

# **DEFENSOR UNIVERSITARIO**

# Informe al Claustro Universitario Curso 2008-2009

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ



# **INFORME AL CLAUSTRO UNIVERSITARIO. 2008-2009**

- I. PRESENTACIÓN
- II. PLANTEAMIENTO GENERAL
- **III. INTERVENCIONES DURANTE EL CURSO 2008-2009** 
  - III.1. ALUMNOS
    - III.1. 1. Consultas
    - III.1. 2. Quejas
    - III.1. 3. Mediaciones
    - III.1. 4. Asesoramiento

# III.2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

- III.2.1. Consultas
- III.2.2. Quejas
- III.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
- **IV. REFLEXIONES GENERALES**
- V. ANEXO I. REGLAMENTO DE LA OFICINA DEL DEFENSOR
- VI. ANEXO II. MESAS DE TRABAJO



#### **INFORME AL CLAUSTRO UNIVERSITARIO. 2008-2009**

# I. PRESENTACIÓN

Otro año más, cumpliendo con el artículo 133 de nuestro Estatuto, presentamos la Memoria, esta vez del curso académico 2008/2009, con el fin no sólo de cumplir con lo preceptuado, sino para ofrecer al Claustro, al Consejo de Gobierno y en definitiva a toda la Comunidad Universitaria la exposición general de las cuestiones que se suscitan en esta oficina.

La figura del Defensor Universitario fue introducida formalmente en 2001 con la Ley Orgánica de Universidades (LOU), en su disposición adicional decimocuarta con la que se pretende "velar por el respeto y las libertades de profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios".

Según esta disposición, les corresponde a las Universidades establecer en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario, "cuyas actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía".

Puede decirse que la figura del Defensor representa un excelente observatorio de la realidad de cada universidad, puesto que recibe información vertical de todos los niveles que componen la Comunidad Universitaria y de las relaciones que se establecen entre ellos; horizontal, puesto que trata de posibles problemas o conflictos entre miembros que pertenecen al mismo nivel; detecta problemas, ya que los casos singulares que llegan a las oficinas del Defensor pueden permitir la identificación de disfunciones o problemas más amplios o más generales; y, por último, se caracteriza por la capacidad que la mayoría de Defensores Universitarios tiene para actuar de oficio sin que sea



necesario hacerlo a instancia de parte para iniciar una intervención que permita solucionar problemas o mejorar la calidad del funcionamiento universitario.

Además, entendemos que la figura del Defensor cuenta con una triple perspectiva:

- Campus: posee información y conocimiento de los asuntos que afectan a su Universidad en particular y a los diferentes Centros que la constituyen.
- Autonómica: las relaciones entre los Defensores Universitarios de cada Comunidad Autónoma les permite conocer y compartir los asuntos que les afectan a este nivel.
- Estatal: la comunicación constante a través de las listas de correo electrónico y las informaciones que responden a consultas colectivas, así como los Encuentros Estatales anuales, permiten también conocer y compartir las buenas prácticas además de analizar los problemas y asuntos que afectan a nivel general.

De lo anteriormente comentado y sobre todo de la experiencia acumulada en estos años de actividad mantenida en la Oficina del Defensor, la cual ha podido entender y tramitar más de 800 casos, se pueden deducir las tres principales características de la figura:

Independencia ---- Credibilidad ---- Confianza

Es verdad que, cuando hay dos asuntos contrapuestos que chocan frontalmente en su resolución final, puede haber conflicto. Quién acude a la Oficina del Defensor con planteamientos lógicos, honestos y bien argumentados, entiende y confía en que la resolución final que adopte el Defensor será favorable a sus intereses. No obstante, cuando se evalúan los hechos sustentados por las partes en conflicto, sucede en ocasiones que las cosas no siempre son blancas o negras; el análisis y estudio de los matices que en cada caso se introducen pueden llevar a concluir que ciertos colores grises pueden darse con más frecuencia de la deseada. Es labor del defensor ponerlo de manifiesto y hacerlo saber a las partes en litigio, aún a sabiendas de que ello, sin duda, podrá incomodar a quién se sienta minusvalorado en sus apreciaciones iniciales. A todos ellos mis disculpas. En ello va la pequeña grandeza de las actuaciones del Defensor.



Como hemos indicado en alguna ocasión, más allá de las funciones reglamentadas, los integrantes de la Oficina del Defensor Universitario somos conscientes de que el Defensor debe comprometerse especialmente en el desarrollo y en el fortalecimiento del nivel ético de nuestra vida universitaria, y a ese compromiso intentamos responder ejerciendo no una autoridad real (de la que carecemos), sino una persuasión inspirada en intenciones sanas, en la valoración de la responsabilidad personal y colectiva y en la comprensión y el respeto mutuo entre todas las personas que dan vida a nuestra Institución.

En lo que se refiere especialmente a la ética y los valores de la investigación y la docencia universitarias, en suma al trabajo integral de y en la Universidad, hay que subrayar el concepto de "responsabilidad" como el valor principal en este entorno del conocimiento y que se reclama para todos los actores y agentes implicados, especialmente los docentes y los discentes sin olvidar la participación valiosa del personal de administración y servicios que se deben implicar igualmente.

El concepto de Comunidad o Espacio Universitario acoge a los tres colectivos de profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, pero los dos primeros gozan de la oportunidad de trabajar e interactuar en el terreno de un derecho constitucional fundamental como es el de la educación. Este beneficio implica que resulte pertinente que ambos deban asumir los deberes u obligaciones que comporta la tarea fundamental que desarrollan reconociendo las responsabilidades en las que incurren en sus respectivos niveles. Por una parte el profesorado, creando una atmósfera de rigor y seriedad, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes para que sean buenos profesionales y ciudadanos responsables, promoviendo el debate crítico y la argumentación basada en pruebas experimentales y documentales, manteniendo elevados niveles de autoexigencia en lo que respecta a sus competencias para la mejora de la calidad individual y de la Institución a la que pertenecemos. Y por otra, los estudiantes tienen como obligaciones responder con dedicación, interés y entusiasmo al disfrute del derecho fundamental de la educación, de manera que con su elevada formación devuelvan a la sociedad esos beneficios a través del ejercicio profesional competente; formar parte de un proceso crítico constructivo para la mejora de la docencia y las actividades universitarias del profesorado, por medio de una evaluación seria y responsable, y ejercer el derecho a la participación en los procesos de toma de decisiones en los órganos en los que está prevista la representación de los



estudiantes, incrementando con ello su influencia en los aspectos de la vida universitaria que les afectan.

En esta defensa de las responsabilidades en la investigación, docencia y en las actividades administrativas del quehacer diario, pueden desempeñar también un papel fundamental los Defensores Universitarios, fomentando tales principios y valores mediante sus actuaciones, sus informes y sus recomendaciones, así como velando por los derechos y las libertades de los miembros de la Comunidad Universitaria y por el logro de la mejora de la calidad de las universidades.

En estos sentidos de reflexión, renovación y mejora de la calidad de las universidades, la labor realizada por los Defensores Universitarios puede resultar, sin duda alguna, de gran utilidad, tanto para los responsables de cada universidad como para las autoridades educativas, puesto que se enfrentan a los problemas, conflictos y disfunciones más habituales en el seno de cada institución. De este modo, la información de cada Memoria o Informe anual, deberían tener quizás una mayor trascendencia, superando el ámbito interno de cada institución para llegar a los órganos de gobierno autonómicos y estatales. Los responsables de los mismos podrían estar muy interesados en conocer la información vertida por cada Oficina del Defensor, puesto que serviría para detectar y conocer los principales problemas de las universidades así como sus ámbitos de competencia. En este sentido, se podría plantear la posibilidad de fundir o resumir en una única Memoria Colectiva, con carácter anual o por curso académico, la información más relevante contenida en cada una de las realizadas por las Oficinas del Defensor, de manera que dicho documento presentaría una especie de radiografía de los problemas y disfunciones más frecuentes en el Sistema Universitario. Probablemente, el impacto de esta memoria sería mucho mayor que el logrado hasta ahora con las memorias que atañen a cada universidad.

Nos podemos preguntar ¿qué objeto tiene la memoria anual y su presentación?. Más allá de dar cuenta numérica y estadísticas de actuación, pretende que ésta sirva de herramienta de mejora para subsanar errores y tratar de aproximarnos a las notas de excelencia que nuestra joven trayectoria como Universidad demanda.

Al mismo tiempo, siempre ofrecemos los documentos elaborados y aprobados por la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios que figuran



como anexos sobre temas que entendemos de interés general para la Universidad y que, al ser objeto de una reflexión anual y conjunta, pueden resultar de utilidad común y que sirven, entre otras cosas, para constatar que los problemas que aquejan a nuestra universidad son comunes a todas. Esto no nos debe suponer un consuelo, sino un acicate que nos impulse a mejorar cada día en esta bella tarea que es la docencia y la investigación.

A pesar de la naturaleza muchas veces conflictiva de los casos que llegan a nuestra Oficina, debo decir que siempre hemos encontrado colaboración, de una u otra forma, cuando la hemos solicitado y por ello y a todos, nuestro agradecimiento.

Por otro lado, la tarea del Defensor Universitario es, sin duda, una tarea colectiva ya que resultaría imposible llevarla a cabo sin la colaboración de todos los colectivos de la vida universitaria, absolutamente imprescindibles para llevar a buen fin nuestro trabajo. Por ello y una vez más el agradecimiento a cuantos han facilitado la tarea del Defensor.

En primer lugar, agradecer al Sr. Rector y a los miembros del Claustro por el apoyo que en todo momento me han transmitido. En segundo lugar, al Consejo de Gobierno, al Consejo Social y a cuantos ocupan o han ocupado diferentes puestos de responsabilidad en los Órganos de Gobierno de la Universidad y que han facilitado en gran medida el trabajo del Defensor. En tercer lugar, a todos los miembros de la Comunidad Universitaria pertenecientes a sus tres sectores que de un modo u otro han tenido relación con la Oficina del Defensor y en especial a los Delegados de Estudiantes. Y por último, el agradecimiento a Dª. Ilda Caeiro Arias por el apoyo imprescindible para el buen funcionamiento de la Oficina.

Igualmente agradecemos su confianza a cuantas personas se han dirigido a la ODU con la satisfacción de haber podido ayudarlas a solucionar o paliar sus problemas en la medida de nuestras posibilidades.

Como ya tuve ocasión de manifestar al presentar las Memorias anteriores, estos agradecimientos no poseen un valor de mera cortesía o retórica, sino que son un verdadero reconocimiento del papel desempeñado por los que han colaborado en los posibles logros del Defensor. Reconocemos, una vez más, que somos personas y que en nuestra actividad nos hemos podido equivocar. Por esto, si algunos se han podido sentir molestos por nuestras actuaciones o recomendaciones, les rogamos sinceramente que nos



comprendan y nos disculpen ya que en todo momento nuestras decisiones han estado guiadas por la independencia de criterio, la neutralidad y el intento de tratar de cumplir con las funciones que se le asignan a la figura del Defensor.

En el capítulo de agradecimientos no puedo olvidar el que debo al colectivo de Defensores Universitarios. En realidad, el trabajo del Defensor es un trabajo en solitario, reflexivo y con un alto nivel de compromiso, por ello el intercambio de buenas prácticas, la puesta en común de tareas, proyectos, dudas, hacen de este grupo el ideal para proyectar independencia y confianza.

Con los Defensores Universitarios de la Xarxa Lluís Vives mantenemos un encuentro anual durante el mes de julio. El del curso pasado se celebró en la Universidad de Valencia donde preparamos nuestras aportaciones al Encuentro Estatal Anual. En esta reunión se tomó el acuerdo, por ofrecimiento de este Defensor, de celebrar la próxima reunión de la Xarxa Vives en nuestra Universidad en julio de 2010.

En dichos encuentros, los Defensores Universitarios ponemos en común nuestro trabajo. El correspondiente al periodo que abarca la presente memoria corresponde al XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios celebrado en octubre de 2008 en la Universidad de Oviedo. Los resultados y conclusiones de las mesas de trabajo desarrolladas en el encuentro se ofrecen como anexos al final de la presente Memoria.



# II. PLANTEAMIENTO GENERAL

Como en memorias pasadas, mantenemos el mismo esquema y exposición de casos, atendiendo a la confidencialidad, pilar básico junto a la neutralidad e independencia, y que es requisito indispensable para el buen funcionamiento de las Defensorías Universitarias.

La novedad que incorporamos en la exposición de este curso académico es la apertura de un nuevo apartado al que hemos denominado "asesoramiento", motivado por un considerable aumento de visitas de los tres colectivos: personal de administración, docente y alumnos, que acuden a nosotros para pedir consejo. La posibilidad de encuadrarlas en el apartado consulta, de hecho hasta ahora así lo veníamos haciendo, no nos parece del todo adecuada dado que en este apartado reflejamos cuestiones referentes a numero de convocatorias, plazos, órganos competentes para resolver la cuestión que plantean, etc. pero las solicitudes que desde este curso comenzamos a contabilizar como asesoramiento, son cuestiones que en el caso de los alumnos se centran, preferentemente, en la superación de determinada materia que no consiguen aprobar tras varios intentos, y nuestra labor en ese caso es, después de comprobar su expediente académico asesorarle, ayudarle y animarle para que no abandone sus estudios o incluso recomendarle en algunos casos que hable con algún profesor/tutor, o cuestiones de índole personal.

En el caso del personal de administración nos piden consejo sobre aspectos relacionados con convocatorias de plazas, y en el caso del personal docente nos referimos, esencialmente, al asesoramiento ante actitudes de compañeros de departamento, concursos de acceso a plazas o también, cuestiones personales que pueden afectar al desempeño de su trabajo.

Por lo tanto tampoco hablamos de quejas formales y no existe una labor de mediación. Tal vez no es labor del Defensor, al menos no aparece así, literalmente recogida, en nuestro Reglamento, pero entiende este Defensor que no está de más dar apoyo y consejo cuando vienen a solicitarlo.

Pienso también que de estas cuestiones que la Comunidad Universitaria nos plantea, se pueden obtener valiosas conclusiones en cuanto a las preocupaciones e inquietudes de los que formamos esta comunidad.



Así pues, a la ya clásica estructura de nuestra Memoria, le añadimos el apartado *asesoramiento*, que aunque no tiene gran volumen este curso en cuanto al número, sí que nos ha supuesto muchas horas de dedicación.

Durante el periodo que se somete a informe hemos contabilizado un total de 108 casos registrados, aunque siguiendo la tónica de cursos anteriores no tomamos en consideración numérica multitud de consultas telefónicas y presenciales que resultaron de solución fácil e inmediata y que podrían suponer una cifra similar a la anterior.

En todas las ocasiones, diálogo, razonamiento y consenso entre las partes implicadas son las premisas que facilitan su pronta resolución, de tal modo que, con esta filosofía la mayor parte de las quejas remitidas al Defensor Universitario se resolvieron muy pronto, sin necesidad de más intervención que una mediación no formal entre las partes mediante entrevista personal o conversación telefónica, y por ello no están contabilizadas como tales.

Al igual que en los Informes anteriores, en esta Memoria se cuantifican todas las actuaciones llevadas a cabo por el Defensor Universitario, incorporando los **Asesoramientos** y manteniendo la distinción entre quejas y consultas: **Quejas** (actuaciones en las que se denuncian presuntas vulneraciones de derechos y libertades) y **Consultas** (solicitudes de información y orientación); asimismo, se indican las **Recomendaciones** elaboradas con ocasión de diferentes reclamaciones que no han sido satisfactoriamente atendidas por las autoridades competentes o de las que no se deducía lesión de derechos pero que denotaban insuficiencias que podían afectar a la calidad universitaria en todos sus ámbitos.

# III. INTERVENCIONES DURANTE EL CURSO 2008-2009

Nos parece que esta parte es, quizás, la más enriquecedora porque nos ha permitido reflexionar sobre los asuntos que más inquietud han provocado, principalmente entre los estudiantes y poder plantear recomendaciones a los órganos competentes en aras de la mejora educativa y la calidad educativa. Al igual que en informes anteriores, hemos distribuido las actuaciones en grandes áreas, identificando expresamente aquellas que consideramos más significativas a efectos cuantitativos y/o cualitativos.

Universidad Miguel Hernández Defensor Universitario



# III.1. ALUMNOS III.1. 1. Consultas

En general las consultas recibidas responden a cuestiones sencillas y de fácil resolución. En bastantes casos deberían haberse realizado en los Centros, Facultades, Escuelas y Centros de Gestión de Campus oportunos, pero generalmente estas cuestiones responden a momentos puntuales en los que dichos Centros, sobre todo los Centros de gestión, más trabajo tienen.

Estas consultas hacen referencia, principalmente, a plazos de anulación de matrícula, cambios de titulación, traslados de expediente, convocatorias de diciembre, impago de matrícula, denegación de becas, listas de espera etc...

Otro grupo de consultas alude a modificaciones de actas, sistema de evaluación y si debe existir un porcentaje mínimo de aprobados, resolución de dudas/tutorías vía web, obligatoriedad de asistencia a clase, convalidaciones y adaptaciones, segundas revisiones de exámenes, plan Bolonia, sistema de evaluación de una asignatura en un Centro Adscrito, etc. Por otro lado, muchas han sido las consultas referidas a la existencia de un Tribunal por Compensación, cuestión que abordaré con detalle más adelante.

Finalmente el resto de consultas podríamos encuadrarlas en *varios* puesto que aluden por ejemplo, a cuestiones como si existen sindicatos estudiantiles, la estructura de la web, el excesivo phising, etc.

Como se puede observar en comparación con otros años, el volumen de las consultas atendidas es similar.

Año/Curso	Nº total de
<b>Académico</b>	Consultas
Año 2002*	4
Año 2003*	14
Año 2004*	38
Curso** 2004/2005	32
Curso** 2005/2006	57
Curso** 2006/2007	45
Curso** 2007/2008	40
Curso** 2008/2009	46
*Años naturales	**Cursos académicos

Universidad Miguel Hernández

**Defensor Universitario** 



# III.1. 2. Quejas

En el bloque de quejas atendidas durante este curso, hemos contabilizado un total de 48. El único fin de la exposición de las mismas no es otro que el aprender de nuestros posibles errores y mejorar la calidad del producto que ofrecemos, que no es otro que el aprendizaje y la transmisión del conocimiento. A tal fin, resalto las cuestiones sobre las cuales los alumnos han manifestado su disconformidad esperando que nos sirvan de reflexión, y agrupamos, para una mejor exposición en temáticas similares, los asuntos más recurrentes y llamativos.

# Respecto a las infraestructuras

En el Campus de Altea, estaban instalados desde hacía más de cuatro años unos hornos de cocción de cerámica que no se habían podido utilizar por el funcionamiento incorrecto de sus campanas extractoras.

Diez alumnos y un profesor se dirigieron a nosotros para poner fin a una situación que, con una obra menor, solventaría el problema y ofrecería al alumnado un servicio más que permite mejorar su formación. Finalmente y tras varios meses de conversaciones, peticiones y recordatorios, se consiguió que los hornos se pusieran en marcha.

Nuevamente este curso académico hemos vuelto a recibir quejas sobre el agua fría en los vestuarios de la piscina del campus de Elche. Como en el curso anterior, y dado que la piscina está abierta a todos los públicos, son usuarios también niños de corta edad, con el problema que ello supone. A fecha noviembre 2009, se ha cerrado la piscina con el fin de acometer diversas obras que entiendo resolverán, entre otros, ese problema.

A finales de Enero, una inclemencia meteorológica rompió una de las cristaleras de las puertas del edificio Altabix y levantó varias placas del techo de dicho edificio. Ello obligó, por seguridad, al cierre del edificio durante las reparaciones. En esas fechas, exámenes de febrero, hubo que reorganizar el planning de aulas y exámenes en otros edificios obligando a cerrar aulas que se habían habilitado de estudio 24 horas, con el consiguiente enfado de varios alumnos que, aunque comprendieron lo excepcional de la situación, solicitaban más aulas de uso libre.



# Respecto a los trámites administrativos a realizar por docentes y personal de administración y servicios

En este apartado quiero significar un año más un problema que, si bien no es general, si que es recurrente, la tardanza en la publicación de las notas y en el cierre de actas. Este curso académico, lamentablemente, hemos tenido un caso de un profesor que ha tardado en modificar un acta diez meses, aun mediando el responsable de la asignatura. Hemos tenido que ponernos en contacto con el Vicerrector de Personal para que el profesor en cuestión realizara la modificación que venía arrastrándose durante más de un curso académico.

En cuanto a las gestiones administrativas realizadas por el personal de administración y servicios, tengo que indicar que las incidencias se han reducido respecto a otros años. En cualquier caso, considero que en momentos puntuales de trabajo, como son el periodo de preinscripción y matriculación, los Centros de Gestión de Campus se encuentran colapsados, como así lo atestiguan las noticias de prensa que se hacen eco la situación, dándose en algunos casos situaciones tensas debido al excesivo tiempo que algunos usuarios deben esperar para poder ser atendidos.

A buen seguro, se ha tomado nota de ello y para el próximo periodo de matricula se dotará de medios suficientes para atender la demanda en dichas fechas.

Otro asunto que tratamos fue el extravio, en las inundaciones del Campus de San Juan, del expediente de un alumno extranjero. Esta situación imprevista y accidental supuso un trastorno considerable al alumno en cuestión, habida cuenta que los programas de las asignaturas y en definitiva toda la documentación original que el alumno aportaba contaba con la apostilla de la Haya.

Mi recomendación en este caso es que se debería facilitar al alumno, de oficio, copia compulsada de todos los documentos originales que obren en nuestro poder. Esta recomendación se adelanta en esta memoria ya que durante el curso académico 2009/2010, se ha dado otra situación similar y observamos que en algunos casos el alumno, cuando nos entrega sus originales, no se queda copia alguna confiando plenamente en nuestra capacidad de guarda y custodia, que en algunos casos falla. De este modo, el



daño es menor, pudiendo el alumno realizar algunos trámites, por básicos que sean, con las copias cotejadas.

# Respecto a evaluaciones

El primer caso que detallo se trata de un alumno Sicue, que reclama que para la realización de un examen, el profesor no indicó la necesidad de llevar al mismo una tabla de datos que había publicado en la web. De tal manera que los alumnos que la llevaban tenían ventaja sobre los que no.

También reclama un punto en la nota final de la asignatura por la entrega de prácticas tal y como el profesor, según indicaron algunos alumnos, comentó en clase.

Este asunto se enquistó bastante, y si bien el alumno no consiguió su pretensión, debo indicar, como ya he hecho en alguna memoria anterior, que la correcta publicación de los criterios sobre los que se va a evaluar al alumno son requisitos imprescindibles, además de ser de obligado cumplimiento por parte del profesorado tal y como indican los artículos 8 y 9 del vigente Reglamento de Evaluación.

# "Artículo 8.-

Los procedimientos de evaluación y control, así como los programas y objetivos de las asignaturas, una vez acordados y publicados, no podrán ser modificados durante el curso académico para el que son establecidos, salvo en casos excepcionales y con la autorización por el Responsable de titulación, previo informe de la Unidad de Asistencia y Asesoramiento Académico.

#### Artículo 9.-

La convocatoria de cada examen será hecha pública por el profesor o profesores responsables de la asignatura, en los tablones destinados a tal efecto, con un mínimo de veinte días naturales de antelación respecto a la fecha prevista del examen.

En la convocatoria deberá constar la denominación de la asignatura, el curso, el grupo (si procede), la fecha, la hora y el lugar de realización, así como la duración prevista, el tipo y la modalidad de examen, un resumen de la materia o temario objeto del examen, los criterios de corrección (ponderación de las preguntas, la fórmula de corrección de los exámenes tipo test, la penalización por faltas gramaticales, etc.) y el nombre del profesor o profesores responsables, así como cualquier requerimiento específico para la realización del examen. En el caso de los exámenes parciales se hará constar, asimismo, qué porcentaje de la nota final representa el examen convocado".



También hemos atendido el caso de un profesor que en la convocatoria de septiembre la nota máxima que concede, es un aprobado (6,9), independientemente de si la obtenida por el alumno es superior. Finalmente, y tras hablar con el docente, determina modificar las actas, figurando la nota real obtenida por los alumnos.

Atendimos dos quejas de alumnos que por causa justificada, una enfermedad, no pudieron acudir al examen programado, negándose el profesor a realizarles una nueva prueba en fecha distinta.

El artículo 12 de nuestro Reglamento de Evaluación de Estudiantes, indica claramente lo siguiente: "Los/las estudiantes que, por motivos de representación en órganos colegiados de la Universidad, coincidencia con otros exámenes u otra causa adecuadamente justificada no puedan examinarse en la fecha señalada al efecto, podrán acordar con el profesor responsable de la asignatura, y con anterioridad al examen excepto en el caso de enfermedad, la realización del examen en fecha diferente. En caso de conflicto, el Responsable de titulación decidirá al respecto."

# Respecto a la información que se facilita a los alumnos

Este curso hemos recibido algunas quejas por lo que considero escasa o poco clara la información de algunos de los folletos, webs etc., que ofrecemos a los alumnos.

Una de las denuncias nace cuando un alumno quiere matricularse en el segundo ciclo de Ingeniería de Materiales. Dicha titulación comienza a impartirse en años alternos, circunstancia poco habitual y que no estaba reflejada en la web. Lógicamente la queja fundada fue la imposibilidad de formalizar su matrícula por la falta de oferta en el curso de referencia.

Otra queja en la línea de la anterior, se presentó con motivo de la modalidad semipresencial de la titulación de segundo ciclo Ciencia y Tecnología de los Alimentos. Al parecer, en una sesión informativa se le explicó al alumno que las clases presenciales y los exámenes tendrían lugar los viernes por la tarde y los sábados por la mañana, circunstancia que no se dio en alguna asignatura obligatoria. Muchos de los alumnos que se matriculan en cursos y títulos semipresenciales lo hacen para poder compaginar su trabajo con los estudios, es por ello que debemos llevar un exquisito cuidado con la información que trasladamos.



Aunque mucho menor, también es una queja recurrente todos los años la ausencia de información en la web, antes del periodo de matrícula, de los dameros en alguna de las titulaciones. Huelga comentar lo importante de la cuestión para que el alumno pueda realizar una correcta planificación y matriculación de sus asignaturas, evitando de esta manera, solapamientos tanto en los horarios de clases como para la realización de los exámenes correspondientes.

# Respecto a la docencia

Atendimos una queja colectiva de seis alumnos que acudieron a nosotros tras varias ausencias de un profesor, sin previo aviso, con la consiguiente molestia y trastorno que ello ocasiona. En la queja también manifestaban preocupación porque dichas ausencias les suponía una limitación en el aprendizaje de la asignatura y se encontraban en una situación que les impedía acudir al examen con garantías de superación. La situación se solventó en una reunión conjunta, alumnos, profesor de la asignatura y responsable de la titulación, reelaborando, con acuerdo de todos, un programa viable que permitiera la adquisición de los conocimientos necesarios para la superación de la asignatura.

Otro asunto referente a la calidad docente es el que atendimos cuando dos alumnos nos comunican que un profesor les solicita para superar la asignatura a cada uno, la traducción de la mitad de los capítulos de un libro digital en un determinado formato, trabajo que se salía totalmente del temario de la asignatura.

Acudieron a nosotros dos alumnos de un Máster semipresencial porque se les concentró, durante un corto espacio de tiempo, un número exagerado de exámenes, teniendo en algunos casos hasta tres pruebas por día. Obviamente esta situación impedía realizar los exámenes con garantías de éxito. Se recomendó en este caso, tanto al Director del Máster como al Vicerrectorado correspondiente una mejor planificación.

Dentro del colectivo estudiantes, pero en esta ocasión perteneciente a un centro adscrito, atendimos la queja de un alumno que denunciaba que los plazos y el procedimiento de elección de delegado de alumnos se había incumplido.



Recibimos la reclamación de un alumno que, teniendo asignadas las prácticas en el Hospital, una vez que se presenta allí junto a sus otros tres compañeros, el facultativo del servicio le indica que sólo pueden realizarlas tres de ellos. El alumno se queja de la mala planificación y de haber perdido una de las prácticas que, tratándose de la titulación de Medicina, son fundamentales.

Atendimos una queja colectiva de cuatro alumnos que, tras la marcha del profesor que les llevaba el proyecto fin de carrera, necesitaban nuevos directores que les tutorizaran. La queja se resolvió rápida y adecuadamente, estudiando caso por caso y asignándoles nuevos directores de proyecto.

Temática de la reclamación	Cantidad	Observaciones		
Infraestructura	7	General de la Universidad		
Becas	2	Denegación MEC, GVA y UMH/SICUE		
Gestión docente	12	Engloba por ejemplo entrega fuera de plazo las actas, publicación de notas, información sobre Master		
		Entrega tardía de un diploma, pérdida		
Gestión administrativa	9	de expediente		
Trato	0	Atención recibida del personal docente		
Corrección de Exámenes/Revisión	7	Criterios/ notas/ revisión		
Convalidaciones y Adaptaciones	1	Denegaciones		
		Acuerdos/ Estancias/ Oferta/		
Erasmus	1	Información/ Transposición de notas		
		Pago aplazado de matrícula/		
Otros 8	8	cuestiones personales/ medicas/		
	centros adscritos			
Calidad docente	1			

Origen: Datos de la Oficina del Defensor Universitario

#### **Otros**

Un alumno acude a nuestra Oficina solicitando amparo porque dos profesores enviaron y publicaron un artículo realizado por el alumno a varios congresos e instituciones sin su consentimiento y omitiendo su nombre que fue sustituido por el de otro profesor. Se trata de problemas muy delicados, por cuanto hacen referencia a situaciones difíciles de resolver en cuanto a que pueden implicar situaciones que tienen que ver con la posible apropiación de la

**Universidad Miguel Hernández** 

**Defensor Universitario** 



propiedad intelectual de los trabajos. En tal situación hubo un ofrecimiento formal del profesor hacia el alumno, y el conflicto quedó zanjado.

En otra ocasión, recibimos a varios alumnos preocupados porque durante unas prácticas, en el listado de asistencia, había más firmantes que alumnos en la práctica. El profesor, al día siguiente, les indica que de no aparecer los responsables de las firmas, todos los asistentes quedarán suspendidos hasta la convocatoria de diciembre. Lógicamente el asunto se solventó, como no podía ser de otra forma, con la identificación voluntaria de quienes habían cometido la falta.

Atendimos en la Oficina dos casos complicados, uno de ellos con conducta conflictiva y el segundo de pretendido acoso personal, ambos de difícil solución. Las características comunes de estos casos son problemas psicológicos y de conducta y, por lo tanto, complicados de abordar y de resolver. Desde la Oficina y en la medida que el alumno con problemas es receptivo, se le recomienda que acuda a un especialista.

#### III.1. 3. Mediaciones

Durante este curso, no hemos atendido ninguna solicitud de mediación en el colectivo alumnos, si bien es cierto que en numerosas ocasiones "hemos mediado de manera no presencial y conjunta" para ayudar en la solución de diversos problemas.

#### III.1. 4. Asesoramiento

Como explicaba al comienzo de la Memoria, contabilizamos estos casos de forma diferenciada porque no se trata de una queja en el sentido de denunciar un mal funcionamiento de los servicios que prestamos ni tampoco hablamos de una consulta que se resuelve con brevedad. En este caso, el número total de casos atendidos bajo este epígrafe y con temática análogas son siete.

En los asuntos que incluimos aquí asesoramos a un alumno que debía devolver el importe de una beca de aproximadamente cinco mil euros por no haberse presentado al mínimo de créditos que la convocatoria indicaba.



En otro caso, una alumna con un gravísimo problema familiar, nos solicita ayuda porque le faltan muy pocos créditos para que le concedan la beca del Ministerio.

En algunas ocasiones, lo que el estudiante busca es una persona que le escuche y le ayude a buscar salida a una situación que por si mismo en ese momento no es capaz de hallar.

Esta ayuda que prestamos nos permite conocer otras realidades distintas de la queja o consulta, asimismo nos da una visión más completa de las necesidades de nuestros alumnos.

Otros casos que debemos incorporar en esta tarea de asesoramiento son los de alumnos a los que les resta solo una asignatura para finalizar la carrera y no consiguen superarla.

De esta manera, atendiendo cuestiones que en principio no están reflejadas en nuestro reglamento, intuimos la necesidad de implantar el aprobado por compensación debido al numeroso alumnado que acudía a nosotros en busca de asesoramiento ante su incapacidad por superar determinada disciplina. Esta necesidad que detectamos desembocó en una actuación de oficio tratando de analizar los rendimientos académicos globales y en las diferentes titulaciones

# III.1. 5. Actuaciones de oficio

Iniciamos dos actuaciones de oficio. Una de ellas, arriba referenciada, fue solicitar al Vicerrectorado competente lo que nosotros denominamos tasa de éxito/fracaso/abandono.

Lo que se pretende conocer con estos datos es detectar aquellas asignaturas que tengan un alto índice de suspensos o abandono respecto a los matriculados. Estos datos junto a las solicitudes que se dirigen a esta oficina, tanto de tribunal de compensación como posibles quejas en cuanto a la evaluación de la misma, permiten detectar un posible problema en el enfoque de la asignatura.

En ningún caso se trata de buscar culpables sino todo lo contrario, encontrar un camino que permita al alumno adquirir los conocimientos que le piden y sin que el docente se sienta intimidado en su labor. La nueva perspectiva que el Plan Bolonia nos abre respecto al aprendizaje a través de



competencias, probablemente modifique estos índices. No obstante y como quiera que aún, hasta la extinción completa de los títulos todavía vigentes, se siguen dando en algunas asignaturas altos índices de fracaso, creemos que esta herramienta, que ya ha demostrado su efectividad en la inmensa mayoría de universidades españolas, resultaría imprescindible en nuestro ordenamiento.

La otra actuación de oficio que se ha iniciado desde esta defensoría ha sido solicitar en un principio al Vicerrector de Infraestructuras y posteriormente al Gerente un aumento en la vigilancia de las plazas de parking de discapacitados para que no sean ocupadas por personas que no lo son. Son varios los documentos fotográficos que obran en esta oficina donde se puede observar que, aun habiendo plazas libres algo más alejadas de los edificios, son ocupadas las habilitadas a este colectivo.

# III.2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

#### III.2.1. Consultas

En total, hemos tramitado una única consulta del colectivo docente, referente a la composición de los Consejos de Departamento.

# III.2.2. Quejas

En cuanto a las reclamaciones o quejas, se han atendido dos.

La primera de ellas surge con motivo de un incidente ocurrido durante un examen, cuando un alumno, pese a haberse hecho hincapié al inicio del examen, se lleva la plantilla del mismo. En efecto, en el examen se decía claramente que los alumnos debían entregar tanto las plantillas de respuestas como las hojas con los enunciados, ambas con sus nombres en los encabezamientos. Se trata de favorecer que los alumnos estudien contenidos y problemas concretos y no preguntas de años anteriores. El profesorado lo considera como una falta grave, pero logramos su solución.

La otra cuestión que se suscitó fue la planteada por un profesor al que no se le reconoce un quinquenio docente solicitado; en este caso fue una decisión soberana del consejo de su departamento



# III.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

# III.1.1. Quejas

Las actuaciones realizadas con el personal de administración y servicios se reducen únicamente a una queja con motivo de una baremación en la fase de concurso de una plaza. Finalmente el administrativo desistió en su pretensión de tal manera que esta defensoría no actuó ante ningún órgano.

#### IIII.4. OTROS

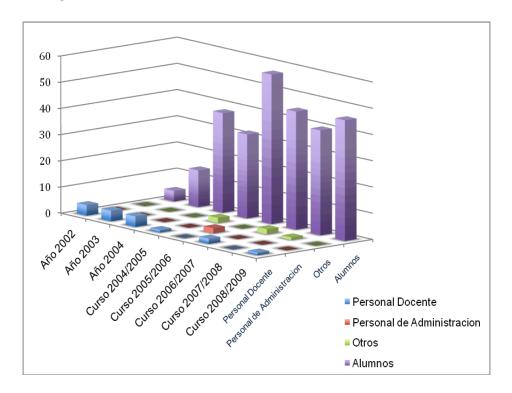
# IIII.1.1. Quejas

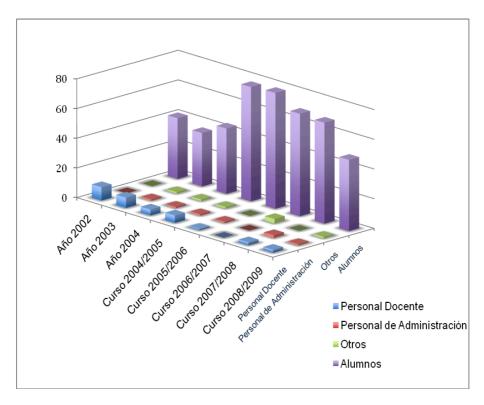
Recibimos la queja de un miembro del colectivo docente de otra universidad contra la actuación que realizó el Defensor de su Universidad. Ante la falta de competencia, archivamos la queja.

Intervenciones	Estudiantes	Personal Docente	Personal de Administración	Otros	Total
Quejas	48	2	1	1	52
Consultas	46	1	0	0	47
Mediaciones	0	0	0	0	0
Asesoramiento	7	0	0	0	7
Intervención de oficio	2	0	0	0	2
Intervenciones totales	103	3	1	1	108

Origen: Datos de la Oficina del Defensor Universitario

# **BALANCE GENERAL**





**Universidad Miguel Hernández** 

**Defensor Universitario** 

#### **REFLEXIONES GENERALES**

Mi objetivo principal desde que llegué al cargo ha sido conseguir que la Oficina del defensor Universitario sea, en todo caso, un espacio accesible, donde los interesados acudan con la confianza de su utilidad. Nuestro trabajo diario busca la mejora de la actividad universitaria y pretende ser una ayuda para afrontar, de manera crítica pero constructiva, aquellos asuntos que requieren cambios, mejoras, rectificaciones o reparos, siempre con el máximo respeto por las personas que a ella acuden. Es un lugar abierto, donde estamos dispuestos a recibir y a escuchar a todos para, de este modo, contribuir, en la medida de nuestras posibilidades, a lograr que trabajar y convivir en nuestra Universidad sea cada vez más gratificante para todos. Este objetivo no es exclusivo de esta Oficina del Defensor, sino que desde aquí queremos hacer ver a todos que toda la Comunidad Universitaria debe sentirse implicada y responsable en su consecución.

Hoy la universidad española se encuentra en un momento histórico, lleno de oportunidades. Es el momento de verdad en la consolidación del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, que conlleva nuevas exigencias y demandas pero también nuevas oportunidades.

La figura del Defensor Universitario resulta pertinente en la construcción de este nuevo espacio, precisamente porque nuestro potencial está dirigido a contribuir activamente en el proceso de mejora de la calidad universitaria y en el proceso de concienciación europea.

A modo de conclusiones finales, hemos destacado algunas grandes cuestiones que nos han invitado a reflexión y que queremos desde esta Memoria inviten también a ello a toda nuestra Comunidad Universitaria.

Este Defensor recuerda a toda la Comunidad Universitaria que la evaluación que, en un futuro inmediato, debe ser continua, hay que valorar el progreso del estudiante y los resultados de aprendizaje. Recomendamos también la transparencia y claridad de los criterios de evaluación que deben ser coherentes con los objetivos que se hayan marcado en las diferentes asignaturas.



También recomiendo hacer una llamada sobre el cumplimiento de plazos. Se nos evidencia que continúan produciéndose demoras en la resolución de solicitudes de convalidación, en las respuestas a recursos de reclamación de exámenes, en la actualización de programas de asignaturas y en la entrega de actas. En estas demoras se ven obviamente implicados tanto el personal docente y no docente como alumnos y por tanto recomendamos desde aquí que los órganos competentes en cada caso traten de aumentar los mecanismos necesarios para evitar estos problemas, detectarlos a tiempo y solucionarlos a la mayor brevedad posible.

Este defensor insiste en la necesidad de reflexionar sobre la responsabilidad que adquirimos desde el momento en que somos miembros de una comunidad como la nuestra. Debemos encontrar el equilibrio entre los derechos y los deberes de todos los miembros de la Comunidad Universitaria de modo que ni unos ni otros perciban desigualdades, falta de rigor, equidad o indefensión. El hecho de que registremos reclamaciones, especialmente por parte de alumnos, pero también por parte del profesorado y personal de administración y servicios, sobre trato, comportamiento incluso actitudes, nos obliga a adquirir el compromiso de abogar por el respeto mutuo.

Haciendo un comentario global de las intervenciones desarrolladas cabe destacar que no se han producido descensos significativos, en este curso académico respecto de las quejas presentadas ante el Defensor Universitario en los cursos anteriores, por lo que podemos afirmar nuevamente que se mantiene, por lo tanto, una actividad similar. Esto avala la consolidación de la Institución y su conocimiento generalizado por los miembros de la Comunidad Universitaria. Pero además, sobre todo entre los estudiantes, se ha difundido la idea de que en la Oficina del Defensor se resuelven pequeños problemas que ellos podrían solucionar directamente con un poco de esfuerzo, pero resulta más cómodo y más rápido que se solventen por el Defensor Universitario.

Como se ha podido apreciar, el mayor número de instancias siguen siendo presentadas por el sector del alumnado, un hecho lógico, como ya hemos apuntado en otras ocasiones, si se tiene en cuenta el mayor volumen de este sector. La cantidad es notablemente inferior en los colectivos de PDI y PAS que, probablemente, encuentran otras vías de solución.

En cualquier caso, debemos decir que siguen existiendo lo que denominamos "conflictos permanentes" que se articulan en torno a



disfunciones en exámenes y reclamaciones a los mismos, faltas en cumplimiento de plazos, calidad docente del profesorado, incumplimiento de horarios de tutorías y asistencia a clases, etc.

Pero también aparecen nuevas situaciones que denominamos "contenidos de nueva aparición" donde podemos incorporar situaciones conflictivas producidas de relación personal entre alumnos y entre alumnos y profesores, problemas de carácter personal que afectan al rendimiento y a la continuidad de los estudios de algún alumno, y sobre apropiación de la propiedad intelectual de resultados de investigación.

También desearía dejar constancia de una petición, reiteradamente formulada, como es la implantación en nuestra Universidad del aprobado por compensación curricular, acorde con su situación en la mayor parte de universidades españolas y que tan buen resultado están proporcionando, consiguiendo en gran medida lo que pretendían: ser la última oportunidad para aquellos estudiantes a los que les restase una mínima cantidad de materia para finalizar sus estudios.

A pesar de todo lo anterior, también deseo manifestar aquí que los hechos negativos reflejados en estas Conclusiones son, afortunadamente, escasos si tenemos en cuenta la totalidad de miembros de la Comunidad Universitaria. En ésta, sin duda, prevalecen los comportamientos positivos y en ello debemos centrar nuestro espíritu universitario y nuestra convivencia académica y profesional. Pero, no podemos conformarnos con esto, hemos de persistir en el esfuerzo para que continúen prevaleciendo, como decimos, los aspectos positivos, los más abundantes, en nuestra Comunidad Universitaria.

Como ya dijimos en nuestra memoria anterior, la estadística de consultas contenida en ésta sólo refleja las que han sido objeto de seguimiento y registro, por requerir diligencias de información o documentación previas a la respuesta por parte de la Oficina del Defensor. Las numerosas consultas que se reciben diariamente, ya sea por teléfono, por correo electrónico o por visita a la Oficina, y pueden ser evacuadas inmediatamente, no se registran como actuaciones en los cuadros presentados.

Un aspecto importante de la actividad de la Oficina del Defensor Universitario sigue siendo desde sus inicios la celeridad con la que se ha intentado, en todo momento, contestar, atender, tramitar y/o solucionar los asuntos planteados, tratando con ello de resultar tan cercana y accesible para



la Comunidad Universitaria como eficiente y eficaz en la prestación de ayuda y en la tramitación de los asuntos confiados a ella.

De nuevo podemos deducir, según nuestras estadísticas correspondientes a las consultas y quejas presentadas en la Oficina del Defensor, que su número coincide con la media nacional, en cuanto al número de casos relacionado con el tamaño de la Universidad. En cualquier caso, no nos preocupa la cifra de casos que se atienden sino, como siempre hemos dicho, el contenido de los mismos. Pocos casos podrían indicar una situación de excelencia en las relaciones universitarias, sin embargo ello podría ser absolutamente equívoco si, como digo, los contenidos de los asuntos tratados fuesen de una importancia extrema.

Finalmente debo indicar que, aunque las relaciones y la colaboración entre los Defensores Universitarios sobre cuestiones comunes de trabajo y temas relativos a la Institución son constantes, fluidas y productivas, los Encuentros Estatales constituyen ámbitos de innegable interés para fomentar dichas relaciones a través del contacto y el encuentro personal, alentador éste del necesario intercambio de experiencias y aliviador de la reconocida "soledad" del Defensor determinada por la naturaleza intrínseca de su actividad.

Por último, debo manifestar que después de estos años de desempeño de mi responsabilidad en el privilegiado observatorio que constituye la Institución del Defensor Universitario, se han visto desarrollados notablemente tanto la experiencia como el conocimiento de nuestra Universidad y sus miembros, lo que confiamos va a redundar en beneficio de trabajos y días venideros. Con este objetivo, esperamos y deseamos seguir siendo merecedores de la confianza de esta Comunidad Universitaria en la Institución del Defensor Universitario.

# V. ANEXO I. REGLAMENTO DE LA OFICINA DEL DEFENSOR.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL DEFENSOR UNIVERSITARIO

ÍNDICE

**PREÁMBULO** 

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO II. NOMBRAMIENTO, ELECCIÓN Y CESE

TÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y PRESUPUESTO

TÍTULO IV. DEBERES, PRERROGATIVAS E INCOMPATIBILIDADES

TÍTULO V. ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS

Capítulo I.- Consultas y Quejas

Capítulo II.- Mediación y Conciliación

Capítulo III.- Recomendaciones, Informes y Sugerencias

TÍTULO VI. INFORME ANUAL AL CLAUSTRO UNIVERSITARIO Y AL CONSEJO DE

**GOBIERNO** 

TÍTULO VII. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

DISPOSICIÓN ADICIONAL

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**DISPOSICIÓN FINAL** 



#### **PREÁMBULO**

La disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, posteriormente modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, recoge la figura del Defensor Universitario como instrumento para velar por el respeto de los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios.

#### TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.-

- 1.- El Defensor Universitario es el miembro de la comunidad universitaria, comisionado de la Universidad Miguel Hernández, cuya misión es velar por el respeto y protección de los derechos e intereses legítimos de los miembros de la misma y por el cumplimiento de lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad, a través de la supervisión de todas las actividades de esta institución.
- 2.- En el desarrollo de sus funciones procurará siempre buscar la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos bajo el principio de justicia y actuará con la mayor celeridad posible.
- 3.- El ejercicio del cargo se regirá por la legislación general aplicable, por los Estatutos de esta Universidad, así como por las normas de este Reglamento.
- 4.- Las actuaciones del Defensor Universitario darán como resultado la formulación de recomendaciones, informes y sugerencias o bien la constatación de que los servicios o actuaciones universitarias funcionan adecuadamente.

Las decisiones del Defensor Universitario no tendrán carácter vinculante, ni serán susceptibles de recurso alguno y, en ningún caso, podrán modificar los actos y resoluciones de las Administraciones Públicas.

#### TÍTULO II. NOMBRAMIENTO, ELECCIÓN Y CESE

#### Artículo 2.-

- 1.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 132 de los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche, el Defensor Universitario será nombrado por el Rector por un mandato de cuatro años tras su elección por el Claustro Universitario de entre los propuestos por al menos un 20% de sus miembros que expresamente lo acepten y que tengan la condición de funcionario de carrera de los cuerpos docentes con el título de doctor y con una antigüedad en el cuerpo docente superior a diez años.
- 2.- Quedará electo en primera vuelta el que obtenga la mayoría absoluta del Claustro Universitario o simple si es candidato único, produciéndose una segunda vuelta entre los dos candidatos más votados. Resultará electo en este caso el que obtenga un mayor número de votos.

Universidad Miguel Hernández Defensor Universitario



3.- Una vez elegido por el Claustro Universitario, será nombrado por el Rector en el plazo máximo de un mes.

#### Artículo 3.-

La duración del mandato ordinario será de cuatro años.

#### Artículo 4.-

- 1.- El Defensor Universitario cesará por alguna de las siguientes causas:
- a) A petición propia, que deberá comunicar al Claustro Universitario.
- b) Por expiración del plazo de su nombramiento.
- c) Como consecuencia de la disolución del Claustro Universitario que lo eligió.
- d) A propuesta de un tercio del Claustro, y por la mayoría absoluta de sus miembros.
- e) Por muerte o por incapacidad sobrevenida.
- f) Por pérdida de las condiciones necesarias para ser elegido.
- g) Por haber sido declarado inhabilitado en sentencia judicial firme.
- 2.- La vacante en el cargo se declarará por el Presidente del Claustro Universitario. En caso de remoción se dirigirá al Claustro Universitario un escrito motivado avalado por al menos un tercio de los claustrales. La remoción se decidirá por mayoría absoluta del Claustro, previa audiencia del interesado.
- 3.- En caso de que el cargo quede vacante, se iniciará el procedimiento para la elección del nuevo Defensor Universitario en un plazo no superior a un mes.
- 4.- En los casos de cese por las causas a), b) o c), del apartado 1 del presente artículo, el Defensor Universitario quedará en funciones hasta la toma de posesión de su sucesor. Cuando el cese se produzca por alguna de las restantes causas, desempeñará sus funciones la persona designada por su Presidente, oído el Claustro Universitario. En cualquier caso, dicho periodo en funciones no podrá exceder de tres meses.

# TÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y PRESUPUESTOS

#### Artículo 5.-

El Defensor Universitario tendrá una sede propia en la que dispondrá de medios personales y materiales adecuados para ejercer sus funciones que, en todo caso, vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.

#### Artículo 6.-

La Universidad dispondrá la asignación económica adecuada en sus presupuestos para el correcto funcionamiento de las actividades del Defensor Universitario.

#### Artículo 7.-

El complemento retributivo correspondiente al Defensor Universitario y el reconocimiento de las tareas docentes e investigadoras por el desempeño de sus funciones se determinarán

Universidad Miguel Hernández Defensor Universitario



mediante acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

### TÍTULO IV. DEBERES, PRERROGATIVAS E INCOMPATIBILIDADES

#### Artículo 8.-

- 1.- El Defensor Universitario desempeñará sus funciones con autonomía e imparcialidad y no estará sujeto a mandato imperativo alguno, ni recibirá instrucción de ningún órgano de gobierno.
- 2.- El Defensor Universitario no podrá ser expedientado ni sancionado por los actos que realice en el ejercicio de las competencias propias de su cargo.
- 3.- La condición de Defensor Universitario es incompatible con el desempeño de cualquier otro cargo de gobierno o de representación en el ámbito universitario aunque podrá compatibilizar el cargo con sus tareas docentes e investigadoras.
- 4.- El Defensor podrá asistir a las sesiones de cualquier órgano colegiado de la Universidad, con voz y sin voto, cuando traten alguna materia relacionada con las actuaciones que tenga en curso en dicho momento o con alguna de sus propuestas anteriores.

#### Artículo 9.-

- 1.- El Defensor Universitario podrá recabar la información necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones, cuidando que quede garantizado el pleno respeto a los derechos de los miembros de la comunidad universitaria para evitar situaciones de indefensión o arbitrariedad.
- 2.- Las tareas que realice el Defensor Universitario en el desempeño de sus funciones, comprendidos los informes, testimonios y actuaciones que obran en cada expediente, así como su tramitación, están sujetos a reserva, salvo en lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal sobre la denuncia de hechos que pudieran revestir carácter delictivo. Toda persona u órgano que sea parte en cada actuación viene obligado a guardar reserva de su participación en aquél, sin perjuicio de las consideraciones que se incluyan en el informe que el Defensor Universitario presente al Órgano del que es comisionado.
- 3.- El Defensor Universitario podrá recabar la colaboración que considere oportuna para el desarrollo de su tarea, pudiendo solicitar del servicio de la Asesoría Jurídica de esta Universidad cuantos informes sean necesarios. Asimismo podrá contratar servicios externos con cargo a su dotación económica anual.

#### TÍTULO V. ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS

Capítulo I.- Consultas y Quejas.

Artículo 10.-

El Defensor Universitario podrá actuar de oficio o a instancia de parte. Cualquier miembro de la comunidad universitaria, a título individual o colectivo, podrá dirigir sus consultas y



reclamaciones al Defensor Universitario, por escrito con expresión de sus datos personales, domicilio a efectos de comunicaciones y concretando el motivo y la pretensión de su comunicación con el Defensor Universitario.

#### Artículo 11.-

- 1.- El Defensor Universitario registrará los escritos que se presenten, pasando a su estudio, admitiendo o no a trámite la queja. En este último caso se hará de forma motivada, pudiendo informar al interesado sobre las vías más oportunas para ejercitar su acción, en caso de que a su entender haya alguna y sin perjuicio de que el interesado pueda utilizar las que considere más pertinentes. Dicha conclusión será comunicada por escrito a los interesados.
- 2.- El Defensor Universitario rechazará y archivará las quejas y reclamaciones anónimas, las formuladas con insuficiente fundamentación, aquellas que no hayan agotado la vía ordinaria de solución y aquellas cuya tramitación cause un perjuicio al derecho legítimo de terceras personas. En todo caso comunicará a la persona interesada los motivos del rechazo. El Defensor Universitario podrá instar al interesado para que en el plazo máximo de diez días lectivos subsane las deficiencias detectadas en su escrito de presentación, considerando que, de no recibir respuesta, ha desistido de su pretensión.
- 3.- La presentación de una queja ante el Defensor Universitario no suspenderá ningún recurso administrativo interno, ni paralizará los plazos previstos por las leyes, los Estatutos de la Universidad y sus Reglamentos.
- 4.- No entrará en el examen de aquellas reclamaciones sobre las que esté pendiente resolución judicial y suspenderá sus actuaciones si, iniciada su actuación, se interpusiere por persona interesada, demanda o recurso ante los Tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional.

### Artículo 12.-

- El Defensor podrá resolver el archivo del expediente sin pronunciamiento sobre el fondo del asunto, con notificación a las partes, en los siguientes casos:
- a) Cuando se observe una causa sobrevenida de inadmisión de la queja.
- b) Cuando el órgano o servicio objeto de queja conceda satisfacción al interesado, subsane su error o, de no ser posible esto último, se comprometa a evitar su reiteración en el futuro.
- c) Cuando el interesado desista de su reclamación; ello no obstante, el Defensor Universitario podrá proseguir de oficio el expediente si considera que en el mismo se compromete un relevante interés público.

#### Artículo 13.-

- 1.- Una vez admitida la reclamación, el Defensor Universitario adoptará las medidas de investigación que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- 2.- El Defensor Universitario podrá recabar la información complementaria que estime necesaria para el desarrollo de su investigación, estando, a tal efecto, todos los miembros de la comunidad universitaria, obligados a prestar su colaboración y auxilio con carácter preferente y

Universidad Miguel Hernández Defensor Universitario



urgente. Los miembros de la comunidad universitaria vendrán obligados a facilitar el acceso a toda aquella documentación que se encuentre relacionada con el objeto de su investigación.

#### Artículo 14.-

- 1.- Los informes que recabe el Defensor Universitario le serán remitidos en el plazo máximo de quince días lectivos a contar desde la recepción de su solicitud de emisión. De ser inviable el cumplimiento de dicho plazo, el responsable de la elaboración del informe lo comunicará al Defensor Universitario, dando cuenta de las razones que así lo justifiquen.
- 2.- El incumplimiento reiterado del deber de emitir el informe, o de expresar las causas que justifiquen su no emisión, será considerado conducta de obstrucción o falta de colaboración con el Defensor Universitario.

#### Artículo 15.-

- 1.- En la fase de investigación de una queja o de un expediente iniciado de oficio, o a instancia de parte, el Defensor Universitario, siempre que haya mediado la debida comunicación al responsable del mismo, podrá personarse en cualquier Centro, Departamento, Instituto o Servicios y Unidades de la Universidad, para hacer las entrevistas personales pertinentes y solicitar la documentación necesaria.
- 2.- La información recabada en el curso de la investigación tendrá carácter reservado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 de este Reglamento, sin perjuicio de las consideraciones que el Defensor Universitario considere oportuno incluir en sus informes.

#### Artículo 16.-

Cuando de las actuaciones practicadas se desprenda que la queja ha sido originada presumiblemente por el abuso, arbitrariedad, discriminación, error, negligencia u omisión de un miembro de la comunidad universitaria, el Defensor Universitario podrá dirigirse al mismo para hacerle constar su recomendación, sin perjuicio trasladar dicho criterio al superior jerárquico correspondiente, con las sugerencias que estime oportunas.

#### Artículo 17.-

- 1.- El Defensor, una vez concluidas sus actuaciones, notificará al interesado el resultado de sus investigaciones y gestión, así como de la respuesta obtenida de la administración universitaria o personas implicadas, salvo en el caso de que ésta, por su naturaleza, fuera considerada de carácter reservado. En las quejas colectivas, tal información se hará llegar, al menos, al primer firmante.
- 2.- El Defensor comunicará el resultado positivo o negativo de sus investigaciones al responsable del Centro, Departamento, Instituto o Servicio afectado.



#### Capítulo II.- Mediación y Conciliación.

#### Artículo 18.-

- 1.- El Defensor Universitario podrá celebrar, de oficio o a instancia de parte, actos de mediación y conciliación conducentes a la solución pactada de conflictos.
- 2.- Cualquier miembro de la comunidad universitaria, a título individual o colectivo, podrá dirigir su solicitud de mediación al Defensor Universitario, por escrito con expresión de sus datos personales, domicilio a efectos de comunicaciones y concretando el motivo y la pretensión de su comunicación con el Defensor Universitario.

#### Artículo 19.-

- 1.- Recibida una petición de mediación en la que deberá constar con claridad la pretensión que se plantea, ésta se comunicará a todos los implicados de forma que quede constancia de su recepción y se recabará, al mismo tiempo, contestación escrita en la que se manifieste expresamente si se acepta o no la mediación.
- 2.- Si en el plazo de quince días lectivos desde la fecha de recepción de los escritos no se recibiera contestación en la oficina del Defensor Universitario, se entenderá que la mediación no ha sido aceptada.
- 3.- Una vez aceptada la mediación, el Defensor Universitario comunicará por escrito a los interesados la apertura de un plazo no superior a 15 días lectivos para que éstos puedan formular por escrito alegaciones y aportar los documentos que consideren oportunos. Expirado este plazo, el Defensor Universitario convocará a los interesados a una sesión conjunta en su oficina en la que intentará la conciliación.

En dicha sesión se levantará acta registrando las alegaciones, propuestas de acuerdo, si existe o no conciliación y su fórmula. El acta deberá ser firmada por todas las partes.

En caso de incomparecencia injustificada por alguna de las partes dará como resultado un acta en la que figurará "sin acuerdo por incomparecencia de una de las partes".

En caso de no llegar a un acuerdo el Defensor Universitario podrá elevar una recomendación, informando a las partes implicadas en el conflicto y a sus superiores jerárquicos.

#### Artículo 20.-

Las conclusiones y acuerdos que resulten de la sesión de mediación y conciliación se recogerán en un acta que deberán firmar tanto el Defensor Universitario como los interesados, teniendo los mismos caracteres vinculantes para los interesados. El Defensor hará el seguimiento que considere oportuno sobre el cumplimiento de los acuerdos que se han pactado.



#### Capítulo III.- Recomendaciones, Informes y Sugerencias.

#### Artículo 21.-

- 1.- El Defensor Universitario podrá formular a las autoridades académicas y de administración y servicios, advertencias, recomendaciones, recordatorios de sus deberes y sugerencias para la adopción de nuevas medidas.
- 2.- Formuladas sus recomendaciones, si dentro de un plazo razonable no se produce una medida adecuada en el sentido de las mismas por la autoridad afectada, o ésta no informa al Defensor Universitario de las razones que estime para no adoptarla, éste podrá poner en conocimiento del Vicerrector correspondiente, del Gerente o del propio Rector, los antecedentes del asunto y las recomendaciones presentadas.
- 3.- El Defensor Universitario, aún no siendo competente para modificar o anular los actos y resoluciones de la Administración universitaria, podrá, sin embargo, sugerir la modificación de los criterios utilizados para la producción de aquellos.
- 4.- Si, como consecuencia de sus investigaciones, el Defensor Universitario verificase que el cumplimiento riguroso de una norma puede provocar situaciones injustas o perjudiciales para los miembros de la comunidad universitaria podrá sugerir al órgano o servicio competente la modificación de la misma.

# TÍTULO VI. INFORME ANUAL AL CLAUSTRO UNIVERSITARIO Y AL CONSEJO DE GOBIERNO

#### Artículo 22.-

- 1.- El Defensor Universitario presentará, en sesión extraordinaria y conjunta del Claustro y del Consejo de Gobierno, un informe acerca de su actividad en el curso académico. Dicho informe se presentará antes de la finalización del año académico siguiente.
  Podrá presentar también los informes especiales que estime convenientes.
- 2.- El Rector y el Claustro Universitario podrán encargar también al Defensor Universitario la elaboración de informes especiales sobre determinadas materias, o requerir su comparecencia ante el Claustro para informar sobre cualquier aspecto relacionado con el ejercicio de sus funciones.
- 3.- La memoria anual del Defensor Universitario será publicada en la página web de la Universidad Miguel Hernández, siendo accesible a toda la comunidad universitaria. La memoria también será publicada en formato no electrónico y se depositará un ejemplar de la misma en las bibliotecas de los distintos campus de la Universidad.

Universidad Miguel Hernández Defen



#### TÍTULO VII. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 23.-

La iniciativa de reforma total o parcial de este Reglamento corresponde al Consejo de Gobierno de la Universidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Todas las denominaciones contenidas en el presente Reglamento a los órganos unipersonales de gobierno, representación, cargos y miembros de la comunidad universitaria, así como cualquier otra denominación que se efectúe en género masculino o femenino se entenderán realizadas y se utilizarán indistintamente en uno u otro género, según el sexo del titular que los desempeñe o de la persona a la que haga referencia.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el "Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria", aprobado por la Comisión Gestora de la Universidad Miguel Hernández de Elche con fecha 20 de junio de 2000.

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno, haciéndose público a través del Boletín Oficial de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

(Aprobado en Consejo de Gobierno en sesión de 9 de julio de 2008)



#### VI. ANEXO II. MESAS DE TRABAJO.

### Mesa nº1: Absentismo Estudantil

Luis Espada Recarey y Joan Miró

Mesa nº 2: Proceso de Bolonia: El Defensor Universitario ante la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Pilar Abad (DCU) Universidad de Valladolid José M. Bayod (DU) Universidad de Cantabria Josef Leidenfrost (DU, Ministerio de Educación de Austria)

Mesa nº 3: Problemática de los becarios de investigación en las universidades españolas.

Mª Teresa González Aguado( Universidad Politécnica de Madrid) José Mª Marín Jaime (Universidad de Zaragoza)

Mesa nº4: "Participación de los Defensores Universitarios en los procesos de evaluación de la calidad y mejora continua e integración en los sistemas de garantía de la calidad de las universidades".

Coordinadores: Manuel C. Ruiz y Pilar Abad.

Mesa nº 5: Igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario.-

MAGDALENA GIANOTTI (Universidad de las Islas Baleares)

FRANCISCO ZAPATER (Universidad Rovira i Virgili)



#### MESA nº1:ABSENTISMO ESTUDANTIL

#### PARTE I: SEGUIMIENTO DE LA ASISTENCIA DELALUMNADO A CLASE.

#### OBJETIVOS.

Esta parte pretende dar un reflejo fidedigno del estado actual del grado de asistencia a las aulas por parte el alumnado de la Universidad de Vigo en cada uno de los centros de sus tres campus .

#### •METODOLOGÍA APLICADA.

Para determinar el seguimiento de la asistencia a clase, se contabilizó- el número de alumnos existentes en el interior de las aulas de teoría, laboratorios de prácticas (de ser el caso), biblioteca y/o salas de estudio, sala de Internet y cafetería.

A tal efecto, en cada cuatrimestre, se tomó una muestra por centro a lo largo de cinco días en diferentes semanas consecutivas, desde las 9:00h hasta las 21:00h. A partir de los datos de asistencia obtenidos en cada centro y, de forma agregada, se determinaron los índices de asistencia global, por campus y ámbito académico.

#### • TENDENCIAS OBSERVADAS

El estudio dio como resultado una tasa de asistencia global a clase del 51,26% de los alumnos matriculados, desglosada:

Clases: 35,7%Laboratorios: 5,1%Biblioteca: 6,3%Cafeterías: 3,0%

- Aulas de Internet: 1,1%

## PARTE II: MOTIVOS QUE SEÑALA LOS ESTUDIANTES PARA NO ASISTIR A LAS CLASES LECTIVAS

#### OBJETIVOS

Los objetivos de este estudio fueron:

- Conocer los motivos más relevantes que inducen al alumnado tanto a asistir la clase como a no asistir.
- Determinar distintas variables relacionadas con los motivos para la no asistencia.

#### METODOLOGÍA APLICADA

Para la recogida de datos, se aplicó el cuestionario homólogo realizado en el Instituto de Ciencias Sociales de la Educación (ICE) de la Universidad de Oviedo, estructurada de la siguiente forma:

- o Preguntas relativas a datos personales y académicos.
- o Pregunta directa sobre la asistencia a clase: "de modo general y considerando las asignaturas en las que estoy matriculado, asisto la clase: siempre, con frecuencia, alguna vez, nunca".
- o Preguntas cerradas para conocer los motivos que el estudiantado considera más significativo tanto para asistir a clase como para no acudir a ella.



- o Preguntas cerradas que incluyen hasta treinta afirmaciones relacionadas con el hecho de no asistir a clase, en las que deben de valorar el grado en base a estas afirmaciones en cuatro niveles: muy de acuerdo, de acuerdo, desacuerdo y total desacuerdo. Todas estas afirmaciones comienzan por: "no asisto la clase cuando...".
- o Preguntas relacionadas con los horarios para ver hasta qué punto estos influyen en el hecho de no ir la clase.
- o Sobre el abandono de asignaturas, se formulan tres preguntas cerradas con objeto de señalar los motivos para abandonar una determinada asignatura.
- o Para las categorías de análisis se establecieron las siguientes opciones de respuesta:
- a) Motivos por los que no asiste a clase
- > Actitud del profesorado: falta de interés por la enseñanza, falta de motivación, de preocupación,...
- > Aptitud del profesorado: falta de calificación, de calidad, de dominio y conocimiento de los contenidos de la asignatura, profesores mal preparados,...
- > Metodología: apuntes al dictado, explicaciones malas y poca claras, recursos inadecuados, clases monótonas....
- > Valor de las clases: todo lo relacionado con su aprovechamiento (no se aprende, ya tengo apuntes, no aportan nada nuevo, no hace falta asistir, no ayuda a la hora de estudiar,...).
- > Asignatura difícil: dificultad de la asignatura.
- > Valor de la asistencia: no se valora la asistencia, asistir no cuenta para aprobar,...
- > Organización: muchas clases, horarios muy cargados, solapamiento de clases, en ciertos días sólo tengo una clase,...
- > Evaluación: todo lo relacionado con la evaluación, inadecuación de los exámenes a los contenidos explicados en las clases,...
- > Exámenes: proximidad del período de evaluación.
- > Dejación.
- b) Motivos por los que asistiría a clase.
- > Todo lo relacionado con la metodología en general: clases más amenas, más participativas, más interesantes, mejores explicaciones,...
- > Aprovechamiento de las clases: que se aprenda, que se den buenos apuntes, mejores clases, que se hagan prácticas,...
- > Valoración de la asistencia: se tienen cuenta la asistencia para a aprobar.
- > Todo lo referente a la relación profesor-alumno.
- > Organización: no tantas clases, ni tan seguidas, mejores horarios,...
- > Todo lo relacionado con la evaluación: adecuación de los exámenes a los contenidos explicados.
- c) Grado de conformidad con posibles motivos para no asistir a las clases.
- > La encuesta incluye 30 preguntas cerradas que contienen afirmaciones sobre posibles motivos para no asistir a clase. Todas estas afirmaciones comienzan por "no asisto a clase cuando...".
- > Los entrevistados deben valorar el grado en base a estas afirmaciones en cuatro niveles: muy de acuerdo, de acuerdo, desacuerdo y en total desacuerdo.
- d) Preguntas relacionadas con los horarios para determinar su influencia en el absentismo estudiantil.



- > Superposición de horarios.
- > Entre clase y clase existen horas libres.
- > Las clases son por la tarde
- > Las clases son en turnos de mañana y tarde.
- > Hay muchas clases seguidas.
- > Traslado de localidad.
- > Compartir la actividad académica con obligaciones
- > profesionales.
- e) Motivos del abandono.
- > Dificultad de la asignatura.
- > Existencia de muchas asignaturas.
- > Todo lo relacionado con la metodología.
- > Todo lo relacionado con la evaluación.
- > Todo lo relacionado con horarios y falta de tiempo.
- > Falta de motivación.

Para seleccionar la muestra de este estudio, se aplicó sobre la población total de los estudiantes de centros propios de la Universidad de Vigo un método de muestreo probabilístico. Esto significa que se siguió el criterio de equiprobabilidad (todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos) con estratificación aleatoria y con afinación por centro y género dentro de las dependencias de los centros seleccionados (aulas, zonas comunes, cafeterías, bibliotecas, salas de lectura, de informática,...) a estudiantes estrictamente matriculados en ese centro.

#### • TENDENCIAS OBSERVADAS

La pregunta directa sobre la asistencia a clase presenta la siguiente distribución global de frecuencia:

Siempre 22,5 % Con frecuencia 45,0 % Alguna vez 26,5 % Nunca 5,9 %

#### PARTE III: REFLEXIONES A TENER EN CUENTA

Dado que una das misiones fundamentales de la Universidad reside en enseñar, resulta imprescindible un cambio profundo en ella para revalorizar la función docente, al hacer que este tema, el cual lleva implícito un cambio de comportamiento y de orientación del profesorado, sea prioritario para evitar así el abandono relativo a los compromisos académicos frente a los específicamente investigadores.

Es necesario conceder mayor importancia a la función pedagógica del profesorado y fomentar la crítica e a interacción como herramientas didácticas.

Aumentar a relación profesor-alumno con el objeto de incentivar los grados de eficacia, eficiencia y rendimiento de las instituciones universitarias. Para eso debería potenciarse a figura do profesor-tutor: «Profesor que sirva para la orientación personalizada como uno de los objetivos que cualquier centro universitario debe llevar a cabo para evitar el fracaso escolar, por falta, en algunos casos, de recursos pedagógicos de su profesorado, además de que



servirá para intensificar a relación profesor-alumno e aconsejarles sobre cualquier cuestión universitaria».

Autoanálisis de la propia universidad, ya que el fracaso escolar no es únicamente un problema individual (personal) sino que es institucional, pues la estructura y el funcionamiento del centro poden condicionar que este sea mayor o menor.

Fragmentación del conocimiento con la proliferación de materias (lo normal se corresponde con 7 materias cuatrimestrales; esto es, 14 por curso y, por tanto, 70 a lo largo de una carrera de cinco años).

Inadecuación de materias optativas de libre elección a la formación del estudiante.

Una vez más hay que reconocer que en la elaboración de los planes de estudio se pensó poco, muy poco, en el alumnado; esto es, en su formación. Desgraciadamente, estos planes se diseñan dentro de un juego de intereses corporativos de departamento, pensando más en el profesorado existente o en el que pueda incorporarse que en la coordinación de objetivos para obtener un plan de estudios de acuerdo con lo que la sociedad solicita, a través de la ley de la oferta y la demanda. Existe, por tanto, en la mayoría de los casos, un divorcio entre los intereses del departamentos la hora de diseñarlos y la formación integral del alumnado.

¿Cual es la solución a este problema? Bajo la firme creencia de que cualquier plan de estudios deberá conectar el ser, a la vez, intérprete de las demandas de la sociedad en que se inserta la Universidad, es por lo que creemos que tiene que cumplir los siguientes principios:

- > Necesidad de mantener un diálogo con los nuevos titulados para que informen a la Universidad de las carencias de sus conocimientos observadas cuando se incorporan a sus actividades profesionales. De esta forma, los planes de estudio tendrán una actualidad permanente, con un reciclaje constante de materias de acuerdo con la evolución de las actividades profesionales, sin renunciar a los principios básicos que todo plan de estudios implica.
- > Definir con claridad los objetivos perseguidos por las titulaciones con la adecuada definición de cada una de las materias que la componen.
- > Orientarse cara una formación integral do alumnado, que evite enseñanzas enciclopedistas, que mantenga la firmeza en la de que un plan de estudios deberá constituir el mejor compromiso entre lo deseable y lo posible.
- > Los planes de estudio deberán actualizarse y adecuarse la oferta y la demanda que la sociedad exige, pues los nuevos titulados deberán adaptarse a las nuevas tecnologías que, al evolucionar continua y rápidamente, requieren un reciclaje de sus conocimientos, hecho que implica inexorablemente la creación y la supresión de las titulaciones que sea necesario.



## MESA nº 2: PROCESO DE BOLONIA: EL DEFENSOR UNIVERSITARIO ANTE LA IMPLANTACIÓN DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EEES)

#### **CONCLUSIONES**

El interés y la preocupación de los Defensores Universitarios por el conocido como "proceso de Bolonia" o implantación del EEES, queda patente en la presencia y mantenimiento de un taller (Workshop) abierto al tema en los Encuentros anuales de Defensores Universitarios desde 2007 (Madrid).

La Mesa nº 2, objeto de estas Conclusiones, constituye el segundo de dichos talleres en el cual 20 Defensores Universitarios debatieron, en sendas sesiones, formulaciones concretas al respecto, fundamentalmente enfocadas a la prevención de eventuales conflictos en el ámbito académico fruto del proceso de implantación aludido.

El resultado del debate desarrollado en dicha Mesa ha permitido extraer un listado de previsibles problemas derivados del proceso de transición de las Universidades al EEES, problemas de posible repercusión en las Oficinas de DU. En este contexto, los problemas detectados pueden sistematizarse en tres ámbitos: Universidades, profesores y estudiantes.

#### 1. Universidades

- En general, problemas derivados de la escasa información y difusión del proceso europeo (Bolonia), aunque este fenómeno resulta variable en las distintas Universidades españolas
- Problemas de financiación para abordar con garantías dicho proceso
- Problemas de infraestructura: espacios poco adecuados a las necesidades de la implantación de los nuevos Grados
- Desarrollo de nuevas Normativas adaptadas a dichas necesidades: fundamentales para el desarrollo de la actividad en las Oficinas de los DU
- Reforma del calendario escolar
- Problemas administrativos, consecuencia de los cambios burocráticos del proceso de adaptación.

En cuanto a los ámbitos profesores y estudiantes, la implantación del EEES lleva consigo un cambio radical en nuestro sistema universitario el cual demanda igualmente cambios en las actividades docente y discente.

Estos cambios pueden asimismo suscitar problemas en los dos estamentos, los cuales pueden desembocar en las Oficinas de los DU:

- 2. Profesores: en este ámbito, los problemas pueden ser de dos tipos: docentes y de investigación:
- a) docentes:
- Adaptación metodológica al nuevo sistema



- Aumento de la carga de trabajo en el mismo (incluida la posibilidad de tener que compatibilizar docencia en los dos sistemas: Licenciatura y Grado)
- Cambio en el sistema de evaluación
- Problemas de calificación fruto de dicho cambio
- Problemas de plantilla para profesores no integrados en los nuevos Grados
- Mayor adaptación al uso de las nuevas tecnologías
- Aumento de la actividad burocrática

#### b) investigación:

En general, los problemas serían consecuencia del previsible aumento en la dedicación a las tareas de docencia, así como de una eventualmente excesiva "comercialización" de las Universidades:

- Posible disminución del tiempo para la actividad investigadora
- Riesgo de que la excesiva preocupación por el rendimiento dificulte el necesario detenimiento inherente al pensamiento y la praxis científica. (esta posibilidad puede plantear conflictos de "malas prácticas" en el ámbito investigador)

#### 3. Estudiantes:

Este estamento ofrece también su propia problemática:

- Aumento de la carga de trabajo como consecuencia de la dinámica de los nuevos Grados
- Acceso limitado / selectivo a los Masters
- Cambio en el sistema de Evaluación a otro más complejo y diversificado
- Conciliación de la nueva casuística que ofrecen los alumnos que acceden a la Universidad : trabajadores , discapacitados, mayores etc
- Cuestión socio-económica (becas, préstamos)
- Reconocimiento académico (convalidaciones)

Finalmente, los DU manifestaron su convicción de la importancia de la prevención en relación a estos previsibles conflictos académicos, lo cual no puede ser tomado en absoluto como índice de catastrofismo en relación al nuevo proceso de Bolonia.

Más bien se pretende llamar la atención hacia el relevante papel que los Defensores Universitarios están llamados a desempeñar en el contexto del cada vez más próximo EEES.



### MESA nº 3. PROBLEMÁTICA DE LOS BECARIOS DE INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.-

Crear y transmitir conocimiento son las dos principales funciones que la sociedad encomienda a la Universidad; crear conocimiento mediante la investigación, transmitir conocimiento mediante la docencia. En ambas vertientes, la Universidad española ha realizado un importante esfuerzo de adaptación a las necesidades sociales, aumentando el número de titulaciones y los recursos humanos necesarios para su adecuada impartición y mejorando el marco en el que puede desarrollarse la investigación.

El papel de la Universidad en materia de investigación viene definido en las leyes que regulan la actividad universitaria. La LOU, ya en su preámbulo, pone de manifiesto el papel protagonista que debe desempeñar la Universidad con respecto a la investigación, a la que otorga, mediante un título propio, carta de naturaleza fundamental dentro de las actividades que le son propias.

A través de su articulado, la LOU define los distintos ámbitos de la actividad investigadora, así como la importancia de la formación de los investigadores y la potenciación de su movilidad. Para su desarrollo se contemplan distintos tipos de estructuras: institutos de investigación, grupos de investigación, estructuras mixtas universidad organismos públicos o privados, incluyendo empresas de base tecnológica, (spin-off) con objeto de difundir y explotar sus resultados en la sociedad.



La Ley también realza la importancia presente, y sobre todo futura, que la investigación reviste como factor diferenciador y de calidad en el desarrollo competitivo de la Universidad;

**Universidad Miguel Hernández** 

**Defensor Universitario** 



reconociendo, al tiempo, el positivo impacto de la actividad científica en la sociedad, en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y en la creación de riqueza.

No cabe duda de que, en estos momentos, la Universidad es el principal espacio de investigación en España. En todas las universidades, la actividad investigadora ha crecido de manera importante aunque se está lejos de alcanzar los porcentajes de inversión de los países de nuestro entorno. El incremento de la actividad investigadora ha propiciado un significativo aumento de los recursos humanos que trabajan en investigación bajo diferentes modalidades.

La carta europea del investigador (CEI), define como investigadores a los: «Profesionales que trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos, y en la gestión de los proyectos correspondientes».

En concreto la CEI se refiere a todas las personas que participan profesionalmente en I+D en cualquier etapa de su carrera, independientemente de su clasificación. Ello incluye toda actividad relacionada con la «investigación básica», la «investigación estratégica», la «investigación aplicada», el desarrollo experimental y la «transferencia de conocimientos», en sus aspectos de gestión de los conocimientos; derechos de propiedad intelectual y explotación de resultados de la investigación, o el periodismo científico.

En este contexto, nuestras reflexiones comprenden, varios niveles de investigadores:

- <u>Investigadores en fase inicial</u> que se encuentran en los primeros cuatro años (a tiempo completo o equivalente) de su actividad investigadora, incluido el periodo de formación en la investigación (Becas: FPI, FPU, Personal Técnico de Apoyo, Autonómicas así como
- Investigadores experimentados, que cuentan con una experiencia de al menos cuatro años de investigación (a tiempo completo o equivalente) desde la obtención del título universitario que les ha dado acceso a estudios doctorales en el país en el que se obtuvo el título ,y a los investigadores en posesión de un título doctoral, independientemente del tiempo requerido para obtenerlo Programas Juan de la Cierva y Ramón y Cajal).
- <u>Investigadores asociados a proyectos o contratos de investigación.</u> En los centros y laboratorios universitarios trabajan numerosas personas vinculadas a proyectos bajo figuras de contratación cuya vinculación con la universidad no siempre es clara, dando lugar a condiciones de trabajo que, en ocasiones, no son las más adecuadas

Contratados al amparo de convocatorias estatales, becarios que han obtenido su beca en convocatorias nacionales o autonómicas, personal técnico de apoyo a la investigación, becarios asociados a proyecto o contratos de investigación,... forman parte de los recursos humanos que han favorecido el desarrollo de los procesos de I+D+I en nuestro país. Y, junto a la variedad de figuras, la heterogeneidad en las condiciones en que desarrollan su labor las personas que se adscriben a estas figuras.

Contratos que afectan a personas, en su mayoría jóvenes, que se encuentran realizando sus estudios de doctorado o realizando la tesis doctoral. Personas, igualmente, profesionalmente cualificadas, con una notable capacidad de innovación que, en parte, es responsable del aumento de la de producción científica en nuestro país. Personas que invierten ilusiones y esfuerzos en una tarea de escaso reconocimiento social, fundamentalmente por desconocimiento de la labor que realizan, y con incertidumbre respecto a su posible continuidad en el futuro. El mismo sistema de promoción universitaria, que prima la investigación pero que se apoya en la docencia, no favorece la inserción universitaria de estas personas.



Como se ha señalado, las modalidades contractuales de las personas dedicadas a tareas de investigación son numerosas. Algunas de ellas están reguladas por diversos decretos oficiales pero, en otras, corresponde a las universidades establecer las condiciones en las que estas personas van a desarrollar su tareas de investigación. Y cabe decir que la incidencia de la regulación universitaria es mucho mayor, afecta a un mayor número de personas.

La Universidad es un referente social. Por ello, entendemos que debe cuidar con especial esmero el que las condiciones en las que trabaja el personal dedicado a tareas de investigación sean acordes con la función que este personal realiza.

Los Defensores Universitarios, en tanto que garantes de los derechos y libertades de los universitarios y como promotores de la calidad, entienden que puede ser de interés analizar y poner en común los problemas que afectan al personal dedicado a tareas de investigación dedicando una de las mesas del XI encuentro a tratar este tema.

Apuntamos algunos temas que pueden ser objeto de debate y reflexión:

#### 1.- En materia de condiciones laborales.

- Becas predoctorales de organismos oficiales: Las becas predoctorales de organismos oficiales están reguladas en las distintas convocatorias y apoyan un periodo de formación de cuatro años con contrato laboral a la finalización de los dos primeros años. Constituye una aspiración de los que obtienen esta beca una mayor extensión del periodo correspondiente al contrato laboral. Por otra parte, se cuestiona que el contrato laboral sea un contrato en prácticas por cuanto son contratos que impiden que el interesado pueda acudir a convocatorias de empresas.
- Becas predoctorales ligadas a proyectos y contratos de investigación. En principio, estas becas deben de tener carácter formativo y por ello deberían de tener mecanismos que aseguren la formación de las personas que a ellas se acogen.
- Becas ligadas a proyectos y contratos de investigación. No pueden convertirse en mano de obra barata. La universidad debería promover las reformas normativas necesarias para que la contratación se hiciera en condiciones laborales adecuadas.
- En lo que hace referencia a retribuciones: los becarios ponen de manifiesto, de una parte, inseguridad, sobre todo en la fase de renovación de la beca, en la que suelen encontrarse con periodos sin sueldo. De otra, cierta falta de regularidad en el cobro de las mismas, pues sus percepciones no siempre tienen ese carácter mensual.

En otras ocasiones, se produce la ausencia de partidas presupuestarias destinadas a personal en muchos proyectos de investigación.

Son también son muy frecuentes las situaciones en las que el investigador va encadenando contratos de corta duración, no existiendo regulación sobre el modo en que deben efectuarse

- Por lo que respecta al régimen de convocatorias:
- La mayoría de las convocatorias no están coordinadas con las fechas habituales de finalización de los títulos universitarios, lo que origina que, cuando un alumno termina sus estudios de segundo ciclo, y desea participar en estas convocatorias, permanezca varios meses en situación de total inactividad sin disponer de ingresos o cobertura sanitaria
- Otra situación similar, es la de investigadores que participan en los programa de Formación de Personal Investigador (FPI) y que, una vez obtenido el proyecto de



investigación, se produce una demora en la selección de los candidatos que, en ocasiones, llega hasta seis meses.

- Es frecuente que las convocatorias de ayudas estén dirigidas a las personas que han obtenido su título recientemente. Esta restricción impide participar a aquellas personas que no optaron por la investigación inmediatamente después de concluir sus estudios, así como a quienes abandonan temporalmente la actividad investigadora y posteriormente deciden retomarla
- 2.- En cuanto a la propiedad intelectual del trabajo de investigación realizado. Cada vez con más frecuencia llegan a nuestras oficinas quejas referidas a lo que se considera una apropiación indebida del trabajo realizado por los investigadores y, en especial, por los investigadores becarios.

Puede incluirse, igualmente, en este apartado la prolongación, en algunos casos excesiva, del tiempo que se dedica ala elaboración de una tesis doctoral. Prolongación que, con frecuencia, provoca que durante un periodo más o menos largo la persona que está realizando la investigación no perciba emolumentos económicos.

- 3.- En materia de reconocimiento social. Parece necesario que institucionalmente se realice un esfuerzo que permita transmitir a los agentes sociales la importancia dela investigación. Es indudable que para ello lo principal es el contar con condiciones de trabajo dignas. Pero es, igualmente conveniente:
  - La implicación de los investigadores en la vida universitaria. Es muy frecuente que los becarios o personal contratado a cargo de proyectos de investigación se encuentren un poco al margen de las actividades que se desarrollan en sus centros de trabajo. Sería interesante que las universidades emprendieran iniciativas en la línea de la carta europea del investigador, que recomienda: " Participación en órganos decisorios: Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben considerar legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución".
  - Faciliten la movilidad mediante aportaciones ecnómicas que permitan la estancia en centros de investigación de otros países.
  - Extiendan a ellos las mejoras sociales que reconocen a sus trabajadores

Estas y otras cuestiones se someten a la consideración de los participantes en la XI Reunión de Defensores Universitarios



#### DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA.-

- Carta Europea del Investigador: europa.eu/eracareers/pdf/eur\_21620\_es-en.pdf
- REAL DECRETO 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- Proposición de Ley relativa a la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de forma que se posibilite la protección social y la contratación laboral de los investigadores:

http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas/Busqueda%20Avanzada? piref73 1335465 73 1335464 1335464.next page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IWI8&PIECE=IWI8&FMT=INITXD1S.fmt&FORM1=INITXLTS.fmt&DOCS=1-1&QUERY=%28I%29.ACIN1.+%26+%28PARLAMENTO+DE+ANDALUCIA%29.SAUT.

- Federación de Jóvenes Investigadores, Informe de carrera investigadora. Carrera investigadora en España: deficiencias y propuestas:

http://precarios.org/dl522



# MESA nº 4: PARTICIPACIÓN DE LOS DEFENSORES UNIVERSITARIOS EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y MEJORA CONTINUA E INTEGRACIÓN EN LOS SISTEMAS DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES

Es importante resaltar el potencial de contribución del Defensor Universitario al proceso de mejora de la Calidad Universitaria que ya queda reflejado en la definición que hace nuestra ley de la Figura (LOU 6/2001; LOU 4/2007). Este espíritu o cultura de la calidad aparece en la mayoría de los documentos mas relevantes elaborados en el proceso de construcción del EEES, como la Declaración de Bolonia (1999), la Declaración de Berlín (2003), la Declaración de Bergen (2005) o el documento elaborado por la ENQA "Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area" (2005), donde se menciona expresamente la necesidad de que los procesos de mejora de la calidad se realicen en colaboración con otros agentes implicados, otros mecanismos de desarrollo institucional, etc., entre los que deben incluirse la figura del Defensor Universitario.

Esto implica fundamentalmente la participación del Defensor en el fomento y garantía de las "buenas prácticas" y la implantación y consolidación no solo de los aspectos académicos, sino también de los valores éticos y científicos en el ámbito universitario.

Ya desde la implantación del II Plan Nacional de Calidad en las Universidades, algunas Universidades incorporaron en el proceso de autoevaluación y evaluación externa de las titulaciones oficiales, la información proveniente de la Oficina del Defensor Universitario respecto al proceso de resolución de reclamaciones y sugerencias presentadas por los miembros de la Comunidad Universitaria, ofreciendo a los comités de autoevaluación la información relativa a su titulación.

Actualmente, los distintos programas que ofrece la ANECA respecto a la evaluación de enseñanzas e instituciones, tales como VERIFICA¹ (Apartado 9.5 RD 1393/2007 de 29 de octubre), AUDIT² (Documento 04. Directriz 1.6.2.) o Mención de Calidad a Programas de Doctorado³ (Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación para la concesión, seguimiento o renovación de la Mención de Calidad), establecen la necesidad de que las Universidades dispongan de Sistemas de Garantía Interna que aseguren la Calidad de la formación universitaria, teniendo como elemento esencial que garantice dicha calidad los canales de resolución de alegaciones, reclamaciones y sugerencias así como los procedimientos establecidos para ello en las Universidades Españolas.

También es importante mencionar el Programa de Evaluación de Servicios y Unidades de Gestión, otra posible vía de participación de los Defensores Universitarios para contribuir a los mencionados Sistemas de Garantía de la Calidad en las Universidades. Propuesto por la ANECA que, desde su ámbito de competencias, ha elaborado dicho programa de evaluación de servicios y unidades de gestión y ha definido un Esquema de Reconocimiento/Acreditación, idéntico al que internacionalmente utilizan organizaciones que han alcanzado el máximo nivel de reconocimiento social respecto a la Excelencia en su gestión: el Modelo EFQM de Excelencia creado por la European Foundation for Quality Management. Este programa pretende promover la cultura y estrategia de evaluación que favorezcan al establecimiento o la continuidad de procesos de mejora continua de la calidad en los servicios que ofrecen las universidades, entre ellos, las Oficinas de los Defensores Universitarios.

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> http://www.aneca.es/active/docs/verifica\_rd.pdf\_071029.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> http://www.aneca.es/active/docs/audit\_doc04\_guiaevaluaci%F3n\_080219.pdf

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> http://www.aneca.es/active/docs/pdc08 principios 080722.pdf



Por estos motivos, estimamos oportuno presentar la Mesa de trabajo: "Participación de los Defensores Universitarios en los procesos de evaluación de la calidad y mejora continua e integración en los sistemas de garantía de la calidad de las universidades" en el XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios, para el estudio y análisis de los aspectos anteriormente señalados.

El documento marco que se presenta a continuación ha sido elaborado por la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU) y enviado a los distintos organismos que tienen competencias respecto a los procesos de evaluación de la calidad y mejora continua respecto a los sistemas de garantía de la calidad de las universidades españolas.

# PARTICIPACIÓN DE LOS DEFENSORES UNIVERSITARIOS EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y MEJORA CONTINUA E INTEGRACIÓN EN LOS SISTEMAS DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE LAS UNIVERSIDADES.

La figura del Defensor Universitario, creada por la Ley Orgánica de Universidades (disposición adicional decimocuarta), y desarrollada por los Estatutos de las distintas universidades españolas, al definir su naturaleza dispone que "sus actuaciones, siempre regidas por los principios de independencia y autonomía, estarán dirigidas a la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos". La normativa universitaria, tanto nacional como la propia de cada Universidad, refrenda al Defensor Universitario como referencia ineludible de garantía de la calidad universitaria.

Por otra parte, la Universidad como institución que cumple su función de servicio a la sociedad mediante la docencia y la investigación, está en un permanente proceso de adaptación para poder responder adecuadamente a las nuevas realidades sociales. Para ello, progresivamente, se ha dotado de medios orientados a promover la calidad de los procesos y a mejorar los resultados ligados a la actividad docente, investigadora y de servicio al ciudadano. Al mismo tiempo, desde la Administración educativa se han apoyado los objetivos de mejora de la calidad fomentando programas de evaluación institucional. En este contexto, resulta hoy normal, que las universidades se acojan a los distintos programas de evaluación de la calidad y que establezcan sus propios criterios de evaluación institucional.

Por el compromiso que tienen los Defensores Universitarios con la mejora de la calidad y por la importancia que tienen en los procesos de enseñanza-aprendizaje y de gestión de las universidades, entendemos que la Institución del Defensor Universitario debería de asumir de forma explicita un papel fundamental en los sistemas de garantía de calidad impulsados desde el Ministerio.

Es importante reseñar que el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en España contempla en su Anexo I, referente a la memoria para la solicitud de títulos oficiales, los sistemas de garantía de calidad que deben tener los títulos y de forma mas concreta, en el punto 9.5 de deben describir los procedimientos de atención a las sugerencias o reclamaciones, una tarea principal que desarrolla el Defensor como parte de sus responsabilidades.

La contribución a la mejora de la calidad de los Defensores Universitarios no se limita a las funciones anteriormente descritas sino que es mucho más amplia.

Dicha contribución incluye asimismo la especificidad del Defensor tanto en cuanto a los aspectos de calidad *humana* (ético-científica) en la Universidad, como en su papel de *mediador* entre los miembros de la comunidad universitaria.



Ambos aspectos se materializan a través de resoluciones, informes, recomendaciones y sugerencias que posteriormente son recogidas en las sucesivas Memorias de gestión anual emitidas por el Defensor, así como en otras intervenciones de carácter personal.

Sus actuaciones dan respuesta a las consultas o quejas recibidas, por lo que reflejan, en buena medida, tanto el clima de satisfacción de los miembros de la comunidad universitaria como, en tanto que detector de problemas, los aspectos cuya mejora debiera acometerse.

Por todo lo expuesto, la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios solicita que se estudie. "la inclusión expresa, en los distintos programas de evaluación y de promoción de la calidad universitaria impulsados desde el Ministerio de Ciencia e Innovación a través de la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (ANECA), la participación activa de la Institución del Defensor Universitario como instrumento clave en los sistemas de garantía de la calidad en las universidades."

#### **OTROS DOCUMENTOS DE TRABAJO**

- 1. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en España.
- Protocolo de evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales grado y máster. Documento ANECA.
- 3. Guía de Evaluación del diseño de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la formación universitaria. Documento ANECA.
- **4.** Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación en mención de Calidad a Programas de Doctorado. Documento ANECA.
- 5. Programa de Evaluación de Servicios y Unidades de Gestión. Documento ANECA.



#### MESA n°5. IGUALDAD EFECTIVA HOMBRE-MUJER EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

#### 1) ANTECEDENTES

El kilómetro cero de la carrera por la igualdad de la mujer se sitúa en la Segunda República, pues fue con la promulgación de la Constitución de 1931 cuando se reconoció por primera vez el voto de la mujer en España.

Pero este logro no resultó pacífico. Los partidarios del no objetaban que el sufragio femenino, al introducir la discusión política en las familias, podía ser una fuente de discordia doméstica, la ruina de los hogares, y que no valdría para nada por el previsible seguidismo que las mujeres harían de la opinión del marido. Aunque el debate más amargo se produjo en el Parlamento entre los partidos de izquierda. Y lo protagonizaron las dos únicas diputadas de la época: Victoria Kent y Clara de Campoamor. La primera, a pesar de ser una avanzada feminista, defensora a ultranza de la igualdad hombremujer, se mostraba contraria al voto femenino. En su opinión, dada la influencia del confesionario sobre la mujer, su voto podría resultar mayoritariamente conservador y perjudicaría a la República. Anteponía así su compromiso con la República a los derechos de la mujer. Clara de Campoamor, en cambio, pedía el sí porque se trataba de un derecho fundamental que no debía sacrificarse por determinadas expectativas electorales.

El golpe de estado del general Franco volvió a dejar sin voto a las mujeres, aunque a los hombres también, pues a partir de su victoria solo botaban -con b y hacia el exilio- los disidentes perdedores. Y comenzó la larga noche del franquismo, en la que la discriminación de la mujer fue manifiesta, sobre todo hasta principios de los setenta. Y como muestra, valgan estos botones extraídos del ordenamiento jurídico de la época: En materia laboral la legislación fomentaba que al subir al altar la mujer dejara de trabajar. La crianza de los hijos, el cuidado de la casa y la atención al marido, debían ser sus tareas prioritarias.

En el orden civil, la mujer casada no podía, por sí sola, comparecer en juicio, comprar ni vender. Necesitaba licencia marital, es decir, el permiso del marido, aunque los bienes a vender fueran los suyos propios. Debía obedecer al marido y estaba obligada a seguirlo siempre. Y, si enviudaba, tenía prohibido un nuevo matrimonio hasta pasados 301 días, se supone que para preservar la pureza de la prole.

En el campo penal la desigualdad se acentuaba en los llamados delitos de bragueta y pivotaba alrededor de un valor, la honra, que en realidad equivalía a manga ancha para el hombre y estrecha para la mujer. Así, matar a la esposa, si la sorprendía en la cama con otro, le suponía al marido una pena de prisión irrisoria. Esta suerte de justificación se llamaba uxoricidio honoris causa. Si ocurría al revés, la mujer no tenía rebajas, por razones obvias: semejante situación a ella no le deshonraba, más bien la prestigiaba por tener un marido tan viril. En cambio, sí que era deshonroso para ella tener un hijo fuera del matrimonio, de modo que si se daba esa circunstancia y mataba a la criatura nada más nacer para ocultar el oprobio (infanticidio honoris causa) la pena también era ridícula. La infidelidad conyugal se medía con dos varas distintas: la mujer cometía delito de adulterio simplemente por "yacer con varón"; en cambio, cuando el infiel era el marido solo se le castigaba —y no por adulterio, sino por amancebamiento- si tenía "manceba dentro de casa o notoriamente fuera de ella".

La constitución de 1978, al prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, supuso el punto de partida de la igualdad legal hombre/mujer. A partir de ese momento, toda norma con aspectos discriminatorios se considera inconstitucional. Pero la igualdad legal distaba



mucho de la real. De ahí la aparición en los últimos tiempos de políticas en clave de discriminación positiva. Como la ley de violencia de género, que bordeando la inconstitucionalidad, intenta erradicar el símbolo más brutal de la desigualdad hombre-mujer: la violencia de género. Y más propiamente, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### 2) SITUACIÓN ACTUAL: IGUALDAD LEGAL, PERO DESIGUALDAD REAL.

Normalmente la ley suele ir detrás de la sociedad y, a menudo, los usos y costumbres sociales acaban convirtiéndose en ley. A veces, sin embargo, sucede lo contrario, y es el legislador quien toma la iniciativa, pero la colectividad no acaba de asumir del todo la norma, aunque pasen muchos años. Y esto último es lo que sucede con el principio de igualdad, en la vertiente de igualdad hombre-mujer: el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun siendo un paso importante, resulta insuficiente, pues la realidad nos demuestra que todavía hoy, treinta años después de la Constitución, persisten, de facto, discriminaciones y tics sexistas.

Y las consecuencias, en la Universidad, son visibles. Veamos algunos ejemplos.

En el primer Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona aprobado en 2007 se objetivan datos muy significativos de dicha institución. Así, el número de catedráticos y de titulares de universidad hombres es muy superior (58,3%) al de mujeres (41,79%). Y lo mismo sucede en cuanto al número de doctores que han conseguido la máxima categoría académica. La presencia de mujeres como investigadoras principales es notablemente inferior a la de hombres. Por otro lado, en lo que se refiere al PAS, hay más mujeres, pero los hombres las superan en las categorías superiores. Las mujeres compiten curricularmente con los hombres a la hora de acceder a la Universidad, pero en el camino de la promoción se quedan en las escalas docentes de menos prestigio. Y estos datos pueden aplicarse, por extensión, a las restantes universidades españolas.

Y otro ejemplo muy significativo lo tenemos en nuestro propio colectivo. De los 53 defensores inscritos en la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU), 35 son hombres (el 66%) y 18 mujeres (34%). Es decir, el componente masculino duplica al femenino. Y si miráramos diez años atrás, el panorama sería más aterrador, sin duda alguna.

Puede afirmarse, por tanto, que pese a que el porcentaje de mujeres aumenta año tras año en las universidades de nuestro país, la mujer tiene dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad, y se queda en escalas más bajas. Evocando el símil de la socióloga Capitolina Díaz, es la tubería que gotea.

#### 3) IGUALDAD EFECTIVA HOMBRE-MUJER COMO OBJETIVO DE LA UNIVERSIDAD.

La Ley de Igualdad es, sin duda, una plataforma ideal para resolver estos desequilibrios estructurales. Un instrumento muy útil para hacer efectivo el principio de igualdad. Como aspectos más relevantes de esta norma merecen destacarse los siguientes:

Establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones de familiares y el estado civil

Considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que



una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro.

Obliga a los poderes públicos a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Instaura el principio de participación, composición y presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales, en los nombramientos y en la toma de decisiones, entendiendo por tal que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En el ámbito de la educación superior fomenta la enseñanza sobre el significado y alcance de la igualdad hombre-mujer y, en particular, la inclusión, en los planes de estudio, de enseñanzas en materia de igualdad, creando postgrados específicos e investigaciones especializadas en la materia.

Como instrumentos básicos instaura, en el ámbito de la Administración general del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y crea una Comisión Interministerial de Igualdad para su coordinación y seguimiento.

Obliga a las administraciones públicas a: remover obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional; fomentar la formación en igualdad; eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo, etc.

Aunque la mayor novedad radica, quizás, en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas, en clave de discriminación positiva, para hacer efectivo el principio de igualdad.

Sería conveniente que las universidades españolas se conjuraran para liderar la carrera hacia la igualdad efectiva hombre-mujer. No solo cumplirían con la ley, sino que ayudarían a reparar una injusticia histórica. Y quizás provocarían un "efecto dominó" sobre las otras administraciones, sin duda beneficioso para el conjunto de nuestra sociedad.

Un instrumento eficaz para que la tubería deje de gotear sería la aplicación de las 49 medidas relacionadas en el anexo II de esta ponencia, sustancialmente obtenidas del Plan de Igualdad de la URV de 2007.

#### 4) CONCLUSIONES:

- 1ª. Formalmente la mujer y el hombre son iguales ante la ley, sobre todo desde la promulgación de la Ley de Igualdad. Sin embargo, la realidad social y la universitaria en particular, demuestran que existen circunstancias, desequilibrios, situaciones discriminatorias y tics sexistas que impiden que esa igualdad legal sea efectiva.
- 2ª. La discriminación histórica de la mujer y la maternidad son dos condicionantes cuyas consecuencias deben ser asumidas por la sociedad, como causante de la primera y beneficiaria de la segunda.

Universidad Miguel Hernández I

**Defensor Universitario** 



- 3ª. La Ley de Igualdad es un instrumento muy útil para corregir la desigualdad de facto. Sin embargo, causa perplejidad que, año y medio después de su entrada en vigor, más de la mitad de las universidades españolas todavía no tengan Plan de Igualdad.
- 4ª. La Universidad, como institución de vanguardia que es, debe liderar el cumplimiento de la Ley de Igualdad para eliminar cualquier atisbo de discriminación y conseguir la igualdad efectiva hombre-mujer en el ámbito universitario.
- 5ª. Para lograr ese objetivo se recomienda a los rectores de las universidades españolas las siguientes actuaciones:
- a) Elaborar –si todavía no se tiene- un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluya el mayor número posible de las medidas que, orientativamente, se relacionan en el catálogo del anexo II, y aquellas otras que se consideren oportunas.
- b) Adecuar la normativa interna a la nueva legislación sobre igualdad.
- c) Prever partidas presupuestarias suficientes para garantizar el cumplimiento efectivo del Plan de Igualdad y el de la legislación sobre esa materia.
- 6ª.- Remitir estas conclusiones y el catálogo de medidas que contiene su anexo II a todos los rectores de las universidades españolas, a la CRUE y a los Ministerios de Igualdad y Ciencia e Innovación, para su conocimiento y efectos oportunos.

Oviedo, 14 de noviembre de 2008.