

# Un nou pla per la igualtat a l'UJI

Expertes i experts en igualtat i representants de la comunitat universitària han acordat objectius que ens ajudaran a arribar a una igualtat real

PILAR  
Safont\*



Tot i que ja fa més de dues dècades que hem encetat el segle XXI, encara arrosseguem prejudicis, estereotips, discriminacions i desigualtats dels segles passats. Els drets humans encara semblen més uns ideals regulatius que condicions sobre les quals establir la convivència de les persones, sobretot, en allò que afecta les dones. No ens cal mirar massa lluny per testimoniar la desigualtat en què encara vivim. Les universitats i el món acadèmic en general no en son cap excepció. Segons l'informe *Científicas en cifras* del Ministeri de Ciència i Innovació, publicat aquest mateix any, sols un 24 % de les dones arriben a la categoria de professorat dels cossos docents universitaris més elevada, la de catedràtica d'universitat, també en un menor percentatge lideren grups de recerca, i entre altres desigualtats segurament la més coneguda és la que fa referència a les anomenades «vocacions científiques». Trobem que poques xiquetes es plantegen estudiar una enginyeria, i es duen a terme diverses accions, tutorització, orientació, mentoria per reconduir el biaix i animar-les a no posar-se cap limitació i aconseguir tot allò que es vulguen plantejar en el seu futur.

A l'UJI acabem d'aprovar el III Pla d'Igualtat on hem tingut en compte totes aquestes realitats, i expertes i experts en igualtat i representants de la comunitat universitària han acordat els objectius que ens ajudaran a arribar a una igualtat real entre les dones i els homes. Dins dels 21 objectius i les 79 accions aprovades aquest passat mes de setembre inclouem, entre moltes altres, el foment de les vocacions científiques desvinculades de prototips masculins i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere. Pretenem continuar encoratjant la formació més experimental en aquelles que decidisquen emprendre la seua carrera com a enginyera o matemàtica, però també volem valorar aquelles professions que pel fet d'estar feminitzades pateixen un cert desprestigi social o, si més no, mai arriben a la percepció que es té dels estudis masculinitzats. Em referisc als àmbits de l'educa-

ció infantil, la infermeria o els estudis lingüístics davant les enginyeries, és a dir, les ciències humanes, socials o de la salut davant les experimentals o la tecnologia. A la Universitat Jaume I volem contribuir també a eixa igualtat i aconseguir que, per exemple, les vocacions científiques de caràcter social i humanístic gaudisquen del mateix prestigi que les vocacions científiques experimentals.

Quant a la salut laboral, potser ha arribat el moment d'assenyalar que no sols es tracta de considerar els efectes de la menstruació o l'embaràs, sinó que hi ha molts altres canvis que afecten les dones exclusivament i que encara son tabú. Això ho hauríem de tindre més en consideració la societat en general i la universitat també. En el context europeu, hi ha diverses iniciatives on consideren, per exemple, els efectes que pot tenir la menopausa i que poden afectar el treball. Les universitats d'Edim-

burg, Sheffield, York o Leeds en són un bon exemple. Aquestes institucions han publicat unes guies tant per a directives i directius com per al personal docent, investigador i administratiu que consciencien, empoderen i presenten pautes concretes d'actuació.

EN EL TERRENY de les relacions laborals, hem sigut conscients del que ens ha posat de manifest tot aquest temps de confinament durant el 2020. L'estudi de la Universitat Jaume I *Conseqüències de la covid-19 en l'àmbit laboral i familiar a la Comunitat Valenciana. Una conciliació precària*, coordinat per la directora de la Unitat d'Igualtat, la professora **Mercedes Alcañiz**, mostra que han sigut les dones les que en percentatges molt més elevats es fan càrrec tant de les tasques domèstiques com del seu propi treball i, sobretot, d'allò que anomenem «les cures». Curiosament, mentre molts han pogut aprofitar la manca de viatges i congressos internacionals presencials per centrar-se a publicar, elles, les acadèmiques, en canvi, han vist com la seua producció científica minorava per no disposar de temps per a treballar. No és sorprenent però sí molt trist. No hauria de ser exclusiu de la dona buscar hores intempestives per acabar aquell article, aprofitar la migdiada dels xiquets o xiquetes (si afortunadament la fan) per avaluar una tesi, vacances i ponts per analitzar unes dades, o caps de setmana per preparar les classes. Per

tot això, en el III Pla d'Igualtat també es pretén fomentar la conciliació corresponsable. A més a més, entenem que no sols implica la necessitat de compaginar feina i filles o fills menors, sinó també la cura de familiars dependents. No volem caure una vegada més en la idea que tenir filles i fills és inherent al fet de ser dona. Moltes científiques i acadèmiques troben obstacles i dificultats en les seues promocions pel fet de ser dones o mares, la desigualtat ens afecta a totes, i per això, amb aquest III Pla d'Igualtat, es pretenen corregir les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals i en les condicions de treball existents a la universitat.

DES DELS SEUS inicis, la Universitat Jaume I ha mostrat el seu compromís amb la igualtat, en els seus Estatuts, amb el suport de la Fundació Isonomia com a mitjà propi, l'Institut Universitari d'Estudis Feministes Purificación Escribano i atenent la diversitat afectivosexual comptant amb els experts i expertes de Salusex.

L'experiència i saber de totes aquestes professionals ha quedat plasmada en la redacció del III Pla d'Igualtat amb l'esperança que per fi passem de llistar accions a celebrar els resultats que indiquen que les dones i els homes es troben en igualtat, tal com consta en la Declaració Universal dels Drets Humans. =  
\***Vicectorsa de Promoció Lingüística i Igualtat de l'UJI**

**L'UJI sempre ha mostrat el seu compromís amb la igualtat, per exemple, amb el suport de la Fundació Isonomia com a mitjà propi**