

# COVID-19, GÈNERE I ACADÈMIA. UN ESTAT DE LA QÜESTIÓ SOBRE ELS EFECTES DE LA PANDÈMIA EN EL TREBALL DE LES DONES ACADÈMIQUES I CIENTÍFIQUES

Inma Pastor Gosalbez

Universitat Rovira i Virgili

Clàudia Cardona López

Universitat of Barcelona

Macarena Trujillo Cristofanini

Playa Ancha University

## **REFLEXIONS: COVID-19, DONES, GÈNERE I ACADÈMIA**

Més d'un any i mig després de l'inici de la pandèmia generada per la COVID-19 es constata que aquesta ha impactat de diferents formes i amb diferent intensitat tant en l'organització socioeconòmica mundial com en la vida quotidiana d'homes i dones. L'evolució de la pandèmia ha evidenciat les desigualtats estructurals preexistents i les mancances polítiques i governamentals a l'hora d'afrontar-les, si bé l'heterogeneïtat entre països continua sent la norma. En aquest sentit, les asimetries de gènere han estat summament visibles i s'han manifestat de manera preocupant. El treball reproductiu i de cures, realitzat majoritàriament per dones, ha estat una pedra angular pel sosteniment de la vida i la superació de la pandèmia tot i la seva invisibilitat normativitzada, produint un seguit d'efectes particulars sobre la situació de les dones que ha tingut i tindrà conseqüències les quals, sovint, poden posar en joc la seva salut i condicions de vida. En aquesta comunicació es presenta una revisió bibliogràfica de

les evidències de l'impacte de la COVID-19 en el treball de les dones acadèmiques i científiques.

El treball científic i d'investigació no s'ha escapat d'aquesta realitat. El Coronavirus ha penetrat de manera global dins l'acadèmia i ha exposat un seguit de desigualtats, històrica i fermament sostingudes i reproduïdes per la pròpia institució (Fulweiler et al, 2021:1), entre les quals s'ha fet palesa la desigualtat per motius de gènere. De fet, és important subratllar i partir d'aquesta base: la de la COVID-19 com a factor «evidenciador» i no només com a «causa/generador» de desigualtats que -pel que fa a l'àmbit acadèmic- ja estaven sent estudiades i denunciades des de molt abans de la pandèmia<sup>334</sup>.

En el cas de les universitats i institucions de recerca, el Coronavirus ha exacerbat, reproduït i, en tot cas, potenciat determinats problemes degut als antecedents d'organització de la institució acadèmica i ha manifestat d'una manera molt més discernible un sistema que no ha estat ni creat *per* dones ni plantejat *per a* dones (Fulweiler et al, 2021:2). L'acadèmia, en paraules dels investigadors Marwa Shalaby, Nermin Allam i Gail Buttorff és una «Gendered Institution» (Shalaby, Allam i Buttorff, 2021:662): una institució amb dinàmiques de funcionament i normes que han estat i són rígida i normativament masculines (Shalaby, Allam i Buttorff, 2021:662). A més, com afirma la investigació realitzada pel *Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España* (2020):

«Entre muchas instituciones de ciencia y parte de la comunidad científica ha habido una tradicional resistencia a asumir la existencia de factores sociales y culturales que sesgan la objetividad del proceder científico y de las carreras en ciencia. Tampoco tienden a mirar estas instituciones a cómo influye lo que ocurre en el ámbito privado o familiar de su personal en su rendimiento laboral o su producción científica» (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3).

Tanmateix, i dit això, l'estudi dels efectes particulars que la COVID-19 -i ara, el context post pandèmia- estan generant sobre la situació de les dones científiques resulta primordial per a la detecció, prevenció i actuació del seu impacte a curt i a llarg termini sobre les dones. Fins ara, han estat múltiples les investigacions que han mostrat

---

<sup>334</sup> Veure Pastor Gosálbez *et al* (2010) i Pujol Estragués i Ortiz Guitart (2009)

l'empitjorament de les condicions de vida de les dones investigadores durant la pandèmia, principalment durant el confinament.

L'etapa del confinament, dins el context de la pandèmia per Coronavirus, va evidenciar de manera més clara la situació de desigualtat entre homes i dones ja que, durant un període de quatre mesos, el teletreball juntament amb el tancament de centres educatius i la no possibilitat de recórrer als mecanismes habituals de suport familiar han obligat a conciliar les responsabilitats laborals i familiars en un mateix entorn, que és la llar (Fàbregues, 2020). En la nostra anàlisi partim de la base que en los hogares donde se hace ciencia y se innova, no siempre hay un reparto igualitario del trabajo doméstico y de cuidados (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3). El tancament domiciliari ha fet més evidents aspectes sobre la desigualtat de gènere que ja s'havien estudiat des de feia dècades: les diferències entre homes i dones pel que fa als usos del temps, les cures i el treball domèstic. Aquestes diferències de càrrega total de treball<sup>335</sup> han posat en evidència i han col·lisionat amb el caràcter masculinitzat i competitiu de l'acadèmia.

Algunes de les investigacions realitzades estan d'acord amb el fet que és probable que un dels aspectes més visibles d'influència sobre el treball científic de les dones és la maternitat, de fet, alguns estudis afirmen que l'impacte de la COVID-19 sobre mares acadèmiques és desproporcionadament major (Fulweiler et al, 2021:2, Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:664). El confinament, tancament d'escoles i proveïment de cures per als infants ha estat una de les mesures més greus i, com afirmen Shalaby, Allam i Buttorf (2021), per molt que el teletreball ha permès passar més temps amb els fills i filles, en la mesura que les dones realitzen gran part de les tasques de cura, l'equilibri entre la demanda acadèmica i la demanda familiar és un repte per als intents i tímids avenços en la conciliació entre el treball i la vida (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:663,664). D'aquesta manera, les dones acadèmiques, en paraules dels autors, solen tenir un «doble torn» per a poder mantenir les responsabilitats de la llar, fet que resulta en un doble efecte negatiu en la seva productivitat i oportunitats de promoció (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:662). Shalaby et al (2021) han mostrat que, per molt que els compromisos no acadèmics s'hagin

---

<sup>335</sup> S'entén per càrrega total de treball la suma del treball remunerat més el treball no remunerat.

incrementat tant per a homes com per a dones, són les dones, en un nombre notablement superior als homes, les que estan experimentant un augment en les tasques domèstiques i de responsabilitats familiars en comparació amb ells (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:662). Cal recordar que, així com es van restringir els serveis de cura pels infants i persones dependents durant el confinament, també ho van fer altres tipus de serveis essencials i no essencials, dificultant encara més les responsabilitats domèstiques relacionades amb la llar per les dones.

Paral·lelament, les conseqüències d'aquesta doble jornada laboral per les científiques es poden observar amb facilitat des d'una perspectiva d'usos del temps. La investigació realitzada pel *Ministerio de Ciencia e Innovación* (2020), observa diferències de gènere importants en el nombre d'articles rebuts durant el confinament i afirma que ells han tingut més temps per a publicar:

«En un modelo de carrera competitiva donde el número de publicaciones es uno de los mayores activos, el confinamiento ha permitido acumular puntos en la carrera por la productividad a quien no tiene que conciliar, a quien ha tenido tiempo disponible y de calidad para escribir, lo cual supone un agravio comparativo evidente y una forma de discriminación indirecta hacia las científicas». (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3)

Es a dir que la desigual conciliació durant el confinament s'ha traduït en més dificultats per a les dones a l'hora de desenvolupar la seva activitat investigadora i en una lleugera menor producció científica<sup>336 337</sup>, la qual cosa pot incidir negativament en la seva carrera professional i suposa un pas enrere en la lluita per la igualtat de gènere i la paritat entre homes i dones al món laboral.

A més, no només trobem que les dones han reportat menys hores dedicades a la recerca (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3, Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:662, Fàbregues, 2020), sinó que sobretot són elles les que han reconegut utilitzar les hores de treball remunerat per a proveir la cura dels fills i/o sol·licitar permisos laborals, pagats o no pagats, per a fer-se càrrec del treball de reproducció (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:663). Per tant, si l'encavalcament d'ambdós -treball remunerat i no

---

<sup>336</sup> Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y. et al. (2020)

<sup>337</sup> Pandemic hit academic mothers hard, data show. Katie Langin. Science 12 Feb 2021: Vol. 371, Issue 6530, pp. 660. DOI: 10.1126/science.371.6530.660

remunerat- per a les dones ja era un problema abans de la pandèmia, trobem que durant el confinament el desdibuixament entre ambdues formes de treball s'ha exacerbat, eliminant l'espai de repòs, la fi de la jornada laboral i la desconnexió, augmentant precipitadament els riscos i síndromes psicosocials sobre les dones associats a aquesta realitat (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3).

Així, la penalització de la maternitat i la feminització del treball no remunerat, sumats a la incertesa del futur al voltant de la pandèmia i la competitivitat com a dinàmica per a desenvolupar amb èxit la carrera investigadora, evidencien un sistema universitari [però també econòmic i polític] que prioritza la producció i fa créixer, per si mateix, la bretxa de gènere (Gómez y Vázquez, 2021:87). De fet, dins la investigació de Shalaby et al, algunes de les dones entrevistades van descriure «the continued prevalence of a chilly climate in their department, in that they felt that they could not be as candid or direct about how their professional and personal lives intersect. It is seen as oversharing, one interviewee explained, which leads to an attitude in academia, which is unreal, that I can do it all. No biggie. That's not true, but we're just not allowed to say that<sup>338</sup>.» (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:664). En definitiva, si el fet de *fer ciència* ja venia marcat, històricament, per una càrrega creixent de gestió i una alta competitivitat amb pocs llocs de treball, on el context privat i personal no hi tenia cabuda, amb el confinament la preexistent bretxa de gènere en la producció científica s'ha aguditzat i no només ha tingut conseqüències directes, sinó que es preveu que les repercussions siguin a llarg termini (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3, Gómez y Vázquez, 2021:80).

Amb tot plegat i recollint el que s'ha dit, els efectes de la crisi de la COVID-19 sobre les dones científiques no només han generat i generaran impactes de salut molt importants, sinó que la seva projecció professional s'ha vist extremadament repercutida: «No caso das mulleres que son nais, unha de cada tres está pensando

---

<sup>338</sup> La prevalença continuada d'un clima fred" al seu departament, ja que sentien que no podien ser tan sinceres ni directes sobre com es creuen les seves vides professionals i personals. "Es veu com una *sobreexplicació* d'informació personal", va explicar una entrevistada, "que condueix a una actitud acadèmica irreal que interpreta que jo puc fer-ho tot". Sense grans problemes. Això no és cert, però simplement no se'ns permet dir-ho.

cambiar de carrera ou abandonala a causa do coronavirus<sup>339</sup>». (Gómez y Vázquez, 2021:81).

Tanmateix i abans de donar pas a les conclusions, hi ha dues situacions que també s'han donat obligatòriament durant la COVID-19 i que han presentat possibles oportunitats de cara al treball acadèmic present i futur: una és la restricció de la mobilitat i l'altra el treball en equip. Com bé afirma l'informe de la Unidad de Mujeres y Ciencia (2020), la incondicional mobilitat nacional i internacional constant, característica de la carrera investigadora, ha desaparegut durant la pandèmia. Aquesta és una exigència que es torna especialment imperativa especialment durant l'etapa postdoctoral, etapa on moltes persones creen projectes de família, fet que té un impacte de gènere molt negatiu perquè sovint posa frens sobretot a les carreres de les dones. Seguint a les autores i autors de la investigació, el fet que, sense mobilitat, els projectes d'investigació internacional s'hagin pogut executar igualment i que moltes activitats presencials hagin pogut ser en xarxa -amb més o menys dificultat- (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:4) ens obre les portes a imaginar les nostres investigacions com a projectes híbrids, en línia i presencials, adaptables a les necessitats i circumstàncies particulars del personal implicat -entre les quals existrien les cures i les necessitats familiars de cadascú-.

Finalment, el treball en equip ha facilitat a les dones realitzar enviaments de projectes, publicacions i articles múltiples de manera estable durant la pandèmia (Gómez y Vázquez, 2021:78). De fet són elles, segons les dades de Gómez y Vázquez (2021), les que més recorren a aquest estil de contacte, el qual permet sostenir amb més facilitats les infinites càrregues que genera la pràctica científica. En aquest sentit, potenciar les col·laboracions en grups d'investigació seria útil tant de cara a la producció de coneixements com a la facilitació d'organització i temps de vida personal per part de cada PDI.




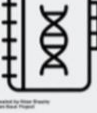

A tall de conclusió, la bibliografia utilitzada per realitzar aquesta comunicació presentava algunes propostes que cal explorar i posar en pràctica de cara a la desandrocentrització de l'acadèmia i les produccions científiques. En aquest punt, és interessant mencionar el treball de Fulweiler et al (2021) *Rebuild the Academy*:

---

<sup>339</sup> En el cas de les dones, una de cada tres està pensant canviar de carrera o abandonar-la a causa del Coronavirus.

*Supporting academic mothers during COVID-19 and beyond* on es presenten múltiples propostes que servirien com a guia estratègica per a fer suport a les mares, pares o cuidadores acadèmiques durant la COVID-19 i més endavant:

Figura 1. Recuperada de l'article de Fulweiler et al (2021:3)

Sphere of Influence	Actions
 <p><b>Mentors</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listen*</li> <li>• Flexible timelines*</li> <li>• Ask – don't assume*</li> <li>• Weekly meetings*</li> <li>• Know your Universities' policies*</li> <li>• Advocate for mentees*</li> </ul>
 <p><b>University Administrators</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remove expiration dates on start up funds*</li> <li>• Require "COVID-19 disruption statements" for merit, promotion, and tenure*</li> <li>• Re-examine tenure timelines*</li> <li>• Service relief**</li> <li>• Course releases and/or scheduling flexibility**</li> <li>• Prioritize flexible funding for academic mothers**</li> <li>• Offer safe, affordable campus daycare***</li> </ul>
 <p><b>Scientific Societies</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blend virtual and in-person meetings*</li> <li>• Continue to invest in early and mid-career womxn scientists*</li> <li>• Continue to diversify boards**</li> <li>• Provide daycare and lactation support at meetings**</li> </ul>
 <p><b>Publishers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invite academic mothers to write review articles*</li> <li>• Expedite submissions from womxn*</li> <li>• Extend deadlines for reviews and revisions*</li> <li>• Actively recruit womxn to editorial boards*</li> <li>• Waive open access fees for a proportion of mother-led papers**</li> </ul>
 <p><b>Funding Agencies</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provide multi-year no cost extensions*</li> <li>• Streamline mechanisms for re-scoping/re-budgeting*</li> <li>• Ask for COVID-19 impact statements to clarify how productivity was altered*</li> <li>• Provide supplemental funding to allow for additional salary support***</li> </ul>

Aquesta taula mostra un resum dels consells guia proposats per a múltiples organismes relacionats amb la Universitat i la producció científica, entre els quals es destaca la flexibilitat en totes les esferes de treball, les reunions setmanals i contacte continu, l'ofertament de serveis de cures de dia dins els campus i en les reunions o l'èmfasi en prioritzar/ofertar revisions i feina a dones acadèmiques amb responsabilitats de cura a càrrec seu. En definitiva, les diferents recerques estan d'acord en revisar les dinàmiques laborals que obliden que treballadors i treballadores tenen (en la majoria d'ocasions) al seu càrrec persones que, en algun moment de la vida, necessiten cures i atenció:

Nesta crise, temos o perigo de perder nuns meses todos os avances que fixemos as mulleres décadas atrás. E esta fenda de xénero pódese ampliar indefinidamente se as institucións non asumen a carga de coidados<sup>340</sup> (Gómez i Vázquez, 2021:89).

En aquesta línia, la Unidad de Mujeres y Ciencia (2020) també proposa un seguit de línies d'actuació de cara a la incorporació de la perspectiva de gènere dins l'àmbit científic, entre els quals s'especifica la introducció de continguts de gènere en la formació metodològica del personal predoctoral, l'establiment de mecanismes de seguiment i avaluació de la integració de l'anàlisi de sexe/gènere en totes les fases del procés investigador o l'impuls de transformació de les cultures organitzatives, estructures jeràrquiques i xarxes informals de poder en les àrees de ciència i innovació (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:5-6). Les legislacions i polítiques dins la pròpia estructura i cultura de treball universitària però també pel que fa a l'esfera governamental de l'Estat, segons Gómez i Vázquez, 2021:90), també és imperativa.

També des de la feina feta per la Comissió Dones i Ciències del Consell Interuniversitari de Catalunya es considera que, entre d'altres, es podrien desplegar les actuacions següents:

- La realització d'enquestes sobre conciliació de la vida personal, familiar i laboral en universitats i centres de recerca com a eina de mesura útil per, no només conèixer el clima laboral a las institucions, sinó també com a recurs per al disseny de polítiques d'igualtat adreçades al personal investigador, fonamentalment durant la seva etapa de cura d'infants. En aquesta anàlisi dels efectes del confinament i en l'impuls de mesures es requereix la coordinació de les unitats d'igualtat de les universitats pel seu paper clau en l'abordatge de les desigualtats que es detectin.
- L'impuls d'un grup de treball dins de la Comissió Dones i Ciència per al seguiment de l'impacte de la crisi provocada per la COVID-19 pel que fa referència a l'evolució de la presència de dones investigadores a les convocatòries competitives i no competitives finançades, així com als ajuts

---

<sup>340</sup> En aquesta crisi, tenim el perill de perdre en uns mesos tots els avenços que les dones vam fer dècades enrere. Aquesta bretxa de gènere pot ampliar-se indefinidament si les institucions no assumeixen la càrrega de cures.

rebutos en matèria d'R+D+I. El recull d'aquestes dades desagregades per sexe mostraran el panorama real de l'evolució de la carrera investigadora de las dones i de les possibles mancances pel que fa a les polítiques de recursos humans a les universitats i els centres de recerca.

- Fomentar el treball conjunt entre universitats per a una millor i mes àmplia conscienciació i coresponsabilitat institucional universitària i de la societat en general, respecte a les tasques de cura: infants, persones grans i membres de la família amb discapacitat.
- El disseny de polítiques d'igualtat amb capacitat de transformar la cultura organitzativa dels centres universitaris i de recerca.
- La informació, sensibilització i formació dels equips directius, amb el personal investigador principal i de les persones responsables de les polítiques de recursos humans en els centres d'investigació.
- L'avaluació i el seguiment periòdic d'aquestes mesures a través de les unitats d'igualtat de les universitats i els centres catalans, i l'elaboració d'un informe en el context català que amplii el ja presentat a finals de 2020 per l'Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación amb dades a nivell estatal.

Si bé existeix un gran nombre d'investigacions que han estudiat el treball científic en clau de gènere, és necessari realitzar més recerca sobre el context present: el postpandèmic, el qual ve marcat per una evident crisi econòmica, el manteniment de la incertesa i, en moltes ocasions, el teletreball parcial o complet. A més, com a investigadores la nostra feina és seguir fent èmfasi en els possibles efectes a llarg termini derivats de la present crisi sanitària, per tal d'avançar-nos, proposar i sobretot implantar més mesures específiques que permetin a les dones acadèmiques viure i treballar de manera digna. Aquest és el nostre repte.

## BIBLIOGRAFIA

- COLLINS, C., LANDIVAR, LC., RUPPNER, L. I SCARBOROUGH, WJ. (2020) COVID-19 and the gender gap i work hours. *Gender Work Organ*, 28(S1), pàgs. 101-112.
- FÀBREGUES, S. (2020) Gènere, producció acadèmica i COVID-19 Blog dels estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació [En línia, Consulta Octubre de 2021]. Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Disponible a: <https://epce.blogs.uoc.edu/ca/genere-produccio-academica-covid/>
- FULWEILER, RW, DAVIES SW, BIDDLE JF, BURGIN AJ, COOPERDOCK EHG, HANLEY TC et al. (2021) Rebuild the Academy: Supporting academic mothers during COVID-19 and beyond". *PLoS Biol* 19(3): e3001100. Disponible a: <https://doi.org/10.1372/journal.pbio.3001100>
- GÓMEZ, Á, VÁZQUEZ, I (2021) Violència estructural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da covid-19. Unidade de Igualdade, Universidade de Vigo.
- MYERS, K.R., THAM, W.Y., YIN, Y. et al. *Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists*. *Nat Hum Behav* 4, 880–883 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-y>
- PASTOR GOSÁLBEZ, I., BELZUNEGUI ERASO, Á., MORENO TRIGUERO, B., MAÑAS RODRÍGUEZ, C. (2010) «La igualtat d'oportunitats a la universitat: les percepcions del PDI». *Papers: revista de sociologia*, [en línia] Vol. 95, Núm. 2, p. 457-81. Disponible a: <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/194194> [Consulta: 16-10-2021].
- PUJOL ESTRAGUÉS, H., ORTIZ GUITART, A. (2009) Acadèmia i igualtat de gènere: només un miratge? *Documents i Anàlisis Geogràfics*. 55
- SHALABY, M., ALLAM, N, BUTTORFF, GAIL J. (2021) *Leveling the Field: Gender Inequity in Academia During COVID-19*. Cambridge University Press
- UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2020) *Género y ciencia frente al coronavirus*. Ministerio de Ciencia e Innovación, Gobierno de España.

LANGIN, Katie. (2021) Pandemic hit academic mothers hard, data show. *Science* 12 Feb 2021: Vol. 371, Issue 6530, pp. 660. DOI: 10.1126/science.371.6530.660

WATCHOR, Deirdre i SMITH, Chris. (2020) *The pandemic is making it harder for researchers but women are hit the hardest. 4 findings from 80 countries*. London School of Economics Impact Blog, 2020.