



## UNIVERSIDAD

### Propuesta de medidas para no abandonar la carrera académica tras la maternidad en las universidades

El abandono de la carrera académica universitaria tras la maternidad es una realidad que muchas mujeres enfrentan en toda España. A menudo, esta decisión se toma debido a la necesidad de equilibrar las responsabilidades de cuidado de los menores con las demandas académicas y las limitaciones de tiempo y recursos. Aunque cada situación es única, existen algunos factores comunes que influyen.

La maternidad conlleva una serie de responsabilidades que requieren tiempo, energía y atención constante, lo que, sin una adecuada corresponsabilidad, así como la falta de apoyo institucional y políticas adecuadas en muchas universidades dificultan a las madres la permanencia en su carrera académica docente e investigadora tal y como se pone de manifiesto en el estudio: “Ten simple rules for a mom-friendly Academia” liderado por personal de la Universidad de Alicante y que cuenta con la participación de la Universidad Miguel Hernández, la Universidad de Santiago de Compostela, el Instituto Mediterráneo de Estudios Avanzados (Imedeia) – centro mixto entre el CSIC, la Universitat de les Illes Balears, el Instituto Agroalimentario de Aragón y el Centro de Investigación Ecológica y Aplicaciones Forestales. El trabajo ha sido liderado por la investigadora Esther Sebastián-González y cuenta con la participación de Eva Graciá, Alejandra Morán-Ordóñez, Irene Pérez-Ibarra, Ana Sanz-Aguilar y Mar Sobral.

La escasez o falta de guarderías en el campus, la falta de flexibilidad en los horarios y la escasez de oportunidades de financiación, entre otras, son obstáculos significativos con los que se encuentran las mujeres después de la maternidad para continuar con su carrera académica.

Debemos tener en cuenta también, por ejemplo, especialmente en el campo de las ciencias experimentales, que el trabajo puede implicar el uso de productos químicos, radiación o contacto con agentes patógenos cuya manipulación es incompatible con el embarazo por lo que la mujer ve frenado el avance de su investigación por no poder continuar con ello.

El abandono de la carrera académica universitaria tras la maternidad no solo afecta a las mujeres en lo que respecta al desarrollo académico y profesional, sino que también tiene implicaciones sociales y económicas más amplias. La sociedad en su conjunto debe esforzarse por abordar estos desafíos y crear entornos más inclusivos y equitativos que



permitan a las madres seguir persiguiendo sus objetivos educativos y profesionales, si así lo desean.

Por ello, desde CSIF realizamos estas propuestas que ayudarían a evitar el abandono de la carrera académica tras la maternidad a muchas mujeres:

- Crear y difundir la figura de técnico/a de apoyo que de soporte en el trabajo experimental o de campo en los periodos en los que para la mujer embarazada sea un riesgo. De este modo no se paralizaría la investigación.
- Flexibilidad horaria; tanto en la parte de investigación como en tutorías, por ejemplo. En la parte de docencia, se deberían implementar en todas las universidades programas de flexibilidad horaria que permitan compaginar las necesidades en el periodo de embarazo y crianza, así como durante los tratamientos de fertilidad.
- Implementar el teletrabajo y/o trabajo en remoto cuando pueda llevarse a cabo desde otra ubicación. Esta medida ayuda significativamente eliminando riesgos en los desplazamientos en los periodos de embarazo y permitiendo la conciliación tras la maternidad.
- Realización de campañas específicas sobre la importancia de la corresponsabilidad. Es fundamental que hombres y mujeres se impliquen en las tareas de cuidado y por lo tanto, la formación y sensibilización en este ámbito es imprescindible.
- Habilitar salas de lactancia, así como guarderías en los centros de trabajo. Las salas de lactancia brindan a las madres un espacio adecuado y seguro para amamantar o extraer leche materna, facilitando su reincorporación al trabajo y reduciendo la necesidad de excedencias o reducciones de jornada solicitadas para no interrumpir de forma temprana la lactancia. Las guarderías en los centros de trabajo desempeñan un papel fundamental en la promoción de la conciliación entre la vida laboral y familiar, gracias a ellas se aprovecha al máximo la jornada laboral y reduce el absentismo por lo que aumenta la productividad y satisfacción laboral.
- Programar las reuniones y otras actividades comunes como seminarios, consejos de departamento... coincidiendo con los horarios escolares (cuando en el equipo haya personas con menores a su cargo); esta medida es beneficiosa para la conciliación y promueve la participación de todos los miembros en actividades

conjuntas del equipo lo que enriquece la diversidad de contribuciones y permite la participación plena en la vida académica de las personas con menores a su cargo.

- Reducir el horario lectivo a quienes tengan a su cargo menores de 3 años. Las altas cargas docentes reducen los resultados de investigación (que son los más valorados a la hora de promover una carrera científica) y requieren de muchas horas de trabajo que restan tiempo a las investigaciones que son las que finalmente se acaban frenando o paralizando. Implementar una reducción de horario lectivo en estos casos (asegurando que no haya penalización en los procesos de acreditación o en la obtención de quinquenios) ayudará a que el trabajo de investigación no se frene.
- Implementar medidas que despenalicen los periodos de inactividad laboral por gestación o cuidados (periodo postparto) a la hora de acceder a programas de financiación competitivos públicos (subvenciones, becas, contratos de investigación) o puestos laborales. Algunas de las medidas existentes incluyen prolongar los plazos de elegibilidad del candidato (ejem., 1 año por hijo o ausencia por cuidados justificada). Sin embargo, estos plazos se prorrogan de igual forma a padres y madres, pero son las madres las que gestan y amamantan a sus hijos, con lo que el impacto de la maternidad en el desarrollo profesionales mayor para éstas. Estas prórrogas deberían también ser extensibles a situaciones de maternidad “invisibles” como bajas prolongadas por periodos en la gestación, abortos, o muerte fetal y duelos.
- Eliminar el requisito de movilidad geográfica para solicitar becas o subvenciones en el caso de tener menores de 6 años a su cargo.
- Crear contratos específicos o convocatorias de proyectos específicas para quienes hayan tenido una interrupción larga en su carrera tras el nacimiento de un hijo/a. De esta manera fomentaremos su reincorporación al sistema académico.
- Cuidar de la salud mental, por ejemplo, proporcionando cursos formativos o creando un servicio de asesoramiento en salud mental gratuito en los centros de trabajo.
- Negociación, implementación y auditoría de Planes de Igualdad y protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo en todas las universidades. Los planes



de igualdad son la herramienta fundamental para analizar el estado de la igualdad en cada una de las universidades y nos permitirá poner en marcha acciones para revertirlas.

- No sobrecargar a las mujeres con el trabajo administrativo. En muchas ocasiones se adoptan medidas para aumentar la representación de las mujeres en todos los ámbitos, sin embargo, algunas de ellas las están penalizando; por ejemplo, se componen comités de contratación, tribunales de trabajos académicos y tesis doctorales, entre otros, al 50% mujeres y hombres (lo que a priori puede ser una medida positiva) pero al estar las mujeres subrepresentadas en los departamentos se las adjudica mucho más trabajo administrativo que a los hombres. Es importante la paridad, pero teniendo en cuenta que la distribución del trabajo administrativo sea equitativa entre hombres y mujeres.

**Para CSIF** resulta imprescindible que se tomen medidas para evitar la penalización de las mujeres en su carrera docente e investigadora universitaria por la maternidad. Promover la igualdad de género en el ámbito académico y asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de éxito que los hombres debería ser un pilar fundamental del ámbito Universitario en España.

Noviembre 2023