

Científiques espanyoles proposen deu mesures per a evitar l'abandonament de la carrera acadèmica després de la maternitat

- L'article, publicat en la revista *PLOS Computational Biology*, està liderat per la Universitat d'Alacant (UA) i compta amb la participació d'investigadores d'altres universitats i centres repartits per la geografia espanyola, entre els quals es troba el IMEDEA (CSIC-UIB) a les Balears.



Palma, 5 de setembre de 2023

Sovint, els desafiaments relacionats amb la maternitat porten les dones a abandonar l'acadèmia després del primer fill. De fet, estudis realitzats als Estats Units apunten al fet que al voltant del 50% de les científiques d'aquest país abandona la ciència després de la maternitat. Per a abordar aquesta problemàtica, un grup de científiques espanyoles, que al seu torn són mares, proposen deu mesures urgents que les institucions acadèmiques haurien d'adoptar per a crear un ambient més amigable i evitar així que les dones abandonen la carrera acadèmica després de la maternitat.

Aquestes pautes abasten diversos aspectes, des del suport durant l'embaràs fins a l'equilibri entre la vida laboral i personal o les oportunitats d'avanç professional.

Inclouen mesures com el suport durant l'embaràs, la cura infantil i lactància i la fase escolar, accions destinades a organitzar, flexibilitzar i distribuir equitativament les activitats d'investigació i docència i mesures per a l'avanç professional de les mares, per a lluitar contra els problemes de salut mental, discriminació i assetjament.

L'article, publicat en la revista ***PLOS Computational Biology*** amb el títol "Ten simple rules for a mom-friendly Academia" (*Deu idees per a un món acadèmic més amigable per a les mares*), destaca la necessitat d'una major representació de les dones en la ciència, incloent-hi les mares, perquè la igualtat és un dret fonamental i, a més, hi ha treballs que certifiquen que els entorns de treball diversos són més productius i innovadors.

L'estudi, liderat per la investigadora del Departament d'Ecologia de la Universitat d'Alacant (UA), Esther Sebastián González, compta amb Ana Sanz-Aguilar, del Departament d'Ecologia i Evolució de l'Institut Mediterrani d'Estudis Avançats (IMEDEA, CSIC-UIB); Eva Gracià, del Departament de Biologia Aplicada de la Universitat Miguel Hernández d'Elx (UMH); Alejandra Morán-Ordóñez, del CREA-F-Centre d'Investigació Ecològica i Aplicacions Forestals; Irene Pérez-Ibarra, de l'Institut Agroalimentari d'Aragó (IA2), centre mixt de la Universitat de Saragossa i el CITA d'Aragó, i Mar Sobral, del CRETUS-Centre Interdisciplinari d'Investigació en Tecnologies Ambientals de la Universitat de Santiago de Compostel·la (USC).

«La nostra intenció és intentar millorar el sistema, per a fer-lo més just i promoure que dones, mares en particular, puguin comptar amb majors possibilitats de continuar desenvolupant les seves carreres. Encara que sigui un article centrat en mares, creiem que diverses de les mesures que proposem poden ajudar a dones en general, investigadors amb persones al seu càrrec, etc. —Manifesta la investigadora de l'IMEDEA Ana Sanz—. La carrera científica és meravellosa, però també altament competitiva. Per això, hem de promoure que el sistema sigui més just i que les condicions laborals dels científics millorin. Aquest article és el nostre granet de sorra» conclou Sanz.

Entre les mesures que proposa aquest grup de científiques està el suport tècnic a la dona gestant per a treballs de camp i laboratori, com també polítiques per a facilitar horaris de treball flexibles i el treball remot. Un altre punt que destaca l'article és que es tinguin en compte les baixes maternals i paternals en processos de selecció i en

critèris d'elegibilitat per a beques i llocs d'investigació. També sol·liciten la creació de guarderies i centres de lactància en el treball i en reunions científiques, flexibilitat en l'horari i ubicació de treball i donar prioritat als progenitors amb menors per a seleccionar els horaris de docència en horari escolar.

Per a donar suport a l'avanç professional de les mares, les autores arrepleguen altres qüestions com poder estendre almenys 18 mesos per xiquet/a la finestra d'elegibilitat per a beques i subvencions per a mares científiques, exonerar el requisit de mobilitat geogràfica en beques i subvencions per a mares científiques i crear subvencions específiques després de llargues pauses en la carrera. Proposen també crear, difondre i fer complir polítiques contra l'assetjament i la discriminació en totes les institucions d'investigació i reduir el treball no remunerat i no reconegut de les dones, com ser membres de comitès de contractació o tesi i igualar aquesta càrrega administrativa a la dels homes.

Descripció de les mesures proposades per les científiques espanyoles

A continuació, es detalla una descripció de les deu mesures arreplegades en l'article "[Ten simple rules for a mom-friendly Academia](#)”:

1. Suport durant l'embaràs

Les institucions han de proporcionar sistemes de suport integrals, que inclouen recursos, orientació i adaptacions, per a ajudar les dones durant el procés de l'embaràs. Aquest suport ha d'estendre's més enllà de les consideracions físiques i abordar també els aspectes emocionals i professionals.

2. Polítiques de llicència parental flexibles

Advocar per implementar llicències parentals remunerades que siguin flexibles i respectuoses de les eleccions individuals. Aquestes polítiques també han de fomentar una cultura d'inclusió i suport per a totes les persones cuidadores.

3. Instal·lacions de cura infantil i lactància

Establir instal·lacions de cura infantil i espais dedicats per a alletar o extreure llet permet a les mares continuar amb el seu treball acadèmic mentre cuiden

els/les seus/es fills/es. Aquestes instal·lacions han de ser de fàcil accés, i cal promoure una perfecta integració de la vida laboral i familiar.

4. Organitzar les activitats del departament en horari escolar

Sempre que siga possible, les reunions o activitats del departament han de realitzar-se en horari escolar per a facilitar-hi l'assistència de mares i pares. Permetre la participació en línia en seminaris i reunions també és una manera d'ajudar a la conciliació.

5. Flexibilitat d'horari de treball

Oferir flexibilitat en els horaris de treball permet gestionar eficaçment responsabilitats professionals i personals. Aquesta flexibilitat pot incloure opcions de treball remot, solucions de mig temps o horaris ajustables per a adaptar-se a les diverses necessitats dels pares que treballen.

6. Adaptació de les pràctiques docents

Adaptar les pràctiques docents per a fer costat els pares amb nen/es petits/es promou la inclusió i garanteix que les mares puguin participar activament en els seus compromisos acadèmics. Proporcionar assignacions d'ensenyament alternatives, conferències gravades o oportunitats d'aprenentatge asíncron beneficia tant les mares com altres estudiants amb diverses responsabilitats.

7. Donar suport a l'avanç professional

La implementació d'accions positives per a donar suport a les carreres acadèmiques de les mares és cabdal per a abordar les penalitzacions professionals associades amb la maternitat. Això pot incloure programes de tutoria, oportunitats de finançament i polítiques d'extensió de la tinença dissenyades específicament per a secundar i retenir dones talentoses en el món acadèmic.

8. Prioritzar la salut mental

Establir programes i recursos integrals de salut mental és essencial per a abordar els desafiaments únics que enfronten les mares acadèmiques. Brindar

accés a serveis d'assessorament, tallers de maneig de l'estrès i iniciatives d'equilibri entre el treball i la vida promou el benestar general de les mares en el món acadèmic.

9. Lluita contra la discriminació i l'assetjament

Difondre i fer complir els protocols contra la discriminació i l'assetjament és fonamental per a crear un entorn segur i inclusiu per a tot el personal investigador. Les institucions acadèmiques han de promoure activament una cultura de respecte, igualtat i tolerància zero per a qualsevol forma de discriminació o prejudici basat en el gènere o la maternitat.

10. Distribució equitativa de la càrrega de treball

Garantir una distribució justa de la càrrega de treball i les responsabilitats evita sobrecarregar les dones i promou la igualtat d'oportunitats per a l'avanç professional. Les institucions acadèmiques han de lluitar per la transparència i l'equitat en l'assignació de tasques i garantir que la càrrega de treball estiga equilibrada entre tot el personal investigador.

Referència:

Sebastián González E, Gracià E, Morán-Ordóñez A, Pérez-Ibarra I, Sanz-Aguilar A, Sobral M. 2023. "Ten simple rules for a mom-friendly Academia". *PLOS Computational Biology* (2023).

Doi: <https://journals.plos.org/ploscompbiol/article?id=10.1371/journal.pcbi.1011284>

Figura: Deu idees per a un món acadèmic més amigable per a les mares.

Contacte per a mitjans:

Esther Sebastián González, investigadora del Departament d'Ecologia de la Universitat d'Alacant i primera signant de l'article.

Tel.: 620 514 813

A/e: esther.sebastian@ua.es