

# La UAB de la INTERSINDICAL

La INTERSINDICAL-CSC de la UAB defensa una universitat pública, de qualitat i al servei de tota la societat. Treballem per la millora substancial de les condicions laborals dels col·lectius de la UAB i per la democratització en profunditat dels seus òrgans de govern. Com a sindicat feminista, català i republicà, amb una acció social progressista i transformadora, proposem a continuació 10 actuacions per posar al dia els principis fundacionals de la UAB i avançar cap a una vida universitària més plena, democràtica i sobirana.

“Per a desenvolupar les seves activitats, la Universitat Autònoma de Barcelona s’inspira en els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat”

*Estatuts de la UAB, article 3.1*



INTERINDICAL  
CSC

## Preservem els drets democràtics i laborals



Fotografia: Jordi Nadal

La virtualització de la universitat durant la crisi sanitària ha anat sovint en detriment de la seva democratització interna. Amb el pretext de la situació, els òrgans de govern de la UAB han tirat pel dret a l'hora de prendre decisions importants, amb la consegüent laminació dels drets democràtics i laborals dels treballadors i treballadores de la UAB. No és una situació que sigui deguda només a la conjuntura, sinó una tendència cada vegada més preocupant dels equips de govern. En conseqüència, és necessari que, tant en circumstàncies ordinàries com extraordinàries, els òrgans de decisió de la universitat siguin democràtics i comptin amb la comunitat universitària i els agents socials. Hem de preservar, sigui com sigui, els drets democràtics i laborals de tots els col·lectius de la comunitat universitària.

El país i la ciutadania han viscut, aquests darrers anys, els atacs més preocupants als drets civils i polítics. No tan sols la població en el seu conjunt, sinó també els membres de la comunitat universitària han estat víctimes de les vulneracions més flagrants de la dictadura franquista ençà. Malgrat això, la defensa dels principis democràtics i els drets fonamentals ha estat relegada pels equips de govern de la UAB. En contrapartida, la majoria dels claustrals han mostrat un suport decidit a les llibertats i als drets civils i polítics, en la línia del que s'estableix als estatuts. Malauradament, en clara dissensió, la veu de la fins ara rectora no es va fer sentir en la defensa d'allò que el claustre havia votat sobiranament, ni tampoc va manifestar cap empatia envers els professors de la UAB que pateixen la repressió.

La UAB es mereix un equip de govern digne, que no s'inhibeixi davant les agressions als drets civils i polítics que s'estan produint, que faci seus els principis fundacionals de la UAB –una universitat autònoma, democràtica i socialment responsable– i que lluiti per millorar la qualitat democràtica tant internament com portes enfora. Reivindicuem, en aquest sentit, que la UAB torni a ser aquella àgora que un dia fou i que defensi amb fermesa els valors democràtics i la llibertat d'expressió.

## Preservem els drets democràtics i laborals

D'altra banda, les crisis econòmiques successives que s'han produït en els darrers anys han implicat una molt notable pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors i treballadores i una precarització intolerable del conjunt de la plantilla. Una plantilla que, amb el seu esforç continuat, ha aconseguit situar la UAB en posicions destacades en l'esfera internacional.

La UAB ja no és la universitat d'avantguarda social d'antany i ha deixat de ser també una universitat "jove", no únicament pels seus més de cinquanta anys d'existència, sinó també perquè no ha garantit el relleu generacional. En comptes d'això, ha ofert condicions laborals precàries en tots els sentits i ha perdut pel camí treballadors i treballadores amb un alt grau d'implicació i formació.

Els salaris del PDI i del PAS han servit per quadrar comptes. Les exigències que se'ns demanen han estat cada vegada més grans per poder preservar la qualitat de la recerca i la formació universitària, així com sostenir una administració sota mínims. A pesar d'aquesta mostra de resiliència, és evident que cal una millora substancial de les condicions laborals abans que no es ressenti, encara més, la qualitat de la docència i els serveis, com també el benestar dels membres de la comunitat universitària. Afrontar aquest problema com a prioritat no tan sols té una lògica de drets laborals, sinó també una lògica de país, ja que ha de contribuir a retenir talent i a mantenir el nivell d'excel·lència assolit amb la dedicació i l'esforç de tothom.

Molts dels problemes que assenyalarem s'han tornat crònics a causa de l'allunyament dels successius equips de govern respecte dels agents socials, que no han estat prou escoltats ni han tingut veu en els debats del Consell de Govern. La Intersindical-CSC reivindica, en aquest aspecte, la presència dels agents socials al Consell de Govern de la UAB. Entenem que l'absència de representants dels òrgans unitaris de representació sindical en el Consell de Govern és una anomalia flagrant en una universitat progressista com la nostra.



## Preservem els drets democràtics i laborals

Un equip de govern que vulgui mostrar una mínima sensibilitat social hauria de valorar com a imprescindible la veu, la visió i la participació dels agents socials en la presa de decisions. De fet, els estatuts de la UAB preveuen la presència d'un determinat nombre de representants per designació directa del rector o rectora. No entenderíem que, entre aquests representants, no hi fossin les persones que presideixen o exerceixen el secretariat de la Junta de Personal Docent i Investigador i del Comitè d'Empresa.

Altrament, del 2008 ençà, patim la crisi econòmica més llarga en diverses generacions. Ara mateix, la pandèmia en què estem immersos fa palès que, sovint, no disposem de regles de joc adaptades a la nova realitat. El món que reflecteixen els Estatuts de la UAB, aprovats el 2003, ha quedat enrere. Com la resta de la població, la comunitat universitària ha d'actualitzar els seus usos i normatives interns. Convé, doncs, que l'Equip de Govern es comprometi a revisar i actualitzar els Estatuts de la UAB en consonància amb els nous reptes que cal afrontar, tot mantenint els principis democràtics, el debat i l'anàlisi crítics, la defensa dels drets civils i polítics, i l'aposta per la llengua i la cultura catalanes.



## Dotem de plena sobirania a la UAB



Fotografia: Elena Druguet

La virtualització de la universitat durant la pandèmia de la Covid-19 ha evidenciat també els dèficits no únicament democràtics, sinó també de sobirania de la UAB. D'una banda, els serveis bàsics per al funcionament de la universitat no poden dependre d'empreses externes d'alt cost i prestacions discutibles com ara Microsoft. Treballem, doncs, perquè la UAB potenciï el seu propi talent, assumeixi els serveis bàsics i posi fi a les externalitzacions abusives. Com a universitat pública, progressista i autònoma (és a dir, amb el dret i la facultat d'autogovernar-se, com diuen els seus estatuts fundacionals), la UAB ha de dotar-se també de sobirania plena per alçar la veu davant de les derives autoritàries i les injustícies socials i polítiques d'aquí i arreu.

En una situació política i social de retallades dels drets de les persones i de les institucions del nostre país, cal que la UAB –amb el rectorat al capdavant– faci una defensa aferrissada del que tant va costar assolir i que reflecteixen els seus estatuts fundacionals. Aleshores van ser el professorat, l'alumnat i el PAS els que van lluitar per aconseguir aquests estatuts, ara han de ser també aquests col·lectius els que els realcin i actualitzin per aprofundir en la sobirania de la UAB.

La llei catalana d'universitats afirma textualment en el punt *b)* de l'article 3 que un dels seus objectius és “el foment del pensament crític i de la cultura de la llibertat, la solidaritat, la igualtat i el pluralisme, i la transmissió dels valors cívics i socials propis d'una societat democràtica”. Per tant, el claustre, com a màxim òrgan sobirà de representació universitària, té el dret i el deure de prendre posició sobre tot allò que atempti contra els valors cívics i democràtics.

No n'hi ha prou amb el fet que el principi d'autonomia universitària estigui reconegut constitucionalment, emparat per una llei i recollit als nostres estatuts. Cal que el rectorat lluiti per fer efectiu aquest dret i el defensi davant de les contínues ingerències tant polítiques com judicials.

## Dotem de plena sobirania a la UAB

Defensar la universitat passa per prendre una posició activa en la denúncia de les accions que han protagonitzat persones i grups al campus, que sota la bandera de la llibertat d'expressió han pres actituds provocadores i contràries a l'esperit universitari. Defensar la universitat passa per comprometre's amb la societat a la qual ens devem, bo i denunciant les agressions antidemocràtiques, els actes de violència, els excessos policials, les manipulacions informatives o les maniobres del Deep State.

Aquesta actitud envers la defensa radical dels valors democràtics no ha de ser només portes endins, sinó també portes enfora: cal fer front a l'autoritarisme, denunciar l'existència de presos polítics i exiliats polítics a tots els fòrums on la nostra universitat té veu; denunciar els excessos policials, les càrregues indiscriminades, les detencions il·legals, la violència sobre els detinguts, etc.

Així mateix, aquesta sobirania que reclamem per a la universitat s'ha de traduir en la creació i la transmissió d'un discurs compromès amb la societat, la generació de pensament crític, les recerques socials i humanístiques que impactin en la societat, etc. La universitat s'ha de situar a l'avantguarda del pensament, ha de ser la punta de llança de la societat. No podem ser un centre de formació de professionals als quals no hem imbuït del necessari esperit crític.

La sobirania política i intel·lectual de la universitat ha d'anar secundada d'una sobirania energètica. Si volem ser un referent social, hem de sortir del jou al qual ens sotmeten les empreses de subministrament energètic. Disposem d'un campus de més de 260 hectàrees per pensar què volem fer-hi i com ho volem fer. Hem d'aprofitar-ho per ser un exemple i un mirall del canvi urgent de model energètic que necessitem.

INTERSINDICAL  
CSC

## Estabilitzem les plantilles del PDI i PAS

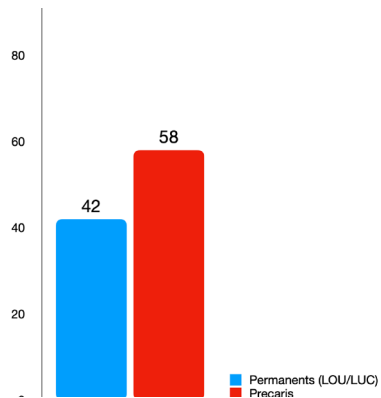
Segons dades de la mateixa universitat, el 58% del personal docent i investigador de la UAB està en situació de precarietat des de fa molts anys. És a dir, depèn de contractes de curta durada i de renovacions anuals, amb sous baixos i una alta càrrega docent (sovint estructural). Tot i tenir una àmplia experiència docent i de recerca, aquest professorat no veu millorades les seves condicions laborals. Cal una política d'estabilització que defensi els diversos col·lectius de treballadors i treballadores, tot prioritjant l'estabilització del personal temporal del PDI i del PAS de la nostra universitat. Aquesta estabilització passa per la creació de llocs de treball fixos basats en les necessitats de la UAB, de manera que s'incrementi, en quatre anys, el percentatge de PDI estable del 42% actual fins a superar, com a mínim, el 51% que marca la llei.



Fotografía: Cristóbal Castro

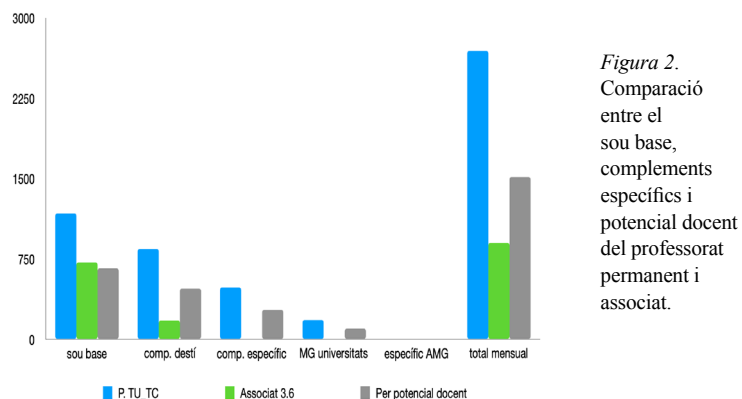
Una part molt important de la docència i la recerca que es fa a la nostra universitat és duta a terme per col·lectius que treballen en condicions sovint precàries, com són el professorat associat i convidat, així com els investigadors/es postdoctorals. Aquest col·lectiu en precari, que representa el 58% del personal amb assignació docent (*Figura 1*), treballa amb contractes temporals de curta durada (inferior a un any), amb sous més baixos que altres col·lectius docents ja estabilitzats, però amb una càrrega docent igual o superior.

La precarització es materialitza principalment en dos conceptes: d'una banda, el sou i, de l'altra, l'antiguitat i la renovació de contractes. Pel que fa al primer, el personal precari té sous molt més baixos que els que cobren els seus companys i companyes estabilitzats. Tot fent una equivalència de 32 crèdits docents, la diferència de sous és notòria entre els dos col·lectius, per causa principalment dels complements que el docent precari, o bé no cobra (complement específic general, acord MG universitat, complement específic AMG), o bé cobra amb molta diferència (complement de destí) (*Figura 2*). Entenem que una remuneració tan diferenciada per dur a cap les mateixes tasques docents és clarament injusta.



*Figura 1.*  
Percentatge de personal permanent i precari, amb docència assignada. Dades extretes del web de la UAB.

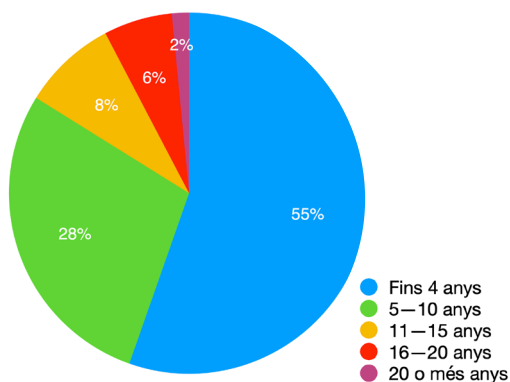
Respecte al segon concepte, la precarietat a la UAB també es manifesta amb la temporalitat dels contractes. El professorat associat i convidat, així com els investigadors/es postdoctorals, treballa amb contractes de curta durada (d'entre 6 mesos a un any), cosa que implica la renovació anual (en cas que aquesta es produeixi). Això provoca una greu inestabilitat laboral i un greuge comparatiu amb altres col·lectius de la universitat. Cal recalcar que la docència que imparteixen aquestes persones acostuma a ser estructural, de manera que la demanda de personal docent és estable any rere any i, per tant, subjecta a estabilització. Aquest problema és endèmic a la UAB, ja que el 45% del col·lectiu precari porta cinc o més anys treballant en aquestes condicions (*Figura 3*).



*Figura 2.*  
Comparació entre el sou base, complements específics i potencial docent del professorat permanent i associat.

A causa de la mitjana d'edat del professorat permanent de la UAB, alarmantment molt elevada (59 anys!), la universitat s'exposa a un dèficit imminent de professorat quan arribi a l'edat de la jubilació. En una situació similar, es troba el col·lectiu del PAS, en què una part important treballa en situació d'interinitat, tot i estar desenvolupant tasques estructurals per a la universitat. Per tant, una manera de pal·liar aquesta circumstància és poder oferir estabilització al professorat precari.

L'estabilització d'aquests col·lectius passa per la creació de llocs de treball permanents basats en les necessitats de la mateixa universitat, d'aquesta manera es reduiria el percentatge de personal temporal en benefici de més personal docent i investigador estable.



*Figura 3.*  
Percentatge d'associats segons la seva antiguitat. Gràfica elaborada a partir de dades extretes del web de la UAB.

En aquest context, emplacem el nou equip de govern a emprendre una política d'estabilització honesta i valenta que defensi els seus treballadors i les seves treballadores per tal de poder oferir una docència de qualitat als estudiants. Demanem que es prioritzi l'estabilització del personal temporal, tant de les plantilles PDI com PAS, com a eix vertebrador, bo i entenent que les persones són el centre de la universitat.



## Apropem la universitat al teixit socioeconòmic del seu entorn



Fotografia: Jordi Nadal

La sobirania i la sostenibilitat del campus de la UAB passen igualment per apropar la universitat al teixit econòmic del seu entorn i minimitzar l'impacte ambiental de la seva activitat. Els serveis que la UAB no pot assumir han de recaure en empreses de proximitat, socialment i ecològicament impecables. En aquest sentit, caldria reconsiderar la necessitat d'externalitzar serveis i, en tot cas, revisar en profunditat els criteris dels concursos per als serveis externs (restauració, neteja, impressió, etcètera) per afavorir aquelles empreses locals de qualitat que: a) garanteixin les condicions laborals de les persones que hi treballen; b) tinguin directrius clares de reciclatge i respecte del medi ambient, i c) mantinguin polítiques de consum de proximitat, especialment pel que fa als aliments.

A final dels anys seixanta, el propòsit de les autoritats d'instal·lar la Universitat Autònoma als llavors mal comunicats terrenys de Bellaterra, dins del terme de Cerdanyola del Vallès, no era altre que el d'allunyar de qualsevol ciutat un possible nucli de protestes contra el règim franquista. Amb aquesta prioritat com a base del seu inici, la UAB ha viscut i crescut pràcticament al marge del seu entorn social, cultural i econòmic més proper: Cerdanyola, Badia, Barberà... Tot i que les propostes fundacionals de la UAB incloïen la responsabilitat social, la realitat és que el campus ha viscut d'esquena a la societat més propera.

Des de la Intersindical, apostem per capgirar aquesta situació i apropar la universitat al teixit social i econòmic del seu entorn, tot prenent també responsabilitat envers els reptes de sostenibilitat i respecte del medi ambient. En aquest punt, considerem que la contractació de serveis ha de regir-se per la divisa *think globally, act locally*. Caldria prioritzar empreses respectuoses amb l'entorn ecològic i social, deixant de banda grans corporacions que tenen com a màxim interès el profit econòmic.

## Apropem la universitat al teixit socioeconòmic del seu entorn

Així, proposem que, des dels grans subministraments bàsics fins als serveis a edificis i persones, els concursos de contractació afavoreixin empreses responsables, sostenibles i transparents.

Per al subministrament d'energia, caldria abandonar el model de gran empresa per passar a contractar els serveis de cooperatives de generació i consum, i, si és possible, entrar a formar-ne part. En tots els casos, seria preferible optar per subministradors de Catalunya. Pel que fa a la telefonia, la UAB hauria d'estudiar també la possibilitat de contractar tant cooperatives com empreses catalanes.

Pel que fa als serveis que la universitat no pot assumir i ha de contractar, com ara la restauració, la neteja, el manteniment d'edificis i d'aparells, serveis d'impressió i reprografia, jardineria, etcètera, els criteris de contractació haurien de ser els mateixos. De fet, bona part d'aquests serveis s'han contractat a empreses grans (Prosegur, Grup Soteras, Clece, Microsoft...), els beneficis de les quals notòriament no reverteixen en el territori.

La nostra proposta és que la contractació d'aquests serveis es faci mitjançant concursos que prioritzin la proximitat al campus de les seus de les empreses, bo i afavorint així el desenvolupament de PIMES i cooperatives properes al campus i contribuint al manteniment de l'economia de l'entorn.

Plantegem, doncs, buscar empreses locals de qualitat que complexin clarament les condicions següents:

1. garantir escrupolosament les condicions laborals de les persones que hi treballen, bo i afavorint contractes fixos amb remuneracions adients a les seves categories i formació;
2. seguir les directrius de reciclatge, l'ús d'energies netes i de productes no contaminants per tal de respectar el medi ambient i contribuir a minimitzar la petjada ecològica;



## Apropem la universitat al teixit socioeconòmic del seu entorn

3. prioritzar el consum de productes de proximitat, especialment els aliments, optant preferiblement per la compra de fruites i hortalisses ecològiques de productores locals.

D'aquesta manera, la UAB afavorirà la producció d'energies netes i sostenibles, i es vincularà millor al teixit econòmic, industrial, agrícola i ramader del seu entorn. Això no obstant, la nostra proposta va encara molt més enllà: voldríem que la UAB reduís l'externalització al màxim i optimitzés totes les potencialitats del personal propi a fi de prestar els serveis que necessita, bo i dotant-los com cal.



## Garantim un campus sostenible



Fotografia: Jordi Nadal

Com a campus universitari, la UAB té l'oportunitat de posar en pràctica mesures de sostenibilitat vitals, com les que han endegat algunes ciutats d'arreu: a) reduir emissions: millorar la xarxa interna de transport públic i restringir l'ús del vehicle privat al campus, tot regulant zones d'aparcament limitat i afavorint d'una manera decidida l'ús de la bicicleta; b) estalviar energia: apostar per un model d'energies renovables, com ara un parc solar-eòlic que enceti el camí a l'autosuficiència; c) reciclar, reutilitzar i reduir: instal·lar contenidors per al triatge de les deixalles, eliminar els envasos d'un sol ús, tant als espais de restauració com a les màquines d'autovenda, etc. i d) captar CO2 i ampliar les zones verdes: plantar arbres autòctons a les superfícies alegals d'aparcament de vehicles i recuperar espais desaprofitats, com ara els de l'antiga escola bressol Gespa.

---

Les dimensions del campus de la UAB, combinades amb la gran quantitat de persones que, en condicions normals, en fan ús, l'equiparen a una ciutat petita pel que fa a les seves necessitats de consum i de transport. Cal, doncs, gestionar la sostenibilitat de la UAB tenint en compte aquesta grandària i l'afectació que una mala gestió pot generar en l'entorn més immediat i en el medi ambient. La sostenibilitat del Campus de la UAB passa per dur a terme un conjunt de mesures que garanteixin la interacció equilibrada entre el desenvolupament social, econòmic i ecològic. Des de la Intersindical creiem que, per tal d'assolir aquests objectius, cal dedicar més esforços a la reducció d'emissions, a l'estalvi energètic, a la gestió de residus i al reciclatge, i a la cura de l'entorn agro-forestal.

La reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) depèn, en gran mesura, de la gestió de la mobilitat. Més de 45.000 cotxes de mitjana entren i surten del campus en un dia laborable. Segons l'enquesta de la Intersindical realitzada l'estiu del 2020 al col·lectiu de professorat UAB, el transport privat hi és majoritari:

## Garantim un campus sostenible

representa més del 50%, i se'n preveu un augment fins al 62% a conseqüència de la COVID. Serà essencial aplicar rigorosament els plans [Campus Saludable i Sostenible](#) i el [Pla de Mobilitat 2018-2024](#). Ara és més necessari que mai incrementar el servei ferroviari i d'autobusos per accedir al campus i millorar la xarxa interna de transport públic.

També cal crear més àrees d'aparcament limitat a les zones perifèriques, restringint l'accés de vehicles motoritzats a l'interior del Campus en favor dels desplaçaments interns a peu o en bicicleta i de les persones amb mobilitat reduïda. Això requereix d'actuacions importants en l'àmbit de l'ordenació viària, que garanteixin la circulació no motoritzada amb seguretat. Avui en dia, encara tenim massa punts conflictius respecte a l'accés no motoritzat al Campus. Un exemple és la concorreguda pista d'accés mixta des de Cerdanyola, la qual queda tallada al pont de l'AP-7/B-30. El Pla de Mobilitat contempla aquestes i d'altres actuacions i el nou equip de rectorat s'ha de comprometre a dur-les a terme.

L'eficiència energètica té per objectiu l'estalvi energètic i comporta també la reducció d'emissions. Entre les mesures més urgents, caldria millorar l'aïllament dels edificis, actualment deficient, i l'optimització dels sistemes d'enllumenat i climatització existents. També creiem que caldrà fer una aposta ferma per les energies renovables. Una bona opció seria estudiar l'emplaçament al Campus de generadors d'energia verda, i cercar d'entre els proveïdors d'energia (llum, gas, aigua) aquells que optin per la generació neta d'energia i models de negoci cooperatiu.

Pel que fa a la minimització en la generació de residus i millora de la seva gestió i reciclatge, cal, en primer lloc, millorar el triatge de les deixalles, instal·lant més contenidors que estiguin a l'abast de tots els usuaris del campus. Cal eliminar els envasos d'un sol ús, instal·lant i tenint cura de màquines de recuperació d'envasos properes a les màquines d'auto-venda i fent campanyes decidides per la conscienciació de

## Garantim un campus sostenible

tots els col·lectius en aquest aspecte. També és necessari que els serveis de restauració s'esmercin a assolir aquest objectiu.

Finalment, cal remodelar, conservar i ampliar la superfície de les zones agro-forestals: plantar arbres autòctons és una bona mesura que permetrà captar CO<sub>2</sub> i millorar la qualitat ambiental. Hi ha zones degradades o en desús on es podrien realitzar aquestes accions; per exemple, el descampat annex a l'avinguda de Serragalliners (costat nord), actualment utilitzat com aparcament alegal de vehicles, o el terreny agro-forestal de l'antiga escola bressol Gespa, totalment desaprofitat. S'han de convertir en espais connectats amb la resta d'instal·lacions del Campus i oberts a la comunitat universitària per a la pràctica d'activitats de lleure i de l'esport.



## Construïm una universitat inclusiva



Fotografia: Elena Druguet

La UAB és el marc ideal per construir un espai inclusiu, modèlic per al conjunt de la societat. Cal que lluitem enèrgicament en contra de totes les formes de discriminació des d'una perspectiva interseccional. Volem que la nostra universitat estigui lliure de sexisme, classisme, capacitisme, xenofòbia, LGTBIQ+Fòbia i altres tipus de discriminació. Per això, hem de generar mecanismes de visibilització de les violències i les exclusions patides pels col·lectius considerats minoritaris. Uns mecanismes que, tanmateix, no representin una victimització de les persones que són discriminades. A més, hem de crear procediments per a la inclusió de coneixements i pràctiques en aquest àmbit, tenint en compte la riquesa que aporten totes les diversitats de la nostra comunitat universitària.

---

Els principis d'actuació de la UAB, tal com figura en l'article 3 dels seus Estatuts, són aquests: "llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat".<sup>1</sup> És un deure de la "comunitat universitària, i en particular dels òrgans de govern, atènyer-se i donar plena efectivitat a aquests principis". Així, "la Universitat i els membres de la comunitat han d'impedir qualsevol mena de discriminació i promoure en particular la integració de les persones amb discapacitats". L'article 8 incorpora la promoció de la igualtat entre homes i dones, els principis d'igualtat i, en menor mesura, solidaritat apareixen en diferents articles dels Estatuts.

La tasca de la Fundació Autònoma Solidària (FAS, 1999), hereva de l'Oficina d'Affers Socials (1994), inclou en els seus estatuts "dissenyar i gestionar programes per satisfer les necessitats especials i la plena integració social dels col·lectius que no tenen

---

1. BOE, núm. 109 (7.5.1985), p. 12908-12921, i núm. 275 (17.11.2003), p. 40342-40376.

## Construïm una universitat inclusiva



garantida la igualtat d'oportunitats", tot desenvolupant diversos programes, com per exemple el d'Integració dels Universitaris amb Necessitats Especials o l'Acollida per a Persones en Cerca de Refugi.

D'altra banda, la Llei Orgànica d'Universitats estableix "la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, raça, religió o discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social en l'accés a la universitat" (article 45, apartat 2b); la inclusió de les persones amb discapacitat en la universitat (disposició addicional vigèsima quarta), i l'establiment d'Unitats d'Igualtat (disposició addicional dotzena).<sup>2</sup> En aquest aspecte, l'any 2005 la UAB implementa la disposició addicional dotzena i crea l'Observatori per a la Igualtat. Juntament amb la FAS, aquesta entitat catalitza les polítiques d'inclusió social de la UAB.

Els [informes del Rectorat al claustre](#) reflecteixen la progressiva incorporació dels principis estatutaris en la pràctica universitària. La discapacitat és un àmbit considerat des de l'informe del 2003. En el del 2005, s'assenyala que "s'ha potenciat la relació amb altres instàncies i institucions vinculades amb la cooperació en els àmbits de: a) discapacitats; i b) immigració". El concepte de migració també és consignat en els informes del 2006 i el 2007, i desapareix en els subsegüents; només en l'informe del 2016 s'hi apunta el "seguiment del conveni amb la Comissió Catalana d'Ajuda al Refugiat".

No és fins al 2006, després de l'aprovació de la *Llei Orgànica d'Universitats*, que hi apareix, en aquest i subsegüents informes, el concepte d'*igualtat*. La "diversitat" hi és enunciativa com a valor en el pla director 2010-2012, i el de diversitat sexual només en

<sup>2</sup>. BOE, núm. 89 (13.4.2007), p. 16241-16260.



## Construïm una universitat inclusiva



l'informe del 2016, després de l'aprovació de la *Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*. En els informes del 2016 i 2018 hi figura com a acció de futur la “incorporació del Campus Inclusiu dins del Campus Ítaca” (acció que es desestima posteriorment) i també, en el 2018, el fet de “garantir una universitat inclusiva”. El 2019 inclou el concepte de *no-discriminació*, bo i assenyalant que “s’han impulsat tres estratègies de treball per avançar cap a una Universitat igualitària, inclusiva i diversa que parteix dels principis de la no-discriminació i de la igualtat d’oportunitats”.

Certament, aquests informes no inclouen tota la diversitat i multiplicitats d’accions que es fan en el campus, però sí que reflecteixen l’evolució de les prioritats institucionals. En aquest sentit, podem constatar que la UAB ha anat a remolc d’iniciatives legislatives en l’àmbit de gènere i diversitat sexual. També s’observa com la *igualtat* i la *solidaritat*, més que constituir un principi d’actuació, depèn de les prioritats polítiques del moment.

Considerem que hem de defugir d’un apropament a l’equitat que sigui responsiu a les obligacions legals i abraçar una perspectiva de gènere que ens ajudi a transformar radicalment les condicions de treball i que doni valor a la vida. El patriarcat és també precarització, burocratització, impossibilitat de conciliació familiar i pèrdua de poder adquisitiu; processos que afecten més cruentament dones i altres grups subalternitzats. I és per això que cal evitar que les “polítiques d’igualtat s’implantin a diferents velocitats”, segons el col·lectiu a qui van destinades. Es tracta de fer un pas endavant de manera conjunta per acabar amb els diferents eixos de dominació, com ara el sexisme, el patriarcat, la desigualtat social, la xenofòbia, la LGBTI+fòbia i el capacitisme, entre d’altres.

Davant dels processos de segmentació i confrontació de grups desafavorits, és necessari aprofundir en una perspectiva interseccional que analitzi i actuï davant dels

## Construïm una universitat inclusiva

diferents eixos de discriminació presents en l'espai universitari. En aquest aspecte, la incorporació en el [III](#) i [IV](#) *Pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB* (2013-2017 i 2019-2023) de la perspectiva interseccional de gènere, així com en el pla de discapacitat, que desenvolupa l'Observatori per a la Igualtat, és una prova de l'interès creixent per unes polítiques que puguin erradicar la confluència de discriminacions. Aquest interès però, necessita l'articulació de diferents agents de la comunitat universitària, com ara l'Observatori per a la Igualtat i la FAS, per aprofundir en la manera com s'intersecten els diferents eixos d'opressió, tot tenint en compte les dimensions de raça/ètnia, immigració i classe social.

Finalment, la UAB ha de liderar el desenvolupament de polítiques d'inclusió social no només dins del campus: ha de ser un lideratge que involucri la societat a la qual donem servei. En aquest punt, la UAB ha de fomentar la producció de coneixement i les pràctiques de transformació social que lluitin contra la discriminació i celebrin la diferència. La transferència ha de sobrepassar l'àmbit empresarial per tal d'incloure projectes de transformació social que participin en la construcció d'una societat més igualitària i lliure.



## Consolidem l'ús del català

Com indica l'article 9.1. dels Estatuts de la UAB: “el català és la llengua pròpia de la Universitat Autònoma de Barcelona i, per tant, és la llengua d'ús normal en les seves activitats”. L'article 9.3. assegura que la UAB “potencia el ple ús de la llengua catalana en tots els àmbits de la seva activitat docent, investigadora, administrativa i de serveis” i, al mateix temps, “dedica una especial atenció a l'estudi i al conreu de la llengua i la cultura catalanes”. És important que aquests articles no es quedin en mers bons propòsits, sinó que es tradueixin en polítiques actives i efectives. En un món globalitzat, el català ha de tenir un estatus homologable a les altres llengües del món. En l'actual era tecnològica, també és necessari que la UAB garanteixi l'ús del català en les plataformes virtuals i d'ensenyament en línia.



Fotografia: Elena Druguet

La nostra universitat té el català com la seva llengua pròpia i oficial. El coneixement del català manté uns indicadors alts, malgrat que una fracció elevada de la població no és capaç encara de produir discurs escrit (*Figura 1*). Els valors a Catalunya són els millors dels Països Catalans, llevat d'Andorra, on el català és l'única llengua oficial.

Això no obstant, el coneixement no en garanteix que sigui una llengua d'ús. Des del 2003, l'enquesta d'usos lingüístics mostra la davallada de l'ús del català com a llengua habitual: del 46% al 36% (*Figura 2*). En la presentació dels resultats de l'*Enquesta d'usos lingüístics de la població 2018*, la directora de Política Lingüística va destacar que, per recuperar els percentatges elevats d'ús del català, cal facilitar-ne i fomentar-ne l'ús quotidià.

No cal dir que l'entorn a la UAB és multilingüe, amb una presència freqüent del castellà i una rellevància de l'anglès, com a llengua franca de la comunitat acadèmica internacional. La multitud de llengües que conviuen a la UAB no ha d'anar, tanmateix, en detriment de l'ús del català. Valorem positivament que s'ofereixin cursos de nivell inicial de català a l'estudiantat que no en té coneixement, per facilitar-ne

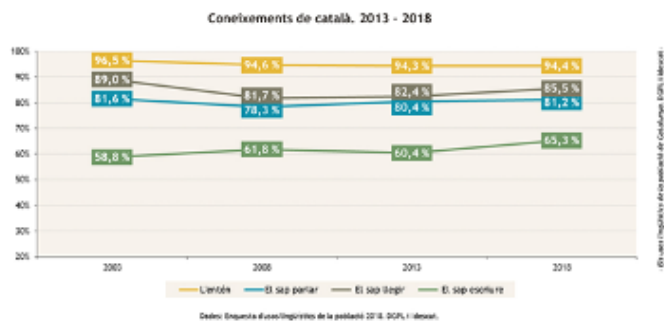


Figura 1. Coneixements per habilitats bàsiques als Països Catalans: entendre, parlar, llegir i escriure. <https://llengua.gencat.cat/ca/el-catala/coneixement-i-us/habilitats-per-territoris/>

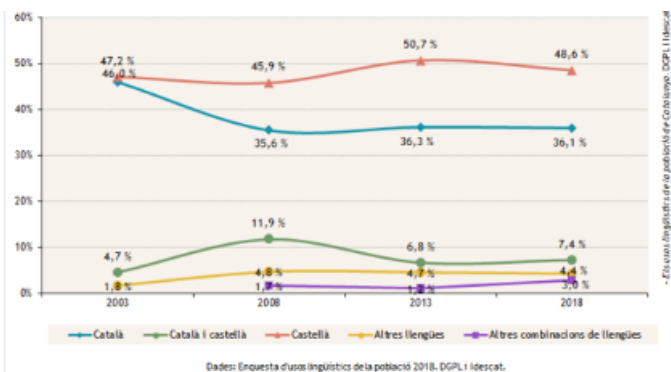


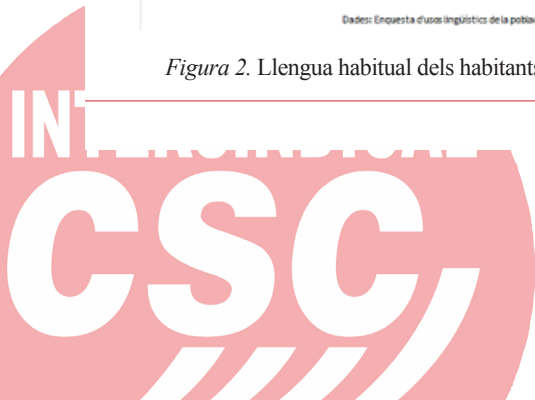
Figura 2. Llengua habitual dels habitants de Catalunya. EULP 2018.

la integració. Darrerament, en canvi, s'ha detectat que la pràctica de renunciar a la llengua pròpia per una malentesa deferència cap als nouvinguts i nouvingudes arriba a causar una pèrdua del català en àmbits on no s'hauria de produir aquest retrocés. A més, en alguns cursos, s'ha canviat la llengua de treball, malgrat anunciar-se a les guies docents que s'impartiria en català. Els responsables de qualitat dels graus haurien de vetllar per a què aquest punt també es complís.

En teoria, per al PAS, s'ofereix formació en el nivell de català que és exigible per treballar a l'administració. Als professors contractats, també se'ls brinda poder demostrar el seu domini del català fins a dos anys més tard de la seva incorporació, amb exàmens subvencionats per la UAB. Aquesta metodologia permet no privar-nos del talent de nous professors, independentment de quina sigui la seva llengua materna, i en facilita la integració plena en la nostra realitat lingüística i cultural. Malauradament, tanmateix, sembla que aquest requisit no es comprova, afavorint la idea que el coneixement de la nostra llengua és irrellevant i innecessari.

Pel que fa al professorat funcionari, el coneixement del català no és considerat mai un requisit, i ni tan sols un mèrit professional. Això causa indefensió a l'estudiantat, que, en molts casos, ha de renunciar a l'ús de la llengua pròpia de la UAB en trobar-se amb persones que hi treballen que no l'entenen. Ens agradaria, en aquest sentit, poder semblar-nos a la Universitat de València, on el 61,5% de la seva plantilla té acreditats els nivells C1 o C2 de català, i 9 de cada 10 incorporacions de nou professorat poden acreditar aquest coneixement elevat de la llengua, segons informa Plataforma per la Llengua al seu document InformeCAT 2020.

Compartim el mateix punt de vista que la campanya "No em canviïs la llengua", que defensa que els i les catalanoparlants mantinguin la seva llengua en relacions socials, laborals i d'aprenentatge per facilitar que persones parlants habituals d'altres llengües puguin adquirir el català com una altra llengua pròpia.



## Consolidem l'ús del català

Pel que fa a la recerca, caldria potenciar significativament que es pogués fer en català, amb incentius concrets per a la publicació i la difusió. En aquest sentit, el Servei de Publicacions de la UAB hauria de prioritzar l'edició de llibres i la publicació de revistes en llengua catalana. La UAB hauria d'interpel·lar també l'AQU per tal que valorés com cal les revistes de qualitat en català. És la manera de generar coneixement científic en llengua catalana.

En l'àmbit tecnològic, la UAB ha de garantir *per sistema* l'ús del català en les plataformes virtuals d'ensenyament, recerca i gestió. En aquesta qüestió, no s'hi valen excuses de mal pagador, ni criteris mercantilistes. Al costat de tantes llengües com calgui, el català ha de ser llengua d'ús a Moodle, Teams, SIGMA, EGRETA, etcètera, com també en els cursos de formació de les TIC/TAC o altres, perquè no pot perdre de cap manera el tren del futur.



## Assegurem la representació de l'alumnat



Fotografia: Jordi Nadal

L'alumnat és un dels col·lectius més importants de la comunitat universitària de la UAB. Representa, de fet, més de 55.000 persones, una xifra que contrasta amb les prop de 4.000 persones de la plantilla del PDI i 2.300 del PAS. Té un pes numèric enorme i mereix, en conseqüència, participar de manera més activa en la presa de decisions de la universitat. Cal dotar la UAB de les estructures i els mecanismes democràtics necessaris per facilitar aquesta participació i donar veu i vot als estudiants en tots els òrgans on es prenguin decisions que afectin la universitat. Això permetrà una democratització més gran de la nostra universitat i, alhora, n'afavorirà la transparència de la governança.

La participació de l'alumnat en la presa de decisions de la UAB és una assignatura pendent. Fins ara, la comunitat estudiantil s'ha entès, des dels òrgans de govern de la universitat, com un ens amb data de caducitat, per la qual cosa se'ls ha limitat l'accés a la majoria d'òrgans de decisió. I tanmateix, l'alumnat és un dels col·lectius més importants de la comunitat universitària de la UAB. Representa, de fet, més de 55.000 persones, una xifra que contrasta amb les prop de 4.000 persones de la plantilla del PDI i 2.300 del PAS.

Aquestes dades es contradiuen amb la poca presència de l'estudiantat en els òrgans de decisió. Per exemple, el Claustre, màxim òrgan de decisió de la UAB, està integrat per 278 membres, dels quals només una quarta part (78) són per al col·lectiu estudiantil. Seguint aquesta infrarepresentació, el Consell de Govern, el principal òrgan executiu de la universitat, consta de 64 membres, dels quals tant sols 7 (un 11%) són per a l'alumnat (*Figura 1*). En les comissions del Consell de Govern, on es debaten aspectes essencials per al funcionament de la universitat, com ara la Comissió d'Afers Acadèmics o la Comissió d'Economia i Organització, per esmentar-ne algunes, les persones que estudien a la UAB no hi són representades.

Comptat i debatut, l'elevat nombre de persones que formen part de la comunitat estudiantil de la UAB contrasta amb la poca representativitat que té en els òrgans de presa de decisions. L'alumnat queda exclòs de les decisions que els afectaran com a membres de la comunitat. Atès que hi té un pes numèric enorme, mereix, en conseqüència, participar de manera més activa en la presa de decisions de la universitat. Cal dotar la UAB de les estructures i els mecanismes democràtics necessaris per facilitar aquesta participació i donar veu i vot a les persones que hi estudien en tots els òrgans on es discuteixin i es prenguin decisions que afectin la universitat. Això permetrà una plena democratització de la UAB i, alhora, n'afavorirà la transparència de la governança.

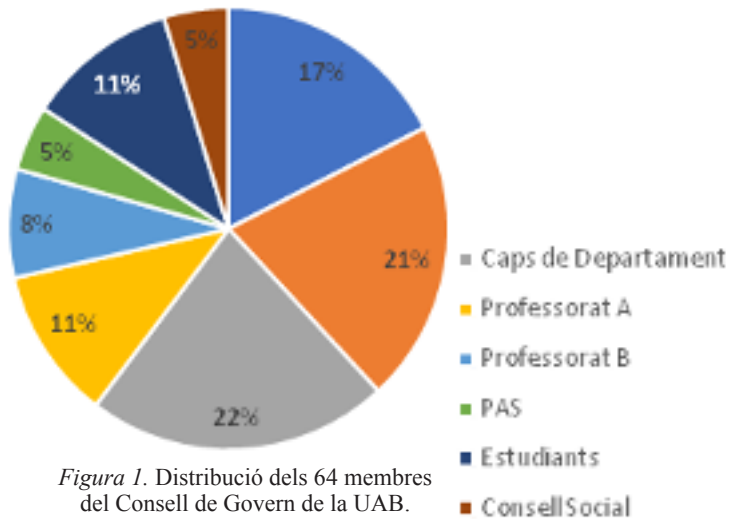


Figura 1. Distribució dels 64 membres del Consell de Govern de la UAB.

## Racionalitzem la feina

Davant de la burocratització creixent de la feina del PDI i PAS, cal aturar aquesta escalada perversa i simplificar els processos administratius i de gestió. El professorat ha de deixar d'assumir funcions administratives i responsabilitats que pertocquen de ple a la gestió universitària. El PAS ha de disposar dels mitjans adequats per poder fer feina en bones condicions. Treballarem perquè les diverses instàncies de la UAB revisin en profunditat els processos administratius i de gestió per evitar-ne la burocràcia excessiva, que treu hores i energies al PDI i PAS. Reclamem també que la UAB exigeixi a la Generalitat de Catalunya i als seus organismes (Universitats i Recerca, AQU...) que revisi globalment, en aquest sentit, els processos administratius i de gestió per fer-los més racionals i operatius.

En els darrers anys, hem assistit a un augment preocupant de tasques que no són ni de docència ni de recerca i que, així i tot, la universitat encarrega al professorat. Un exemple clar el tenim en la traducció de les guies docents al castellà i a l'anglès. No pot ser que la universitat endossi una feina de traducció al professorat que no té perquè tenir la competència necessària per fer-la. El professorat ha de deixar d'assumir funcions administratives i responsabilitats que no li pertocquen. És per això que cal dotar l'estructura del PAS adequadament per tal de realitzar totes les tasques administratives que ara duen a terme el PDI. A més, hi ha tota una sèrie de feines (coordinacions d'unitat, d'intercanvis, de mòduls de màsters o d'assignatures de grau, etc.) que haurien de merèixer un reconeixement com a dedicació docent.

Alhora, cal que el PAS disposi dels mitjans adequats per poder fer feina en bones condicions i de forma segura. Cal una revisió en profunditat dels processos administratius i de gestió per evitar-ne la burocràcia excessiva, que treu hores i energies al PDI i PAS, i per establir clarament qui ha de ser el responsable de cada tasca. Només així podrem fer que els processos administratius i de gestió siguin més racionals i operatius.



"Clock Work Man" Sean MacEntee is licensed CC BY 2.0



## Racionalitzem la feina

La crisi del coronavirus ha fet encara més evident la necessitat de conciliar la vida personal i laboral. Cal facilitar que tant el PDI com el PAS puguin acollir-se al tele treball parcial. D'una banda, analitzant detalladament quines són les tasques que és imprescindible realitzar de forma presencial i quines poden fer-se mitjançant tele treball. D'altra banda, garantint al PDI i al PAS les eines necessàries per poder fer la feina en remot en bones condicions. No pot ser que sigui el propi PDI i PAS qui acabi assumint els costos del material i la infraestructura necessaris per poder dur a terme la seva feina des de casa.

La crisi del coronavirus també ha comportat una càrrega de feina nova excessiva per al PDI i per al PAS. En el cas del professorat, va haver d'adaptar, d'un dia a l'altre, les assignatures que tenia preparades per impartir en format presencial al format virtual. Això va ser possible gràcies al sobreesforç que van fer tots els i les docents de la UAB. Però aquest sobreesforç encara no ha estat reconegut per les autoritats acadèmiques en les fitxes del PDI. En el cas del PAS, cal formar i dotar adequadament el personal a fi que presti la seva feina en les millors condicions possibles.

Altrament, és imprescindible que la UAB es prepari per a un possible nou confinament. No pot ser que, un cop més, es deixi en mans del personal tota la feina del canvi de format de la docència o el seu treball, sense dotar-lo de les eines necessàries per fer-ho possible i sense reconèixer la càrrega laboral que això comporta.

També cal dotar adequadament tots aquells àmbits en què es treballa de cara al públic, perquè es puguin respectar les necessitats de tele treball del PAS i mantenir la prestació del servei, fins i tot en casos en què hi hagi baixes o permisos, fent servir les borses d'interins a fi de reforçar aquells àmbits on sigui necessari.



## Mantenim la qualitat de la docència



Fotografia: Jordi Nadal

Pública i de qualitat, la UAB ha de continuar sent presencial. Si per raó de força major ha d'optar per la virtualitat, no pot endossar-la a les espatlles i les butxaques del PDI i PAS. Els ha de facilitar els mitjans i el control del material necessari. Ha de dotar tots els centres i seus d'espais adequats i ben equipats per enregistrar les classes. Cal implicar el personal especialista de la UAB perquè solucioni l'aplicació dels recursos informàtics i asseguri la gravació, l'edició i la difusió dels continguts, tot garantint el feedback amb els estudiants. A més, la UAB ha de certificar el dret a la propietat intel·lectual –a dins i a fora– del material docent. Ha d'impedir l'escletxa social que genera la virtualitat: cal afavorir l'accés de tothom i vetllar per les situacions especials (Erasmus, Sèneca, PIUNE). I ha de garantir el dret a l'avaluació individual amb sistemes d'identificació aplicables i segurs.

---

La UAB ha de preservar l'esperit d'universitat pública i de qualitat que va portar a la seva fundació. Des dels inicis, ha estat una universitat de docència presencial en tots els seus aspectes. En moments de crisi, cal assegurar –més que mai– que tots l'alumnat de totes les facultats del campus rebi el mateix tractament, bo i respectant les idiosincràcies pròpies de determinats estudis. Així mateix, caldria garantir plenament el dret de càtedra del PDI –com també, no cal dir-ho, el dret de protesta del PAS.

El manteniment de la qualitat implica una avaluació efectiva del PDI, que hauria de basar-se en la reflexió crítica sobre la pròpia pràctica docent i en avaluacions dutes a terme per altres professors del mateix centre –o àrea– i per l'estudiantat. En aquest darrer cas, caldria trobar la manera d'augmentar el nombre de respostes que aporta l'alumnat, que, si tradicionalment ha estat baixa, des que es fan de manera telemàtica ha caigut en picat, i no es poden considerar com a representatives ni significatives de la valoració de l'estudiantat respecte al professorat. De fet, potser caldria replantejar-se de tornar a fer aquestes enquestes de manera presencial.

## Mantenim la qualitat de la docència

El material docent que el professorat incorpora al campus virtual també hauria de ser objecte d'avaluació efectiva per veure la seva correspondència amb el programa exposat a la guia docent, tot detectant mancances o repeticions, etcètera. Aquest material docent hauria de tenir una identificació institucional clara i una protecció dels drets d'autoria.

Tan important com impartir coneixements és valorar la manera com els ha adquirit l'alumnat. Aquí caldria fer una crítica seriosa dels sistemes d'avaluació que estem emprant i contrastar-los amb els que es duen a cap en altres universitats: identificació de l'estudiantat; visualització de la prova d'avaluació; correcció i valoració.

Els resultats de les avaluacions haurien de servir, cosa que no passa actualment, per aplicar mesures correctives, i també per potenciar i esperonar, d'una banda, el PDI, perquè s'impliqui en la seva pròpia formació, i, de l'altra, la universitat, perquè actualitzi i amplii les possibilitats de formació.

Difícilment es pot fer una docència de qualitat si no es dota cada centre d'espais ben condicionats (llum, sonorització, estris docents...) amb el suport de personal qualificat (tècnics preparats en filmació, gravació...) i material (equips, programari...), de manera que la docència del professorat millori substancialment. Cal que s'incrementi el pressupost en aquests apartats perquè en bona part en depèn la qualitat de la docència. Al professorat se li pot exigir tenir coneixements de la seva matèria, que són els que li pertocuen, però no se li pot carregar sobre les espatlles i butxaques l'aprenentatge i el material necessaris per assolir el mínim tècnic desitjable en aquests aspectes.

Arran de la pandèmia, se'ns han suggerit unes poques eines per sortir del pas, però que no són de cap manera les idònies per a la gravació i enregistrament de classes i pràctiques, i la seva posterior ubicació en les xarxes docents per al seu ús en línia. La pandèmia va començar ja fa uns quants mesos i encara no se'ns



## Mantenim la qualitat de la docència

ha proporcionat ni el programari adient ni la formació corresponent per enregistrar classes o pantalles, editar-les posteriorment i, al capdavall, compartir-les. Continuem fent servir els mateixos pedaços de programari i de maquinari que empràvem abans del confinament.

*Last but not least*, no tots els i les estudiants són iguals però totes i tots mereixen rebre la mateixa qualitat d'ensenyament. Això és manifestament crític en aquells casos que es troben en alguna situació especial, o bé perquè vinguin d'altres indrets –Erasmus, Séneca-SICUE...–, o bé perquè tinguin algun tipus de discapacitat –física, visual, auditiva, múltiple–, o trastorns d'aprenentatge o trastorns mentals. Novament, la COVID-19 ha tret a la superfície mancances que –per bé que abans ja existien en part, però la dedicació personal del professorat mitigava– ara s'han exacerbat i han fet aflorar la manca de recursos tecnològics i de suport educatiu.



# UAB, tardor de 2020

