

# Mesures per pal·liar la discriminació de gènere derivada de la pandèmia en el PDI de Catalunya

Equip investigador de Universitat Ramon Llull: Mar Rosàs Tosas (investigadora principal), Anna Pagès Santacana i Francesc Torralba

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

Octubre 2022



**Pacte d' Estat**  
contra la violència de gènere

**016**  
ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE  
MALOS TRATOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO



Càtedra Ethos. Universitat Ramon Llull

c. Claravall, 1-3 | 08022, Barcelona

<https://www.url.edu/ca/recerca-i-innovacio/catedres-url/catedra-ethos-url>

Contacte: [mrosas@rectorat.url.edu](mailto:mrosas@rectorat.url.edu)

Grup de recerca Getlihc. Universitat Central de Catalunya-Universitat de Vic

Masia Torre dels Frares. Carrer Perot Rocaguinarda, 17, 1r pis. 08500 Vic

<https://mon.uvic.cat/estudisdegenere/>

Contacte: [caterina.riba@uvic.cat](mailto:caterina.riba@uvic.cat)

Octubre 2022

© Grup de recerca Getlihc de la Universitat Central de Catalunya-Universitat de Vic i Càtedra Ethos de la Universitat Ramon Llull

Aquesta obra està subjecta a la llicència Creative Commons BY-NC-SA



Autors

Investigadores principals: Caterina Riba Sanmartí (Universitat de Vic-Central de Catalunya) i Mar Rosàs Tosas (Universitat Ramon Llull)

Equip de la Universitat Ramon Llull: Anna Pagès Santacana i Francesc Torralba

Equip de la Universitat de Vic-Central de Catalunya: Pilar Godayol, Anna Pérez-Quintana, Carme Sanmartí

Activitat finançada amb càrrec als crèdits rebuts del Ministeri d'Igualtat (Secretaria d'Estat d'Igualtat i Contra la Violència de Gènere) per a l'any 2021 i 2022.

Amb el suport de:



Grup de Recerca GETLIHC  
**Estudis de Gènere:  
Traducció, Literatura,  
Història i Comunicació**  
UVIC-UCC





## TAULA DE CONTINGUTS

ANTECEDENTS I JUSTIFICACIÓ	7
1. Gènere i PDI	7
2. Covid-19, gènere i PDI	8
ESTRATÈGIES PER PAL·LIAR LA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN EL PDI DE CATALUNYA DERIVADA DE LA PANDÈMIA	10
1. Objectiu d'aquest document	10
2. Causes de la discriminació de gènere entre el PDI	11
3. Conjunt d'estratègies per pal·liar la discriminació de gènere entre el PDI (derivada de la pandèmia i més enllà)	14
3.1. Mesures aplicables durant la pandèmia: relatives a	
-Càrrega laboral	14
-Comunicació	14
-Terminis	14
-Sistemes d'avaluació de l'activitat investigadora	15
3.2. Mesures aplicables independentment de si hi ha pandèmia: relatives a	
-Contractes	16
-Permís de maternitat/paternitat i excedència per cura de persones dependents	16
-Desplaçaments	18
-Horaris	19
-Terminis	19
-Comunicació	19
-Avaluació de l'activitat investigadora	20
-Selecció de personal	21
-Estades de recerca i assistència a congressos	21
-Alumnat de doctorat	22

-Finançament de la recerca	22
-Càrrega de gestió	23
FONTS	24
-Informes	
-Articles	



## ANTECEDENTS I JUSTIFICACIÓ

### Gènere i PDI

En les últimes dècades, les dones han accedit gradualment a posicions investigadores dins de les universitats i els centres de recerca, exclusivament en mans d'homes fins ben entrada la segona meitat del segle XX. Tanmateix, el canvi ha estat només parcial, tant en el context espanyol (Informe CSIC 2019) com europeu (She Figures 2021). Segons l'informe "El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció de personal en les universitats", elaborat per la Xarxa Vives (xarxa que reuneix 22 universitats de les regions pirenaico-mediterrànies), tot i que el personal docent presenta una situació equilibrada per sexes (56% són homes i 44% dones), es percep una segregació vertical: la majoria de places més prestigioses estan en mans d'homes. Segons l'informe *She Figures* (2019), de la Comissió Europea, només el 24% de places de catedràtic l'ocupen dones i, en els àmbits CTEM (Ciències, Tecnologia, Enginyeria, Matemàtiques), el percentatge és encara menor. En aquesta mateixa línia, es constata que les dones lideren només el 31 % dels projectes d'investigació i que el 69 % de les tesis són dirigides per homes. Pel que fa als trams de recerca, en l'entorn català, "Les dones que han aconseguit 6 trams de recerca representen el 17%, mentre que els homes són el 83%" (Xarxa Vives 2019). Les dades també revelen que les investigadores dediquen més temps a la docència que els homes, de manera que disposen de menys temps per dedicar-se a la investigació.

Així, els gràfics que representen aquestes dades mostren una distribució de categories per gènere en forma de tisora: la proporció de dones va disminuint a mida que avança la progressió en la carrera acadèmica i la d'homes va augmentant (Xarxa Vives 2019; Informe CSIC 2019). És el fenomen conegut com a "tub que goteja" (*leaky pipeline*) (Xarxa Vives 2019; Informe CSIC 2019).

Aquest biaix de gènere característic de la carrera investigadora constitueix una forma de violència masclista, que és aquella "violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones" i que té efectes tant en el pla psicològic, com en el simbòlic, l'econòmic i el físic (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, 2020).

## Covid-19, gènere i PDI

Els estudis<sup>1</sup> que s'han conduït fins ara mostren que els canvis desencadenats per la pandèmia de la Covid-19 han agreujat aquest escenari: l'augment de tasques domèstiques i de cura de persones dependents ha recaigut majoritàriament en les dones, la qual cosa ha repercutit negativament tant en la salut mental de les investigadores com en la seva productivitat (mentre que, de mitjana, la producció científica mitjana dels homes ha augmentat, especialment durant els períodes de confinament més estrictes).

Més enllà d'aquests efectes immediats, la pandèmia també té preocupants efectes a mig i llarg termini en la carrera de les dones investigadores. Enumerem els que ens semblen més rellevants:

- i) Les dones acadèmiques tendeixen a percebre que se'ls acumula molta feina que no han pogut fer durant aquest període. Per aquesta raó, a l'estrès viscut durant aquest període el seguirà l'estrès per intentar compensar el "temps perdut".
- ii) Quan, ara o més endavant, aquestes dones hagin de passar per processos d'avaluació (concursos de places, sol·licitud d'acreditacions de recerca o de trams de recerca, etc.), la menor productivitat d'aquest període les perjudicarà davant de les persones que no s'han fet càrrec de les tasques domèstiques ni de persones dependents.
- iii) La pandèmia perjudica especialment les carreres de les dones investigadores amb contractes temporals i places no permanents. S'incrementa, doncs, el risc que abandonin la carrera acadèmica o que, en cas que la puguin continuar, pateixin els efectes negatius de la bretxa salarial.

---

<sup>1</sup> Pel que fa al territori espanyol, vegeu l'estudi de Libertad González i Lúcia Farré, de la Universitat Pompeu Fabra, sobre qui s'encarregava de les tasques domèstiques durant el confinament, així com el treball de l'Observatori del Confinament, una iniciativa per avaluar l'adaptació de la població catalana al confinament del Grup d'Investigació en Estrès i Salut de la Facultat de Psicologia de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), amb una enquesta dissenyada per Joaquim T. Limonero i Jordi Fernández-Castro. A escala internacional disposem de l'estudi de Vicent Balanzà Martínez, professor titular de Psiquiatria a la Universitat de València, juntament amb la professora Raquel de Boni, de la Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) de Brasil, i el professor Flavio Kapczinski, de la McMaster University de Canadà, sobre els hàbits de la ciutadania durant l'estat d'alarma.

Per altra banda, destaquem la iniciativa del grup Sinte-Lest de la Universitat Rovira i Virgili, liderada per Montserrat Castelló, sobre el posicionament dels investigadors espanyols davant la Covid-19. I, finalment, el projecte d'Olga Shurchkov, professora d'Economia i directora del Knapp Social Science Center del Wellesley College, que, en col·laboració amb Tatyana Deryugina i Jenna Stearns, té per objectiu quantificar el biaix de gènere en la productivitat acadèmica.



Hem examinat a fons les implicacions que la pandèmia està tenint en el PDI de Catalunya en un estudi que hem titulat “El biaix de gènere en l’impacte de la pandèmia de la Covid-19 en el PDI de Catalunya de l’àmbit de les Humanitats i de l’àmbit CTEM des de març 2020 a març 2021”, que ha consistit a entrevistar a fons una mostra d’homes i dones que es dediquen a la investigació a Catalunya i a analitzar el relat que fan de les seves vivències de la pandèmia. L’estudi ha estat finançat amb fons provinents del Pacte d’Estat contra la Violència de Gènere corresponents al 2021 i atorgats pel Ministerio de Igualdad (Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género).

Una de les conclusions fonamentals de l’estudi és que les formes de discriminació de gènere sofertes per les dones PDI durant el covid-19 són de la mateixa naturalesa que les patides anteriorment<sup>2</sup>. És a dir, no hem detectat una diferència de naturalesa, sinó de grau. Es tracta, doncs, d’una diferència quantitativa, no qualitativa.

---

<sup>2</sup> I examinades per estudis locals, nacionals i internacionals que referenciem a l’apartat “Fonts”.

# ESTRATÈGIES PER PAL·LIAR LA DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN EL PDI DE CATALUNYA DERIVADES DE LA PANDÈMIA

## 1. Objectiu d'aquest document

Com a epíleg a l'estudi, ens vam comprometre a dissenyar aquest document: un document que inclogués un conjunt d'estratègies per pal·liar les diferents formes de discriminació de gènere derivades de la pandèmia i que puguin adoptar els centres d'investigació, les agències responsables de l'avaluació de la investigació, i els ministeris i conselleries responsables de l'activitat científica i investigadora. Tanmateix, a la llum dels resultats del nostre estudi, un document d'aquestes característiques perd bona part del sentit: per mitigar aquest biaix de gènere no cal prendre només mesures temporals (és a dir, aplicables només durant la pandèmia i/o un temps després per compensar-ne els efectes), sinó que cal engegar i consolidar una sèrie de mesures permanents.

Per aquesta raó, aquest document inclou un apartat, breu, sobre mesures que es recomana adoptar durant la pandèmia, i un segon apartat, més extens, sobre mesures a aplicar de manera permanent. Aquest segon apartat es fa ressò, inevitablement, de mesures proposades des de fa anys per les Comissions d'Igualtat de moltes universitats seguint les directrius europees, i n'afegeix d'altres.

Suggerim que aquestes mesures es motivin des del Pla estratègic de cada institució i des dels documents de "Missió, visió i valors" de cada institució. Considerem que és des d'aquests documents que cal reivindicar el valor social de les cures i la necessitat de ser una institució que les promou.

La xifra d'estratègies que proposem és elevada i la seva naturalesa diversa. Això obeeix a tres raons principals:

- 1) Som conscients que la possibilitat d'adoptar aquestes mesures depèn de múltiples factors, alguns dels quals poden no donar-se en el si de les institucions; fonamentalment, la disponibilitat pressupostària. És per això que el nombre de propostes és elevat i la seva naturalesa ben diversa: per tal que totes les institucions puguin trobar-hi alguna mesura que sí que puguin aplicar.
- 2) Recomanem que cada institució valori quines d'aquestes estratègies poden ser fèrtils en el si de la seva institució i seleccionar les que no vagin en detriment de ningú.

3) La naturalesa tan diversa de les mesures que proposem obeeix, també, al fet que les causes de la discriminació de gènere entre el PDI són múltiples. Sintetitzem a continuació les raons més habituals identificades en la literatura local i internacional sobre la qüestió.

## 2. Causes de la discriminació de gènere entre el PDI

### i) Estereotips de gènere:

-Els estereotips segueixen incidint en la manera de percebre la competència professional de les dones. Alguns estudis assenyalen que les dones investigadores han d'haver fet fins a 2,5 cops els mèrits dels homes investigadors per obtenir les mateixes puntuacions (Weneras i Wold 1997).

-L'ambient de l'acadèmia és un ambient molt competitiu. Hi ha moltes dones a qui no interessen les compensacions d'aquest món tan competitiu.

-Moltes investigadores joves, en percebre que, en els estadis avançats de la carrera acadèmica, ser una dona és una excepció, estan angoixades de pensar que, més endavant, no puguin estar a l'alçada, com perceben que els ha passat a altres dones abans que elles, i s'autoexclouen de la carrera acadèmica d'entrada. Aquest fenomen s'engloba en l'anomenat *stereotype threat*: és la por que es pot tenir de confirmar un estereotip negatiu sobre el propi grup (Corbett i Hill, 2015). I, en ocasions, es tradueix en una profecia autoacomplerta.

-L'anomenat estereotip de la *superwoman*: bona part de les dones investigadores que tenen descendència es veuen en la tessitura d'haver de trobar, amb totes les dificultats i contradiccions que això implica, l'equilibri entre, d'una banda, un rol tradicional molt assentat i persistent, fonamentat en les emocions, l'empatia, les relacions afectives, la cura de les persones, la cura de la llar i la maternitat i, de l'altra, un rol contemporani que exigeix ser una dona forta, independent, emprenedora, ambiciosa i amb una sòlida carrera professional. Existeix una pressió social cap a les dones investigadores per tal que s'ajustin a aquest model inassolible de *superwoman*, en el qual el rol femení contemporani gaudeix d'un gran reconeixement social, sempre i quan no vagi en detriment de les atribucions tradicionals. Es tracta, en definitiva, d'un model altament valorat i que es consolida sota l'estendard de la "igualtat", però que suposa un desgast físic i emocional molt

significatiu i intensos sentiments de frustració i de culpabilitat arran de la distància que perceben entre el que realment fan i el que senten que haurien d'estar fent.<sup>3</sup>

Val a dir, però, que aquestes lògiques de tanta exigència no són un fenomen que pateixen només les dones, sinó que formen part d'un fenomen més ampli, que cada cop afecta més població: la creixent tendència a l'exploació d'un mateix.

ii) **Dificultat major de les dones d'establir xarxes de contactes** que influeixin positivament a la seva carrera. Als homes els tendeix a resultar més senzill establir nous contactes i entrar en cercles dominants que, a la llarga, contribueixin al desenvolupament de la seva carrera investigadora: invitació a congressos, facilitació d'una estada de recerca, direcció de tesis doctorals...

iii) **Tenir persones dependents a càrrec:**

En la majoria de casos, són les dones les que assumeixen la cura de persones dependents de l'entorn proper i també són elles les que agafen la majoria de permisos per cura de persones dependents ("bretxa de les cures"). En l'entorn català, els homes sol·liciten menys del 15% de permisos de maternitat/paternitat, de cura de persones dependents o reduccions de jornada (Xarxa Vives 2019).

La literatura existent insisteix en un tipus de persones dependents en concret: la descendència. Tenir-ne tendeix a esdevenir un obstacle per a la carrera investigadora major per a les dones que per als homes. Aquest fenomen sembla tenir a veure amb dues raons:

-El fet que la majoria de dones només poden tenir descendència justament en la franja d'edat que més determinant és per a obtenir una plaça consolidada, mentre que la majoria d'homes poden tenir-ne més endavant.

-El fet que, en la majoria de casos, segueixen sent les dones les que assumeixen una major responsabilitat en la cura de menors, o bé perquè les seves parelles no ho fan o bé perquè elles estan disposades a una renúncia professional major.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Vegeu el primer apartat del nostre estudi "El biaix de gènere en l'impacte de la pandèmia de la Covid-19 en el PDI de Catalunya de l'àmbit de les Humanitats i de l'àmbit CTEM des de març 2020 a març de 2021".

<sup>4</sup> Fins al punt 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 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).

Un estudi sobre la carrera investigadora de 16.000 acadèmics (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 tienen ningún hijo” (Libro Blanco 2010).

D'altra banda, els estudis assenyalen que l'obstacle per a la carrera investigadora no és només haver tingut descendència, sinó també la perspectiva i el desig de tenir-la. Moltes investigadores, conscients que no poden ajornar la decisió de tenir descendència més enllà de la trentena, descarten tenir-ne perquè saben que implica una reducció de la productivitat que les faria deixar de ser competitives (Estudio sobre la situación de investigadoras jóvenes en España 2021, 50), o bé ajornen la decisió, amb el risc de no poder quedar-se embarassades quan ho desitgin, o bé abandonen la carrera acadèmica. Quan aquests fets es donen amb una situació laboral de precarietat i/o d'incertesa, com és habitual entre les investigadores joves de l'Estat Espanyol, la situació s'agreuja. Sens dubte, la precarietat i la inestabilitat laboral perjudiquen també els homes, però dissuadeix més de seguir amb la carrera acadèmica les dones que els homes.

Més enllà de la cura de menors, també la cura d'altres persones dependents tendeix a recaure en les dones. Tenint en compte l'envelliment progressiu de la població occidental, s'augura que cada cop siguin més els familiars que cura d'una o diverses persones dependents. Es corre el risc que aquest augment de dedicació recaigui de manera gairebé exclusiva en les dones.

v) **Una major dedicació a la docència** per part de les dones, com suggereix el *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española* (2010, 48). De fet, en “comparar homes i dones de la mateixa edat, mateixa antiguitat des del doctorat, mateix tipus d'investigació, mateix camp d'especialització i mateixes condicions familiars en termes de tinença o no de descendència, els homes publiquen 1'5 articles més de mitjana que les dones” (Informe Xarxa Vives 2019). Això pot tenir a veure amb la resta de causes esmentades, però també amb “l'efecte negatiu de la docència sobre la productivitat acadèmica” (Informe Xarxa Vives 2019).

### 3. Conjunt d'estratègies per pal·liar la discriminació de gènere entre el PDI (derivada de la pandèmia i més enllà)

Aquest conjunt d'estratègies està pensat per a:

- i) facilitar la tasca del PDI
- ii) millorar la conciliació de la carrera professional i la vida personal
- iii) promoure dins de les institucions de recerca una “cultura de les cures” que incentivi aquell PDI habitualment reticent a sol·licitar permisos per cura de persones dependents a sol·licitar-ne. Així, si, gradualment, els homes investigadors cada cop assumeixen més responsabilitat en les cures, no recauran de manera gairebé exclusiva en les dones (en les dones en general, però també en les dones investigadores).
- iv) garantir l'estabilitat contractual del PDI i evitar, així, la incertesa socioeconòmica i existencial que la inestabilitat sol comportar.

Aquestes estratègies estan pensades, doncs, per ser aplicades a tot el PDI, independentment de si són homes o dones. De fet, estudis com aquest contribueixen a prendre consciència de les desigualtats generals de l'acadèmia. Considerem, per tant, que aquestes estratègies tindran un efecte positiu tant en homes com en dones, però que aquest efecte positiu serà major en el cas de les dones, la qual cosa contribuirà a eradicar els greuges actuals recollits al nostre estudi “El biaix de gènere en l'impacte de la pandèmia de la Covid-19 en el PDI de Catalunya de l'àmbit de les Humanitats i de l'àmbit CTEM des de març 2020 a març de 2021”.

#### 3.1. Mesures aplicables durant la pandèmia:

##### **Càrrega laboral:**

- Reduir tant com sigui possible el nombre de reunions obligatòries i la seva durada.
- No sol·licitar al PDI tasques extra amb caràcter urgent.
- Facilitar que el PDI amb menors o persones vulnerables a càrrec que passen el dia a casa (per malaltia, per confinament preventiu, etc.) no participin temporalment a grups de treball, comissions i comitès que puguin seguir funcionant temporalment sense aquestes persones.

-Facilitar la reducció de jornada i l'excedència al PDI amb menors (especialment menors de tres anys) o persones dependents a càrrec, garantint-li que, quan es reincorpori, podrà tornar a fer les mateixes tasques.

-Durant una reducció, permís, baixa o excedència, substituir la persona en les seves tasques docents, de gestió i de direcció de treballs d'investigació (evitant que a la persona que s'absenta se li acumuli feina per quan retorni), i de recerca, sempre que la naturalesa de la recerca ho permeti (garantint, així, que l'equip investigador, si és el cas, pugui complir els terminis previstos).

### **Comunicació:**

-Assegurar-se que les regulacions contractuals que afecten la maternitat, la paternitat i la cura de persones dependents són clares i es comuniquen regularment a tot el PDI.

-Posar a disposició del PDI una persona que l'assessori en relació a aquestes regulacions.

-Formar els membres del PAS i els càrrecs directius perquè coneguin les polítiques de gènere del centre i actuïn amb la sensibilitat adequada. Sovint, les polítiques acordades no arriben a membres de l'organigrama institucional que són crucials per a la seva implementació. Cal vetllar per evitar-ho.

### **Terminis:**

-Flexibilitzar els terminis per lliurar resultats d'investigació, justificacions i sol·licituds, projectes de tesi i tesis doctorals, així com per sol·licitar nous trams de recerca, a aquelles persones que hagin hagut d'agafar una baixa, una excedència o una reducció arran d'un permís de maternitat o de paternitat, d'un permís per cura de persones dependents, d'una baixa arran d'un embaràs o d'una baixa de malaltia.

### **Sistemes d'avaluació de l'activitat investigadora:**

-Habilitar uns sistemes d'avaluació de la investigació que no tinguin en compte els mèrits en termes absoluts, sinó en termes relatius<sup>5</sup> al temps que, durant la pandèmia, la persona ha pogut dedicar a la investigació, que s'ha pogut veure afectat per la malaltia, per la cura de menors o de persones vulnerables. Així, si cal, dotar d'un marge temporal més ampli per tal d'acreditar l'activitat investigadora. D'aquesta manera, la institució no està desencoratjant, de manera tàctica, la cura de persones vulnerables.

### 3.2. Mesures aplicables independentment de si hi ha pandèmia:

#### **Contractes:**

-Vetllar per dotar d'estabilitat contractual tot el PDI; a poder ser, i si així ho desitja el PDI, amb contractes amb una continuïtat tan garantida com sigui possible. Evitar formes de precarietat laboral; per exemple, no emprar contractes laborals temporals i a temps parcial, amb una dedicació exclusivament docent, en els casos en què la continuïtat de les assignatures impartides permetria un contracte indefinit.

-Vetllar per tal que les característiques de la plaça de cada persona s'adiguin a les tasques que realitza i als seus mèrits. Assegurar-se que els mèrits tinguts en compte en un concurs seran justament reconeguts en el contracte del candidat que guanyi la plaça.

-En el cas de contractes que siguin inevitablement temporals, allargar els contractes de les persones que hagin gaudit d'un permís de maternitat, paternitat o d'una excedència per cura de persones dependents tants mesos com hagi durat el permís.

#### **Permís de maternitat/paternitat i excedència per cura de persones dependents:**

-Abans d'agafar un permís de maternitat, de paternitat o una excedència per cura de persones dependents, que la persona es reuneixi amb el seu responsable i una persona de l'oficina d'igualtat per planificar el retorn i parlar de com minimitzar

---

<sup>5</sup> Recollit a "Family Leaves for Researchers at LERU universities", League of European Research Universities, 2020.



l'impacte de la seva absència temporal en la seva carrera acadèmica. Aquesta mesura també exerceix una funció alhora pràctica i simbòlica: transmet al PDI que la institució és conscient del tràngol que una absència d'aquestes característiques suposa i que es responsabilitza de minimitzar-ne els efectes perjudicials, proporcionant el suport humà necessari. Redueix, doncs, el grau d'incertesa del PDI i, així la por i l'ansietat que la perspectiva d'aquestes absències sol generar.

-En retornar d'un permís de maternitat o de paternitat, que la persona es reuneixi de nou amb el seu responsable i una persona de l'oficina d'igualtat per tornar a valorar en quins termes es pot fer la reincorporació que no perjudiqui la persona en qüestió. Per exemple, és habitual que algunes dones s'estimin més una reducció temporal de les seves responsabilitats laborals, però la institució no ho pot donar per descomptat. Reduir les càrregues laborals i/o responsabilitats importants és un gest que només té sentit si la dona ho ha expressat així; si no, esdevé un greuge cap a elles.<sup>6</sup>

-Durant l'embaràs, assegurar-se que si l'embaràs dificulta o impedeix que la persona segueixi realitzant les seves tasques habituals, la institució busqui una persona que la substitueixi i que garanteixi la continuïtat de les assignatures impartides i que no sigui la persona embarassada qui hagi d'encarregar-se de dissenyar exercicis per tal que els alumnes no perdin classe. Encarregar a algú que la reemplaci també la resta de tasques que la persona no pugui realitzar.

-Durant el permís de maternitat, de paternitat o d'una excedència per cura de persones dependents, substituir la persona en les seves tasques docents, de gestió i de direcció de treballs d'investigació (evitant que a la persona que s'absenta se li acumuli feina per quan retorni)<sup>7</sup> i de recerca, sempre que la naturalesa de la recerca ho permeti (garantint, així, que l'equip investigador, si és el cas, podrà complir els terminis previstos).

---

<sup>6</sup>Tal com s'explica al "Family Leaves for Researchers at LERU universities", League of European Research Universities, 2020.

<sup>7</sup> Recomanació inclosa a "Family Leaves for Researchers at LERU universities", League of European Research Universities, 2020.

-Garantir-li que, després del permís de maternitat, del permís de paternitat o de l'excedència per cura de persones dependents, podrà tornar a realitzar les mateixes tasques que realitzava.<sup>8</sup>

-Després del permís de maternitat/paternitat, facilitar-li una excedència o una reducció de jornada, si així ho desitja. Si es tracta d'una reducció de jornada, negociar quines tasques mantindrà. I garantir que, quan es reincorpori, pugui tornar a realitzar les tasques d'abans.

-En retornar d'un permís de maternitat o de paternitat, oferir a la persona petites facilitats o incentius que li facilitin reprendre la recerca; per exemple, flexibilitat horària, que mantingui les assignatures que ja tenia preparades, etc.<sup>9</sup> El valor d'aquestes mesures no rau, només, en l'ajuda efectiva que brinda, sinó també en la seva dimensió simbòlica: transmet la idea que la institució no penalitza la criança i les cures, sinó que els proporciona suport.<sup>10</sup>

-Facilitar un espai recollit per a la lactància i un servei de llar d'infants integrat a la universitat.

### **Desplaçaments:**

-Facilitar que el PDI amb persones dependents a càrrec puguin assistir virtualment a les reunions que, d'altra manera, impliquin desplaçar-se a la universitat.

-Facilitar el teletreball a aquelles persones que, arran de la cura de persones dependents, ho sol·licitin. Aquesta mesura no només, en determinades circumstàncies, pot contribuir a la conciliació de la vida personal i la professional, sinó que, per a la institució, suposa un estalvi en termes d'espai i energia i, arran de la disminució dels desplaçaments, implica un impacte negatiu menor en el medi ambient.

---

<sup>8</sup> Les excedències per raons familiars solen perjudicar professionalment especialment els investigadors amb contractes temporals. Per aquesta raó, es fa necessari vetllar el màxim possible per a la continuïtat i estabilitat contractual ("Family Leaves for Researchers at LERU universities", League of European Research Universities, 2020).

<sup>9</sup> El Trinity College de Dublin ofereix un semestre sense docència al PDI que es reincorpora després d'una excedència per cura de menors o de persones dependents. El 2010, la Universitat d'Oxford va crear un fons per a finançar ajuts d'aquesta mena, que anomenà "Returning Careers' Fund".

**Horaris:**

-Procurar consensuar amb el PDI els horaris de disponibilitat i de reunions, especialment amb el PDI amb persones vulnerables a càrrec. Són mesures habitualment sol·licitades per persones que tenen menors a càrrec:

-Compactar els horaris de manera que les persones que facin horari de matí no tinguin l'obligació de treballar més enllà de les 17h. Aquesta mesura sol tenir un efecte colateral positiu per a la institució: redueix les peticions de permisos no retribuïts.

-Establir que les reunions puguin acabar, com a tard, a les 17h (excepte en aquells casos en què el PDI faci un horari exclusiu de tarda).

De tota manera, no tots el PDI amb menors a càrrec pot ser partidari d'aquest horari. Dins del possible, convé consensuar-ho.

-Proporcionar la possibilitat de flexibilitat espacial i horària (tret que la naturalesa de la tasca ho impedeixi). Permetre, doncs, treballar per projectes (prèvia valoració de la duració de les tasques).

-No sol·licitar al PDI que realitzi amb urgència una tasca que impliqui dedicar-s'hi després de les 17h o el cap de setmana.

**Terminis:**

-Ajornar els terminis que afectin aquelles persones que hagin gaudit d'un permís de maternitat, paternitat o una excedència per cura de persones dependents tant de temps com hagi durat el permís.

**Comunicació:**

-Formar els membres del PAS i els càrrecs directius perquè coneguin les polítiques de gènere del centre i actuïn amb la sensibilitat adequada. Sovint, les polítiques acordades no arriben a membres de l'organigrama institucional que són crucials per a la seva implementació. Cal vetllar per evitar-ho.

-Comunicar-se amb el PDI a través dels canals institucionals habilitats a tal efecte. Evitar aplicacions d'ús privat com WhatsApp.

-Evitar la “disponibilitat permanent” per tal de garantir l’anomenada “desconnexió digital” fora de l’horari personal, els caps de setmana i els dies festius.

-Assegurar-se que les regulacions contractuals que afecten la maternitat, la paternitat i la cura de persones dependents són clares i es comuniquen regularment a tot el PDI.

-A través de la web, amb textos i/o imatges, transmetre la idea que la institució comparteix una cultura facilitadora de la conciliació entre la vida personal i la laboral, de la criança i la cura de persones dependents.<sup>11</sup>

-Formar els responsables de recursos humans perquè, en els seus missatges i les seves reunions per preparar permisos i excedències, reforcin entre el PDI la idea que la institució promou una cultura favorable a la criança i la cura de persones dependents.

-Crear una cultura institucional i difondre-la que encoratgi els homes a agafar-se permisos de paternitat i excedències per cures de menors o de persones dependents.<sup>12</sup>

-Vetllar per tal que tant el PDI com els responsables de la institució tinguin clars els criteris per progressar en la carrera professional.

-Facilitar que tant les adreces de correu electrònic com els llistats de professorat o qualsevol altra exposició pública del nom del professorat reflecteixi el “nom sentit” (en lloc del nom que apareix al DNI) d’aquells membres del PDI que així ho desitgen. Si cal, elaborar un protocol de canvi de nom perquè aquestes persones tinguin clars els passos a seguir per sol·licitar aquest canvi.

### **Avaluació de l’activitat investigadora:**

-Proporcionar informació i formació a tots els comitès avaluadors (d’acreditacions, trams, etc.) sobre l’evidència científica de biaixos de gènere en l’avaluació i selecció

---

<sup>11</sup> Moltes dones, en planificar la maternitat, abandonen la carrera acadèmica perquè “anticipen discriminació i manca de suport” (Ahmad, 2016; “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020).

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

de persones (Libro Blanco 2010, 85). La Llei 14/2011, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació estableix que els processos “de selecció i avaluació del personal investigador de les universitats públiques inclouran mecanismes per eliminar els biaixos de gènere” (Informe Xarxa Vives 2019).

-Habilitar uns sistemes d'avaluació de la investigació que no tinguin en compte els mèrits en termes absoluts, sinó en termes relatius<sup>13</sup> (relatius al temps que la persona ha pogut dedicar a la investigació, que s'ha pogut veure afectat per la malaltia, la cura de menors, de persones vulnerables, o per embarassos amb malestar). Un sistema que ho tingui en compte evita el fenomen d'*opting out*: la decisió d'abandonar la carrera acadèmica per por de no poder competir amb PDI que no ha passat per permisos vinculats a la maternitat i la paternitat.

### **Selecció de personal:**

-Proporcionar informació i formació a tots els comitès avaluadors sobre l'evidència científica de biaixos de gènere en l'avaluació i selecció de persones (Libro Blanco 2010, 85).

-Procurar dotar de continuïtat i estabilitat les places de PDI. Això és crucial per evitar l'esmentada precarietat, que dificulta encara més la compaginació de la carrera acadèmica amb la cura de persones de menors i d'altres persones dependents. De fet, una de les maneres que garantir que el fet que una dona estigui embarassada no la penalitzarà en un procés de selecció és que la plaça no sigui només per a pocs mesos.

-Garantir que una candidatura en un procés de selecció no sigui penalitzada arran de ser transexual o transgènere.

### **Estades de recerca i assistència a congressos:**

-Promoure estades d'investigació semipresencials i, quan el PDI tingui a càrrec menors o persones vulnerables, facilitar-li els recursos necessaris per realitzar l'estada presencial.

---

<sup>13</sup> Recollit a “Family Leaves for Researchers at LERU universities”, League of European Research Universities, 2020.

### **Alumnat de doctorat:**

-A l'alumnat de doctorat que, arran de l'embaràs, la maternitat, la paternitat, la malaltia, la cura de menors o la cura de persones vulnerables no puguin complir amb els terminis establerts, proporcionar-los un ajornament.

- A l'alumnat de doctorat que, arran de l'embaràs, la maternitat, la paternitat, la malaltia, la cura de menors o la cura de persones vulnerables hagin d'allargar els anys dedicat a la tesi doctoral, eximir-lo del pagament de les matrícules a partir del quart any.

-Afavorir la direcció de tesis doctorals per part de dones i persones trans del PDI, així com la participació de dones i persones trans PDI als tribunals de tesi.

### **Finançament de la recerca:**

-Convé que les convocatòries de recerca disposin de fonts per garantir els costos extres dels permisos i excedències per cura de menors i de persones dependents que el PDI beneficiari de les convocatòries pugui sol·licitar i que la Seguretat Social nacional no assumeixi.<sup>14</sup> És preocupant que ni el programa Horizon 2020 ho cobreixi.

-Convé que les convocatòries que financen projectes de recerca no emprin els mateixos barems per avaluar les candidatures de persones que es dediquen exclusivament a la recerca i les de persones que també fan docència, ja que difícilment una persona que fa moltes hores de docència pot competir, en una convocatòria d'aquesta naturalesa, amb persones que fan exclusivament recerca. Si ambdues candidatures s'avaluen amb els mateixos barems, es perpetua una situació que acaba exclouent de la recerca una bona part del PDI, que sovint és el que té posicions més inestables o precàries.

---

<sup>14</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).

**Càrrega de gestió:**

-Convé evitar sobrecarregar el PDI amb tasques de gestió. Sempre que les pugui fer Personal d'Administració i Serveis, convé que sigui el PAS qui se'n faci càrrec.

## FONTS

### **Informes** (ordenats per data):

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

-Informe de la Comissió 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 i Anna Pérez-Quintana. 2019.

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

-“Mujeres y ciencia. Informe mujeres investigadoras”. CSIC, Comissió assessora de presidència. 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) i 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”, activitat finançada amb càrrec als crèdits rebuts del 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.

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

#### **Articles i llibres:**

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

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