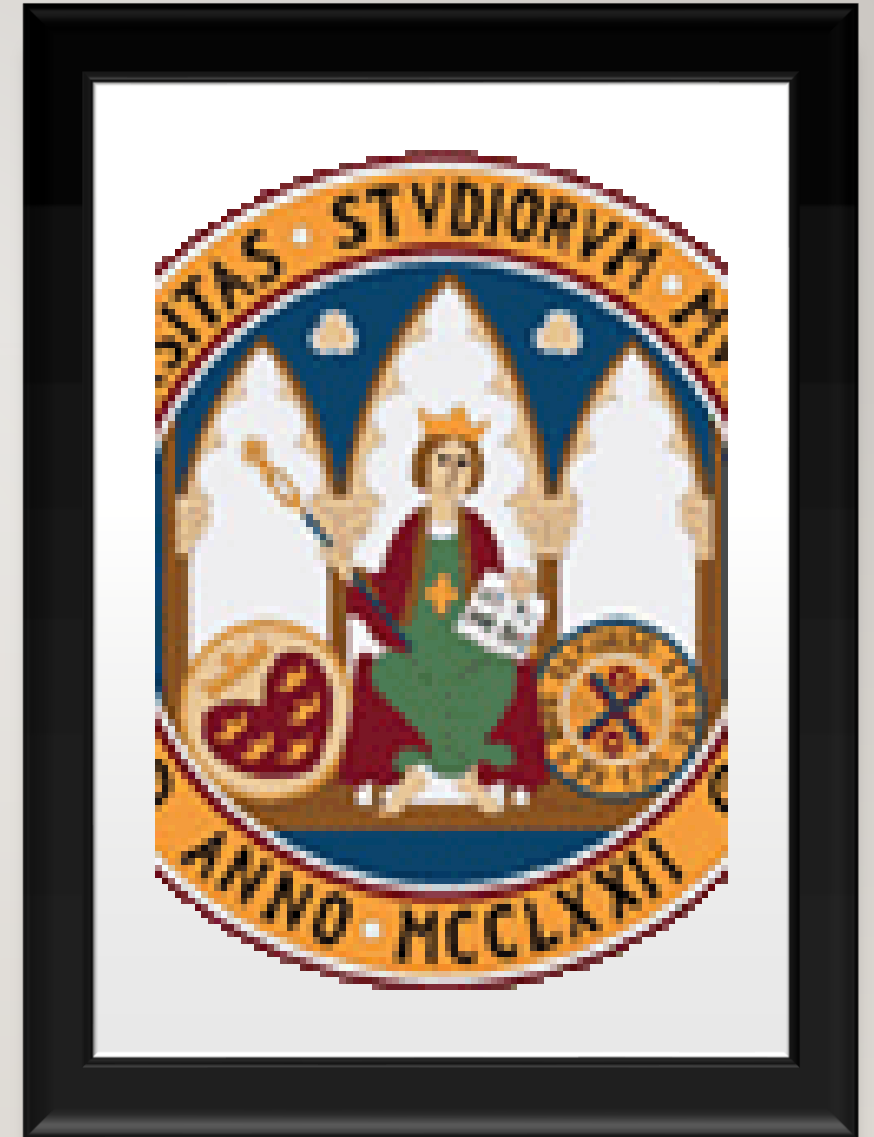


MEMORIA DEL DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO

CURSO 2021/2022



Índice de la memoria

1. Introducción
2. Resumen de actuaciones
3. Recomendaciones
4. Relaciones institucionales
5. Consideraciones
6. Proyección 21/22
7. Agradecimientos
8. Anexos

*Documento flexible que posibilita ir de análisis a datos-gráficos y anexos y volver.
Hiperenlaces dinámicos.*

Introducción: trazos del contexto

1. La pandemia sigue y sostiene, pero la presencialidad va volviendo

- ✓ Resoluciones y regulaciones frecuentes y provisión de recursos extra. Seguridad, Protocolos. Actuaciones especiales.
- ✓ Recomendaciones hacia la seguridad y la salud desde fuera y dentro de la UMU
- ✓ Presencialidad adaptada. Con relativa recuperación de la actividad ordinaria en todas sus dimensiones.
- ✓ Apoyo ya consolidado a nivel formativo y de asistencia del CFDP y de ATICA-Ticarum
- ✓ Acciones de protección para estudiantes: #NingúnEstudianteAtrás, mantenimiento precios y matrículas por efectos Covid-19. Oficina de Atención Social.

2. Cierta continuidad y a la vez cambios en el panorama general universitario

• Real Decreto 822/2021 • LCU ya aprobada • Ley 20/2021, reducción de la temporalidad EP • Ley 17/2022, modifica la ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación • LOSU (en ciernes).

3. El panorama gris marengo regional

Cambios y vaivenes en el Gobierno CARM. Problemas estructurales en la comunidad y sectores deprimidos o en riesgo de exclusión. Dimisión Dir.Gen. Universidades. El plan de financiación como problema recurrente. La infrafinanciación de las UUPP como algo estructural.

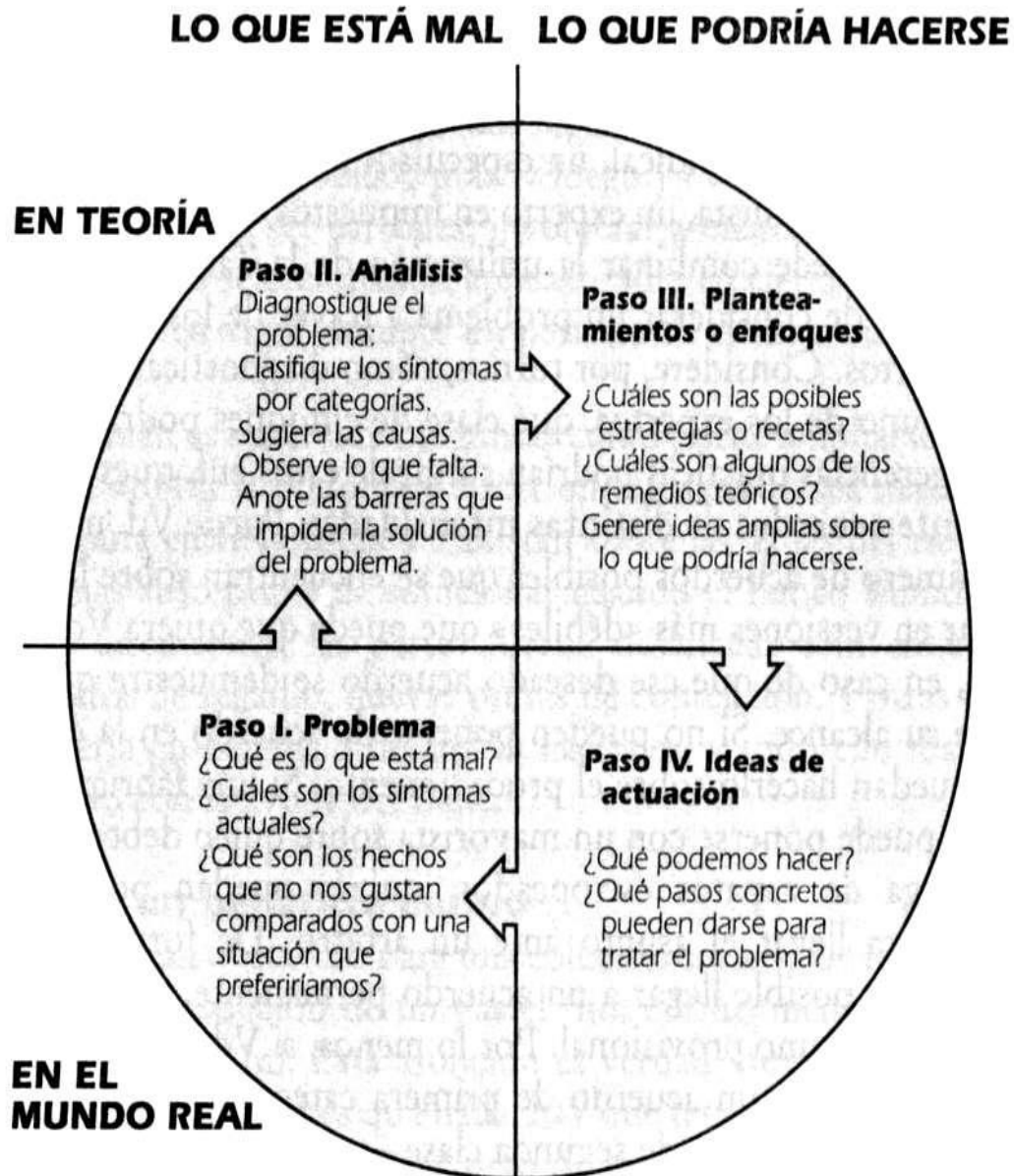
4. UMU, año de elecciones y reelecciones

- Nuevo mandato y remodelación del Equipo del Rector J. Luján
- Negociación con la CARM y la-s Consejería-s de un Plan de Financiación nuevo.
- Reforma y aprobación de unos nuevos Estatutos de la UMU
- Gestionar la cohesión y la discrepancia interna
- Transparencia + Calidad+ Equidad + Accesibilidad
- VALCDOC + Docentium + RPT PAS + Practicas estudiantes
- Reelección en la DU

Enfoque “ombudsperson”

- Se mantienen:
 - La codificación de actuaciones/ tipificación de casos /códigos de resolución (con mejoras)
 - **Valores inspiradores:** imparcialidad, independencia, autonomía, transparencia, dialogo, mediación y sentido común
 - **Principios orientadores y enfoque**
 - Buscar eficiencia frente al formalismo
 - Atención al lado humano y la identidad personal.
 - Alto nivel de escucha y proximidad.
 - *Justicia más allá de la letra*
 - Casuística individual + actuación preventiva y sistémica
 - Tipificación del problema o causas y síndromes organizacionales
 - Componente “educativo o transformador”
- La Memoria como **instrumento de reflexión** para el Claustro y la Comunidad Universitaria

LA TABLA DEL CÍRCULO



Calidad y gestión del error

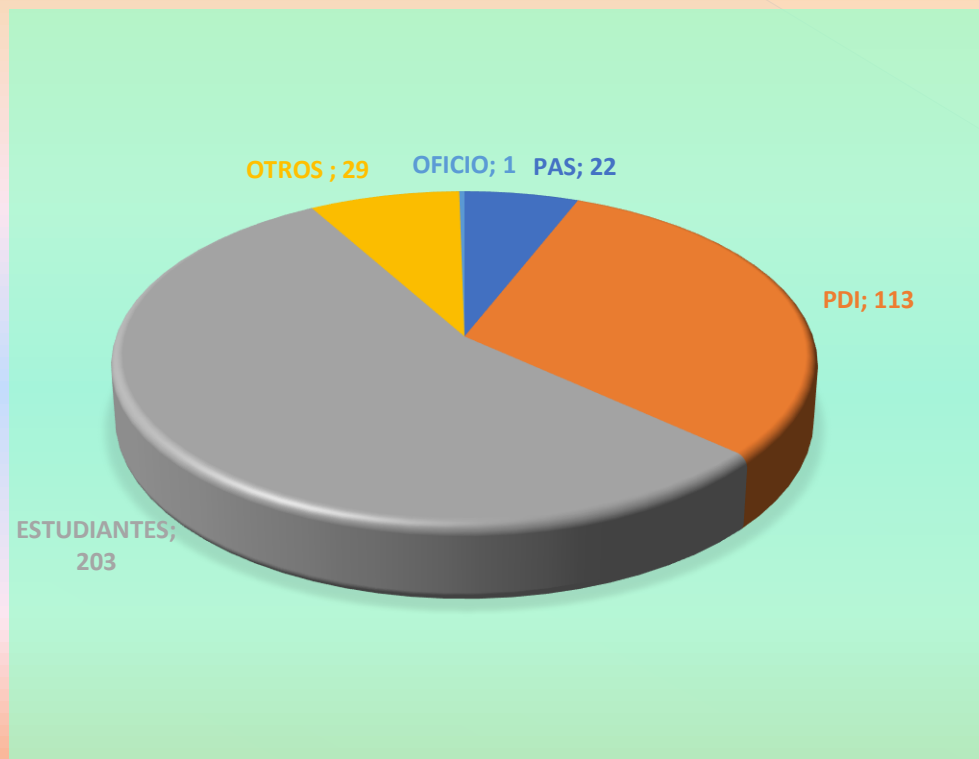
- › En qué se ha errado ¿esperado vs. conseguido?
- › Identificar causas del error, externas e internas.
- › Analizar qué ha faltado /sobrado para no conseguirlo.
- › Pensamiento: positivo/tomar conciencia del error / cómo superarlo /alejar sensación de fracaso.
- › Aprender del propio error ¿qué ver sacar de cara al futuro?
- › Mirar hacia delante... ¿qué vamos a hacer diferente la próxima vez? ¿cómo puede atajar esta situación probando cosas nuevas?
- › Buscar ayudas externas o modelos de conducta de otros, que nos permitan aprender y probar nuevas conductas no realizadas hasta ahora.
- › Ver el error como algo usual en la carrera profesional y el desarrollo organizacional, pero de lo que se aprende.

Otras 3Cs:

- ◎ **COOPERACIÓN**, de todos sus miembros sobre todo en posiciones de influencia alineados con la cultura de gerenciar el error,
- ◎ **COMUNICACIÓN** a todo nivel y bajo un esquema claro para llegar a todos ellos,
- ◎ y ésta solo sucede cuando la organización se caracteriza por un clima de **CONFIANZA**.

Distribución por colectivos 21/22

	N	%	% 20/21
PAS	22	5,98	3,45
PDI	113	30,71	21,69
ESTUDIANTES	203	55,16	68,52
OTROS	29	7,88	6,08
OFICIO	1	0,27	0,26
Total	368	100	100

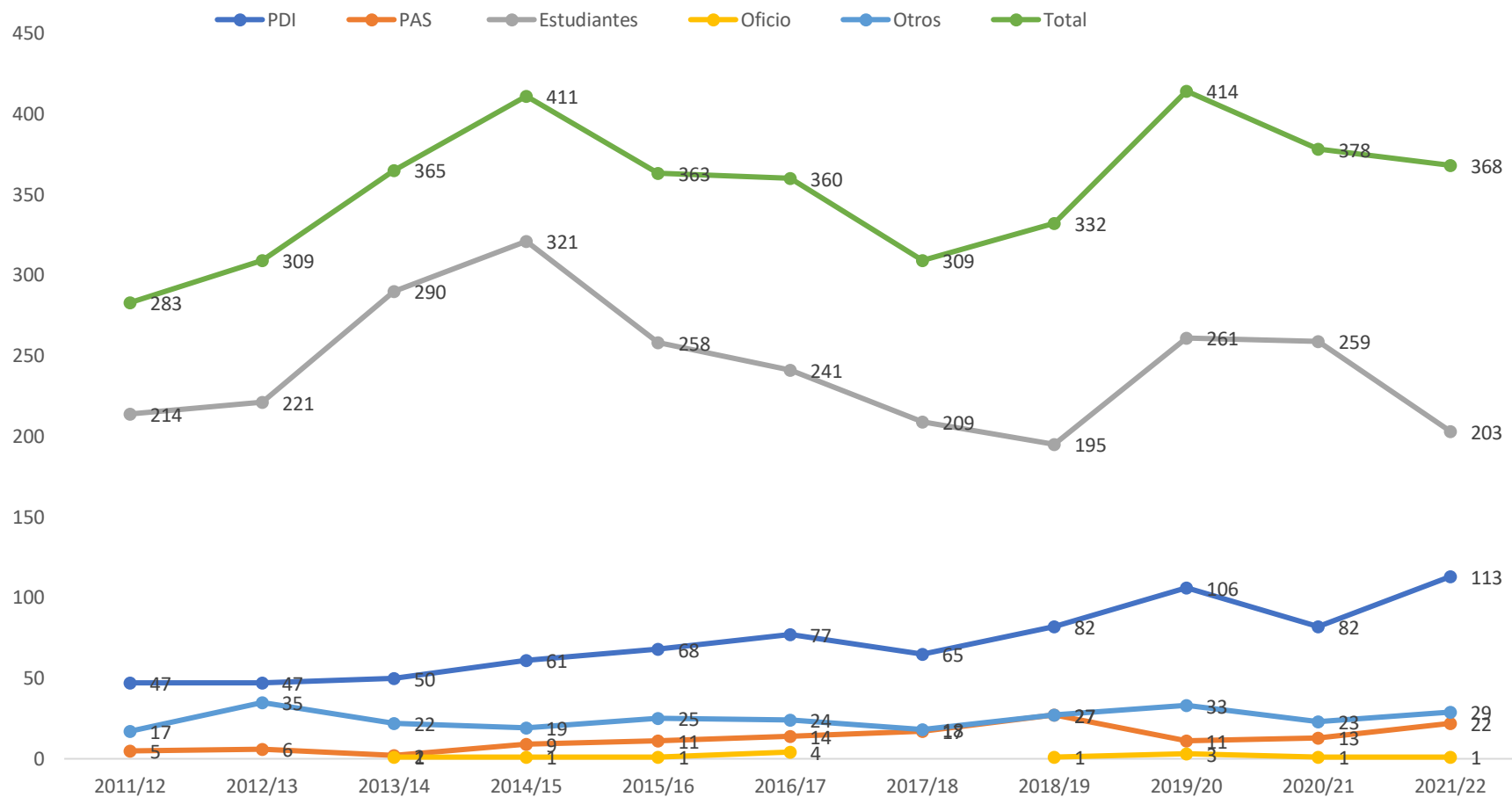


- Baja ligeramente el total respecto a 2020/2021
- Aumento % PAS y PDI
- Disminución % ESTUDIANTES

Evolución x Colectivo peticionario a la ODU

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
N PDI	2489	2453	2641	2745	2517	2570	2620	2642	2673	3069	2.684
N PAS	1453	1114	1223	1218	1221	1280	1314	1242	1234	1310	1207
N Estudiant.	33010	34097	34502	33805	33062	32545	32544	32476	32417	32552	31931
PDI	47	47	50	61	68	77	65	82	106	82	113
PAS	5	6	2	9	11	14	17	27	11	13	22
Estudiantes	214	221	290	321	258	241	209	195	261	259	203
Oficio			1	1	1	4		1	3	1	1
Otros	17	35	22	19	25	24	18	27	33	23	29
Total	283	309	365	411	363	360	309	332	414	378	368
R PDI	1,88	1,91	1,89	2,22	2,7	2,99	2,48	3,1	3,96	2,67	4,2
R PAS	0,34	0,53	0,16	0,74	0,9	1,09	1,29	2,17	0,9	0,99	1,8
R Estudiant.	0,65	0,65	0,84	0,95	0,78	0,74	0,64	0,6	0,8	0,79	0,79

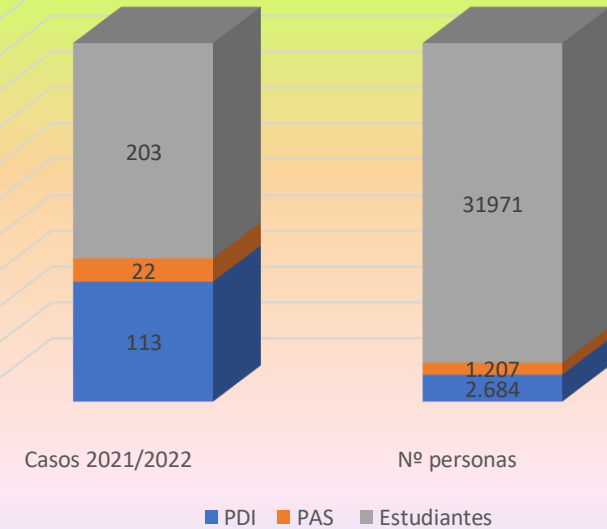
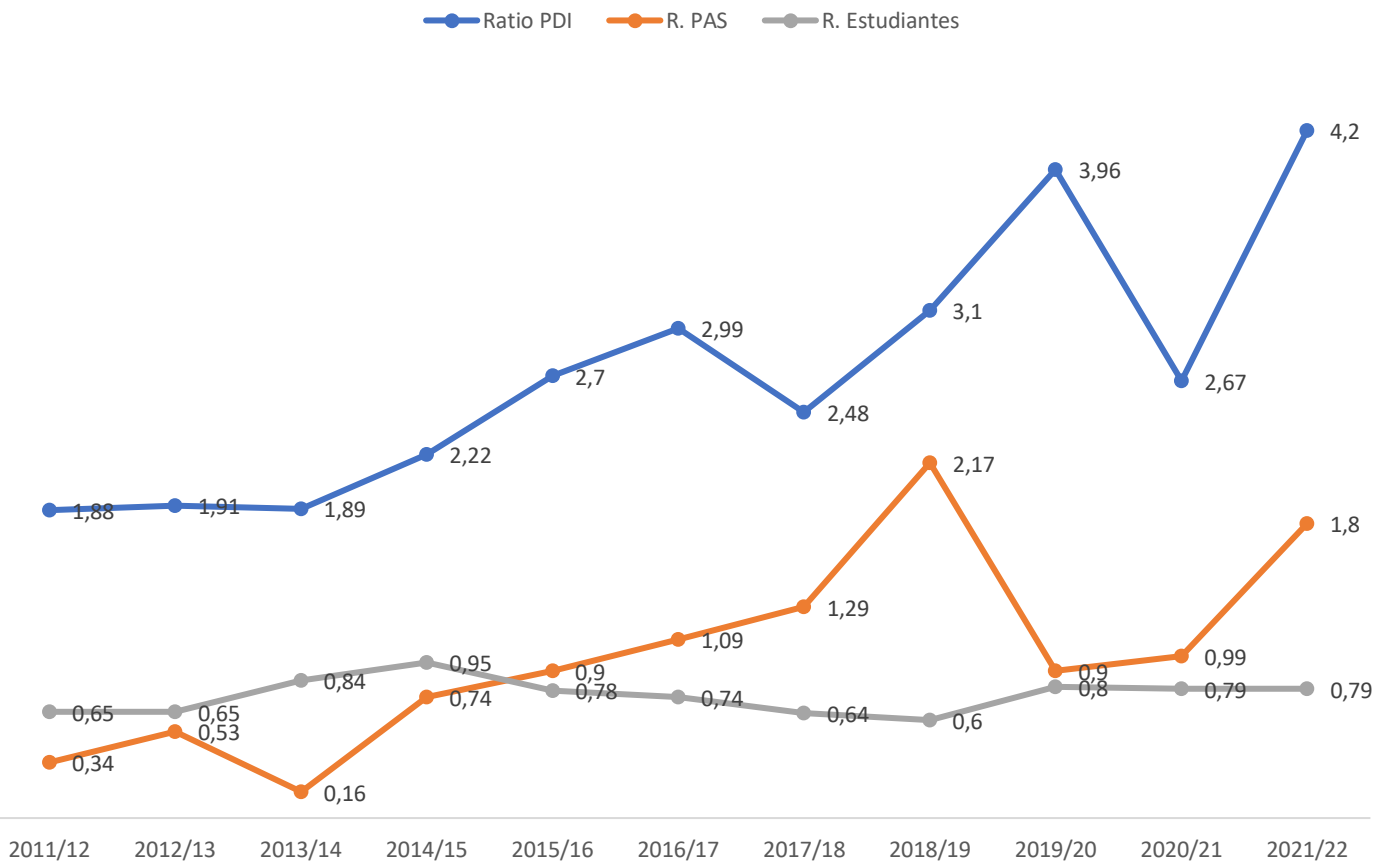
Evolución x Colectivo peticionario a la ODU



- Promedio interanual de más de 350 casos
- Las mayores oscilaciones se dan en estudiantes.
- Hay menor variación en PDI, PAS y Otros usuarios, aunque tiende a crecer

¿Qué sector acude más a DU?

Evolución x Colectivo peticionario a la ODU

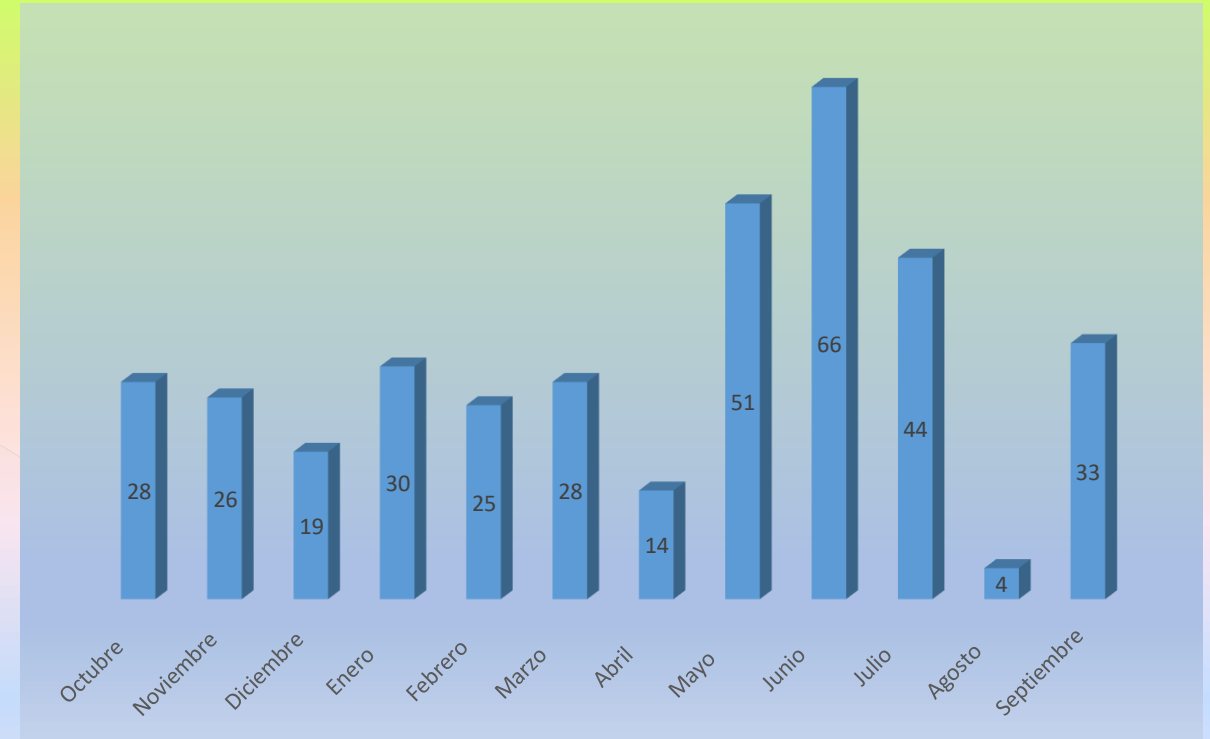


- Aumentan las ratios de demanda en PDI y PAS
- Se mantiene la de estudiantes

Distribución temporal

	N	%	% 20/21
Octubre	28	7,61	8,2
Noviembre	26	7,07	7,94
Diciembre	19	5,16	6,88
Enero	30	8,15	11,12
Febrero	25	6,79	10,32
Marzo	28	7,61	4,76
Abril	14	3,8	4,76
Mayo	51	13,86	7,14
Junio	66	17,93	12,96
Julio	44	11,96	12,43
Agosto	4	1,09	0,26
Septiembre	33	8,97	13,23
Total	368	100	100

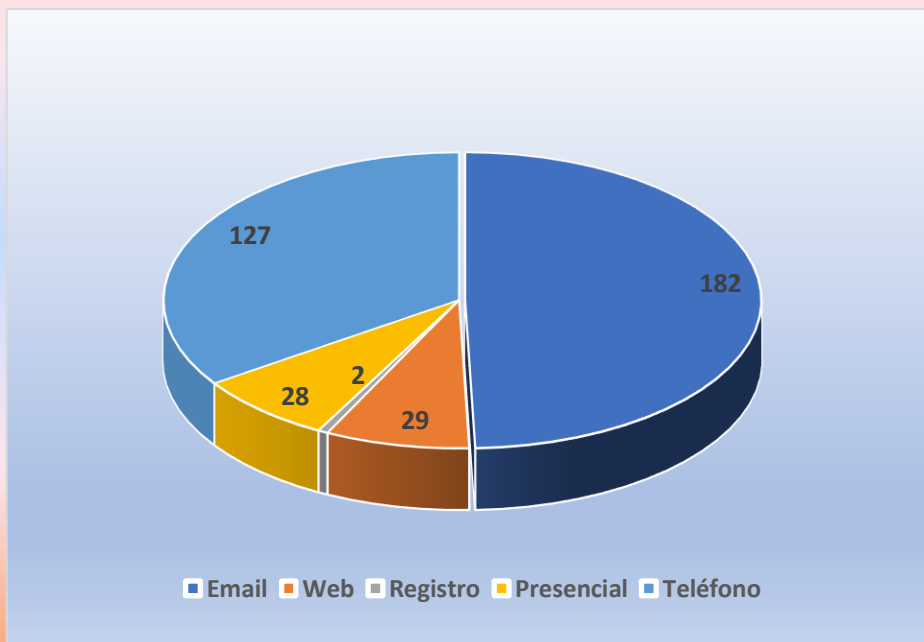
- Los periodos post-evaluación suelen ser los más intensos en peticiones.
- En especial, el de final de curso en los meses en torno al verano.
- Una distribución más extendida y distribuida, que oscila con los calendarios



Forma de recepción de la petición

	N	%	% 20/21
Email	182	49,46	47,09
Web	29	7,88	8,47
Registro	2	0,54	1,32
Presencial	28	7,61	5,82
Teléfono	127	34,51	37,3
Total	368	100	100

- Vía de petición primaria, primer contacto
- Puede usarse más de una en el desarrollo del caso y su seguimiento (v.g. llamada, cita presencial o zoom, presentación de evidencias por email)
- Se mantiene-aumenta el email como vía preferente
- Se contiene el teléfono como primer contacto
- Mejora un poco la presencialidad (sube 2 ptos.)
- Casi igual (poco menos) el formulario web.



Las personas quieren una vía ágil y rápida de contacto, pero quieren poder hablar y aclarar sus cuestiones de forma interactiva. Pero les pedimos que hagan sus declaraciones por escrito.

La definición del “tema” o “problema” va más allá de la instancia o requerimiento concreto

Plazo de resolución

fecha de inicio

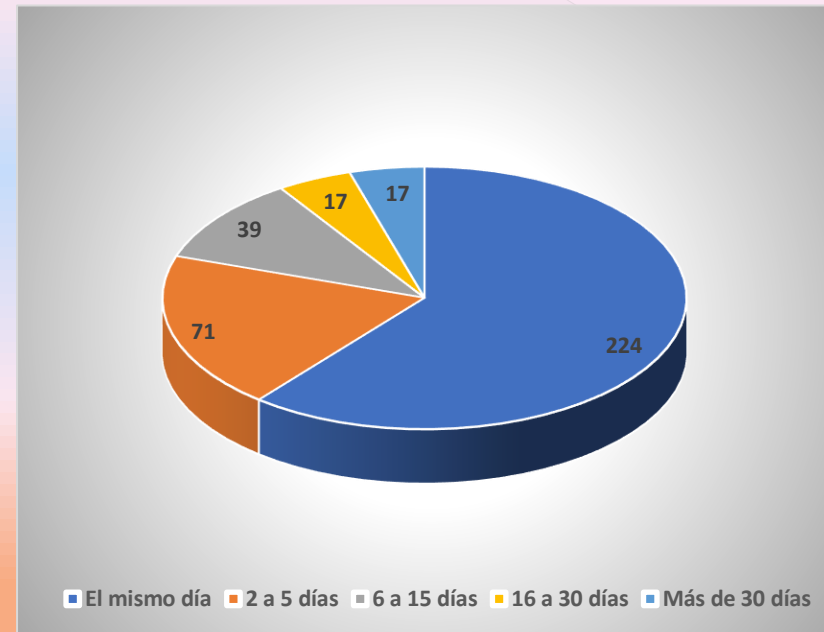
	N	%	% 20/21
El mismo día	353	95,93	91,53
2 a 5 días	7	1,9	5,03
6 a 15 días	8	2,17	3,44
Total	368	100	100



- Más del 95% de los casos es atendido el mismo día de su presentación.
- Casi un 61% es resuelto en ese primer día.
- Otro casi 20% en esa misma semana o un 10% en la semana siguiente.
- Un número no insignificante (4,6%) requieren más de un mes de tratamiento.

plazo de resolución

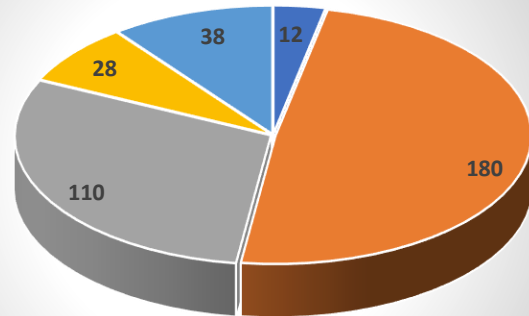
	N	%	% 20/21
El mismo día	224	60,87	64,28
2 a 5 días	71	19,29	13,49
6 a 15 días	39	10,6	10,32
16 a 30 días	17	4,62	4,5
Más de 30 días	17	4,62	7,41
Total	368	100	100



- Aumenta la rapidez de inicio/abordaje inmediato
- Aumenta la resolución rápida y corto plazo frente la prolongada y a largo plazo

Modos/vías de respuesta

	N	%	% 20/21
No comunicado	12	3,26	2,12
Respuesta por e-mail	180	48,91	51,32
Respuesta por teléfono	110	29,89	32,8
Presencial	28	7,61	3,44
Combinada	38	10,33	10,32
	368	100	100



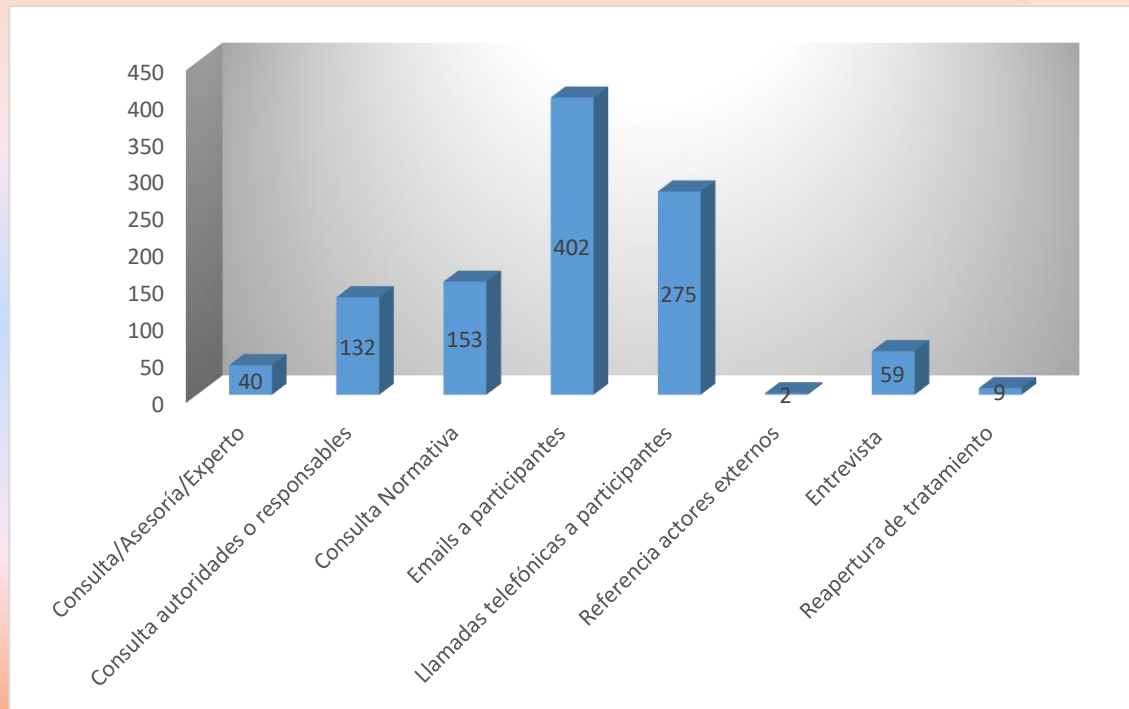
■ No comunicado ■ Respuesta por e-mail
■ Respuesta por teléfono ■ Presencial
■ Combinada

- El modo respuesta preferente en 1 de 2 casos es el escrito por email y casi 1 de 3 por teléfono
- Aumenta en importancia la respuesta presencial
- A 1 de 10 personas se les responde de modo combinado, complementando escrita y oralmente.

Tipo y número de actuaciones realizadas

	N	%	% 20/21
Consulta/Asesoría/Experto	40	3,74	5,11
Consulta autoridades o responsables	132	12,31	14,04
Consulta legislación	153	14,27	6,96
Emails a participantes	402	37,50	39,5
Llamadas telefónicas a participantes	275	25,65	30,58
Referencia actores externos	2	0,19	0,22
Entrevista	59	5,50	3,05
Reapertura de tratamiento	9	0,84	0,54
Total	1072	100	100

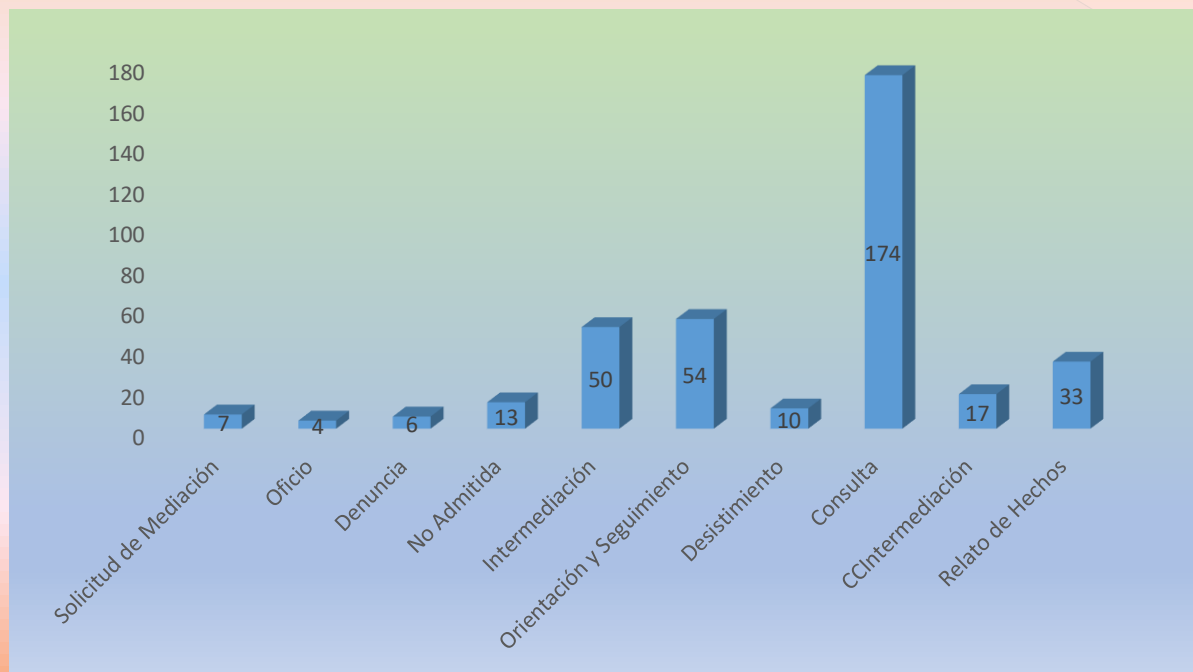
- En la atención a los casos se conjugan diversas actuaciones.
- Hay casos que apenas requieren una respuesta casi al instante por teléfono o email.
- Otros requieren consultas, investigaciones en la web y legislación, y seguimiento de semanas.
- A menudo también, consultas a responsables (respuesta o decisión) o expertos (base o interpretación de respuesta).
- Aumenta el seguimiento telefónico (más sensible y adaptativo) y la respuesta escrita por email (más larga y cuidada).
- En promedio, *grosso modo*, cada caso supone 3 actuaciones



Tipología

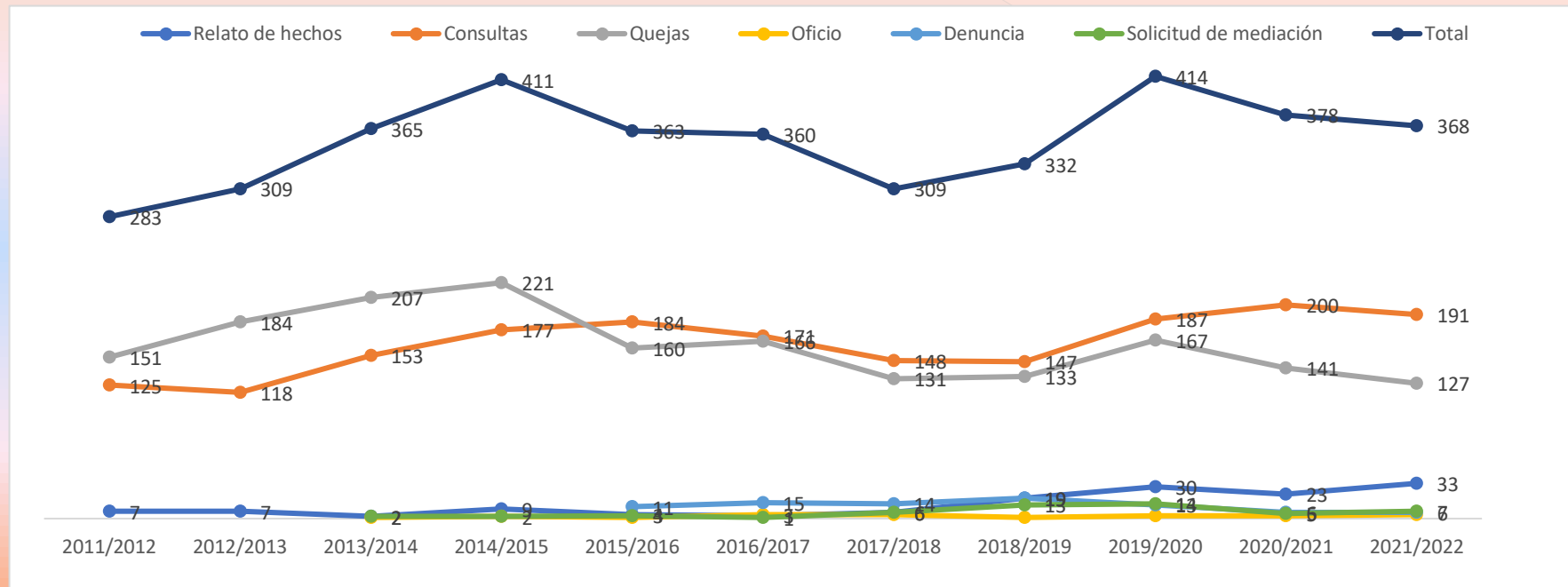
	N	%	% 20/21
Solicitud de mediación	7	1,9	1,32
Oficio	4	1,09	0,8
Denuncia	6	1,63	1,59
No admitida	13	3,53	1,59
Recordatorio	0	0,0	0,26
Recomendación	0	0,0	0,53
Orientación y Seguimiento	54	14,67	15,08
Intermediación	50	13,59	16,4
Desistimiento	10	2,72	2,12
Consulta	174	47,28	52,91
Consulta Intermediación	17	4,62	1,32
Relato de hechos	33	8,97	6,08
Total	368	100	100

- Se mantienen casi igual las **consultas**, una de cada dos peticiones.
- La consulta a veces es una pre-reclamación o un “no se cómo reclamar” o “cómo puedo solucionar esto”
- Igualmente el **relato de hechos** se vincula con la **denuncia** y ambos aumentan ligeramente
- Las **quejas** en su diversos tratamientos ocupan el 35% de los casos y bajan levemente



Tipología- evolución interanual

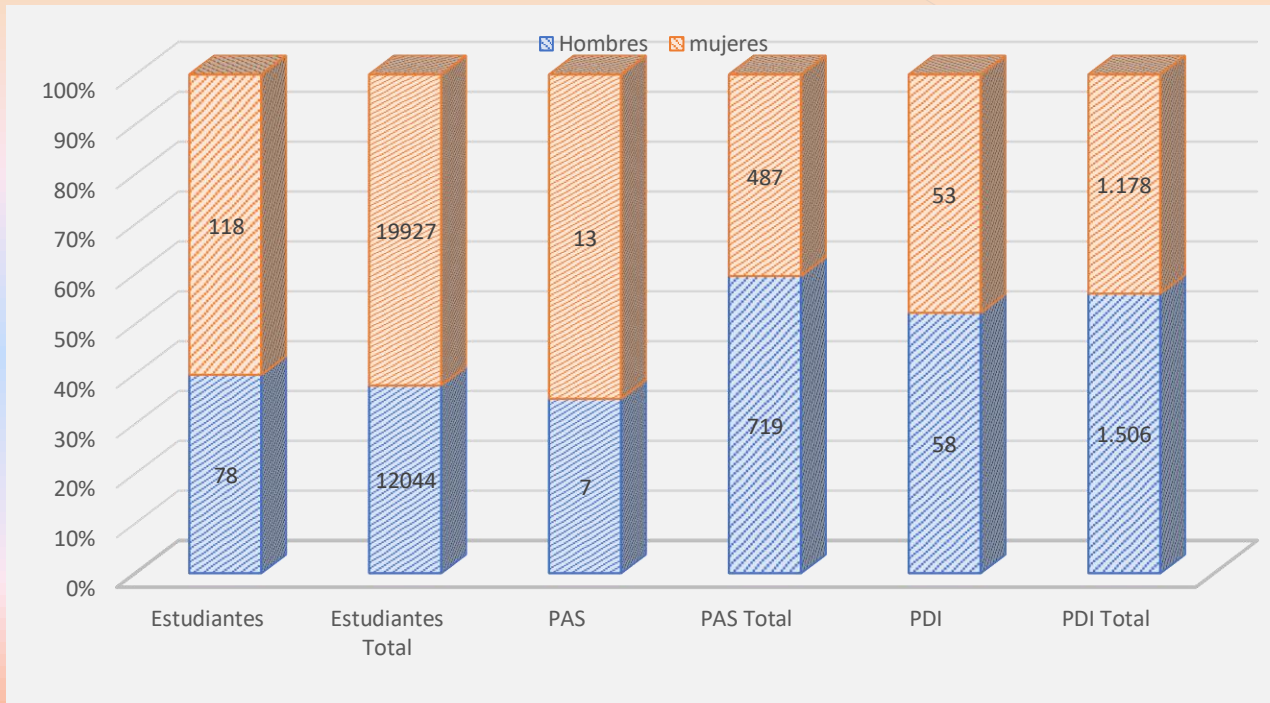
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Relato de hechos	7	7	2	9	4	3	6	19	30	23	33
Consultas	125	118	153	177	184	171	148	147	187	200	191
Quejas	151	184	207	221	160	166	131	133	167	141	127
Oficio			1	2	1	4	4	1	3	3	4
Denuncia					11	15	14	19	13	6	6
Solicita mediación			2	2	3	1	6	13	14	5	7
Total	283	309	365	411	363	360	309	332	414	378	368



- Paralelismo interanual últimos años
- Ligera bajada de consultas y quejas
- Aumento leve relatos de hechos

Distribución por sexos / colectivo

	Estudiantes	Estudiantes Total	PAS	PAS Total	PDI	PDI Total	
Hombres	78	12044	7	719	58	1.506	143
mujeres	118	19927	13	487	53	1.178	184
colectivo	7		2		2		11
Total	203	31971	22	1206	113	2.684	338
							338 +oficio+otros = 368



Sexo (Total de casos)			
	Total	%	% 20/21
Hombre	153	41,58	41
Mujer	201	54,62	54,5
Colectivo	14	3,8	4,5
	368	100	

Tablas resumen de casos y descripciones.

Hombre	Orientación y Seguimiento	TFG, TFM y Tesis	Reclamación a tribunal de TFG por razones no válidas (inconcluyentes, discutibles y/o delirantes) y fuera de plazo estipulado.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Incumplimiento del plazo mínimo en la convocatoria de defensa del TFM
Hombre	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Problemas en el llamamiento incompleto de defensa de TFM

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
OTROS			
Colectivo	No Admitida	Acceso y admisión	Petición de transparencia e información sobre vacantes en títulos sanitarios.
Colectivo	C.c. Intermediación	Acceso y admisión	Modificación de las condiciones de acceso a EBAU para estudiantes del Conservatorio de Bachillerato
Mujer	Orientación y Seguimiento	Acceso y admisión	Admisión por traslado no según máster sino según nota EBAU. Discrepancia con interpretación de la norma de admisión por traslado y títulos.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Acceso y admisión	Entrada por el cupo de deportistas desde otra CCAA
Hombre	Relato de Hechos	Acceso y admisión	Ruego para evitar vacantes en titulación sanitaria a resultas o dificultades de admisión coordinada entre universidades
Mujer	Consulta	Acceso y admisión	Confusión ante variaciones de las notas de corte en pruebas de mayores de 45 y su admisión
Mujer	Orientación y Seguimiento	Acceso y admisión	Queja por tener que desplazarse de otra Comunidad para llamamiento en el que sigue quedando en lista de espera.

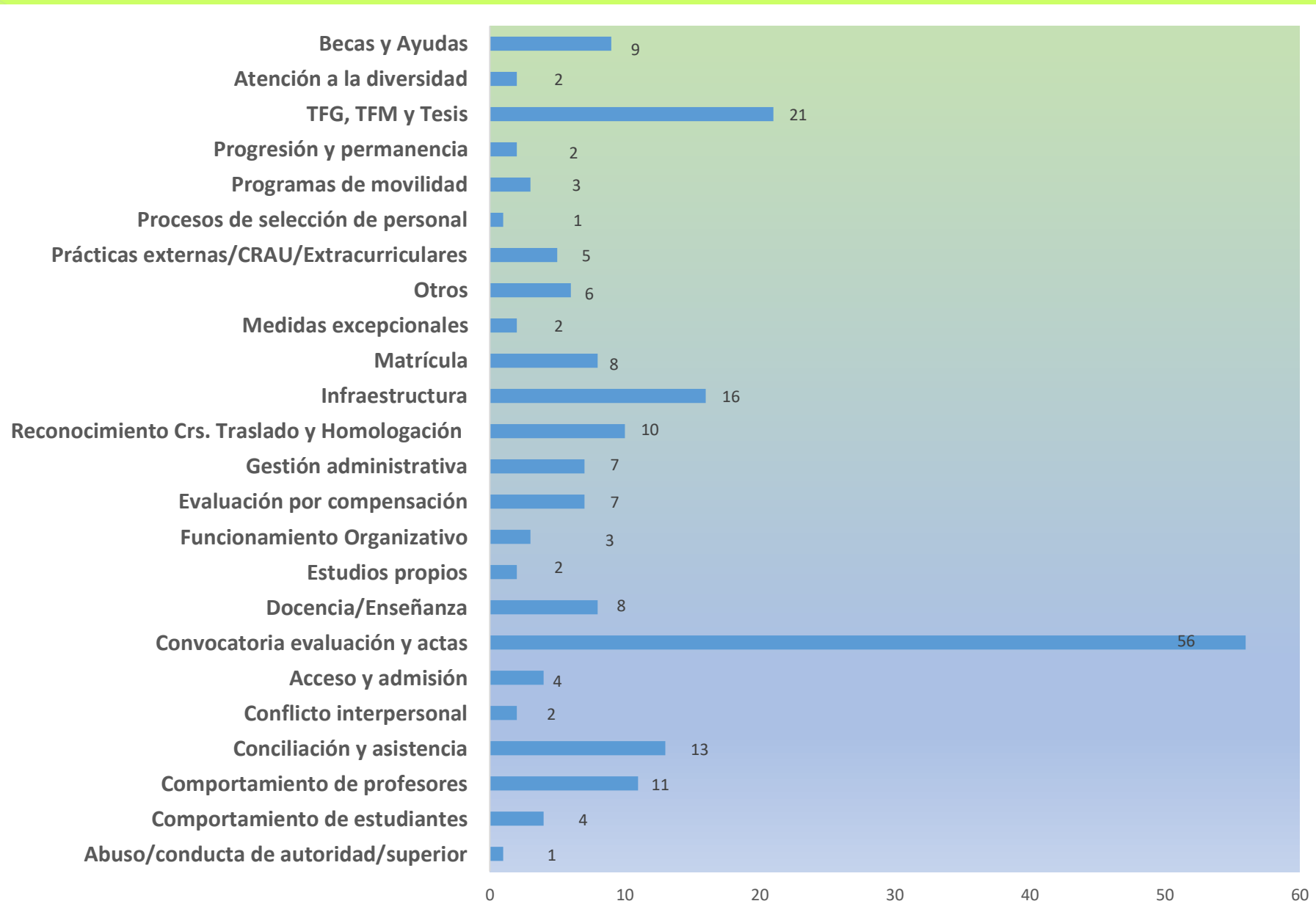
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Mujer	Relato de Hechos	Otros	Supuesto timo de recaudación de fondos para estudiantes en nombre del Servicio a la Diversidad.
Hombre	C.c. Intermediación	Procesos de selección de personal	Derecho a disponer de examen y opción a reclamación en proceso selectivo. Confusiones en la Convocatoria o proceso de RRHH.
Mujer	Intermediación	Programas de movilidad	Necesidad de préstamo de portátil para enseñanza-movilidad virtual/online ILA con México...

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
PDI			
Mujer	Relato de Hechos	Abuso / conducta de autoridad / superior	Presiones personales y descalificaciones emocionales de un docente hacia otro en una conversación vinculada a un proceso competitivo.
Mujer	Relato de Hechos	Abuso / conducta de autoridad / superior	Exclusión de una publicación y supuesta persecución difamatoria, por ruptura de relaciones en un contrato de investigación.
Mujer	Relato de Hechos	Abuso / conducta de autoridad / superior	Gestión inadecuada para asignar POD y arrogarse potestades que no está claro que correspondan según Reglamento de Departamentos.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Abuso / conducta de autoridad / superior	Incidentes de invasión de competencias entre dir.dpto. y docente. Reclamaciones y peticiones impropias relacionadas con evaluación y estudiantes.

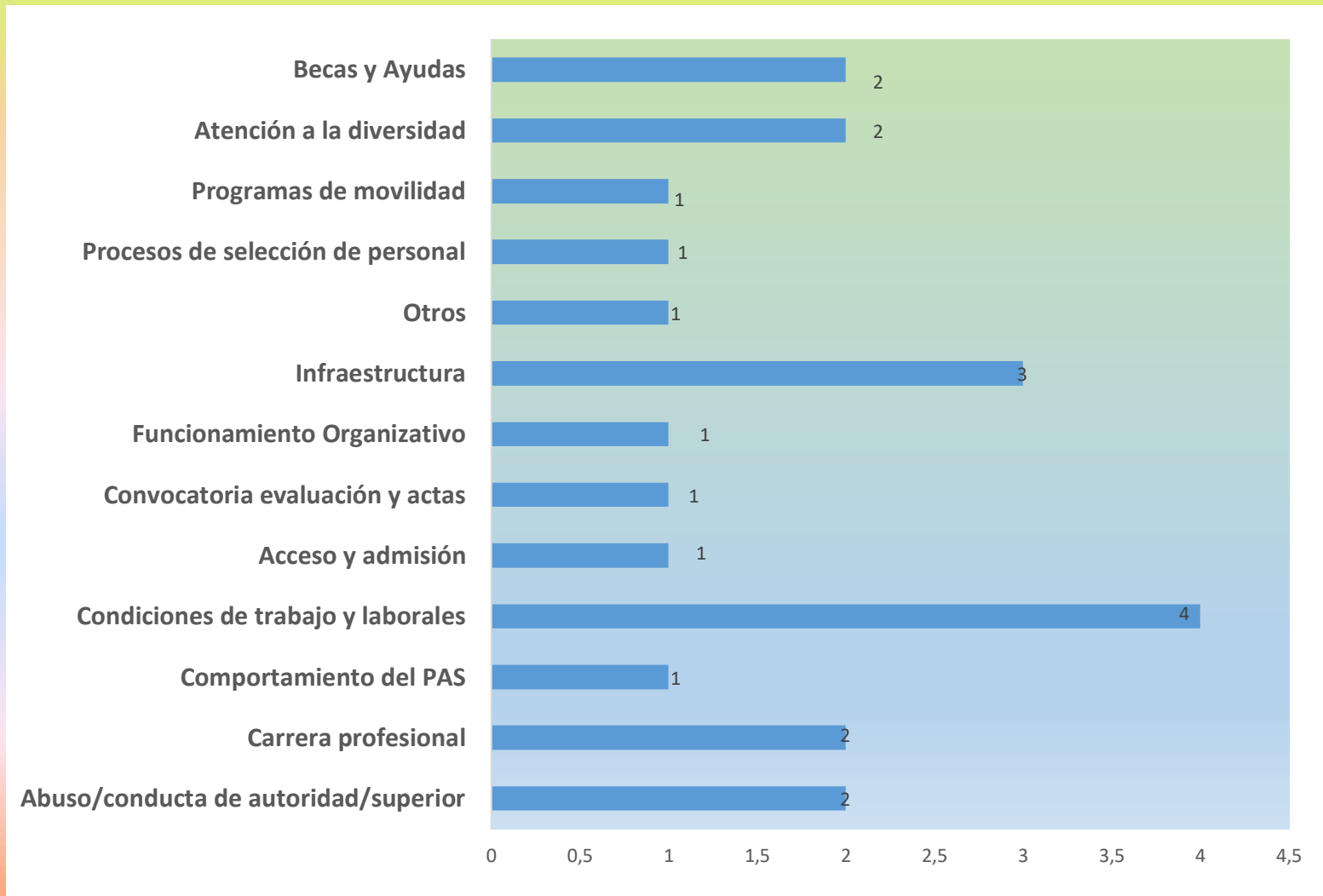
Estudiantes

	N	%		N	%
Comportamiento de estudiantes	4	1,97	Infraestructura	16	7,88
Comportamiento de profesores	11	5,4	Matrícula	8	3,94
Conciliación y asistencia	13	6,4	Medidas excepcionales	2	0,99
Conflicto interpersonal	2	0,99	Otros	6	2,96
Acceso y admisión	4	1,97	Prácticas externas /CRAU /Extra	5	2,46
Convocatoria, evaluación y actas	56	27,59	Procesos selección de personal	1	0,49
Docencia/Enseñanza	8	3,94	Programas de movilidad	3	1,48
Estudios propios	2	0,99	Progresión y permanencia	2	0,99
Funciona. Organizativo	3	1,48	TFG, TFM y Tesis	21	10,34
Evaluación por compensación	7	3,45	Atención a la diversidad	2	0,99
Gestión administrativa	7	3,45	Becas y Ayudas	9	4,43
Reconocimiento de Créditos, Traslado y Homologación	10	4,93	Abuso / conducta de autoridad / superior	1	0,49
			Total	203	100

Estudiantes



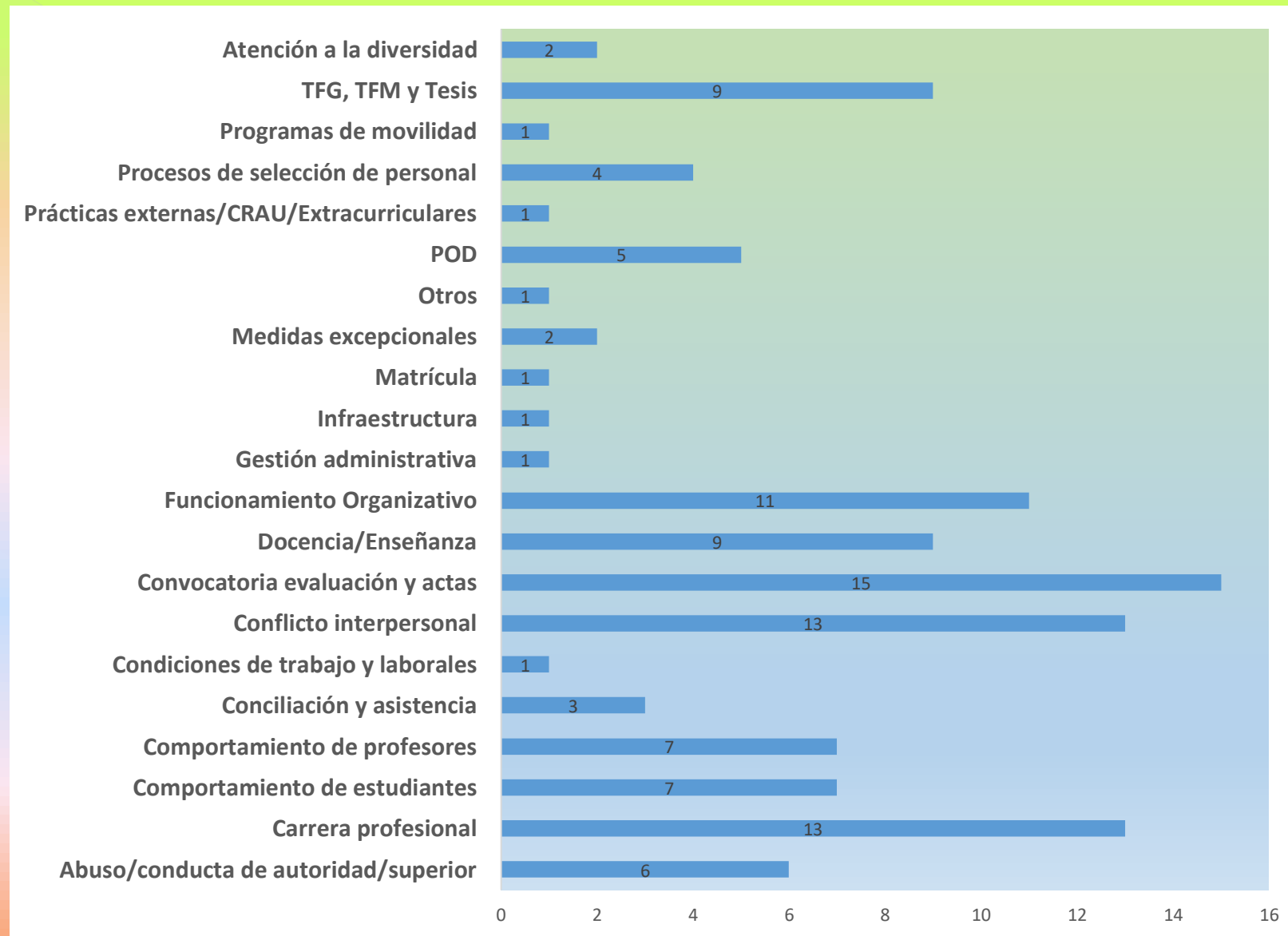
Personal Administración y Servicios PAS



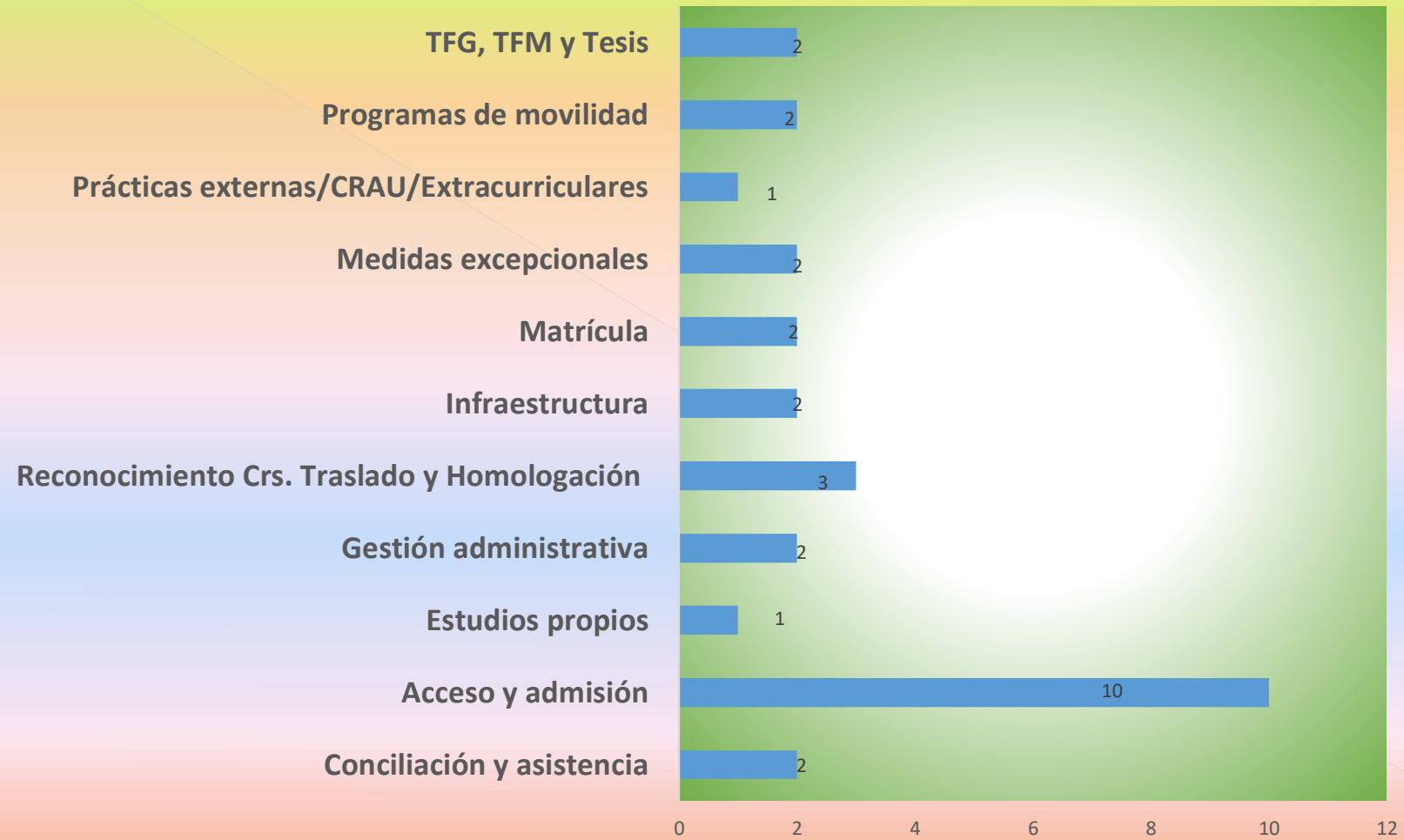
PDI

	N	%		N	%
Abuso/conducta de autoridad/superior	6	5,39	Infraestructura	1	0,88
Carrera profesional	13	11,5	Matrícula	1	0,88
Comportamiento de estudiantes	7	6,19	Medidas excepcionales	2	1,77
Comportamiento de profesores	7	6,19	Otros	1	0,88
Conciliación y asistencia	3	2,65	POD	5	4,42
Condiciones de trabajo y laborales	1	0,88	Prácticas externas/CRAU/Extra	1	0,88
Conflicto interpersonal	13	11,5	Procesos de selección de personal	4	3,54
Convocatoria evaluación y actas	15	13,27	Programas de movilidad	1	0,88
Docencia/Enseñanza	9	7,96	TFG, TFM y Tesis	9	7,96
Funcionamiento Organizativo	11	9,73	Atención a la diversidad	2	1,77
Gestión administrativa	1	0,88	Total	113	100

Personal Docente e Investigador PDI



Otros ajenos



Relaciones institucionales

- **DU de la Universidad de Murcia re-elegida para la Ejecutiva CEDU (nov.21).** Varias asistencias Ejecutiva.
- **Jornada técnica Webinar sobre discapacidad en PDI y tratamiento-atención ap personas en oficina (may.22)**
- **XXIV Encuentro Estatal de Defensorías (Santiago Compostela, sept.22) / XV Asamblea de la CEDU.**
- **Actos institucionales diversos.**
- **Rector, Vicerrectores, Sec. General. Consejo Social.**
- **CEUM y Órganos de Representación (JPDI y Comité Empresa)**
- **Contacto telefónico, email y directo con Decanatos y CEUM.**
- **Contacto Inspección y otros Servicios (As. Jurídica, ADYV, Unidad de Igualdad)**
- **Consejo de Gobierno, Claustro**
 - **Comisión Académica, de Planificación de Enseñanzas y Consultiva de Calidad (DOCENTIUM)**
- **Consejo de Atención Social.**

Asuntos tratados con otros Defensores

- ✓ Becas pre doctorales
- ✓ Defensores y clases pasivas
- ✓ Protocolos anti-represalias (y efectos de la Directiva 2019/1937 CE)
- ✓ Funcionamiento de Departamentos
- ✓ Examen Homologación del grado de Odontología
- ✓ Publicado el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario LOSU
- ✓ Presencia letrada en los asuntos de mediación: acudir con su abogado a la Defensoría
- ✓ Procesos selectivos: RD medidas urgentes contratación laboral de investigación
- ✓ Suma de permisos por nacimiento
- ✓ Exención de las tasas premio extraordinario
- ✓ Suma de permisos por nacimiento en el caso de familias monoparentales
- ✓ Plazas sin cubrir en el grado de Medicina
- ✓ Ley de Convivencia
- ✓ Propuesta de alternativa de matrícula en el MFPES
- ✓ Confidencialidad frente al servicio de Inspección
- ✓ Procedimiento de evaluación de la actividad investigadora, Criterios de acreditación.
- ✓ Jornada técnica en Alcalá de Henares (cupos de discapacidad y servicios internos)
- ✓ Cotización de los Contratados
- ✓ Acreditación ante la ANECA de baja maternal y riesgo en el embarazo
- ✓ Nota media vs nota final (cálculo de calificaciones en títulos antiguos, Ingeniería Técnica Industrial, plan de 1969).

Recomendaciones e informes

Año 2022

<https://www.um.es/web/defensor/recomendaciones>

A) RECOMENDACIONES/RECORDATORIOS REALIZADOS PARA ESTE CURSO

- Elaboración de un protocolo y sistema de protección de alertadores y denunciantes. Transposición/Aplicación de la Directiva CE 2 19/1937(1)
- La Ley de Convivencia Universitaria (3/2022) de 24 de febrero BOE 25 de febrero, y sobre los retos y reacciones normativas a abordar por parte de la UMU. +20220707-Propuesta de Comisión de Convivencia Provisional (al Rectorado).
- Conveniencia de estudiar el Abandono Académico y la Permanencia Prolongada. Eco del estudio presentado por el Ministerio de Universidades y de diversos trabajos y líneas de investigación sobre el tema.
- Visibilidad y actualización órganos de representación sindical en estructura UMU. (Evitar dificultad de localización y actualizar composición).
- "Revisión de ciertos aspectos de la Normativa sobre Evaluación por Compensación". La acumulación de casos problemáticos y el estudio de la cuestión y su debate técnico.
- ALGUNAS CUESTIONES sobre TFG/TFM (Sobre la exposición-defensa como examen oral y acto público; y sobre la propiedad intelectual del trabajo y posibles confusiones o sobreentendidos erróneos al respecto).

Recomendaciones e informes

B) Diversos comunicados (públicos), informes y dictámenes (uso reservado al caso)

- 20220114-Potenciar la promoción de la salud mental desde la comunidad, guía de la Organización Panamericana de la Salud.
- 20220317-Tratamiento de datos DU y comentarios con DPD.
- 20220318- Identificar a personas que sufren trastornos de personalidad y ofrecer una ayuda adecuada.
- 20220404-Acuerdo del C. Ministros 29/03/2022, medidas urgentes PNR la guerra en Ucrania.
- 20220410-Recursos preventivos en bienestar y salud mental.
- 20220426-Día Mundial de 'Seguridad y Salud en el Trabajo' 28-04-2022.
- **20220531-Fwd_ aclaración Becas OAS _ Becas UMU CARM.**
- **20220707-Propuesta de Comisión de Convivencia Provisional** (al Rectorado).
- 20220708-Nuevas Guías y apoyos en problemas de salud.
- 20220902-Bienvenid@s al nuevo curso. Y Guía NICE para el bienestar mental en el trabajo.
- 20220913-Artículo comprometido y enviado a la revista RUEDA *Atención a las personas con problemas de salud mental en la comunidad universitaria. Bases para una estrategia coordinada* (en prensa).

Consideraciones (i)

□ 5.1. CUESTIONES ACADÉMICAS RECURRENTES

- Revocación de becas Y Peticiones de anulación de matrículas y Permanencia y Mantenimiento de Precios Públicos (disminuyen becas concedidas, aumentan denegadas y revocaciones con dificultades)
- Reconocimiento de créditos (menos casos-quejas, pero hay que fundamentar resoluciones)

□ 5.2. PROCEDIMIENTOS. AGILIDAD Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES

- Silencio administrativo o retraso en resoluciones o respuestas
- Retraso Comisión de Reclamaciones
- Retraso o no respuesta en cuestiones de procesos de RRHH
- Mayor transparencia o explicación de los acuerdos en Mesas de Negociación
- Evitar respuestas o resoluciones no motivadas o suficientemente aclaradas, y dejando claro el proceso administrativo.

□ 5.3. EVALUACIÓN Y SU NORMATIVA. CAMPO DE GESTIÓN PERMANENTE

- Una mejor asimilación de las reglas disminuye las incidencias y controversias [pero aun quedan cosas que sostener o mejorar]
- Revisar la normativa de Compensación
- Seguir mirando el problema de la conciliación estudio-trabajo-familia tanto en enseñanza como evaluación.

Consideraciones (ii)

❑ 5.4. PROCESOS DE PERSONAL: PAS.PDI Y SUS CONFLICTOS (3 niveles)

- **Mejorar y agilizar los procesos de las comisiones y tribunales evaluadores** con ejemplos y acumulación de casos y técnicas de buenas prácticas. Así como las respuestas de las **comisiones de reclamaciones y tribunales de revisión**
- **Renovación generacional**
- **Estatus/Estatuto del PDI. Condiciones de trabajo, horarios, etc..**
- **Docentium, mejora y aplicabilidad**
- **La polémica del VALDOC**
- **Debiera existir una actualizada compilación normativa y de procesos**
- **La redefinición o reforma de la RPT: análisis, descripción y valoración de puestos**
- **Oferta de Empleo. Listas de espera. Promociones y consolidaciones. Carrera profesional PAS**
- **KRON. Teletrabajo.**

Mejora en las relaciones, comunicaciones y actitudes de los agentes implicados puede suavizar el tono o modo de las controversias.

❑ 5.5. ESTRATEGIA DE SALUD Y BIENESTAR

- > **Comisión de trabajo. Se ha logrado la**

Definición de una Estrategia comunicada al C.G. de julio de 2022

- **En espera de la Web que la visibiliza y de la coordinación en su puesta en marcha.**

Consideraciones (iii)

❑ 5.6. LA DU Y SU NORMATIVA EN LOS ESTATUTOS Y NUEVO REGLAMENTO

- Es un sistema último de garantía de derechos y libertades, y un supervisor de calidad y convivencia.
- Es el *interface* entre lo pequeño y lo grande. No está para criticar sino para hacer mejor el sistema.
- Una actualización después de casi 30 años. Estatutos y Reglamento se vinculan en parte. Hay elementos no-estatutarios en el reglamento actual...
- La dotación o recursos dependen del gobierno de la Universidad (Art.7), y es muy elemental e insuficiente y lleva sin actualizar el mismo tiempo.
- Necesidad imperiosa de una persona Defensora Adjunta.

❑ 5.7. LEY DE CONVIVENCIA (LCU). RETOS Y OPORTUNIDADES

- Comisión de Convivencia Provisional y su tránsito hacia Permanente.
- Elaboración de normas de Convivencia / Revisión-definición de régimen disciplinario.
- Definición de MASC (medios alternativos para solucionar conflictos) y en su caso modos restaurativos para tratar infracciones disciplinares.

❑ 5.8. MEJORAS Y COORDINACIÓN EN ÓRGANOS DE GARANTÍA

- Tratamiento coordinado, simultáneo, conjunto o secuencial de casos con el suficiente intercambio y retroalimentación.
- Más transparencia, agilidad y accesibilidad de la actuación de Inspección de Servicios (memoria, plan de actuación)
- Ídem con la Asesoría Jurídica (reglamento muy antiguo, memoria de actuaciones,...)
- Aportaciones del DPD (con más explicación de los tratamientos)

Proyección de 21/22 a 22/23

- **Mejoras relativas al funcionamiento interno en los sistemas de gestión y soporte de la Oficina de la DU**

- Continuar contribuyendo en la definición/desarrollo **Estrategia Bienestar y la Salud (Mental).**

- **Participar en:**
-C. Segui. Código Ético /-Comisión de Igualdad / -Consejo de Atención Social /-Comisión de Convivencia

- Mantener el vínculo y relaciones institucionales con otras defensorías, **participando en las reuniones y actividades de las redes de las que somos miembros:** CEDU, ENOHE y RIDDU, etc.) y la coordinación con otros defensores universitarios.

- **Mantener la conexión con los representantes del personal (Juntas de Personal y Comités de Empresa) y de los-las estudiantes (CEUM)** cuando se activan problemas puntuales o generales que afectan a sus colectivos de representación, **dentro del ámbito de competencia del Defensor.**

- Contribuir a definir una **normativa sobre convivencia en la UMU** y, en su caso, precisiones en el régimen disciplinario, planteados por el desarrollo de la LCU.

- **Adaptación/Transformación Buzón DU en un canal de denuncias anónimas y/o confidenciales Directiva EU 2019 /1937 y acreditable por la estrategia HSR4R.**

- **Divulgación** presencial+digital entre la comunidad universitaria de los servicios y funciones de la Oficina.

- **Normalizar los contactos con el Rector e integrantes E.R.** para comunicar y/o abordar asuntos de su competencia de modo previo y paralelo al informe de la Memoria anual.

- Trabajar en la **búsqueda y promoción de soluciones** para aquellos temas y problemas apuntados en las consideraciones.

- Garantías de derechos y obligaciones con sustentación jurídica demanda coordinación de servicios.

- **Encuesta de satisfacción** de usuarios sobre atención recibida por la DU. **Encuesta sobre el conocimiento** que la CU (en especial estudiantes) tiene sobre la ODUM y sus servicios.

- **Promover la actualización del Reglamento del Defensor del Universitario (Defensoría Universitaria)**

- **Difusión monográfica**, para alentar la reflexión, de los **aspectos problemáticos** identificados en las memorias anuales sobre los que aún se ha hecho abordaje o sea posible profundizar, para crear una toma de conciencia que posibilite su posible transformación.

- Protocolo, sistema o agenda de **coordinación y cruce de datos entres servicios / instancias de garantía ampliada**

- Promover el progresivo uso de datos cruzados y acumulados de cara a un estudio sobre el **abandono académico o prolongación excesiva de estudios** en la UMU.

**GRACIAS
POR SU
ATENCIÓN**

**Hay “diálogos ”a tiros decisivos.
Se invoca hasta los dioses, que se
yerguen
Entre las humaredas del combate.
Bípedos parlanchines, no perdamos
La fe. No somos todos delincuentes,

Vosotros, los humanos, sois capaces
De más, de Mucho Más.**

**Larga marcha nocturna hacia la
aurora,
Hacia más luz, hacia existencia
activa
Con trabajos continuos y difíciles,
Insertos en un mundo que es de
todos.

Y juntos nos salvamos o perdemos,
Porque el destino sigue en nuestras
manos.**

**¿Y el amor? En las bases y en las
metas.**

(Jorge Guillen)