

¿Qué hacías tu cuando estaban destruyendo Gaza?

TODAS Y TODOS CON PALESTINA. DETENGAMOS EL GENOCIDIO



Aunque el conflicto comenzó varias décadas antes, hay dos fechas referenciales. En 1947 la ONU dictamina la partición de Palestina en dos estados. Al Estado Israelí se le da el 55% del territorio, el resto a los palestinos árabes. Ben Gurion, "padre" del Estado de Israel anunció: "esto es sólo un punto de partida hacia la consecución de un Estado para todos los judíos". Un Estado étnicamente judío, se entiende, sin cabida para los palestinos árabes.

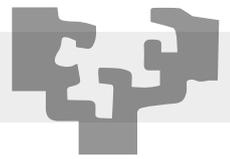
En 1948 es proclamado el Estado de Israel, y se inicia la 1ª guerra árabe-israelí cuyas consecuencias fueron la apropiación por parte del Estado de Israel del 78% del territorio y la reducción de la población árabe dentro de sus fronteras al 20%.

Más de 700.000 árabes palestinos fueron expulsados de sus pueblos y aldeas, en lo que los palestinos denominan la Nakba (catástrofe). Desde entonces, Israel ha hecho caso omiso de todas las resoluciones de la ONU y el pueblo palestino ha sido condenado a una Nakba permanente y a una situación de flagrante apartheid. La última Nakba la estamos viendo estos últimos ocho meses en Gaza.

Viendo lo que sucede en Gaza resuenan aquellas palabras de Ben Gurion, que podemos enlazar con este párrafo incluido en el pacto de gobierno de la coalición que hoy gobierna en Israel: "El pueblo judío tiene el derecho exclusivo e indiscutible a todas las partes de la Tierra de Israel. El Gobierno promoverá y desarrollará asentarse en todas sus partes".

La sociedad debe reaccionar con más rapidez y contundencia ante esta situación de violencia, apartheid y limpieza étnica. ¿Qué vamos a responder cuando dentro de unos años nos pregunten: qué hacías tú cuando estaban destruyendo Gaza?

.../...



Movilizaciones en la UPV/EHU

Frente a la tibieza de sectores políticos ante esta situación, la movilización en la calle ha sido muy importante. Y hay que destacar el protagonismo de una parte del mundo académico en la movilización por Palestina.

El 10 de abril trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores de 40 universidades del Estado (UPV/EHU incluida) tomamos parte en una videoconferencia de Francesca Albanese, Relatora Especial de la ONU para los territorios palestinos ocupados. Fue organizada por la Red Universitaria por Palestina. La Relatora calificó la situación en Gaza como "genocidio ostentoso".

En la UPV/EHU, un colectivo de trabajadores, trabajadoras y estudiantes conseguimos incluir en el orden del día del Claustro del 27 de febrero una moción a favor de Palestina solicitando, entre otras cosas, que la UPV/EHU se sumara a la campaña de boicot a Israel (Boicot, Desinversión, Sanciones). La Mesa del Claustro, presidida por la Rectora, rechazó someterla a votación, con el argumento de que el Claustro no es el órgano competente en este tema. Tras este claustro se inició una recogida de firmas a favor de la moción a la que se adhirió la mayoría de claustrales.

Posteriormente, el Secretario General remitió a los integrantes del Consejo de Gobierno una propuesta de acuerdo sobre Palestina, para debatir y votar en la sesión del 24 de abril. **STEILAS** planteó varias enmiendas al texto, y se consiguió la eliminación del término "ataque terrorista", y se incluyó la palabra "genocidio". No conseguimos que se incluyera expresamente el término "boicot", pero el punto quinto del acuerdo dice, entre otras cosas, "...la universidad no colaborará ni contribuirá al desarrollo o impulso de actividades bélicas o violentas. En particular, se compromete a no mantener y a mantener romper relaciones con universidades y entidades israelíes que expresamente no muestren su rechazo a los crímenes contra la humanidad que se está produciendo en Palestina." Sometido a votación el acuerdo fue aprobado por 40 votos a favor y dos abstenciones. Ha sido la primera declaración institucional en el Estado que establece la ruptura de relaciones con instituciones israelíes en el contexto académico.

STEILAS preguntó oficialmente al Secretario General por la relación de convenios con universidades israelíes u otras entidades vinculadas. Respondió que no había ninguno. Efectivamente, no existe ningún convenio de este tipo, lo cual no quiere decir que no pueda existir una relación indirecta con universidades o entidades israelíes. Un ejemplo de esto último es el convenio aprobado en febrero con el Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE) para la creación de cátedras de ciberseguridad. Oficialmente no es un convenio con Israel pero, "escarbando" en la memoria justificativa, aparecen la Universidad de Tel Aviv y Shaul Amir, profesional israelí vinculado al Ejército Israelí.

A este respecto, hay que subrayar que el personal del Departamento de la UPV/EHU participante en este Convenio votó a favor de renunciar a que se lleven adelante aquellos aspectos del convenio que pudieran suponer establecer una relación con Israel..

STEILAS se ha comprometido a examinar todos los convenios que se presenten para su aprobación para descartar que contengan vínculos con el Estado de Israel.

Además de las acampadas en los tres campus, impulsadas por sectores del alumnado, funcionan varias asambleas para impulsar acciones en favor de Palestina, en las que participamos afiliados y afiliadas de **STEILAS**. El pasado 15 de mayo **STEILAS** participó en la conmemoración del aniversario de la Nakba organizada por el movimiento BDS y el viernes 17 organizamos, junto a otros sindicatos, concentraciones en los centros de trabajo. •

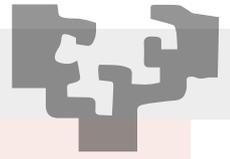


www.steilas.eus

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



Negociación de las medidas especiales para la jubilación

Tras la derogación de los acuerdos de jubilación de 2015, todos los sindicatos acudimos a la vía judicial para demandar su restitución ya que, como recordarás, dicha anulación fue adoptada sin el respaldo de la parte social, y sin cumplir la exigencia que requerían los propios acuerdos en caso de denuncia de los mismos. Además, la normativa que actualmente está en vigor fue aprobada tras una reñida votación

en el Consejo de Gobierno con una mayoría raspada de 20 votos a favor sobre 40. Todo ello pone de manifiesto el poco respaldo y aval de la comunidad universitaria sobre el plan de racionalización de 2022, lo que acarrió además un importante desapego del personal con su institución.

Como sabes, esta nueva normativa supuso no solo la supresión de las indemnizaciones por jubilación anticipada, sino también un importante recorte de los derechos ya adquiridos, siendo eliminadas todas las medidas que incentivaban la jubilación anticipada y la jubilación parcial, así como, en el caso del PTGAS, los permisos especiales que se recogían para todos los casos.

La primera respuesta que obtuvimos en la vía judicial, vino de la mano de la sentencia del TSJPV frente a la demanda interpuesta por el sindicato ELA, que declaró que las anulaciones de las primas eran procedentes, pero no así el resto de permisos que se recogían en los acuerdos de 2015, por lo que estos últimos deberían ser restituidos. A día de hoy sabemos que la UPV/EHU ha recurrido la sentencia al TS, por lo que tendremos que esperar al menos unos años para ver en qué sentido se pronunciará dicho tribunal.

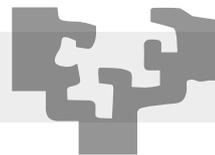
Nueva propuesta de acuerdo

Mientras tanto, la Administración ha decidido reactivar la negociación de las medidas especiales para la jubilación, y nosotras nos hemos puesto manos a la obra.

En el ámbito del PTGAS, mientras la primera propuesta se alejaba mucho de las medidas que se recogían en el acuerdo de 2015, nuestro punto de partida, la propuesta de la gerencia se ha ido ampliando, gracias al trabajo que hemos realizado, hasta [esta última](#) del pasado 17 de mayo en la que, dejando de lado las primas, se recogen no solo los derechos que ya teníamos en 2015, sino que además a estos se les suman dos nuevos permisos: uno por antigüedad, y otro que responde, más que a un permiso, a una medida correctora de justicia social, como es la incorporada para mitigar la brecha de género. Por otro lado, se modifican algunos aspectos que en 2015 no se consideraron, como la exigencia de vacante en la RPT para el personal interino y temporal, incorporando también a aquellas personas que tengan contratos de larga duración.

En el ámbito del PDI, el proceso de negociación está siendo bastante difícil. Sin embargo, hemos conseguido que el Vicerrectorado de Profesorado se mueva desde su corto planteamiento inicial. Así, la última propuesta que estamos analizando plantea la posibilidad de una reducción de hasta el 125% de los créditos (30 créditos) de docencia en los cuatro años anteriores a la jubilación, acumulables en los dos últimos. Se reconoce también la posibilidad de compatibilizar estas reducciones con la jubilación parcial y se establecen medidas para corregir la brecha de género, como en el ámbito del PTGAS. A pesar de ello, las reducciones no son las que nosotros planteamos y estamos aún discutiendo cuestiones como los permisos remunerados y la fecha de jubilación.

Como la negociación todavía continúa, desde **STEILAS** seguiremos luchando para alcanzar un acuerdo que mejore las condiciones actuales. •

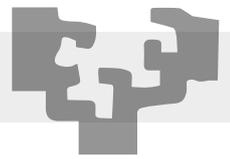


Universidad, Código Ético y libertad de expresión

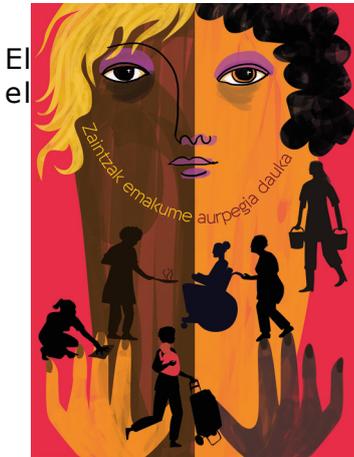
El sindicato **STEILAS** considera fuera de lugar el intento del Rectorado de la UPV/EHU de impedir la presentación de una comunicación de una persona concreta en el congreso "Subirotasuna (k) aztergai" celebrado recientemente en nuestra Universidad. No entendemos el intento de obstaculizar la actividad académica de una persona dueña de todos sus derechos personales y civiles, a no ser por las mentiras y la presión ejercida por algunos medios en torno a este hecho. También nos produce sorpresa, ya que hasta ahora el Rectorado de la UPV había actuado de una forma muy diferente ante hechos similares, defendiendo siempre el carácter de la Universidad como punto de debate y encuentro de ideas. Por el contrario, esta vez, el Rectorado se ha plegado ante la presión mediática.

Para ello ha utilizado como pretexto el Código Ético recientemente aprobado por la propia Universidad. En **STEILAS** creemos que el Código ético no puede ir en contra del principio de ser impulsor del espíritu crítico y creativo que reside en la esencia de la Universidad. La Universidad hará un flaco favor a nuestra sociedad si, en vez de impulsar el necesario debate abierto, adopta criterios de censura y cancelación. El código ético de la UPV/EHU se construye sobre seis principios fundamentales: igualdad, libertad, verdad, respeto, servicio público y compromiso con la sociedad y sostenibilidad. Y se compromete, entre otros, con "la paz, la justicia y la promoción de la convivencia democrática y con el desarrollo justo y sostenible de la sociedad, con rechazo de todo tipo de terrorismo y de violencia". Ninguno de ellos puede utilizarse para excluir y apartar a una persona que ha cumplido con la justicia y ha dado todos los pasos necesarios para su reinserción. Al contrario, ello va en contra de sus derechos y su integridad. Y lo que es peor, no sólo contra los de esa persona, sino contra los grupos de investigación que han promovido el congreso y contra todas las personas que han participado en él, dejándolas desamparadas ante la opinión pública.

Por eso pedimos a la UPV/EHU que no interprete y utilice el Código Ético de la Universidad en un sentido restrictivo, sino que lo use tal y como dice la propia Rectora en la presentación del mismo, no como una norma jurídica, sino como "modelo de comportamiento que nos ayude a interpretar las normas actuales y nos enseñe el camino para trabajar las normas futuras".•



IV PLAN DE IGUALDAD UPV/EHU



El
el

III. Plan de Igualdad ya ha finalizado y nos encontramos en marco de elaboración del IV Plan de Igualdad (2024-2028).

STEILAS como sindicato feminista, está participando activamente en la elaboración de este nuevo plan. Este nuevo plan recoge [datos diagnósticos](#) sobre la situación actual y datos recogidos sobre una auditoria retributiva. El plan incluye medidas y acciones concretas sobre distintos ejes: Formación, Investigación y Transferencia, Sociedad y Cultura, Personas, Gobernanza y Recursos. Desde **STEILAS** se han propuesto y recogido algunas medidas positivas y acciones respecto a los distintos ejes, entre ellas:

1. Creación del Aula EHU-Sociedad-Violencias machistas.
2. Crear una cátedra en torno a las disciplinas STEAM para reforzar la presencia de mujeres en este ámbito.
3. Incluir en los planes de estudios asignaturas y contenido curricular relacionado con la teoría y la práctica feminista.
4. Reservar un cupo del 1% en los estudios de Grado para mujeres estudiantes racializadas.
5. Formación específica en Salud Laboral con perspectiva de género.
6. Formación feminista para el colectivo de hombres del PDI y PTGAS.
7. Acreditación y sexenios: tener en cuenta acciones y medida positivas que garanticen la igualdad en los procesos de acreditación académica.
8. Presupuestos: que estén bien establecidos y definidos, y adjudicar un presupuesto propio para las Comisiones de Igualdad de los centros.
9. Extender y reforzar la organización y gestión de la Dirección para la Igualdad, para que esté presente en los tres campus.
10. Incluir el nombre completo desarrollado en la Firma Científica EHU, para fortalecer la visibilidad de las autoras. Adaptar los estilos bibliográficos en ese sentido.
11. Reforzar y aumentar los puestos de teletrabajo y poner en marcha jornadas que contemplen el trabajo en remoto.

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

Guía de conciliación:

En **STEILAS** consideramos que el sector público debe proporcionar instrumentos y mecanismos para que los cuidados puedan materializarse de forma justa y equitativa.

Por lo tanto, entendemos que la guía de conciliación debe garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todas las personas trabajadoras. Hasta ahora, los permisos nuevos aceptados en la guía de conciliación son los recogidos en las normas que están vigentes (Ley de Familias / Ley del aborto, etc.):

- **Permiso no remunerado de 8 semanas por cuidado de menor:** medida de conciliación de 8 semanas de permisos hasta que el /la menor cumpla 8 años. Desde **STEILAS**, y así viene recogido en la Directiva de Conciliación Europea 2019/1158, exigimos que este permisos sea remunerado en su totalidad.
- **5 días para cuidado de familiar o conviviente:** El permiso se amplía a personas convivientes. En este caso, exigimos que el alta hospitalaria no debe suponer la finalización del permiso. El disfrute de estos días podrán ser no consecutivos, pero no podrá ejercerse después de haber transcurrido 15 días del alta hospitalaria.
- **Hasta 4 días por cuidado por causa mayor / emergencia:** En este permiso somos firmes y solicitamos que el permiso se contemple tanto para personal laboral como funcionario y que no necesariamente debamos estar en el puesto de trabajo cuando ocurra la emergencia para poder solicitarlo.
- Y recordar, que actualmente existe el derecho a baja laboral por menstruación incapacitante.

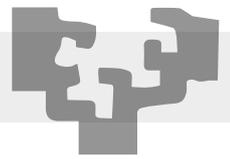
En este contexto, entendemos que la propuesta de Guía de conciliación no es suficiente, es hora de dar pasos y tomar medidas que vayan más allá de la normativa actual. Además, la naturaleza de los permisos recogidos subyacen en la unidad familiar tradicional, por tanto, se niega la posibilidad de cuidar o ser cuidada por aquellas personas con las que no existe un vínculo de sangre o familiar. Desde **STEILAS** llevamos años reivindicando nuevas formas de unidad familiares que no necesariamente respondan a la unidad tradicional de familia o relaciones de consanguinidad.

Gracias en gran medida a la presión ejercida por el movimiento feminista, recordemos la última huelga feminista del 30 de noviembre y las movilizaciones del 8 de marzo, desde **STEILAS** seguimos luchando por un nuevo paradigma en los cuidados y nuevas formas familiares. En varias ocasiones se ha planteado este tema en las mesas de negociación y es ahora cuando por fin estamos trabajando en una propuesta real de modelo de VINCULOGRAMA:

"medidas de conciliación que pueden tomarse para una selección de personas no necesariamente familiares" (REAS Euskadi)

Es decir, que los permisos relacionados con cuidados, consultas médicas y atención a familiares se apliquen respecto a personas elegidas libremente.



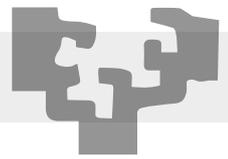


Desde **STEILAS** vemos imprescindible este nuevo modelo alternativo y establecer formas paralelas o análogas a la familia tradicional. El vinculograma responde a las necesidades sociales actuales y atiende a las características diversas y plurales de relaciones de afinidad, espejo de una sociedad avanzada y moderna

Por otro lado, seguimos reivindicando otras medidas:

- Cuidado de la criatura lactante: modificar la fecha de solicitud, no siendo necesario solicitarse antes de la finalización del disfrute del período obligatorio del permiso por nacimiento.
- Mayor número de horas para acudir a tutorías de menores.
- Víctimas de violencia de género: que la reducción de jornada no implique reducción de salario.
- Todos los permisos por cuidados de menores que sean hasta los 16 años.
- Flexibilidad en el uso de las 50 horas, que no tengan que ser obligatoriamente a la entrada y salida del trabajo.
- Permiso retribuido de e 20 días naturales al año para procesos de duelo en caso de fallecimiento de familiar, conviviente, amigo o amiga.
- Permiso para las clases técnicas de preparación al parto también sean para el otro progenitor/a.
- Permiso de acompañamiento en caso de riesgo de suicidio : permiso retribuido de 2 semanas. Vemos como una realidad cada vez más cercana que la Guía de Conciliación recoja este nuevo permiso, que garantizaría el acompañamiento y el cuidado de las personas en riesgo de suicidio. De hecho, desde la EHU ya se está trabajando en unas medidas y un Protocolo para la prevención del suicidio.

Para que todas estas medidas se puedan llevar a cabo es imprescindible ampliar la plantilla en Dirección para la Igualdad y que los presupuestos de la EHU recojan una partida propia y destacada para los servicios de Igualdad



RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD LABORAL

En la Administración Pública, y en concreto en nuestra Universidad, vivimos en un entorno laboral fuertemente jerarquizado que puede potenciar que se desencadenen factores que perjudican la salud mental de las personas trabajadoras, así como el funcionamiento y desempeño del trabajo en la propia institución.

Desde **STEILAS** hemos demandado que se tome en consideración tal y como lo merece la **prevención de los riesgos psicosociales** y como medida previa hemos propuesto que aquellas personas que coordinen y gestionen equipos de trabajo tengan que realizar de forma obligatoria cursos donde se les capacite en las habilidades necesarias para que las personas que dependen de ellas puedan desempeñar su trabajo en ambientes saludables basados en la confianza y respeto mutuos.

Por otro lado, tal y como informamos en el último Zibersteilas, hicimos la petición de que se reforzara el Servicio de Atención Psicológica además de que este servicio se destinara a toda la comunidad universitaria y no solo al alumnado. Desde entonces sabemos que las plazas de este servicio se han aumentado en un puesto de trabajo más por medio de un contrato programa, pasando de 2 psicólogas clínicas para atender los tres campus en febrero de 2023, a 3 psicólogas, una en el campus de Bizkaia, otra en Gipuzkoa, y la tercera que cubre consultas en Gipuzkoa y Araba. Sin embargo, dado el volumen de consultas que atienden pensamos que, a día de hoy, siguen necesitando un refuerzo de personal. Si el servicio se restituyera para toda la comunidad universitaria como **STEILAS** demanda, tal y como ocurría antes de la pandemia incluyendo también PTGAS y PDI, resulta evidente que el número de profesionales que se requieren debiera ser mayor.

Así mismo, en el 2023 trasladamos la preocupación del personal docente por la falta de medios suficientes para actuar en el caso de riesgo de suicidio del alumnado. Tal es así que pedimos la traslación del protocolo para la prevención del suicidio que ya se aplica en los niveles de enseñanza no universitaria a la Universidad, y ya se han dado los primeros pasos con la creación de un grupo de trabajo con la coordinación e implicación de las personas expertas que participaron en la creación del protocolo del Gobierno Vasco siendo éstos a su vez miembros del PDI, el servicio de prevención, de psicología, representación social y del alumnado.

Es sabido el impacto del entorno social y laboral en la salud psicológica de las personas. Gran parte de nuestro día lo pasamos en nuestros lugares de trabajo. De ahí la importancia crucial que tienen las organizaciones en crear y sostener entornos de trabajo saludables y satisfactorios.

En **STEILAS** la salud mental nos importa y seguiremos trabajando para que ésta se garantice en la UPV/EHU.



OPE 2019-2020-2021-2022

Próximos pasos en los distintos procesos

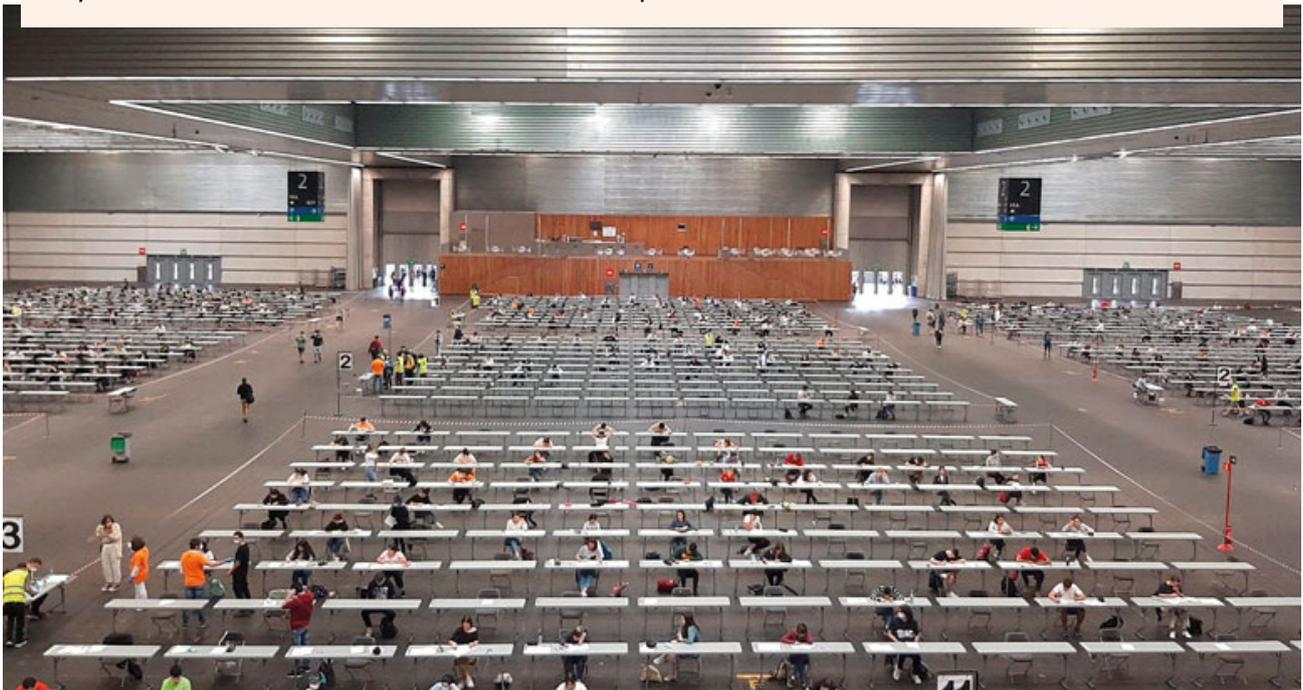
- **Personal laboral:** ya se conocen las calificaciones finales provisionales y los listados de puestos ofertados. Se prevé que el trámite de elección de puestos se realice durante la primera quincena de junio. En cuanto a la toma de posesión, la gerencia ha informado de que próximamente hará llegar los detalles a la parte sindical.
- **Personal funcionario:** se prevé que las adjudicaciones de la promoción interna se hagan públicas a mediados de junio. En cuanto al concurso de méritos y el concurso-oposición, se prevé que los listados de ambos procesos se hagan públicos en julio, a falta de los resultados de los exámenes del IVAP.

Es necesario un nuevo plazo extraordinario para fijar las preferencias en bolsas

STEILAS ha reclamado en las mesas de negociación que tras las adjudicaciones de plazas, tanto del personal laboral como del personal funcionario, se abra un plazo extraordinario para que aquellas personas que no han obtenido plaza puedan establecer nuevamente sus preferencias en las bolsas de trabajo. Creemos que el cambio del escenario es lo suficientemente significativo como para justificar la apertura de este nuevo plazo. Esperamos que desde el resto de sindicatos se apoye esta reclamación y que sea aceptada por la gerencia.

Proceso extraordinario para cambio de campus

El acuerdo de mínimos de la OPE recoge, a iniciativa de **STEILAS**, un proceso extraordinario para cambio de campus a través de comisiones de servicios o asignaciones de funciones para intentar dar una solución a aquellas personas que sean adjudicatarias de un puesto de trabajo fuera de su campus de referencia. En próximas reuniones plantearemos que se vayan definiendo las características de este proceso.



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