

# MEDIDAS PARA PALIAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DERIVADA DE LA PANDEMIA EN EL PDI DE CATALUÑA

Equipo investigador de la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya:  
Caterina Riba (investigadora principal), Pilar Godayol, Anna Pérez-Quintana y  
Carme Sanmartí.

Equipo investigador de Universitat Ramon Llull: Mar Rosàs Tosas  
(investigadora principal), Anna Pagès Santacana y Francesc Torralba.

## ÍNDICE

### ANTECEDENTS Y JUSTIFICACIÓN

1. Género y PDI
2. Covid-19, género y PDI

### ESTRATEGIAS PARA PALIAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL PDI DE CATALUÑA DERIVADA DE LA PANDEMIA

1. Objetivo del documento
2. Causas de la discriminación de género en el PDI
3. Conjunto de estrategias para paliar la discriminación de género en el PDI (derivada de la pandemia y más allá)
  - 3.1. Medidas aplicables durante la pandemia: relativas a
    - Carga laboral
    - Comunicación
    - Plazos
    - Evaluación de la actividad investigadora
  - 3.2. Medidas aplicables independientemente de si hay pandemia: relativas a
    - Contratos
    - Permiso de maternidad/paternidad y excedencia para el cuidado de personas dependientes
    - Desplazamientos
    - Horarios
    - Plazos
    - Comunicación
    - Evaluación de la actividad investigadora
    - Estancias de investigación y asistencia a congresos

- Estudiantado de doctorado
- Financiación de la investigación
- Carga de gestión

## FUENTES

- Informes
- Artículos

## ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

### Género y PDI

En las últimas décadas, las mujeres han accedido gradualmente a posiciones investigadoras dentro de las universidades y los centros de investigación, exclusivamente en manos de hombres hasta bien entrada la segunda mitad del siglo XX. Sin embargo, el cambio ha sido solo parcial, tanto en el contexto español (Informe CSIC 2019) como europeo (She Figures 2021). Según el informe “El sesgo de género en el reclutamiento, la promoción y la retención de personal en las universidades”, elaborado por la Red Vives (red que reúne 22 universidades de las regiones pirenaico-mediterráneas), aunque el personal docente presenta una situación equilibrada por sexos (56% son hombres y 44% mujeres), se percibe una segregación vertical: la mayoría de plazas más prestigiosas están en manos de hombres. Según el informe She Figures (2019), de la Comisión Europea, sólo el 24% de plazas de catedrático lo ocupan mujeres y, en los ámbitos CTIM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas), el porcentaje es aún menor. En esta misma línea, se constata que las mujeres lideran solo el 31% de los proyectos de investigación y que el 69% de las tesis son dirigidas por hombres. En cuanto a los sexenios de investigación, en el entorno catalán, “Las mujeres que han conseguido 6 tramos de investigación representan el 17%, mientras que los hombres son el 83%” (Red Vives 2019). Los datos también revelan que las investigadoras dedican más tiempo a la docencia que los hombres, por lo que disponen de menos tiempo para dedicarse a la investigación.

Así, los gráficos que representan estos datos muestran una distribución de categorías por género en forma de tijera: la proporción de mujeres va disminuyendo a medida que avanza la progresión en la carrera académica y la de hombres va aumentando (Red Vives 2019; Informe CSIC 2019). Es el fenómeno conocido como “cañería que gotea” (*leaky pipeline*) (Red Vives 2019; Informe CSIC 2019).

Este sesgo de género característico de la carrera investigadora constituye una forma de violencia machista, que es aquella “violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres” y que tiene efectos tanto en el plano psicológico, como en el simbólico, el económico y el físico (Protocolo de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, de orientación sexual o de expresión de género de la Universidad Ramon Llull, 2020).

## Covid-19, género y PDI

Los estudios<sup>1</sup> que se han conducido hasta ahora muestran que los cambios desencadenados por la pandemia del Covid-19 han agravado este escenario: el aumento de tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes ha recaído mayoritariamente sobre las mujeres, lo que ha repercutido negativamente tanto en la salud mental de las investigadoras como en su productividad (mientras que, de promedio, la producción científica media de los hombres ha aumentado, especialmente durante los períodos de confinamiento más estricto).

Más allá de estos efectos inmediatos, la pandemia también tiene preocupantes efectos a medio y largo plazo en la carrera de las mujeres investigadoras. Enumeramos los que nos parecen más relevantes:

- i) Las mujeres académicas tienden a percibir que se les acumula mucho trabajo que no han podido hacer durante este periodo. Por esta razón, al estrés vivido durante este periodo le seguirá el estrés para intentar compensar el “tiempo perdido”.
- ii) Cuando, ahora o más adelante, estas mujeres tengan que pasar por procesos de evaluación (concursos de plazas, solicitud de acreditaciones de investigación o de sexenios de investigación, etc.), la menor productividad de este periodo las perjudicará ante las personas que no se han hecho cargo de las tareas domésticas ni de personas dependientes.
- iii) La pandemia perjudica especialmente las carreras de las mujeres investigadoras con contratos temporales y plazas no permanentes. Se incrementa, pues, el riesgo de que abandonen la carrera académica o de que, en caso de que la puedan continuar, sufran los efectos negativos de la brecha salarial.

---

<sup>1</sup> En cuanto al territorio español, véase el estudio de Libertad González y Lidia Farré, de la Universidad Pompeu Fabra, sobre quien se encargaba de las tareas domésticas durante el confinamiento, así como el trabajo del Observatorio del Confinamiento, una iniciativa para evaluar la adaptación de la población catalana al confinamiento del Grupo de Investigación en Estrés y Salud de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), con una encuesta diseñada por Joaquim T. Limonero y Jordi Fernández-Castro. A escala internacional, disponemos del estudio de Vicent Balanzá Martínez, profesor titular de Psiquiatría en la Universidad de Valencia, junto con la profesora Raquel de Boni, de la Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) de Brasil, y el profesor Flavio Kapczinski, de la McMaster University de Canadá, sobre los hábitos de la ciudadanía durante el estado de alarma. Por otra parte, destacamos la iniciativa del grupo Sinte-Lest de la Universitat Rovira i Virgili, liderada por Montserrat Castelló, sobre el posicionamiento de los investigadores españoles ante el Covid-19. Y, finalmente, el proyecto de Olga Shurchkov, profesora de Economía y directora del Knapp Social Science Center del Wellesley College, que, en colaboración con Tatyana Deryugina y Jenna Stearns, tiene por objetivo cuantificar el sesgo de género en la productividad académica.

Hemos examinado a fondo las implicaciones que la pandemia está teniendo en el PDI de Cataluña en un estudio que hemos titulado “El sesgo de género en el impacto de la pandemia del Covid-19 en el PDI de Cataluña del ámbito de las Humanidades y del ámbito CTEM desde marzo 2020 a marzo 2021”, que ha consistido en entrevistar en profundidad a una muestra de hombres y mujeres que se dedican a la investigación en Cataluña y analizar el relato que hacen de sus vivencias de la pandemia. El estudio ha sido financiado con fondos provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género correspondientes al 2021 y otorgados por el Ministerio de Igualdad (Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género).

Una de las conclusiones fundamentales del estudio es que las formas de discriminación de género sufridas por las mujeres PDI durante el Covid-19 son de la misma naturaleza que las sufridas anteriormente<sup>2</sup>. Es decir, no hemos detectado una diferencia de naturaleza, sino de grado. Se trata, pues, de una diferencia cuantitativa, no cualitativa.

---

<sup>2</sup> Y examinadas por estudios locales, nacionales e internacionales que referenciamos en el apartado “Fuentes”.

# ESTRATEGIAS PARA PALIAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL PDI DE CATALUÑA DERIVADAS DE LA PANDEMIA

## 1. Objetivo del documento

Como epílogo al estudio, nos comprometimos a elaborar el presente documento: un documento que incluyera un conjunto de estrategias para paliar las diferentes formas de discriminación de género derivadas de la pandemia y que puedan adoptar los centros de investigación, las agencias responsables de la evaluación de la investigación, y los ministerios y consejerías responsables de la actividad científica e investigadora. Sin embargo, a la luz de los resultados de nuestro estudio, un documento de estas características pierde buena parte del sentido: para mitigar este sesgo de género no hay que tomar solo medidas temporales (es decir, aplicables solo durante la pandemia y/o un tiempo después para compensar sus efectos), sino que hay que poner en marcha y consolidar una serie de medidas permanentes.

Por esta razón, este documento incluye un apartado, breve, sobre medidas que se recomienda adoptar durante la pandemia, y un segundo apartado, más extenso, sobre medidas a aplicar de manera permanente. Este segundo apartado se hace eco, inevitablemente, de medidas propuestas desde hace años por las Comisiones de Igualdad de muchas universidades siguiendo las directrices europeas, y añade otras.

Sugerimos que estas medidas se motiven desde el Plan estratégico de cada institución y desde los documentos de “Misión, visión y valores” de cada institución. Consideramos que es desde estos documentos que hay que reivindicar el valor social de los cuidados y la necesidad de ser una institución que los promueve.

La cifra de estrategias que proponemos es elevada y su naturaleza diversa. Esto obedece a tres razones principales:

1) Somos conscientes de que la posibilidad de adoptar estas medidas depende de múltiples factores, algunos de los cuales pueden no darse en el seno de las instituciones; fundamentalmente, la disponibilidad presupuestaria. Es por ello que el número de propuestas es elevado y su naturaleza muy diversa: para que todas las instituciones puedan encontrar alguna medida que sí puedan aplicar.

2) Recomendamos que cada institución valore cuáles de estas estrategias pueden ser fértiles en el seno de su institución y seleccionar las que no vayan en detrimento de nadie.

3) La naturaleza tan diversa de las medidas que proponemos obedece, también, a que las causas de la discriminación de género entre el PDI son múltiples. Sintetizamos a continuación las razones más habituales identificadas en la literatura local e internacional sobre la cuestión.

## 2. Causas de la discriminación de género entre el PDI

### i) Estereotipos de género:

-Los estereotipos siguen incidiendo en la manera de percibir la competencia profesional de las mujeres. Algunos estudios señalan que las mujeres investigadoras han de haber hecho hasta 2,5 veces los méritos de los hombres investigadores para obtener las mismas puntuaciones (Weneras y Wold 1997).

-El ambiente de la Academia es muy competitivo. Hay muchas mujeres a las que no interesan las compensaciones de este mundo tan competitivo.

-Muchas investigadoras jóvenes perciben que, en los estadios avanzados de la carrera académica, ser una mujer es una excepción, y les angustia pensar que, más adelante, no podrán estar a la altura, como perciben que les ha pasado a otras mujeres antes que ellas. En consecuencia, se autoexcluyen de la carrera académica de entrada. Este fenómeno se engloba en el llamado *stereotype threat*: es el miedo que se puede tener a confirmar un estereotipo negativo sobre el propio grupo (Corbett y Hill, 2015). Y, en ocasiones, se traduce en una profecía autocumplida.

-El llamado estereotipo de la *superwoman*: buena parte de las mujeres investigadoras que tienen descendencia se ven en la tesitura de tener que encontrar, con todas las dificultades y contradicciones que ello implica, el equilibrio entre, por un lado, un rol tradicional muy asentado y persistente, fundamentado en la emocionalidad, la empatía, las relaciones afectivas, el cuidado de las personas, el cuidado del hogar y la maternidad y, por otro, un rol contemporáneo que exige ser una mujer fuerte, independiente, emprendedora, ambiciosa y con una sólida carrera profesional. Existe una presión social hacia las mujeres investigadoras para que se ajusten a este modelo inalcanzable de *superwoman*, en el que el rol femenino contemporáneo goza de un gran reconocimiento social, siempre que no vaya en detrimento de las atribuciones tradicionales. Se trata, en definitiva, de un modelo altamente valorado y que se consolida bajo el estandarte de la “igualdad”, pero que supone un desgaste físico y



emocional muy significativo e intensos sentimientos de frustración y de culpabilidad a raíz de la distancia que perciben entre lo que realmente hacen y lo que sienten que deberían estar haciendo<sup>3</sup>.

Cabe decir, sin embargo, que estas lógicas de tanta exigencia no son un fenómeno que sufren solo las mujeres, sino que forman parte de un fenómeno más amplio, que cada vez afecta más población: la creciente tendencia a la explotación de un mismo.

**ii) Dificultad mayor de las mujeres de establecer redes de contactos** que influyan positivamente en su carrera. A los hombres les suele resultar más sencillo establecer nuevos contactos y entrar en círculos dominantes que, a la larga, contribuyan al desarrollo de su carrera investigadora: invitación a congresos, facilitación de una estancia de investigación, dirección de tesis doctorales...

**iii) Tener personas dependientes a cargo:**

En la mayoría de casos, son las mujeres las que asumen el cuidado de personas dependientes del entorno próximo y también son ellas las que solicitan la mayoría de permisos para cuidado de personas dependientes ( “brecha de los cuidados”). En el entorno catalán, los hombres solicitan menos del 15% de permisos de maternidad/paternidad, de cuidado de personas dependientes o reducciones de jornada (Red Vives 2019).

La literatura existente insiste en un tipo de personas dependientes en concreto: la descendencia. Tener descendencia tiende a convertirse en un obstáculo para la carrera investigadora mayor para las mujeres que para los hombres. Este fenómeno parece tener que ver con dos razones:

-El hecho de que la mayoría de mujeres solo pueden tener descendencia justamente en la franja de edad que más determinante es para obtener una plaza consolidada, mientras que la mayoría de hombres pueden tener descendencia más adelante.

-El hecho de que, en la mayoría de casos, siguen siendo las mujeres las que asumen una mayor responsabilidad en el cuidado de menores, o bien porque sus parejas no lo hacen o bien porque ellas están dispuestas a una renuncia profesional mayor<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ver el primer apartado de nuestro estudio “El sesgo de género en el impacto de la pandemia del Covid-19 en el PDI de Cataluña en el ámbito de las Humanidades y en el CTEM desde marzo 2020 a marzo 2021”.

<sup>4</sup> Hasta el punto que “las mujeres con salarios mayores que sus parejas no sólo dedican relativamente más tiempo al hogar que sus maridos, sino que en bastantes casos también dedican más tiempo a dichas tareas que

Un estudio sobre la carrera investigadora de 16.000 académicos y académicas (Drago et al. 2005) revela que “Alrededor de 2/3 de las mujeres que optaron por carreras académicas de alto nivel nunca tuvieron hijos. Un 45% de mujeres que han obtenido un contrato permanente en la academia en EEUU no tiene ningún hijo” (Libro Blanco 2010).

Por otra parte, los estudios señalan que el obstáculo para la carrera investigadora no es solo haber tenido descendencia, sino también la perspectiva y el deseo de tenerla. Muchas investigadoras, conscientes de que no pueden aplazar la decisión de tener hijos más allá de la treintena, descartan tener descendencia porque saben que implica una reducción de la productividad que las haría dejar de ser competitivas (Estudio sobre la situación de investigadoras jóvenes en España 2021, 50), o bien aplazan la decisión, con el riesgo de no poder quedarse embarazadas cuando lo deseen, o bien abandonan la carrera académica. Cuando estos hechos se dan con una situación laboral de precariedad y/o de incertidumbre, como es habitual entre las investigadoras jóvenes de España, la situación se agrava. Sin duda, la precariedad y la inestabilidad laboral perjudican también a los hombres, pero disuaden más de seguir con la carrera académica a las mujeres que a los hombres.

Más allá del cuidado de menores, también el cuidado de otras personas dependientes tiende a recaer en las mujeres. Teniendo en cuenta el envejecimiento progresivo de la población occidental, se augura que cada vez sean más los familiares que cuiden de una o varias personas dependientes. Se corre el riesgo de que este aumento de dedicación recaiga de manera casi exclusiva en las mujeres.

**v) Una mayor dedicación a la docencia por parte de las mujeres**, como sugiere el Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española (2010, 48). De hecho, al “comparar hombres y mujeres de la misma edad, misma antigüedad desde el doctorado, mismo tipo de investigación, mismo campo de especialización y mismas condiciones familiares en términos de tenencia o no de descendencia, los hombres publican 1’5 artículos más de media que las mujeres” (Informe Red Vives 2019). Esto puede tener que ver con el resto de causas, pero también con “el efecto negativo de la docencia sobre la productividad académica” (Informe Red Vives 2019).

---

otras mujeres cuyos salarios son inferiores a los de sus esposos. Akerlof y Kranton (2000) para EEUU y Australia, y corroborado para España por Sevilla-Sanz (2005). Una posible explicación basada en la existencia de normas sociales es que, cuando el hombre gana menos que la mujer, se viola una norma social de género y, en consecuencia, tanto la mujer como el hombre tratan de ‘neutralizar’ esta violación de la norma reforzando el modelo tradicional en la asignación de tareas en el hogar” (Libro Blanco 2010, 15).

### **3. Conjunto de estrategias para paliar la discriminación de género en el PDI (derivada de la pandemia y más allá)**

Este conjunto de estrategias está pensado para:

- i) facilitar la tarea del PDI
- ii) mejorar la conciliación de la carrera profesional y la vida personal
- iii) promover dentro de las instituciones de investigación una “cultura de los cuidados” que incentive ese PDI habitualmente reacio a solicitar permisos para el cuidado de personas dependientes a solicitarlos. Así, si, gradualmente, los hombres investigadores cada vez asumen más responsabilidad en los cuidados, no recaerán de manera casi exclusiva en las mujeres (en las mujeres en general, pero también en las mujeres investigadoras).
- iv) garantizar la estabilidad contractual del PDI y evitar, así, la incertidumbre socioeconómica y existencial que la inestabilidad suele conllevar.

Estas estrategias están pensadas, pues, para ser aplicadas a todo el PDI, independientemente de si son hombres o mujeres. De hecho, estudios como este contribuyen a tomar conciencia de las desigualdades generales en la Academia. Consideramos, por tanto, que estas estrategias tendrán un efecto positivo tanto en hombres como en mujeres, pero que este efecto positivo será mayor en el caso de las mujeres, lo que contribuirá a erradicar los agravios actuales recogidos en nuestro estudio “El sesgo de género en el impacto de la pandemia del Covid-19 en el PDI de Cataluña del ámbito de las Humanidades y del ámbito CTIM desde marzo 2020 a marzo de 2021”.

#### **3.1. Medidas aplicables durante la pandemia:**

##### **Carga laboral:**

- Racionalizar en lo posible el número de reuniones obligatorias y su duración.
- Evitar solicitar al PDI tareas extra con carácter urgente.
- Facilitar que el PDI con menores o personas vulnerables a cargo que pasan el día en casa (por enfermedad, por confinamiento preventivo, etc.) puedan participar telemáticamente o, si que cree conveniente, que no participen temporalmente en grupos de trabajo, comisiones y comités que puedan seguir funcionando temporalmente sin estas personas.

-Facilitar la reducción de jornada y excedencia al PDI con menores (especialmente menores de tres años) o personas dependientes a cargo, garantizándole que, cuando se reincorpore, podrá volver a realizar las mismas tareas.

-Durante una reducción, permiso, baja o excedencia, sustituir a la persona en sus tareas docentes, de gestión y de dirección de trabajos de investigación (evitando que a la persona que se ausenta se le acumule trabajo para cuando se reincorpore), y de investigación, siempre que la naturaleza de la investigación lo permita (garantizando, así, que el equipo investigador, en su caso, podrá cumplir los plazos fijados).

### **Comunicación:**

-Asegurar que las regulaciones contractuales que afectan la maternidad, la paternidad y el cuidado de personas dependientes son claras y se comunican regularmente a todo el PDI.

-Poner a disposición del PDI una persona que le asesore en relación a estas regulaciones.

-Formar a los miembros del PAS y a los cargos directivos para que conozcan las políticas de género de centro y actúen con la sensibilidad adecuada. A menudo, las políticas acordadas no llegan a los miembros del organigrama institucional que son cruciales para su implementación. Se debe intentar que eso no ocurra.

### **Plazos:**

-Flexibilizar los plazos para entregar resultados de investigación, justificaciones y solicitudes, proyectos de tesis y tesis doctorales, así como para solicitar nuevos sexenios de investigación, a aquellas personas que hayan tenido que pedir una baja, una excedencia o una reducción a raíz de un permiso de maternidad o de paternidad, de cuidado de personas dependientes, de un embarazo o de una enfermedad.

### **Evaluación de la actividad investigadora:**

-Habilitar unos sistemas de evaluación de la investigación que no tengan en cuenta los méritos en términos absolutos, sino en términos relativos<sup>5</sup> al tiempo que, durante la pandemia, la persona ha podido dedicar a la investigación, que se ha podido ver afectado por la enfermedad, por el cuidado de menores o de personas vulnerables. Así, si es necesario, dotar de un margen temporal más amplio para acreditar la actividad investigadora. De este modo, la institución no está desalentando, de manera tácita, el cuidado de personas vulnerables.

### 3.2. Medidas aplicables independientemente de si hay o no pandemia:

#### **Contratos:**

- Dotar de estabilidad contractual, a poder ser, todo el PDI; o, si el PDI lo desea, de contratos con una continuidad tan garantizada como sea posible. Evitar formas de precariedad laboral; por ejemplo, no utilizar contratos temporales y a tiempo parcial, con una dedicación exclusivamente docente, en los casos en los que la continuidad de las asignaturas permitiría un contrato indefinido.

- Procurar que las características de la plaza de cada persona se correspondan con las tareas que realiza y con sus méritos. Asegurarse de que los méritos que se tienen en cuenta en un concurso serán justamente reconocidos en el contrato del candidato que gane la plaza.

- En el caso de contratos que sean inevitablemente temporales, alargar los de aquellas personas que hayan disfrutado, durante el periodo del contrato, de un permiso de maternidad, paternidad o de una excedencia para el cuidado de personas dependientes, tantos meses como haya durado el permiso.

#### **Permiso de maternidad/paternidad y excedencia para el cuidado de personas dependientes:**

- Antes de empezar un permiso de maternidad, de paternidad o de excedencia por cuidado de personas dependientes, la persona debería reunirse con su responsable y

---

<sup>5</sup> Recogido en “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020.

una persona de la Oficina de Igualdad para planificar el retorno y buscar fórmulas para que el impacto de su ausencia temporal en su carrera académica sea el mínimo. Esta medida ejerce una función práctica y simbólica al mismo tiempo: transmite al PDI que la institución es consciente del trance que supone una ausencia de estas características para el PDI y que se responsabiliza de minimizar los efectos perjudiciales, proporcionando el apoyo humano necesario. Reduce, pues, el grado de incertidumbre del PDI, el miedo y la ansiedad que la perspectiva de estas ausencias suele generar.

- Al volver de un permiso de maternidad o paternidad, la persona debería reunirse de nuevo con su responsable y una persona de la Oficina de Igualdad para valorar en qué términos se puede reincorporar para no perjudicar a la persona en cuestión. Es habitual, por ejemplo, que algunas mujeres prefieran una reducción temporal de sus responsabilidades laborales, pero la institución no lo puede dar por hecho. Reducir las cargas laborales i/o responsabilidades solo tiene sentido si la interesada lo ha expresado así, si no es un agravio hacia ellas.<sup>6</sup>

- Durante el embarazo, asegurarse de que si el embarazo dificulta o impide que la persona siga realizando sus tareas habituales, la institución busque a alguien que la sustituya y garantice la continuidad de las asignaturas impartidas y no sea la persona embarazada quien tenga que diseñar los ejercicios para que el alumnado no pierda clase. Encargar también a la persona que sustituye las otras tareas que la responsable no pueda realizar.

-Durante el permiso de maternidad, de paternidad o de una excedencia por cuidado de personas dependientes, sustituir la persona en sus tareas docentes, de gestión y de dirección de trabajos de investigación (evitando que se acumule trabajo para el retorno de la persona que se ausenta)<sup>7</sup> i de investigación, siempre que la naturaleza de la investigación lo permita (para garantizar que el equipo investigador, si es el caso, pueda cumplir los plazos previstos).

---

<sup>6</sup> Como se explica en “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020.

<sup>7</sup> Recomendación incluida en “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020.

-Garantizar que, después de un permiso de maternidad, del permiso de paternidad o una excedencia por cuidado de personas dependientes, podrá realizar las mismas tareas.<sup>8</sup>

-Después del permiso de maternidad o paternidad, facilitar una excedencia o una reducción de jornada, si la persona en cuestión así lo desea. Si se trata de una reducción de jornada, negociar qué tareas mantendrá. Y garantizar que, cuando se reincorpore, pueda realizar las tareas que hacía antes.

-Al volver de un permiso de maternidad o de paternidad, ofrecer a la persona pequeñas facilidades o incentivos que faciliten retomar la investigación; por ejemplo, flexibilidad horaria, que mantenga asignaturas que ya tenía preparadas, etc.<sup>9</sup> El valor de estas medidas recae, solo, en la ayuda efectiva que brinda, sino en la dimensión simbólica: transmite la idea que la institución no penaliza la crianza y los cuidados, sino que les proporciona apoyo.

-Facilitar un espacio recogido para la lactancia y, si es posible, un servicio de parvulario integrado en la universidad.

### **Desplazamientos:**

-Facilitar que el PDI con personas dependientes a cargo pueda asistir virtualmente a las reuniones que, de otro modo, impliquen desplazarse a la universidad.

-Facilitar el teletrabajo de aquellas persona que lo soliciten por tener personas dependientes a cargo. Esta medida no puede contribuir solamente a la conciliación de la vida personal y la profesional sino que, para la institución supone un ahorro en términos de espacio y de energía y, con la reducción de desplazamientos, incluso menor impacto en el medio ambiente.

### **Horarios:**

---

<sup>8</sup> Las excedencias por razones familiares suelen perjudicar profesionalmente especialmente a PDI con contratos temporales. Por esta razón, es necesario conseguir el máximo posible de continuidad y estabilidad laboral (“Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020).

<sup>9</sup> El Trinity College de Dublín ofrece un semestre sin docencia al PDI que se reincorpora después de una excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes. En 2010, la Universidad de Oxford creó un fondo para financiar ayudas de este tipo que llamó “Returning Careers’ Fund”.

- Consensuar con el PDI, en la medida de lo posible, los horarios y la disponibilidad para reuniones, especialmente con el PDI con personas vulnerables a cargo. Las personas con menores a cargo suelen solicitar:

-Compactar los horarios de manera que las personas que tengan horario de mañana no tengan la obligación de trabajar más allá de las 17h. Esta medida suele tener un efecto colateral positivo para la institución: reduce las peticiones de permisos no retribuidos.

- Establecer que las reuniones puedan acabar, como tarde, a las 17h (excepto cuando el PDI haga horario exclusivo de tarde)

De todas maneras, no a todo el PDI con menores a cargo le conviene este horario. Dentro de lo posible, es importante consensuarlo.

-Proporcionar la posibilidad de flexibilidad espacial y horaria (excepto cuando la naturaleza de la tarea lo impida).

-Evitar solicitar al PDI que realice tareas urgentes que impliquen dedicarse a ellas después de las 17h o el fin de semana.

### **Plazos:**

-Prorrogar los plazos que afecten a las personas que hayan disfrutado de un permiso de maternidad, paternidad o una excedencia por cuidados de personas dependientes tanto tiempo como haya durado el permiso.

### **Comunicación:**

-Formar a los miembros del PAS y a los cargos directivos para que conozcan las políticas de género de centro y actúen con la sensibilidad adecuada. A menudo, las políticas acordadas no llegan a los miembros del organigrama institucional que son cruciales para su implementación. Se debe intentar que eso no ocurra.

-Comunicarse con el PDI a través de los canales institucionales habilitados a tal efecto. Evitar aplicaciones de uso privado como WhatsApp.



-Evitar la “disponibilidad permanente” para garantizar la “desconexión digital” fuera del horario personal, los fines de semana y los días festivos.

-Asegurarse de que las regulaciones contractuales que afecten la maternidad, la paternidad y el cuidado de las personas dependientes son claras y que se comunican regularmente a todo el PDI.

-A través de la web, con textos y/o imágenes, transmitir la idea de que la institución comparte una cultura facilitadora de la conciliación entre la vida personal y la laboral de la crianza y el cuidado de personas dependientes.<sup>10</sup>

-Formar a los responsables en recursos humanos para que, en sus mensajes y sus reuniones para preparar permisos y excedencias, refuercen entre el PDI la idea de que la institución promueve una cultura favorable a la crianza y el cuidado de las personas dependientes.

-Crear una cultura institucional y difundirla de manera que anime a los hombres a solicitar permisos de paternidad y excedencias para cuidados de menores y personas dependientes.<sup>11</sup>

-Procurar que tanto el PDI como los responsables de la institución tengan claros los criterios para progresar en la carrera profesional.

-Facilitar que tanto las direcciones de correo electrónico como los listados de profesorado o cualquier otra exposición pública refleje el "nombre sentido" (y no el que parece en el DNI) de los miembros del PDI que así lo deseen. Si fuera necesario, elaborar un protocolo de cambio de nombre para que estas personas tengan claros los pasos a seguir para solicitar este cambio.

### **Evaluación de la actividad investigadora:**

-Proporcionar información y formación a todos los comités evaluadores (de acreditaciones, de tramos, etc.) sobre la evidencia científica de sesgos de género en la evaluación y selección de personal (Libro Blanco 2010, 85). La ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación establece que los procesos “de selección y

---

<sup>10</sup> Muchas mujeres, al planificar la maternidad, abandonan la carrera académica porque “anticipan discriminación y falta de apoyo” (Ahmad, 2016; “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020).

<sup>11</sup> Sugerido en “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020.

evaluación del personal investigador de las universidades públicas incluirán mecanismos para eliminar los sesgos de género” (Informe Xarxa Vives 2019).

-Habilitar unos sistemas de evaluación de la investigación que no tengan en cuenta los méritos absolutos, sino en términos relativos<sup>12</sup> (relativos al tiempo que la persona ha podido dedicar a la investigación, que se ha podido ver afectada por la enfermedad, el cuidado de menores, de personas vulnerables, o por embarazos con malestar). Un sistema que lo tenga en cuenta evita el fenómeno de *opting out*: la decisión de abandonar la carrera académica por miedo de no poder competir con el PDI que no ha pasado por permisos vinculados a la maternidad y la paternidad.

### **Selección de personal:**

-Proporcionar información y formación a todos los comités evaluadores sobre la evidencia científica de sesgos de género en la evaluación y selección de personas (Libro Blanco 2010, 85).

-Procurar dotar de continuidad y estabilidad plazas de PDI. Eso es crucial para evitar la precariedad, que dificulta todavía más la compaginación de la carrera académica con el cuidado de personas menores y otras personas dependientes. De hecho, una de las maneras de garantizar que una mujer embarazada no será penalizada en un proceso de selección es que la plaza no sea solo para pocos meses.

-Garantizar que la persona que se postule para un proceso de selección no sea penalizada por ser transexual o transgénero.

### **Estancias de investigación y asistencia a congresos:**

-Promover estancias de investigación semipresenciales y, cuando el investigador o investigadora tenga menores o personas vulnerables a cargo, facilitarle los recursos necesarios para realizar la estancia presencial.

---

<sup>12</sup> Recogido en “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020.

### **Estudiantado de doctorado:**

-Facilitar una prórroga al estudiantado en fase doctoral que, a causa del embarazo, la maternidad, la paternidad, la enfermedad, el cuidado de menores o de personas vulnerables no pueda cumplir con los plazos establecidos.

- A partir del cuarto año, reducir el pago de matrícula al estudiantado en fase doctoral que, a causa del embarazo, la maternidad, la paternidad, la enfermedad, el cuidado de menores o de personas vulnerables deba alargar el periodo dedicado a la tesis doctoral.

-Favorecer la dirección de tesis doctorales por parte de mujeres y de personas trans, así como la participación de mujeres y personas trans en los tribunales de tesis.

### **Financiación de la investigación:**

-Convendría que las convocatorias de investigación dispongan de fuentes para garantizar los costes extras de los permisos y excedencias por cuidado de menores y personas dependientes que el PDI beneficiario de las convocatorias pueda solicitar y que la Seguridad Social nacional no asuma.<sup>13</sup> Es preocupante que ni el programa Horizon 2020 lo cubra.

-Convendría que las convocatorias que financien proyectos de investigación no utilicen los mismos baremos para evaluar candidaturas de personas que se dedican exclusivamente a la investigación y las que también hacen docencia, ya que difícilmente una persona que dedica muchas horas a la docencia puede competir, en una convocatoria de esta naturaleza, con personas que dedicadas exclusivamente a la investigación. Si ambas candidaturas se evalúan con los mismos baremos, se perpetúa una situación que acaba excluyendo de la investigación a buena parte del PDI, que a menudo es el que tiene posiciones más inestables y precarias.

---

<sup>13</sup> “We also urge all research funders to recognise that failing to make additional funding available to cover the additional costs of family leave has a detrimental effect on gender equality” (“Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020).

**Carga de gestión:**

-Convendría evitar la sobrecarga del PDI con tareas de gestión. Siempre que pueda hacerlas el Personal de Administración y Servicios, debería asumirlas el PAS.

## FUENTES

### **Informes** (ordenados por fecha):

-“Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española”. Ministerio de Educación. Unidad de Mujeres y Ciencia. 2010.

-Informe de la Comisión Europea. “Cambio Estructural en las instituciones científicas: Impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación”, Ministerio de Ciencia e Innovación, Unidad de Mujeres y Ciencia. 2011.

-“Científicas en cifras 2017. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género ben la formación y la profesión científica”, Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades, Unidad de Mujeres y Ciencia. 2017.

-“El biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció del personal a les universitats”, Xarxa Vives d’Universitats. Imma Pastor y Anna Pérez-Quintana. 2019.

-Comisión Europea. *She Figures 2018*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. 2019.

-“Mujeres y ciencia. Informe mujeres investigadoras”. CSIC, Comisión asesora de presidencia. 2019.

-“Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities. 2020.

-“From Inside to Action. Gender Inequality in the Wake of Covid-19”. United States: United Nations Women. 2020.

-“La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”. Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad. 2020.

-“Protocol de prevenció, detecció i actuació contra l’assetjament sexual, l’assetjament per raó de sexe, d’orientació sexual o d’expressió de gènere de la Universitat Ramon Llull”, Universitat Ramon Llull. 2020.

-Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y CyC. “Guía de buenas prácticas sobre teletrabajo bajo la perspectiva de la conciliación y corresponsabilidad durante el Covid-19, en el ámbito de las universidades”. 2020.

-“Work and Family. The Way to Care is to Share.” Ginebra: International Labour Organization. 2020.

-“El biaix de gènere en l'impacte de la pandèmia de la Covid-19 en el PDI de Catalunya entre el març de 2020 i el març de 2021”, actividad financiada por el Ministerio de Igualdad (Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género)”. 2021. Caterina Riba, Mar Rosàs, Pilar Godayol, Anna Pagès, Anna Pérez-Quintana, Carme Sanmartí, Francesc Torralba.

-“Estudio sobre la situación de investigadoras jóvenes en España, Observatorio Mujeres”, Ciencia a Innovación, Ministerio de Ciencia e Innovación. 2021.

-Comisión Europea. *She Figures 2018*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. 2019.

#### **Artículos y libros:**

Ahmad, S. 2016. “Family or Future in the Academy?”, *Review of Educational Research*, Vol 87, No. 1.

Corbett, C. y C. Hill. 2015. *Solving the Equation. The Variables for Women's Success in Engineering and Computing*. Washington: AAUW.

Drago R., C. Colbeck, K.D. Stauffer, A. Pirretti, K. Burkum, J. Fazioli, G. Lazarro and T. Habasevich. 2005. “Bias against Caregiving”, *Academe*, 91 (6).

Faculty, M. 2010. “Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty”, *Political Science*.

Picardi, I. 2019. “The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment”, *Social Sciences*, 8.

Weneras, C. y A. Wold. 1997. “Sexism and Nepotism in Peer Review”, *Nature*, 387:321-343.