steilas

zibersteilas UPV/EHU 1

Información electrónica de steilas • abril 2022

Bolsas de trabajo: nueva normativa

En el Consejo de Gobierno del último día de marzo se aprobó la nueva normativa para la gestión de las bolsas de trabajo para sustituciones docentes. Parece, por tanto, que en breve se procederá a la convocatoria de nuevas listas, tras el lamentable paréntesis del año pasado. Se ha negociado la normativa con los sindicatos, pero debemos subrayar que el retraso y la no apertura de listas el curso pasado no ha sido, de ninguna manera, culpa nuestra. Al contrario, ha sido el propio Rectorado el que ha ido prolongando un proceso que él mismo inició el año pasado. Al final hemos conseguido llegar a un acuerdo y no sin prisas. Es más, estas últimas semanas, una de nuestras prioridades ha sido, precisamente, sacar de una vez la normativa y poder convocar las bolsas. Por tanto, y a pesar de que entendemos que se ha mejorado en la organización de las bolsas de trabajo, no hemos conseguido, al menos en esta ocasión, introducir los cambios que queríamos en algunos apartados.

Las principales características o novedades de la nueva normativa de gestión de bolsas de trabajo son las siguientes:

Se elaborarán dos listas por cada Departamento y Área de conocimiento, la primera compuesta sólo por personas con doctorado y la segunda con las personas sin esa titulación. La lista de personas con doctorado tendrá prioridad siempre, y solo se recurrirá a las listas de no doctores una vez agotada la misma.

Los procesos de constitución de bolsas de trabajo se abrirán con carácter general cada dos años o, en su caso, cuando algún Departamento manifieste su necesidad o voluntad.

La obtención del doctorado y/o del certificado de perfil lingüístico constituirán méritos que se tendrán en cuenta de forma inmediata: supondrá pasar de una lista a otra en un caso y poder ser convocado para plazas con requisito lingüístico en el otro, sin que se produzcan cambios en la puntuación hasta que se reabran las bolsas de trabajo. Asimismo, cada año y de cara al nuevo curso, los candidatos podrá modificar el campus, la dedicación o las opciones lingüísticas.

Los Tribunales, antes de acceder a los expedientes, deberán concretar los criterios específicos de baremación, que no podrán quedar abiertos para su determinación en el proceso de evaluación.

.../...

Procedimiento para la convocatoria de sustitución: cuando salga una plaza de sustitución, se dará a conocer, por medios electrónicos (SMS, mail), a todas las personas que, según las listas, pudieran ocuparla, junto con las características y condiciones generales de la plaza, debiendo responder los candidatos en el plazo de dos días. A partir de ahí se comenzará a llamar por orden en la lista a las personas que hayan mostrado su aceptación.

Si existiendo dos sustituciones a tiempo parcial en un departamento surgiera la necesidad de sustitución de otro puesto de plantilla en el mismo área de conocimiento (incluido caso de profesorado asociado), se sacará una plaza de sustitución a dedicación completa.

Otras dos cuestiones a tener en cuenta:

Cada departamento deberá definir los códigos UNESCO de las áreas de conocimiento que se tendrán para sus listas. No obstante, si alguien fuera excluido de la lista por no poseer una titulación acorde con aquellos códigos y recurriera en base a una trayectoria académico-profesional que pudiera justificar su inclusión, el Departamento deberá emitir un informe argumentado de las razones de la exclusión. Por lo tanto, si bien mediante recurso, será posible, basándose en la trayectoria personal, superar la rigidez que suponen los códigos UNESCO para la confección de las listas

En todo caso, el Rectorado se ha comprometido a definir la relación o catálogo de afinidades entre áreas de conocimiento en los próximo ciclo de dos años.

Reforma Laboral y Personal Investigador

La reforma laboral aprobada el año pasado y ratificada en febrero de este año ha repercutido directamente en las posibilidades de contratación de Personal Investigador a cargo de financiación externa. Ante la incertidumbre generada, el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU aprobó un reglamento en virtud del cual será posible la celebración tanto de contratos indefinidos como de duración determinada.

- Contratos indefinidos, para la realización de planes y programas públicos de investigación científica y técnica y de innovación, sin perjuicio de que la duración de los contratos esté vinculada a la duración de los mismos.
- Contratos de duración determinada para la ejecución de programas temporales financiados con fondos de la Unión Europea vinculados al Plan de Reactivación, Transformación y Resiliencia

Por otro lado, el Gobierno español acaba de regular también, por decreto, la contratación idefinida de este personal investigador, en la misma línea que la UPV/EHU; sin esperar a la aprobación de la nueva Ley de Ciencia.

Presupuestos 2022 de la UPV/EHU

Disponemos ya de presupuestos para el año 2022. El Consejo Social del 4 de abril las aprobó, sin sorpresas, con unas pocas enmiendas técnicas al anteproyecto presentado en febrero. Reconocemos que este año se ha hecho un gran esfuerzo por parte del equipo rectoral para que el presupuesto de la UPV/EHU refleje mejor la estructura de gastos de la Universidad, evidenciando el déficit estructural que hemos tenido en los últimos años en el apartado de personal. Asimismo, se ha trabajado con el Gobierno Vasco la forma de cubrir y financiar este déficit, aunque sea de forma provisional, mediante aportaciones extraordinarias y de los contratos-programa. De esta forma, los presupuestos de la UPV/EHU subirán este año un 5,32%, muy por encima del 2,14% registrado el año pasado, y, especialmente en el capítulo de personal (6,5%). El detalle de los gastos e ingresos es el siguiente:

GASTOS	2021	2022	%	% 22-21
I. Personal	332.734	354.307	76,91	6,48
II. Gastos corrientes	76.275	77.613	16,85	1,75
III. Gastos Financieros	100	113	0,02	12,77
IV. Transferencias y subvencones	2.051	4.252	0,92	107,27
VI. Inversiones	24.158	22.429	4,87	-7,07
VII. Transferencias de capital	30	0	0,00	-100,00
VIII. Variación de activos financieros	70	70	0,02	0,00
IX. Pasivos financieros	1.506	1.416	0,31	-5,99
Consejo Social	**450**	**450**	**0,10**	**0,00**
TOTAL	**437.374**	**460.650**		**5,32**

INGRESOS	2021	2022	%	% 22-21
Recursos ajenos	**333.045**	**339.251**	**73,65**	**1,86**
Transferencias corrientes CAPV	282.060	282.060		
Complementos retributivos adicionales CAPV	18.261	18.775		
Contratos-programa CAPV	26.901	33.115		
Transferencias de capital CAPV	1.800	1.800		
Transferencias plurianual CAPV	4.023	3.500		
Recursos propios	**52.579**	**52.799**	**11,46**	**0,42**
Tasas académicas	32.770	32.770		
Subvenciones por compensación de tasas académicas	9.909	9.909		
0,7% sobre tasas alumnado	20	20		
Tasas administrativas	2.000	2.000		
Servicio Editorial	700	700		
Otros ingresos propios	5.300	5.600		
Residencias	1.300	1.300		
Concesiones administrativas	480	400		
Contrato de Servicios financieros	100	100		
Otros Ingresos	**51.300**	**68.150**	**14,79**	**32,85**
Otros ingresos	8.500	10.000		
Financiación afectada proyectos de investigación	36.500	39.000		
Tasa de títulos propios	1.600	1.600		
Subvenciones títulos propios	1.300	1.300		
Subvenciones Relaciones Internacionales	300	3.000		
Equipamiento SGIKER	2.600	-		
Itsasgunea	-	1.250		
Otros Ingresos Extraordinarios	-	12.500		
Consejo Social	**450**	**450**	**0,10**	**0,10**
TOTAL	**437.374**	**460.650**	**-**	**5,32**

.../...

Pero pese a todo, **STEILAS** no ha apoyado estos presupuestos. Una vez más hemos manifestado que son insuficientes, que estos no son los presupuestos que necesita la UPV/EHU y menos en estos tiempos de crisis social que estamos viviendo. Entre otras razones:

- Porque perpetúa las graves desigualdades salariales entre los trabajadores y trabajadoras, así como la precariedad salarial de algunas categorías (PDI parcial vs a dedicación plena –no hay proporcionalidad–; PDI temporal vs. permanentes -sexenios-; precariedad salarial de las categorías iniciales -personal investigador predoctoral, profesorado adjunto, investigadores de incorporación, PAS subalterno...).

- Porque nos dejan vendidos ante la inflación que estamos sufriendo en los últimos tiempos (subida salarial del 2% en 2022, mientras la inflación se acerca al 10%; complementos retributivos adicionales del PDI sin actualizar desde 2006).

- Porque, con la congelación de las plantillas, comprometen el mantenimiento de la calidad del servicio docente: demasiados grupos grandes que en ocasiones hacen imposible atender adecuadamente al alumnado o suponen cargas de trabajo extraordinarias a expensas de buena parte del profesorado; sustituciones cada vez más reducidas; carencias en aulas e infraestructuras; bajas ratios de PAS. La adaptación de la enseñanza a los modos híbridos durante la pandemia se ha realizado a costa del trabajo extra del profesorado.

Todo ello en un contexto de competencia cada vez más feroz por parte de las universidades privadas, y mientras la UPV/EHU tiene que ampliar su oferta plurilingüe y dual (entre otras cosas porque así se lo demanda el propio Gobierno Vasco) y atender a las crecientes exigencias de innovación pedagógica y acreditación del profesorado (docente, investigadora). Esto ha expuesto a la plantilla de la UPV/EHU a un empeoramiento continuo de sus condiciones de trabajo.

Creemos que estos presupuestos normalizan y perpetúan la situación de estrechez que vive la Universidad pública. La planificación presupuestaria a cuatro años a través de los Planes Universitarios no puede ser un instrumento tan rígido que dificulte su adaptación a los vaivenes de la realidad económica y social. Pero si son necesarios mecanismos de flexibilidad presupuestaria, sobre todo, lo que es necesario, ez un firme y verdadero posicionamiento del Gobierno Vasco a favor de la Universidad Pública, que debería situarse con una financiación por encima del 1% del PIB que se marca como objetivo el Ministerio de Universidades del Estado español. La Educación Pública, la Universidad Pública, son instrumentos clave para avanzar hacia la equidad social y un desarrollo social más justo.

La UPV/EHU y el Gobierno Vasco comenzarán ahora a negociar el nuevo Plan Universitario 2023-2027. Esperamos que no nos aboquen a una nuevo perído de incertidumbre y estrechez.

Visita del ministro de Universidades, Joan Subirats

El día 16 de marzo el ministro de Universidades, Joan Subirats y su directora de gabinete, Marta Cruells, visitaron la UPV/EHU. Varias representantes de **STEILAS** participamos en la reunión que mantuvieron con una delegación del PAS, PDI y alumnado.

Fotografía: UPV/EHU.

La representación del PAS mostró su preocupación por la baja ratio PAS/PDI y la enorme tasa de temporalidad del colectivo, subrayando que el próximo proceso de OPE debe servir para la estabilización del personal interino y temporal. También alertamos de los riesgos de subcontratación, de la cual ya tenemos ejemplos de precariedad en los casos del personal de limpieza. Denunciamos la insuficiente financiación de la UPV/EHU y que el Gobierno Vasco no apueste decididamente por la universidad pública, al tiempo que pone la alfombra roja a iniciativas privadas como Euneiz.

En relación con el proyecto de LOSU (Ley Orgánica del Sistema Universitario), que vendrá a sustituir a la actual LOU (Ley Orgánica de Universidades), que data ya de 2011 y ha sido la base sobre la que se ha desarrollado el Plan de Bolonia en la Universidad, el ministro Subirats afirmó que esperan enviar el texto definitivo al Parlamento antes del verano de 2022, para su tramitación y aprobación en la primavera de 2023. En este sentido, afirmó que la Ley ha de salir obligatoriamente, ya que consituye una de las reformas exigidas por la UE para la aprobación de los fondos de reestructuración y resiliencia. No conocemos aún la versión definitiva del proyecto, pero el nuevo ministro adelantó que en lo fundamental se basará en el texto desarrollado por el anterior ministro Manuel Castells. Afirmó, eso sí, que la nueva versión de la norma será más básica que la anterior, menos dispositiva y que dejará mayor margen de desarrollo legislativo a las Comunidades Autónomas.

De aquél texto de Castells que conocíamos valoramos positivamente las medidas feministas que se recogen en la exposición de motivos, entre las que cabe destacar la exigencia de un registro retributivo del conjunto del personal con el objetivo de identificar y combatir la brecha salarial. En el ámbito del PAS, es conocido que las trabajadoras reducen su jornada para cuidar a las personas dependientes, reduciendo así el salario y la cotización en la Seguridad Social y en las pensiones, por tanto, en la práctica las mujeres se empobrecen por atender a las tareas de cuidados.

Por su parte, el informe «*Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*» publicado por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE evidencia la brecha salarial de género existente también entre el PDI, resultado de los obstáculos internos y externos de las profesoras en el acceso, estabilización y promoción en la carrera académica.

En **STEILAS** apelamos a la responsabilidad de las instituciones públicas para revertir esta situación. Es urgente aplicar fórmulas de flexibilización de las jornadas del PAS que permitan trabajar ciertas horas desde casa (trabajo en remoto) facilitando así la conciliación familiar y evitando recurrir a las reducciones de jornada que inciden en la brecha salarial. Respecto al PDI, la carrera académica se debe diseñar sin barreras de género y establecer políticas que persigan la igualdad. Todo ello sin olvidar, por supuesto, que estas medidas se deben enmarcar dentro de un sistema público de cuidados amplio y robusto que asegure que la mayor parte de estos cuidados se puedan realizar fuera de la esfera familiar. De lo contrario, seguirán invisibilizados y a cargo mayoritariamente de las mujeres.

El proyecto de LOSU recoge, también, que los órganos colegiados de las universidades públicas deberán garantizar una composición equilibrada entre hombres y mujeres. A nuestro juicio, este planteamiento se debe materializar en todas las esferas de la actividad universitaria incluida la

.../...

representación sindical (a día de hoy un ámbito mayoritariamente masculinizado) y del alumnado.

El ministro Subirats aseguró que se mantendrá el sufragio universal ponderado como método de elección de los principales cargos académicos de la Universidad (Rectorado y Consejo de Gobierno de la Universidad, Decanatos y Juntas de Facultad, Direcciones y Consejos de Departamento).

Adelantó también que se seguirá exigiendo que la mayoría del personal de la Universidad sea personal funcionario, pero sin fijar un porcentaje determinado y que, efectivamente, se eliminará la exigencia de la acreditación de Profesorado Ayudante doctor / Adjunto. En su lugar, el acceso a la docencia se hará a través de la figura del profesorado doctor, sin acreditación, con un contrato de una duración máxima de seis años, período en el que se deberá alcanzar la acreditación de profesorado Titular o equivalente laboral (Agregado). El Ministro declaró que no se eliminará el requisito de una estancia en el extranjero para lograr esta acreditación, pero que no se determinará su duración en el texto de la norma. En cambio, afirmó su apuesta por incluir un requisito obligatorio de formación pedagógica específica para acceder a un puesto docente e incidió en la necesidad de valorar más y mejor la docencia en la Universidad, en niveles similares a la investigación. Se comprometió, también, a desarrollar una carrera docente laboral completa equivalente a la funcionarial. En este aspecto, recoge, aunque parcialmente, una vieja reivindicación de **STEILAS**, como es la total equiparación de las vías laboral y funcionarial, que, en cualquier caso, seguirá sin ser completa en tanto en cuanto el PDI laboral queda nuevamente excluido de la eligibilidad al cargo de Rectora/ Rector, aunque, eso sí, Subirats afirmó que se mantendrá la posibilidad de que el Profesorado Titular pueda acceder al cargo.

Un aspecto que remarcó el ministro del proyecto de LOSU fue la apuesta por mejorar la financiación de la Universidad, por lo que mantendrá el objetivo de alcanzar el 1% del PIB, cuando actualmente es el 0,7%.

Hablando ya de los retos que tendrá que afrontar con rapidez la Universidad destacó la consolidación del Espacio Europeo de Educación Superior, lo que, entre otras cosas, obligará a un mayor esfuerzo por la internacionalización de las Universidades (destacó, al respecto, que la UPV/EHU es una de las que menos profesorado extranjero dispone en su plantilla) y, también, una mayor flexibilidad en la organización de los grados y postgrados, abriendo la puerta así a la posibilidad de la estructura 3+2 (grados de tres años y postgrados de 2) junto a la actual oferta 4+1. En la misma línea, y en referencia al impacto de la evolución demográfica descendente que afectará próximamente a la Universidad, así como a las cambiantes necesidades formativas del entramado productivo, afirmó la necesidad de diversificar la oferta docente universitaria prestando especial atención a lo que denominó como formación a lo largo de la vida, que manifestó será uno de los ejes principales de la transformación de la Universidad en los próximos años.

Se reafirmó también en la apuesta por la importancia de la docencia y la formación presenciales y la necesidad de reforzar el contacto directo y la atención al alumnado mediante tutorías y mentorías. Al respecto abogó por reforzar de manera inmediata la atención psicológica al alumnado, un déficit que ha quedado manifiesto a consecuencia de la pandemia.

Respecto a los planteamiento del ministerio y de la LOSU, desde **STEILAS** no entendemos por qué el proyecto de LOSU no acoge la verdadera y total equiparación de las carreras laboral y funcionarial del PDI y la posibilidad por tanto de que el PDI laboral pueda ser Rector o Rectora de la Universidad. Pensamos también que la importancia de la docencia se debe recoger no sólo en la narrativa, sino mediante medidas efectivas de valoración de la actividad docente, a la par que la investigadora. En cuanto a la gobernanza, nos preocupa, también, el papel y la composición del Consejo Social. En nuestra opinión el Consejo Social debería reflejar de verdad la pluralidad y la vitalidad de nuestro tejido social y no ser únicamente un mecanismo de control externo dominado por intereses empresariales y de partidos políticos.

Y recelamos de la implantación, aunque limitada, de la opción 3+2, por sus consecuencias en la plantilla y en el más que previsible incremento en el coste de acceso para el alumnado a unos estudios universitarios ya en la actualidad muy encarecidos. Tememos que al final sean las Universidades Privadas, con sus modos de hacer y ofertar grados con unos niveles de control, exigencia y acreditación muy inferiores a la Universidad Pública quienes se vean beneficiados de estas dinámicas adaptativas y flexibles. Es el caso evidente de EUNEIZ, que juega con la laxitud de las exigencias legales, pero también de las otras Universidades privadas

vascas. Por ello, nos preocupa, también, el modo en que se implantará la formación a lo largo de la vida y lo que eso puede suponer de verdadera sumisión de la formación universitaria no sólo a las necesidades productivas sino a los intereses empresariales y de rentabilidad.

Se avecinan, por tanto, cambios rápidos e importantes en la Universidad, para los que la LOSU define, en unos casos, un marco de actuación excesivamente general (estructura de estudios, financiación) y en otros, en cambio resulta un corsé demasiado estrecho (funcionariado, estructura estamental de la universidad...). Deberemos estar, por tanto, muy alertas en la defensa en todos estos ámbitos de una Universidad Pública euskaldun, igualitaria y feminista.

Pacto Educativo: no a la venta de la Escuela Pública

El pasado lunes, 25 de marzo, la Comisión de Educación del Parlamento Vasco aprobó el Pacto de Bases para la Ley de Educación. El próximo jueves, 7 de abril, el propio Parlamento dará su apoyo al Pacto y de ahí en adelante se iniciará el proceso de concreción y tramitación de la Ley de Educación de la CAV. El Pacto ha sido aprobado con el consenso y el voto a favor de los cuatro grandes partidos de la CAV y hay pocas dudas de que la ley que se avecina también obtendrá el mismo respaldo entre los partidos.

STEILAS se ha mostrado muy crítica desde el principio con el proceso y el acuerdo alcanzado. Con el proceso, porque la multitud de comparecencias en la Comisión de Educación ha sido pura apariencia, y el texto definitivo tenía más del texto más o menos pactado entre partidos y algunos expertos de educación, que de las aportaciones de las comparecientes en la Comisión. Y porque en las negociaciones y arreglos de estas últimas semanas tampoco se han recogido las concreciones y reivindicaciones del personal educativo o de los agentes de la Escuela Pública.

Y somos críticas con el Pacto porque más allá de palabras bonitas no se recoge ninguna garantía respecto a los objetivos que se concretan. Por el contrario, la equiparación de la red pública y privada en el Servicio Vasco de Educación Pública perpetúa la dualidad estructural de nuestro Sistema Educativo segregador, financiando más y mejor el sistema privado. Porque los recursos que necesitaría el sistema público, realmente inclusivo, para mejorarlo y ampliarlo irán para el sistema privado, dejando en nada una serie de medidas que se han definido para hacer frente a la segregación. Entre otras, las oficinas de matriculación locales, que finalmente no tendrán capacidad ejecutiva, y que solo servirán para asesorar.

Porque la falta de concreción sobre los criterios de planificación de la educación y de las aulas sitúa al sistema público en vías de reestructuración y debilitamiento en los próximos años. Porque no se concretan medidas que eviten la descentralización y la desregulación de la autonomía de los Centros, con el riesgo de que se produzcan desigualdades, brechas y competencia entre los mismos.

Porque en lo que respecta al euskera se ha fijado el objetivo de conocimiento, B2, pero no los recursos e instrumentos necesarios para alcanzarlo. Solo quien está muy alejado de la realidad educativa puede creer que la implantación de un perfil lingüístico conllevará que el alumnado de cualquier centro alcance ese nivel.

Por tanto, en **STEILAS** tenemos claro que es el momento de luchar por la escuela pública vasca. Porque creemos que la escuela pública vasca es un lugar común que puede impulsar una sociedad cohesionada. Merece la pena luchar por eso. **STEILAS** ha convocado movilizaciones el 7 de abril, a las que te animamos a sumarte.

Nueva Guía de Conciliación de la UPV/EHU

En el marco del III Plan de igualdad de mujeres y hombres ha sido aprobada la Guía de Conciliación de la UPV/EHU. Queremos destacar varias medidas positivas que se han incorporado a la guía:

→ La extensión y acumulación de los permisos remunerados por cuidado de hijos e hijas para **familias monoparentales.** Sin duda, es el resultado de la lucha de las mujeres que vía sentencias han logrado este derecho.

→ En el ámbito del **PDI, los permisos por nacimiento, adopción o acogida** se tendrán en cuenta en la **evaluación de méritos** docentes e investigadores.

→ **Se han eliminado las trabas que tenía el personal con jornada de tarde** para poder disfrutar de la flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como sabéis, esta guía recoge únicamente los permisos que existen en la normativa vigente cuyo modelo subyacente es la unidad familiar, por tanto, se niega la posibilidad de cuidar o ser cuidada por aquellas personas con las que no existe un vínculo de sangre o de pareja. **STEILAS** considera que la UPV/EHU ha desaprovechado una ocasión extraordinaria para extender estos permisos más allá del vínculo de parentesco o de pareja, tampoco se ha aceptado un periodo para el duelo de 20 días, entre otras reivindicaciones que hemos planteado y que puedes consultar aquí.

La apuesta de **STEILAS** a favor de la conciliación entre la vida personal y laboral pasa por fomentar **la flexibilidad de la jornada** laboral: horarios flexibles de entrada y salida, bolsas de horas para realizar trabajo en remoto (al menos del 10% de la jornada anual), ampliar las plazas destinadas al teletrabajo como fórmula que reduce la huella ecológica y facilita la conciliación. En último término, se trata de que no sea necesario reducirse la masa salarial y evitar reducciones de jornada que provocan la posterior **brecha salarial de género.**

Sin embargo, la UPV/EHU se ha limitado a realizar pequeños cambios (por ejemplo, ascender la edad de los hijos e hijas de 12 a 14 años para disponer de flexibilidad en la entrada o salida) pero ha eliminado del debate medidas y propuestas relacionadas con el teletrabajo y el trabajo en remoto, comprometiéndose a tratarlo en otra comisión, otro día, otro mes, quizá otro año.

STEILAS seguirá luchando por visibilizar la importancia de las tareas de cuidado que posibilitan que cada día acudamos a la universidad a estudiar, investigar, realizar tareas administrativas y de gestión o impartir docencia.

Es hora de redistribuir el **trabajo de cuidado** porque es una **responsabilidad social y un asunto político.** Resulta evidente que en el ámbito privado son los varones los que tienen que asumir la mitad del trabajo reproductivo, sin embargo, en el ámbito laboral las instituciones deben posibilitar mecanismos que faciliten a las mujeres el acceso y la permanencia en la carrera académica y en la administrativa. A día de hoy, con esta guía de conciliación la UPV/EHU ha hecho una apuesta conservadora e insuficiente para las necesidades de cuidados de los y las trabajadoras.

www.steilas.eus

Araba 945 013 397
steilas-araba@ehu.eus

Bizkaia 946 012 434 / 435
steilas-bizkaia@ehu.eus

Gipuzkoa 943 018 436
steilas-gipuzkoa@ehu.eus

No a la guerra, ni en Ucrania ni en ningún lugar

#FreePabloGonzález

La UPV/EHU ha publicado en su página web el mensaje "con Ucrania". Semejante posicionamiento institucional no es nada habitual. Lo que está pasando en Ucrania es dramático y solidarizarse con las personas que sufren es loable, pero ante todo esto también debemos manifestar:

> Que muchos otros pueblos del mundo también están viviendo situaciones dramáticas y conflictos bélicos desde hace mucho tiempo. En los últimos años en el Donbass han muerto más de 14.000 personas. Los muertos en Yemen han ascendido a casi 400.000 desde 2014. En Palestina y Kurdistán la opresión y la muerte llevan décadas. En Colombia, 1400 personas defensoras de los derechos humanos y líderes sociales han sido asesinadas desde la firma de los acuerdos de paz hace cinco años, así como más de 300 guerrilleros desmovilizados.
>
> En el Sáhara, abandonado por el Estado español, también son constantes los asesinatos y la represión. ¿Por qué nunca se ha hecho una mención pública de ellos en la UPV/EHU? ¿Acaso son secundarios? ¿O han sido las campañas de propaganda simplista difundidas por algunos gobiernos y medios masivos de comunicación las que han llevado ahora a posicionarse a la UPV/EHU?

> Nos parece muy preocupante entrar en este tipo de campañas, entre otras cosas porque estas muestras de solidaridad vienen acompañadas de mensajes a favor de la guerra, mensajes que actualmente se están intensificando y reforzando en Europa. El Gobierno español y la Unión Europea ya han planteado el incremento de los presupuestos para el ejército, respondiendo con más armas al ruido de tambores de guerra.
>
> ¿Dónde queda en este contexto la defensa de los derechos humanos y la denuncia de la violencia ejercida contra los pueblos oprimidos?

> Debemos recordar que la UPV/EHU ha asumido los objetivos de desarrollo sostenible, que constituyen el eje de actuación académica e institucional de nuestra Universidad. Es la decimosexta de ellas: paz, justicia e instituciones sólidas. Pues bien, creemos que la lealtad a ella nos exige que desde la UPV/EHU mantengamos con firmeza nuestros principios y criterios, alzando nuestra voz contra la invasión de Ucrania, no porque sea lo "políticamente correcto", sino porque estamos a favor de la paz, porque estamos en contra de todas las guerras y de todas las violaciones de derechos humanos, se produzcan donde se produzcan. No a la guerra, ni en Ucrania ni en ningún lugar. Paz y Justicia. Estas creemos que deberían ser las frases que deberían aparecer en la web de nuestra Universidad.

> Por último queremos mostrar nuestra preocupación por la situación del periodista y estudiante de la UPV/EHU Pablo González, el cual lleva preso en Polonia más de un mes, sin una buena defensa, sin abogada de confianza y en situación de incomunicación.

Ha quedado demostrado una vez más que en tiempos de guerra la libertad, la verdad y los derechos humanos son siempre los perdedores. Que la solidaridad con Ucrania no oculte nuestras reivindicaciones por la libertad y la justicia.

Pablo Gonzalez askatu!

#FreePabloGonzalez

steilas

www.steilas.eus

Araba 945 013 397
steilas-araba@ehu.eus

Bizkaia 946 012 434 / 435
steilas-bizkaia@ehu.eus

Gipuzkoa 943 018 436
steilas-gipuzkoa@ehu.eus