



MANIFIESTO CO GALLO DO DÍA INTERNACIONAL DAS MULLERES 8 MARZO 2024

Un ano máis, e como cada 8 de marzo, Día Internacional das Mulleres, as reivindicacións feministas exprésanse como un manancial de palabras que nos interpelan.

Desde a RUIGEU reivindicamos seguir avanzando cara a un horizonte universitario e social igualitario que permita combater os sexismos mentais inconscientes, a división sexual do traballo académico, as desigualdades derivadas da fenda de coidados e a fenda salarial de xénero, a segregación vertical e horizontal por sexos que historicamente impediu a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

Para facer que a ciencia sexa verdadeiramente xusta para todas e todos débese desterrar a fixación nunha idea estreita de éxito sen pausas vitais, que a miúdo conduce ao esgotamento, a problemas de saúde e ao abandono de carreiras prometedoras. Porque, malia que mulleres e homes se matriculan en programas de grao e posgrao en proporcións similares, a representación das mulleres diminúe ao longo da carreira científica. A ausencia de mulleres é sinaladamente clara en postos de liderado e nas máis altas escalas de recoñecemento investigador e docente, onde é importante aumentar a súa presenza para facer que o mundo académico sexa máis equitativo para elas.

Científicos e científicas traballan en contornas moi competitivas, polo que o desenvolvemento do espazo tanto persoal como familiar se converte nun reto especialmente duro para as mulleres no mundo académico. Unha das principais causas de que elas se vexan na obriga de deixar a carreira científica é a maternidade e a pouca ou nula implementación de medidas para fomentar a corresponsabilidade. Por outra banda, a existencia de acoso sexual e/ou por razón de sexo nas distintas estruturas profesionais e laborais é tamén unha realidade na Universidade que afecta a todos os colectivos que a habitan, incluídas as estudantes.

Neste intre, en que a implementación dunha nova lei de universidades formula importantes retos que afectan especificamente aos cadros de persoal, é imprescindible e urxente situar as políticas de igualdade no deseño e execución dos cambios que veñen, dotando as unidades de igualdade dos recursos abondos e a interlocución política axeitada para cumprir cos novos mandatos legais que se suman aos preexistentes. Non facelo suporá aumentar as diferentes fendas de xénero no canto de traballar na súa erradicación. Como pon de relevo a declaración de Nacións Unidas para este 8 de marzo, **investir nas mulleres é acelerar o progreso**. Lograr a igualdade de xénero e o benestar das mulleres en todos os ámbitos é máis crucial ca nunca se queremos xerar economías prósperas e conseguir un planeta saudable.

Como especialistas en políticas públicas de igualdade propomos unha serie de ideas orientadas a favorecer un ambiente máis amable e equitativo que permitiría organizar, flexibilizar e distribuír equitativamente as actividades investigadoras, docentes e de administración e xestión entre membros dos diferentes equipos, nomeadamente dos de investigación e diminuír problemas de acoso: distribución equitativa da carga de traballo (transparencia e equidade na asignación de tarefas, especialmente o non remunerado e non recoñecido), implementación de accións positivas (mentoría, oportunidades específicas de financiamento e políticas de extensión deseñadas para apoiar e reter mulleres talentosas), apoio ao embarazo e coidado de persoas dependentes con permisos parentais flexibles e a non penalización en procesos competitivos; organización de actividades en horarios que faciliten a conciliación, loita decidida contra a discriminación sexista e o acoso sexual e promoción dunha cultura de respecto, igualdade e tolerancia cero cara a calquera forma de discriminación e prexuízo.

Neste senso, é importante lembrar que un 62 % das mulleres nas universidades europeas sufriu algún episodio de violencia (UNISAFE, 2023). Esta inxustiza interpela a unha sociedade que non recoñece as mulleres como pares e que excede o mundo do emprego para se converter nunha intolerable realidade para a maioría das mulleres. A opresión do propio sistema patriarcal adquire mil formas monstruosas máis alá dos nosos espazos, como as sufridas polas mulleres de Gaza, Ucraína e todos os conflitos bélicos do mundo.

Na RUIGEU non podemos deixar de sinalar unha realidade contemporánea que está a se configurar como unha nova ameaza. O ecosistema dixital converteuse nun novo dispositivo de discriminación e violencia, con grandes implicacións para a academia e a ciencia. Na actualidade, o coñecemento do mundo resólvese *scrolleando* entre pantallas, nun escaparate, rexido por un réxime de tecnoloxía algorítmica que mantén o guión patriarcal e mesmo a misoxinia. Por tanto, cómpre acabar coa subrepresentación documentada das mulleres en liña e as imaxes dixitais que exacerbaban o nesgo de xénero e o sexismo. Abordar o efecto social deste feito a grande escala é esencial para que as ferramentas tecnolóxicas tamén representen e imaxinen mundos igualitarios.

Cada 8 de marzo conmemoramos ritualmente a posibilidade dunha nova sociedade. Neste sentido, reivindicamos a importancia do traballo desenvolvido polas unidades de igualdade das universidades para avanzarmos na eliminación das diferentes fendas que afectan ás mulleres e esiximos que a perspectiva de xénero integre todas as políticas universitarias. A RUIGEU debe continuar sendo unha entidade na vangarda do traballo para trazar mapas, construír escalas, restablecer pontes rotas e descubrir novos vieiros cara a unha cultura académica libre de ataduras patriarcais, onde se garanta a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

Nas políticas de igualdade existe unha intencionalidade ética que interpela á sociedade no seu conxunto. Incorporar a perspectiva das mulleres e de xénero é desde hai máis dunha década unha obriga legal, en tanto que principio reitor de todos os poderes públicos, incluídas tamén as universidades, e debe aplicarse á administración, a xestión, a docencia, a investigación e a innovación. Por todo isto, as institucións universitarias teñen a responsabilidade de tomar medidas para un futuro máis equitativo e xusto. Non é posible a excelencia e a calidade sen a igualdade.

8 de marzo de 2024

As universidades que asinan abaixo forman parte da Rede de Unidades de Igualdade de Xénero para a Excelencia Universitaria:

Universitat d'Alacant	Universitat de Lleida
Universidad de Alcalá	Universidad de Málaga
Universidad de Almería	Universidad Miguel Hernández de Elche
Universitat Autònoma de Barcelona	Universidad de Murcia
Universidad Autónoma de Madrid	Universidad Nacional de Educación a Distancia
Universitat de Barcelona	Universitat Oberta de Catalunya
Universidad de Burgos	Universidad de Oviedo
Universidad de Cádiz	Universidad Pablo de Olavide
Universidad de Cantabria	Universidad del País Vasco
Universidad Carlos III de Madrid	Universidad Politécnica de Cartagena
Universidad de Castilla-La Mancha	Universitat Politècnica de Catalunya
Universidad Complutense de Madrid	Universidad Politécnica de Madrid
Universidad de Córdoba	Universitat Politècnica de València
Universidade da Coruña	Universitat Pompeu Fabra
Universidad de Deusto	Universidad Pública de Navarra
Universidad de Extremadura	Universitat Ramon Llull
Universitat de Girona	Universidad Rey Juan Carlos
Universidad de Granada	Universitat Rovira i Virgili
Universidad de Huelva	Universidad de Salamanca
Universitat de les Illes Balears	Universidade Santiago de Compostela
Universidad Internacional de Andalucía	Universidad de Sevilla
Universitat Internacional de Catalunya	Universitat de València
Universidad de Jaén	Universidad de Valladolid
Universitat Jaume I de Castellón	Universitat de Vic- Universitat Central de Catalunya
Universidad de La Laguna	Universidade de Vigo
Universidad de La Rioja	Universidad de Zaragoza
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	
Universidad de León	