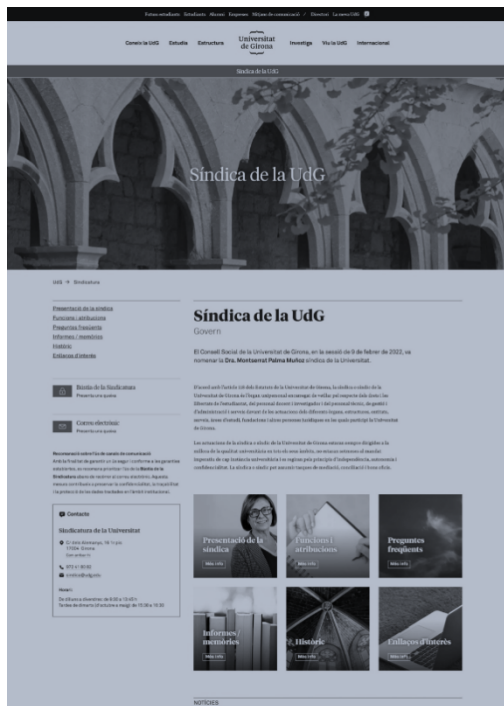
1. La síndica o síndic de la Universitat de Girona és **elegit pel Claustre**, a proposta de la rectora o rector i escoltat el Consell de Govern, per una majoria de tres cinquenes parts dels membres claustrals presents a la sessió, entre persones de prestigi reconegut, pertanyents o no a la comunitat universitària.
2. La durada del mandat de la síndica o síndic de la Universitat de Girona és de **sis anys improrrogables i no renovables**.

En la regulació del sistema d'elecció hi ha un canvi important i és que, per mandat de la llei orgànica del sistema universitari, s'estableix que el síndic o síndica serà elegit pel Claustre i, com tots els òrgans unipersonals, per un període de sis anys improrrogables i no renovables.

Article 120. Competències

- f) Presentar **un informe**, com a mínim biennalment, davant el Claustre Universitari i el Consell Social sobre les competències que li són pròpies.
- g) Proposar el seu **reglament de funcionament**, que haurà de ser aprovat pel Consell de Govern.

De les competències que es mantenen cal destacar, pel seu objectiu de retiment de comptes i transparència, la presentació d'un informe al Claustre i al Consell Social com a mínim cada dos anys i l'elaboració de la memòria anual. En el marc del desenvolupament estatutari que ja ha iniciat la Universitat de Girona, caldrà, seguint el calendari que estableixi la Secretaria General, elaborar el reglament de funcionament de la sindicatura.



INFRAESTRUCTURA I FUNCIONAMENT DE LA SINDICATURA

Des de la sindicatura treballem de manera constant per reforçar la nostra infraestructura i dotar-nos de les eines i instruments més funcionals possibles, amb l'objectiu d'exercir les nostres funcions de la manera més sòlida, eficient i útil per a tothom.

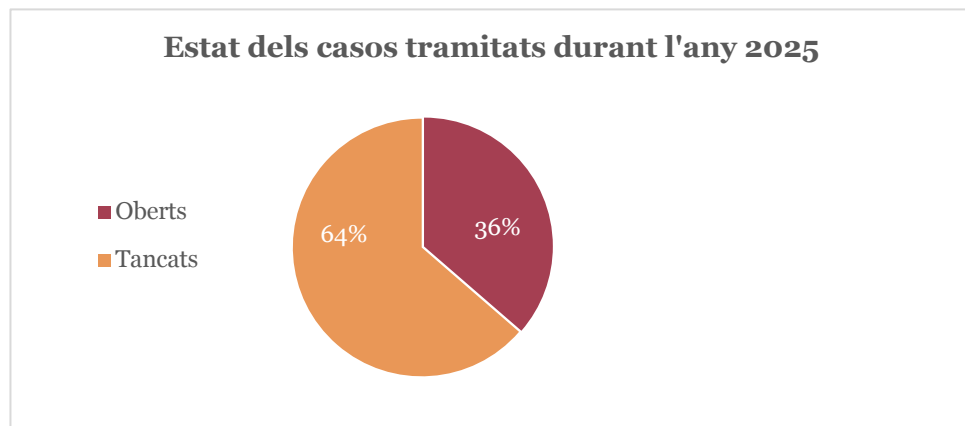
En els darrers dos anys hem renovat el disseny de la memòria i hi hem incorporat un nou format, buscant que esdevingui un document realment eficaç i útil, tant pel que fa al contingut com a la presentació.

També hem introduït millores a la pàgina web, amb un format més actual i accessible perquè qui la consulti hi trobi la informació necessària amb comoditat, així com un espai dinàmic, intuïtiu i eficaç per realitzar les gestions pertinents. Alhora, hem treballat per donar més visibilitat a la figura de la síndica i facilitar l'accés a tota la informació necessària perquè qualsevol persona que necessiti adreçar-se a la sindicatura ho pugui fer amb facilitat i amb totes les garanties.

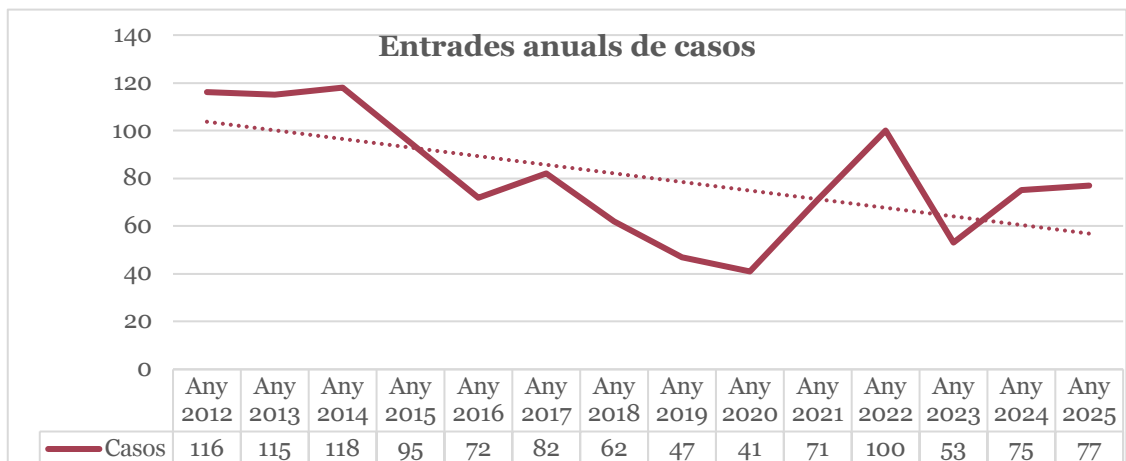
Finalment, hem incorporat la bústia de la síndica com a nou canal d'interlocució. Fins ara, la comunitat universitària es comunicava amb la sindicatura principalment per correu electrònic, telèfon o correu postal o de manera presencial. Aquest nou canal ha aportat més fluïdesa i, en particular, permet garantir l'anonimat de les persones que presenten una queixa.

COMENTARI DE LES DADES

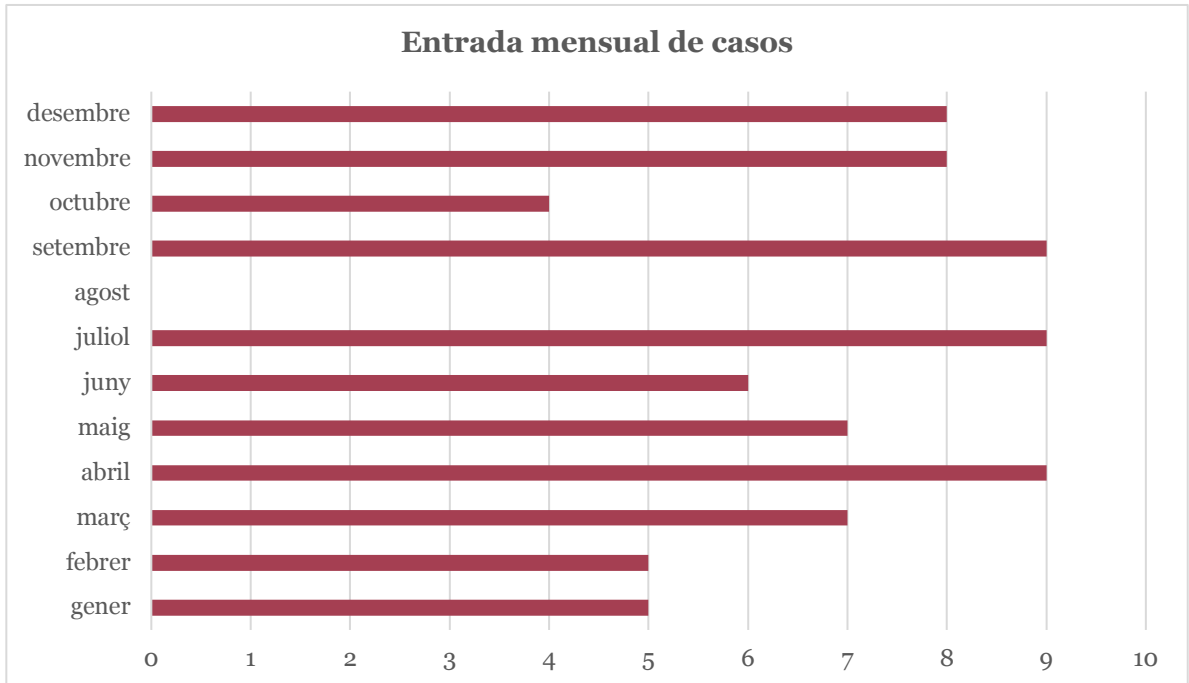
El **nombre total de casos presentats i atesos** per la síndica l'any 2025 ha estat de **77**, dels quals 49 s'han pogut tancar abans de final d'any i 28 es mantenen oberts a l'inici del 2026.



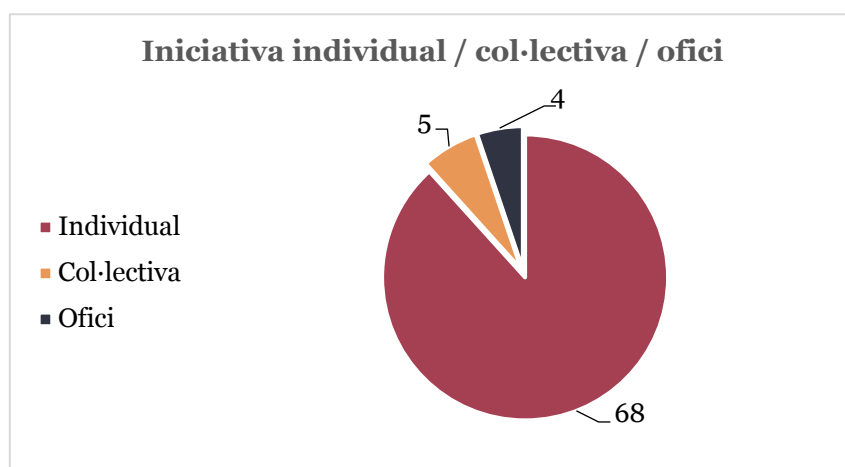
Globalment, les xifres són superiors a les del 2020 (41 casos) i 2023 (53 casos) i similars a les de 2021 (71 casos). Cal recordar que l'augment de casos del 2021 (71 casos) i, especialment, el 2022 (100 casos) es va produir per les queixes i peticions rebudes en relació amb el procés de preinscripció, assignacions, reassignacions i matrícula als estudis de Medicina. Al 2024 (75 casos) es va observar una tendència a l'alça en el nombre de casos, i amb l'increment d'enguany podríem dir que, a poc a poc, l'activitat de la sindicatura és similar a l'època d'abans de la pandèmia.



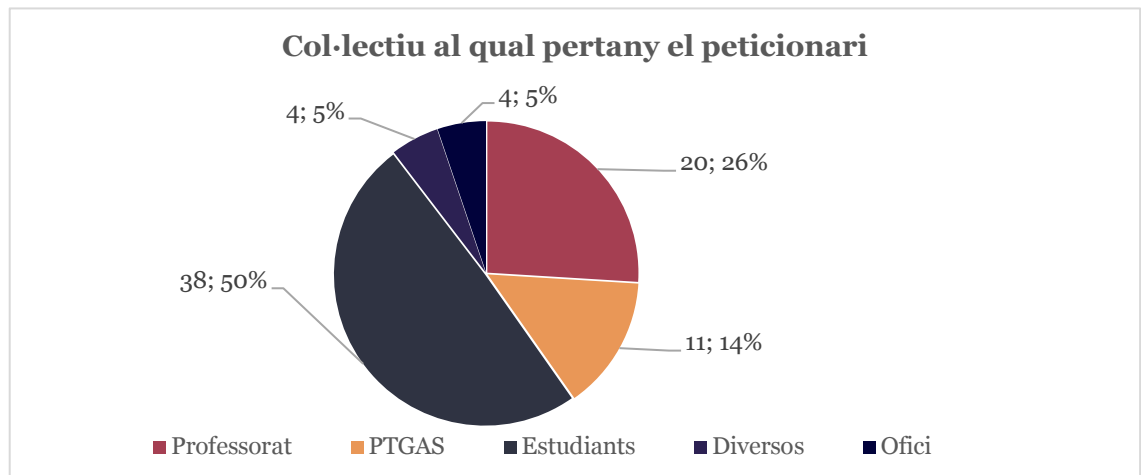
Els 77 casos tramitats s'han distribuït de forma molt regular al llarg de l'any, amb valors que oscil·len entre 4 i 9 casos mensuals. Es veu una acumulació de casos més elevada els mesos d'abril, juliol i setembre (9 casos), març i maig (7 casos) i novembre i desembre (8 casos). Així doncs, 8 mesos mostren una elevada activitat, mentre que els mesos de gener, febrer, juny i octubre presenten una activitat més moderada.



La majoria dels casos que hem atès són **individuals**, però cinc han estat d'iniciativa **col·lectiva**, plantejats per petits grups de persones. Hem iniciat quatre **actuacions d'ofici** relacionades amb el reconeixement de la docència impartida fora de la Unió Europea, el funcionament del servei d'allotjament, l'ús del català en la difusió d'oferta formativa no reglada i els drets dels investigadors en formació sobre l'explotació dels resultats de la recerca.

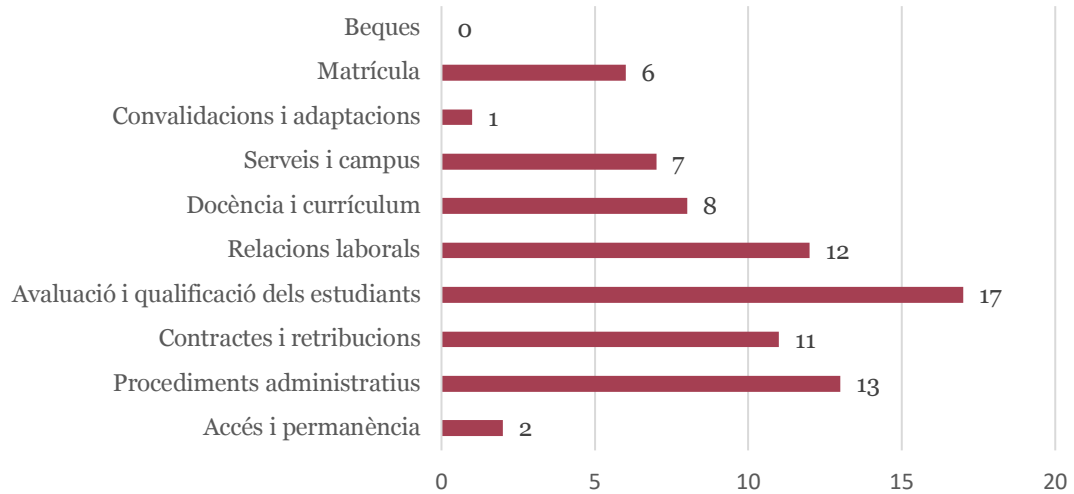


El **col·lectiu** d'on provenen més iniciatives continua sent l'estudiantat, amb la meitat dels casos (38); d'aquests, 24 són d'estudiants de grau, 6 de màster, 5 de postgrau o cursos d'especialització i 3 de doctorat; el PDI ha generat enguany 20 casos, una xifra similar a la d'anys anteriors, i el PTGAS, 11 casos. Com a externs, hem admès a tràmit 4 casos que han estat presentats per persones que en principi eren externes a la UdG, però formaven part d'un procés de selecció o d'algun procés d'accés a la UdG.

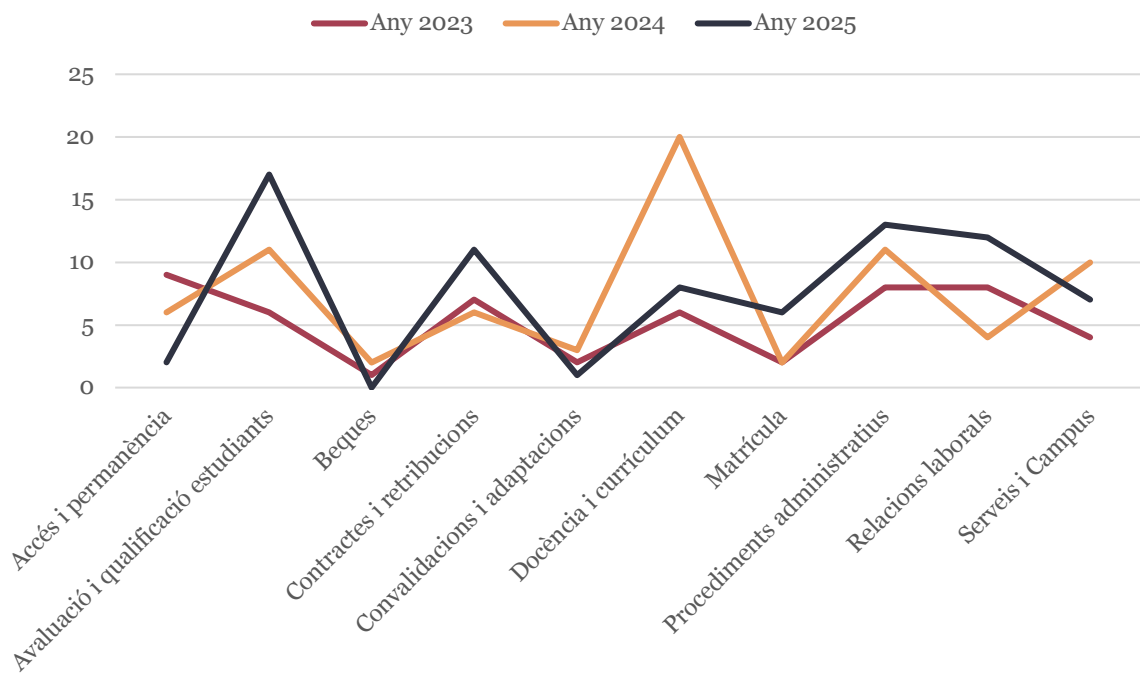


Des del **punt de vista dels temes plantejats**, destaquem que han augmentat els casos en relació amb l'avaluació i qualificació dels estudiants. Aquest augment ha vingut donat quasi sempre per la interpretació o aplicació de la normativa que afecta aquest procediment (recuperacions, calendaris i terminis, revisions d'exàmens, reclamacions de qualificacions finals). Cal esmentar que han disminuït notablement els casos d'accés i permanència, així com els de docència i currículum, respecte als anys 2023 i 2024; en aquests anys es van atendre un nombre important de casos individuals vinculats a les queixes en el sistema d'accés als estudis de Medicina, així com alguna problemàtica concreta entorn de la supressió d'un màster, que també va generar un volum important de casos. Pel que fa als col·lectius del PTGAS i el PDI, s'observa un repunt en la categoria de "relacions laborals" que han passat de 8 al 2023 i 4 al 2024 a 12 al 2025, tots ells tractats amb la màxima confidencialitat i cura, com requereix el tema. Els casos relacionats amb la sol·licitud i obtenció de beques, tot i no registrar cap cas aquest any, no varia significativament de les dades presentades els anys 2023 (un cas) i 2024 (dos casos).

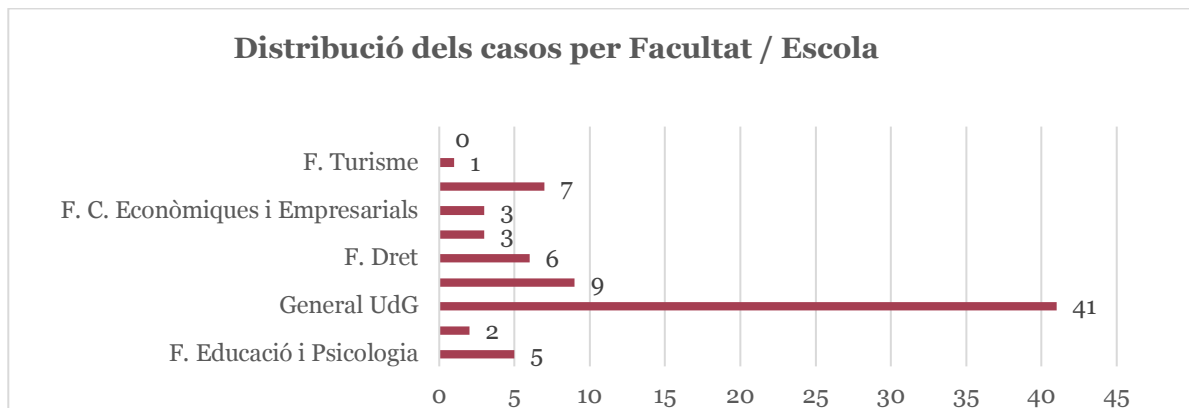
Casos atesos segons temàtica



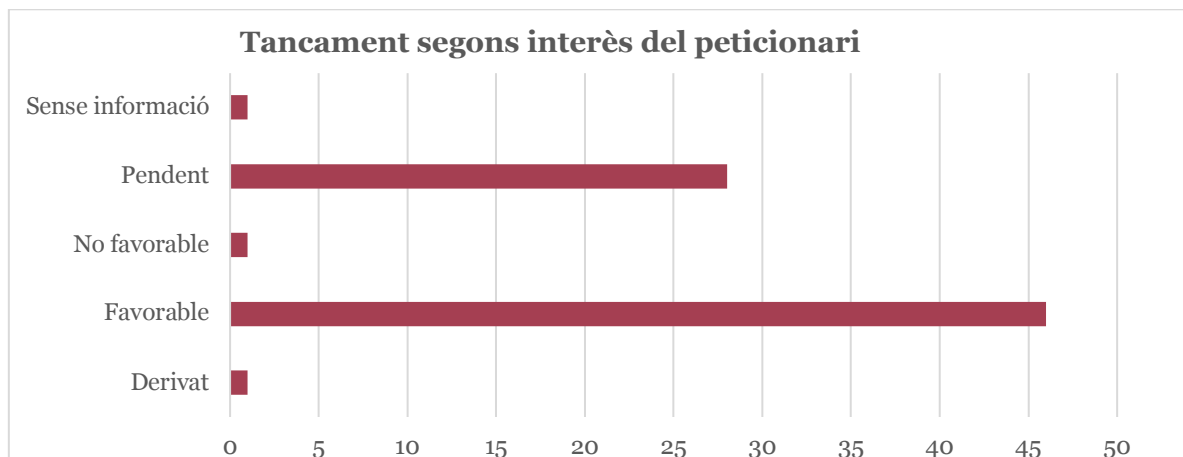
Casos atesos segons temàtica: comparació anys 2023-2024-2025



En la distribució per **centres** dels casos atesos, cal esmentar que en la categoria anomenada General UdG s'inclouen els casos que no es poden ubicar en una facultat concreta (per exemple doctorat, externs, processos de selecció de personal, serveis centrals, fundació, etc.), i és, lògicament, la més nombrosa. Tot i que la dimensió de les xifres no permet fer comparacions ajustades, la Facultat de Lletres seguida de l'Escola Politècnica Superior, la Facultat de Dret i la Facultat d'Educació i Psicologia han presentat enguany el nombre més significatiu de casos.



Pel que fa al tancament dels casos segons l'expectativa i l'interès manifestat per les persones que fan les peticions a la sindicatura, el resultat continua essent força positiu, ja que 46 casos han trobat solució favorable i un ha resultat desfavorable a l'expectativa de la persona afectada.

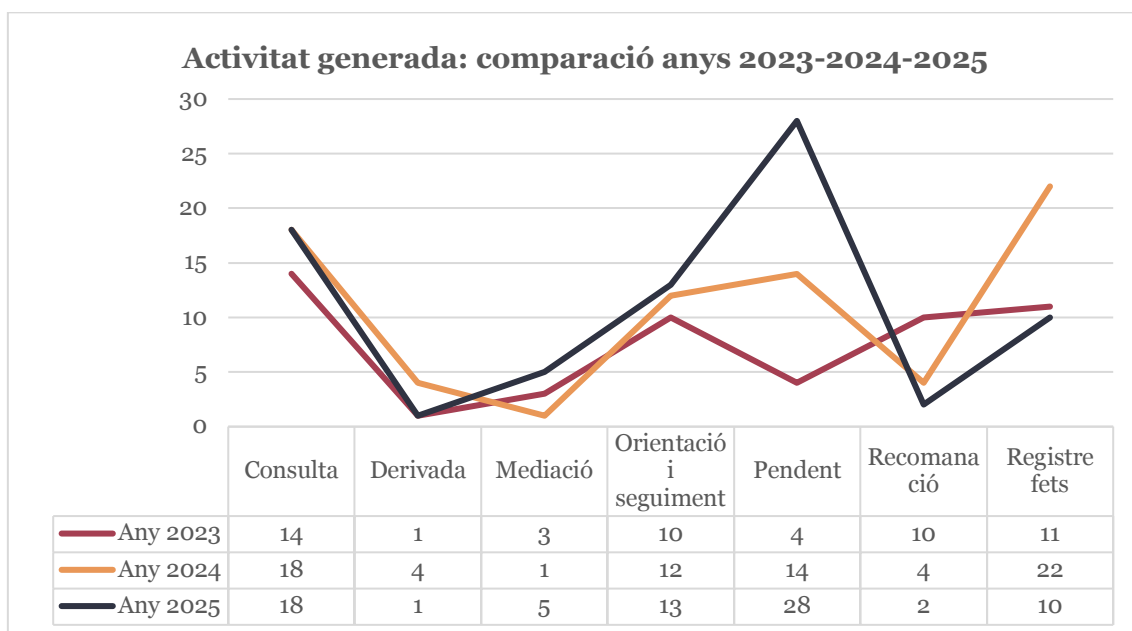
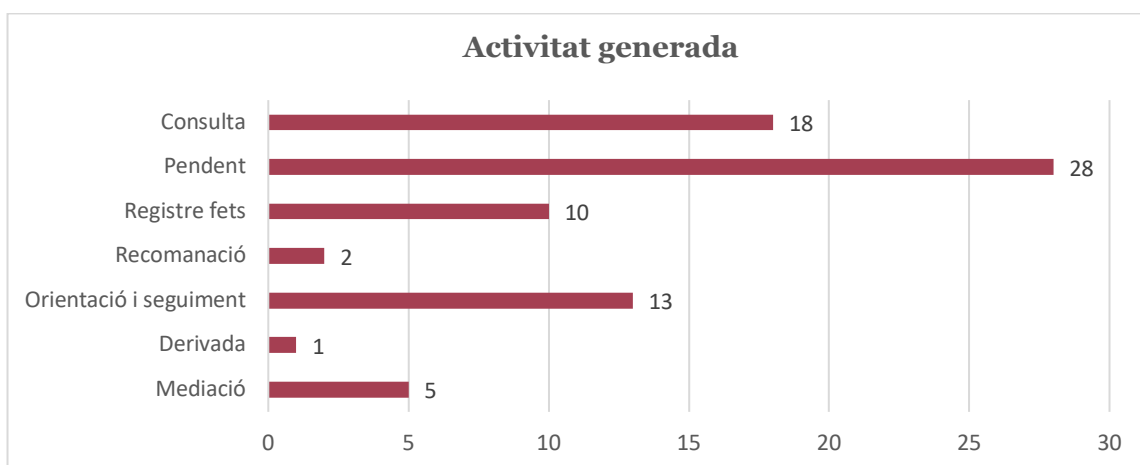


Favorable: quan el greuge presentat s'ha resolt favorablement als interessos de la persona.

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

Entre els casos favorables, 17 persones han rebut informació i consell (amb la consideració de positiva i útil) i 10 han demanat només que es registressin els fets, sense més pretensió que de deixar constància d'alguna situació o disfunció que els ha molestat.

Pel que fa a l'**activitat generada**, la major part de casos atesos es poden considerar consultes (18); la resta serien orientacions i seguiment (13), registre de fets (10) i recomanacions (2). Els casos que han comportat intervenir mitjançant una mediació per part de la síndica han estat 5, i un cas s'ha derivat a altres instàncies dins de la universitat. Amb els que han generat una recomanació explícita i formal, ens hem dirigit expressament a alguna instància, autoritat acadèmica o servei de la UdG per requerir que es requerissin mesures concretes, mentre que les accions d'orientació i seguiment sovint impliquen l'acompanyament de la persona en la resolució del seu problema, tot i que sovint comporten orientacions o recomanacions formulades per escrit o oralment, de manera menys formal, a les instàncies competents o amb poder executiu per resoldre la situació plantejada.





CONSIDERACIONS I RECOMANACIONS GENERALES

“...les universitats s’han dotat en els últims anys de nous instruments i canals específics per a la resolució de problemes i conflictes o per a la recollida de queixes i denúncies...”

Un cop exposades les informacions més rellevants i les dades de l’activitat realitzada per la sindicatura, la memòria conclou amb un últim apartat en què es destaquen les recomanacions generals i les consideracions o reflexions que se’n desprenen.

De les dades exposades i analitzades en aquesta memòria, així com de les memòries anteriors, podem deduir que el nombre de casos atesos a la sindicatura s’ha estabilitzat en els últims deu anys. La perspectiva històrica de l’anàlisi de les dades ens mostra que la tendència del nombre de queixes rebudes és a la baixa, amb algunes oscil·lacions intermèdies per qüestions circumstancials que en cada memòria anual hem esmentat, i amb un lleuger increment els últims dos anys. Les causes que podrien explicar aquesta tendència a la baixa, per altra banda comuna a totes les sindicatures universitàries, són bàsicament de dos tipus.

Per una banda, les universitats s’han dotat en els últims anys de nous instruments i canals específics per a la resolució de problemes i conflictes o per a la recollida de queixes i denúncies, com els canals d’informació i comunicació, la comissió de convivència, la comissió antifrau, les unitats d’igualtat i d’atenció a la diversitat o les oficines de salut laboral, entre altres. Aquesta incorporació de noves vies per a la resolució de problemes i conflictes ha comportat una millora substancial en el bon funcionament de les universitats pel que fa a la protecció de drets i llibertats. No obstant aquesta lectura positiva, i precisament per la proliferació de

“...la col·laboració i cooperació de les parts implicades, ha de conduir necessàriament a una millor atenció i resolució de les problemàtiques que es plantegin...”

nous canals, s’han posat de manifest algunes dificultats de funcionament en els circuits de tramitació de queixes, reclamacions, denúncies o consultes que requereixen, com ja hem començat a fer, un esforç suplementari de comunicació i coordinació entre els diversos agents de la universitat, a fi de proporcionar la màxima claredat i facilitat d’accés a les persones que necessiten fer ús de qualsevol d’aquests canals. Hauríem d’evitar que les persones que necessiten interposar una queixa o volen fer una consulta, davant el dubte, es dirigeixin simultàniament a diferents instàncies, inclosa la sùndica. Així mateix, sempre que sigui possible, s’hauria d’intentar resoldre el problema, el conflicte o la consulta en l’àmbit més proper o més adient per atendre el tema en qüestió. Amb tota seguretat hi haurà interseccions i no les hauríem de considerar negatives; són naturals i la seva bona gestió, basada en la col·laboració i cooperació de les parts implicades, ha de conduir necessàriament a una millor atenció i resolució de les problemàtiques que es plantegin, però s’han d’evitar les duplicitats i els encavallaments així com la profusió inoperant d’actuacions de diferents òrgans, serveis o unitats, preservant en qualsevol cas la confidencialitat i reserva pròpia d’aquestes instàncies.

Per altra banda, malgrat els esforços realitzats des de la universitat i la mateixa sindicatura per donar a conèixer la figura del sùndic o sùndica de la UdG, encara existeix un important desconeixement en tots els sectors. L’elaboració del reglament de la sindicatura, que hem d’abordar en els propers mesos, serà una bona ocasió per a difondre millor les tasques pròpies de la sindicatura i augmentar, així, el coneixement de la figura del sùndic o sùndica de la universitat.

També, de l’anàlisi dels casos tramitats durant l’any 2025, podem observar, com ja ha passat en anys anteriors, algunes tendències generals o transversals,

recurrents i, en certa manera, comunes a un bon nombre dels casos presentats.

Pel que fa a temàtiques de perfil més acadèmic que arriben a la sindicatura, sigui en forma de consulta o queixa, és freqüent observar la manca de coneixement dels procediments o de les normatives que regeixen la vida acadèmica i administrativa de la universitat. Enguany hem fet una recomanació formal, escrita i fonamentada, dirigida a diferents autoritats acadèmiques, sobre les recuperacions, revisions i reclamacions en el procés d'avaluació i qualificació de l'estudiantat. En relació amb els processos d'avaluació i qualificació, molt sovint hem de recordar, tant al professorat com a l'estudiantat i el PTGAS, la importància de conèixer i complir la normativa vigent (disseny d'assignatures, terminis per publicar notes, nombre i gestió de convocatòries, gestió de reclamacions de les qualificacions finals, etc.). El desconeixement o incompliment d'aquestes normatives, més enllà de l'estricta i necessari respecte als drets que atorguen, poden generar confusió o manca de claredat i, consegüentment, situacions injustes incompatibles amb les bones pràctiques per a l'òptim desenvolupament de l'activitat acadèmica. Per això, un any més cal reiterar la necessitat d'assegurar, per totes les parts, el coneixement i aplicació correcta de la normativa dels processos d'avaluació.

“... cal reiterar la necessitat d'assegurar, per totes les parts, el coneixement i aplicació correcta de la normativa dels processos d'avaluació.”

Un altre tema sobre el qual hem iniciat un procés d'anàlisi i valoració, compartit amb les sindicatures de les altres universitats catalanes, ja que és d'interès comú i transcendeix l'àmbit competencial de la universitat, té a veure amb la normativa de reconeixement dels trams de docència, recerca i gestió del professorat. Els canvis experimentats per les nostres universitats, tant en el funcionament i dinàmiques de la docència, la recerca i la gestió com en l'accés i promoció a la carrera acadèmica i, consegüentment, en l'estructura de plantilles de PDI, han fet aparèixer disfuncions, dificultats i possibles inequitats. Normatives elaborades fa molts

anys, en un context universitari diferent de l'actual, han de respondre a noves situacions i es poden produir efectes negatius en la seva aplicació. Alguns dels temes detectats, i que pensem que han de ser objecte d'anàlisi són el reconeixement de la docència impartida en altres països, els efectes de l'assoliment màxim dels trams de docència i recerca, el reconeixement i acreditació dels mèrits de recerca i docència per a professorat a temps parcial o de noves figures que s'incorporen a la carrera acadèmica a través de programes específics, com ara el Ramón y Cajal, entre altres.

Pel que fa a temes de perfil administratiu i de tramitació de procediments interns, ens preocupa el compliment de terminis i les dificultats operatives dels instruments digitals. Alguns casos que arriben a la sindicatura per disconformitat en com s'ha tramitat algun tema, tenen l'arrel del problema plantejat en l'absència de resposta en els terminis establerts. Els retards a emetre una resposta a les sol·licituds i recursos, com per exemple en un expedient de convalidació o en una reclamació d'un concurs de PDI o PTGAS, a més d'incomplir la normativa, poden generar perjudicis a les persones afectades, ja siguin de caràcter personal, acadèmic o professional.

Finalment, pel que fa a les dificultats operatives dels instruments digitals ens referim, sobretot, a les aplicacions que han passat a formar part de la quotidianitat en la majoria de gestions administratives a la universitat. S'han incorporat per facilitar l'operativitat de tot tipus de tràmits que tenen a veure amb la docència, la recerca i la gestió administrativa, però presenten, com és normal en tot procés d'implantació, algunes imperfeccions que afecten les persones que n'han de fer ús. Sempre que detectem algun d'aquests inconvenients, des de la sindicatura ho fem saber als responsables corresponents i han estat objecte de recomanacions puntuals dirigides als destinataris pertinents en cada cas. Enguany, hem fet una recomanació

formal per modificar el sistema de votació electrònica en la concessió de la distinció *cum laude* en les tesis doctorals, per facilitar i garantir la doble verificació en l'emissió del vot que s'aplica a totes les votacions electròniques.

I per acabar aquesta memòria de la síndica del 2025, una última consideració que té dos pilars: l'agraïment a les persones i la confiança en les persones. Vull expressar, un any més, el meu agraïment més sincer a la Lluïsa Salas, responsable del suport administratiu a la sindicatura i a totes les persones de la comunitat universitària de la UdG que, des dels serveis, unitats o càrrecs unipersonals i col·legiats, han atès amb amabilitat, professionalitat i diligència les peticions i recomanacions de la síndica, col·laborant en el tractament i resolució de queixes, consultes i orientacions i en la resolució de problemes i conflictes plantejats.

Iniciàvem aquesta memòria amb una citació de Victoria Camps sobre la confiança i la necessitat de restablir-la des de l'ètica. Acabem amb una reflexió complementària de la mateixa autora que il·lustra —almenys aquesta és la intenció— la voluntat, els objectius i les accions de la síndica exposades en aquesta memòria.

“Només amb més regulació no canvien els costums (...). Només quan els marcs mentals es transformen es produeix el canvi cap a millor. Una reflexió ètica profunda i compartida és imprescindible per activar les voluntats amb vista a recuperar una societat més confiada.”





Universitat
de Girona

