

Científicas españolas proponen diez medidas para evitar el abandono de la carrera académica tras la maternidad

- El artículo, publicado en la revista *PLOS Computational Biology*, está liderado por la Universidad de Alicante (UA) y cuenta con la participación de investigadoras de otras universidades y centros repartidos por la geografía española, entre los que se encuentra el IMEDEA (CSIC-UIB) en Baleares.



Palma, 5 de septiembre de 2023

A menudo, los desafíos relacionados con la maternidad llevan a las mujeres a abandonar la academia después de su primer hijo. De hecho, estudios realizados en Estados Unidos apuntan a que alrededor del 50% de las científicas de este país abandona la ciencia después de la maternidad. Para abordar la problemática, un grupo de científicas españolas, todas ellas madres, propone diez medidas urgentes que las instituciones académicas deberían adoptar para crear un ambiente más amigable y evitar así que las mujeres abandonen la carrera académica después de la maternidad.

Estas pautas abarcan varios aspectos, desde el apoyo durante el embarazo hasta el equilibrio entre la vida laboral y personal o las oportunidades de avance profesional. Incluyen medidas como el apoyo durante el embarazo, el cuidado infantil y lactancia y la fase escolar, acciones destinadas a organizar, flexibilizar y distribuir equitativamente las actividades de investigación y docencia y medidas para el avance profesional de las madres, luchando así contra los problemas de salud mental, discriminación y acoso.

El artículo, publicado en la revista ***PLOS Computational Biology*** bajo el título “Ten simple rules for a mom-friendly Academia” (*Diez ideas para un mundo académico más amigable para las madres*), destaca la necesidad de una mayor representación de las mujeres en la ciencia, incluidas las madres, porque la igualdad es un derecho fundamental y, además, hay trabajos que certifican que los entornos de trabajo diversos son más productivos e innovadores.

El estudio está liderado por la investigadora del Departamento de Ecología de la Universidad de Alicante (UA) Esther Sebastián-González y cuenta con las aportaciones de Ana Sanz-Aguilar, del Departamento de Ecología y Evolución del Instituto Mediterráneo de Estudios Avanzados (IMEDEA, CSIC-UIB); Eva Graciá, del Departamento de Biología Aplicada de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH); Alejandra Morán-Ordóñez, del CREAM-Centro de Investigación Ecológica y Aplicaciones Forestales; Irene Pérez-Ibarra, del Instituto Agroalimentario de Aragón (IA2), centro mixto de la Universidad de Zaragoza y el CITA de Aragón; y Mar Sobral, del CRETUS-Centro Interdisciplinar de Investigación en Tecnologías Ambientales de la Universidad de Santiago de Compostela (USC).

«Nuestra intención es intentar mejorar el sistema para hacerlo más justo y promover que mujeres, madres en particular, puedan contar con mayores posibilidades de continuar desarrollando sus carreras científicas. Aunque sea un artículo centrado en madres, creemos que varias de las medidas que proponemos pueden ayudar a las mujeres en general, investigadores con personas a su cargo, etc. —Manifiesta la investigadora del IMEDEA Ana Sanz-Aguilar— La carrera científica es maravillosa, pero también altamente competitiva. Por ello, debemos promover que el sistema sea más justo y que las condiciones laborales de los científicos y las científicas mejoren. Este trabajo es nuestro granito de arena», concluye Sanz.

Entre las medidas que propone este grupo de científicas está el apoyo técnico a la mujer gestante para trabajos de campo y laboratorio, así como políticas para facilitar horarios de trabajo flexibles y el trabajo remoto. Otro punto que destaca el artículo es que se tengan en cuenta las bajas maternales y paternales en procesos de selección y en criterios de elegibilidad para becas y puestos de investigación. También solicitan la creación de guarderías y centros de lactancia en el trabajo y en reuniones científicas, flexibilidad en el horario y ubicación de trabajo y dar prioridad a los progenitores con menores para seleccionar los horarios de docencia en horario escolar.

Para apoyar el avance profesional de las madres, las autoras recogen otras cuestiones como poder extender al menos 18 meses por niño la ventana de elegibilidad para becas y subvenciones para madres científicas, exonerar el requisito de movilidad geográfica en becas y subvenciones para madres científicas y crear subvenciones específicas después de largas pausas en la carrera. Proponen también crear, difundir y hacer cumplir políticas contra el acoso y la discriminación en todas las instituciones de investigación y reducir el trabajo no remunerado y no reconocido de las mujeres, como ser miembros de comités de contratación o tesis e igualar esta carga administrativa a la de los hombres.

Descripción de las medidas propuestas por las científicas españolas

A continuación, se detalla una descripción de las diez medidas recogidas en el artículo [“Ten simple rules for a mom-friendly Academia”](#):

1. Apoyo durante el embarazo:

Las instituciones deben proporcionar sistemas de apoyo integrales, que incluyan recursos, orientación y adaptaciones, para ayudar a las mujeres durante el proceso del embarazo. Este apoyo debe extenderse más allá de las consideraciones físicas y abordar también los aspectos emocionales y profesionales.

2. Políticas de licencia parental flexibles:

Abogar por implementar licencias parentales remuneradas que sean flexibles y respetuosas de las elecciones individuales. Estas políticas también deben fomentar una cultura de inclusión y apoyo para todos los cuidadores.

3. Instalaciones de cuidado infantil y lactancia:

Establecer instalaciones de cuidado infantil y espacios dedicados para amamantar o extraer leche permite a las madres continuar con su trabajo académico mientras cuidan a sus hijos. Estas instalaciones deben ser de fácil acceso, promoviendo una perfecta integración de la vida laboral y familiar.

4. Organizar las actividades del departamento en horario escolar:

Siempre que sea posible, las reuniones o actividades del departamento deben realizarse en horario escolar para facilitar la asistencia de madres y padres a las mismas. Permitir la participación online en seminarios y reuniones también es una forma de ayudar a la conciliación.

5. Flexibilidad de horario de trabajo:

Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo permite gestionar eficazmente responsabilidades profesionales y personales. Esta flexibilidad puede incluir opciones de trabajo remoto, arreglos de medio tiempo u horarios ajustables para adaptarse a las diversas necesidades de los padres que trabajan.

6. Adaptación de las prácticas docentes:

Adaptar las prácticas docentes para apoyar a los padres con niños pequeños promueve la inclusión y garantiza que las madres puedan participar activamente en sus compromisos académicos. Proporcionar asignaciones de enseñanza alternativas, conferencias grabadas u oportunidades de aprendizaje asíncrono beneficia tanto a las madres como a otros estudiantes con diversas responsabilidades.

7. Apoyando el avance profesional:

La implementación de acciones positivas para apoyar las carreras académicas de las madres es crucial para abordar las penalizaciones profesionales asociadas con la maternidad. Esto puede incluir programas de tutoría, oportunidades de financiación y políticas de extensión de la tenencia diseñadas específicamente para apoyar y retener a mujeres talentosas en el mundo académico.

8. Priorizando la salud mental:

Establecer programas y recursos integrales de salud mental es esencial para abordar los desafíos únicos que enfrentan las madres académicas. Brindar

acceso a servicios de asesoramiento, talleres de manejo del estrés e iniciativas de equilibrio entre el trabajo y la vida promueve el bienestar general de las madres en el mundo académico.

9. Lucha contra la discriminación y el acoso:

Difundir y hacer cumplir los protocolos contra la discriminación y el acoso es crucial para crear un entorno seguro e inclusivo para todos los investigadores. Las instituciones académicas deben promover activamente una cultura de respeto, igualdad y tolerancia cero para cualquier forma de discriminación o prejuicio basado en el género o la maternidad.

10. Distribución equitativa de la carga de trabajo:

Garantizar una distribución justa de la carga de trabajo y las responsabilidades evita sobrecargar a las mujeres y promueve la igualdad de oportunidades para el avance profesional. Las instituciones académicas deben luchar por la transparencia y la equidad en la asignación de tareas y garantizar que la carga de trabajo esté equilibrada entre todos los investigadores.

Referencia:

Sebastián-González E, Graciá 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: Diez ideas para un mundo académico más amigable para las madres.

Contacto para medios:

Esther Sebastián González, investigadora del Departamento de Ecología de la Universitat d'Alacant y primera autora del artículo.

Tel.: 620 514 813

A/e: esther.sebastian@ua.es