



COVID-19 I PDI: IMPACTES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

CATERINA RIBA
MAR ROSÀS
PILAR GODAYOL
ANNA PAGÈS
ANNA PÉREZ-QUINTANA
CARME SANMARTÍ
FRANCESC TORRALBA
PATRICIA ILLA
BÁRBARA PAGÈS

(Universitat Ramon Llull i
Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya)

184

Rebut: 2021-10-15

Acceptat: 2021-12-01

RESUM: Aquest article presenta un estudi que demostra que els canvis desencadenats per la pandèmia de la COVID-19 han agreujat el biaix de gènere entre el PDI de Catalunya. Trenta-dues entrevistes en profunditat a membres del PDI de Catalunya (la meitat homes i la meitat dones) posen de manifest que 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 el benestar de les investigadores com en la seva productivitat. A diferència de les recercadores, que en la seva totalitat han viscut aquest període (maig del 2020-maig del 2021) pendents de la llar i la família, amb estrès i angoixa, alguns dels homes investigadors entrevistats amb fills i filles menors afirmen que han pogut aprofitar la situació generada per la pandèmia per avançar les seves tasques de recerca.

PARAULES CLAU: COVID-19, estudis de gènere, PDI, confinament

A Gender Perspective on the Impact of COVID-19 on University Researchers

ABSTRACT: This article presents a study that documents how the changes provoked by the COVID-19 pandemic have widened the gender gap among university faculty members in Catalonia. The 32 interviews conducted for the purposes of this study with university professors/researchers in Catalonia (half men and half women) make evident that

the pandemic has brought with it additional demands in terms of domestic work and care for dependents, and that this new burden has been borne disproportionately by women. Women researchers' wellbeing and productivity have both suffered as a result, as during this period (May 2020-May 2021) many of them devoted additional time and concern to their homes and families, and they often experienced stress and anxiety. Meanwhile, some of their male peers, including some of those with small children, reported having been able to take advantage of the conditions of the pandemic to make progress in their research.

KEYWORDS: COVID-19; gender studies; university researchers; lockdown.

COVID-19 i PDI: impactes amb perspectiva de gènere

Crec que les pandèmies ens deixen una marca, ens canvien.

Laura Spinney, autora de *Pale Rider*
(ABC, 30 d'abril de 2020)

Introducció

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 entrat el segle xx. Tanmateix, el canvi ha estat només parcial, tant en el context espanyol –vegeu l'*Informe Mujeres Investigadoras* (Consejo Superior de Investigaciones Científicas [CSIC], 2019)– com europeu –vegeu l'*informe She Figures 2018* (Comissió Europea, 2019). Segons l'*informe El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció de personal en les universitats*, elaborat l'any 2019 per la Xarxa Vives d'Universitats (que reuneix vint-i-dues universitats dels territoris de parla catalana), tot i que el personal docent presenta una situació equilibrada per sexes (el 56 % són homes i el 44 %, dones), es percep una segregació vertical: la majoria de places més prestigioses estan en mans d'homes. Segons l'*informe She Figures* (Comissió Europea, 2019), només el 24 % de les places de catedràtic l'ocupen dones, i en els àmbits CTEM (Ciències, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques), el percentatge encara és més baix. 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 són el 17 %, mentre que els homes en representen el 83 % (Xarxa Vives d'Universitats, 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 mesura que avança la progressió en la carrera acadèmica, i la d'homes va augmentant (Xarxa Vives d'Universitats, 2019; CSIC, 2019). És el fenomen conegut com a “tub que gotreja” (*leaky pipeline*) (Xarxa Vives d'Universitats, 2019; CSIC, 2019).

Aquest biaix de gènere característic de la carrera investigadora constitueix una forma de violència masclista, definida com la “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 (vegeu el *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).

Els estudis¹ que s'han portat a terme 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

¹ Pel que fa al territori espanyol, vegeu l'estudi de Libertad González i Lúdia 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. També disposem de l'estudi sobre les conseqüències de la COVID-19 en l'àmbit laboral i familiar a la Comunitat Valenciana, coordinat per Mercedes Alcañiz, de la Universitat Jaume I, una anàlisi sobre la conciliació durant el confinament, coordinada per Empar Aguado, de la Universitat de València, i també un informe sobre el teletreball i la conciliació a la Universitat Jaume I, coordinat per Mercedes Alcañiz i Eva Cifre. Així mateix, destaquem el projecte *Work-Plan Balance y COVID-19*, de la Facultat d'Economia de la Universitat de València, dirigit per Isabel Pla i Mar Moncho, de la Universitat de València, i la iniciativa del grup Sinte-Lest de la Universitat Rovira i Virgili, liderada per Montserrat Castelló, sobre el posicionament dels investigadors i investigadores espanyols davant la COVID-19. També volem assenyalar el Projecte SUPERA, sobre l'impacte de la crisi sanitària en la investigació, liderat per Mónica Lopes, investigadora del Centre d'Estudis Socials de la Universitat de Coïmbra; Barbara Barbieri, professora de la Universitat de Cagliari, i Maria Bustelo, coordinadora de SUPERA i investigadora de la Universitat Complutense de Madrid.

A escala internacional disposem de l'estudi de Vicent Balanzá Martínez, professor titular de Psiquiatria a la Universitat de València; la professora Raquel de Boni, de la Fundació Oswaldo Cruz (Fiocruz), del Brasil; i el professor Flavio Kapczinski, de la Universitat McMaster del Canadà, sobre els hàbits de la ciutadania durant l'estat d'alarma. I, finalment, destaquem 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.

qual cosa ha repercutit negativament tant en el benestar de les investigadores com en la seva productivitat (mentre que, de mitjana, la producció científica dels homes ha augmentat, especialment durant els períodes de confinament més estricte).

Aquest article presenta els resultats d'un projecte que aprofundeix en aquest fenomen i que porta per títol *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 (Ciències, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques) des de març del 2020 a març del 2021* (GENCOV-PDI), finançat amb els fons del Pacto de Estado contra la Violència de Género 2021. Ha estat codirigit per la Dra. Mar Rosàs Tosas (Universitat Ramon Llull) i la Dra. Caterina Riba (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya).²

Descripció de l'estudi

El projecte es proposa, mitjançant l'anàlisi d'entrevistes en profunditat, determinar el biaix de gènere en l'impacte de la pandèmia de la COVID-19 en el personal docent investigador (PDI) de Catalunya en dos àmbits d'estudi concrets, les Humanitats i CTEM, i proposar estratègies per pal·liar les desigualtats. El que analitzem són els relats de les vivències que ens han proporcionat les persones que s'ha entrevistat.

Aquest projecte aborda l'impacte de la pandèmia d'una manera holística. S'han examinat els aspectes següents:

1. Biaixos previs a la COVID-19
2. Canvis en la gestió del temps i l'espai
3. Vivència i impacte de la pandèmia en la *dimensió privada*
4. Vivència i impacte de la pandèmia en la *dimensió professional*
5. Propostes per millorar la situació del PDI

² Han dut a terme el projecte:

- La Càtedra Ethos i el grup de recerca Pedagogia, Societat i Innovació amb el suport de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (PSITIC) (2017 SGR), de la Universitat Ramon Llull: Dra. Anna Pagès, Dra. Mar Rosàs i Dr. Francesc Torralba.
- El grup de recerca Grup d'Estudis de Gènere: Traducció, Literatura, Història i Comunicació (GETLIHC) (2017 SGR 136), de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya: Dra. Pilar Godayol, Dra. Caterina Riba i Dra. Carme Sanmartí.
- El grup de recerca Societats, Polítiques i Comunitats Inclusives (SoPCI) (2017 SOPCI 0657), de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya: Dra. Anna Pérez-Quintana.
- Han fet les entrevistes les sociòlogues Patricia Illa i Bàrbara Pagès.

La metodologia que hem seguit ha estat la següent: s'han realitzat 32 entrevistes qualitatives semiestructurades, per videoconferència, a una mostra de persones representativa del grup que s'estudia, que ens han permès captar les subtilitats i els matisos de les vivències de cada persona. La mostra reclutada és sociodemogràficament diversa pel que fa a les característiques següents:

- Sexe: 16 homes i 16 dones (8 per àmbit de coneixement).
- Àmbit de coneixement: 16 participants de l'àmbit de les Humanitats i 16 de CTEM.
- Edat: franges 25-39; 40-55; 56 +.
- Estadi de la carrera investigadora: com a mínim, un doctorand/a i un catedràtic/a per gènere i àmbit.
- Persones a càrrec: entre les persones entrevistades, aproximadament el 70 % tenen persones a càrrec (fills/es, persones amb malalties cròniques, amb discapacitat, etc.).

La recerca ha estat de tipus qualitatiu: s'ha basat en la tècnica d'entrevistes en profunditat (EP), que s'han dut a terme entre el 9 de març i el 5 de maig de 2021, seguint l'anomenada *teoria fonamentada* (*grounded theory*) de Glaser i Strauss (1967). Es tracta d'un mètode d'investigació flexible, no lineal i summament iteratiu. La persona investigadora es submergeix en el camp d'estudi i les seves observacions i troballes van emergint des de les dades, amb la finalitat d'enfortir la comprensió del fenomen social investigat.

Partiem de la hipòtesi que el biaix de gènere a l'Acadèmia ja era perceptible abans de la pandèmia i que la nova situació ha agreujat la situació de les dones, especialment de les que tenen més responsabilitats familiars, més precarietat laboral i menys temps i espai per dedicar pròpiament a la recerca.

1. Biaixos previs a la COVID-19

Tot i que les entrevistes se centren en el biaix de gènere de l'impacte de la pandèmia en el PDI, la majoria de les persones entrevistades han expressat de forma explícita que les experiències d'homes i dones de l'Acadèmia ja diferien abans de la crisi de la COVID-19. Aquestes veus expressen que la pandèmia ha accentuat encara més les asimetries i que ha perjudicat especialment les dones. A continuació sintetitzem les tres diferències *prèvies* a la pandèmia que han aparegut més en les entrevistes.

La primera és una disposició menor en les dones al desgast que suposa la competitivitat pròpia de l'entorn acadèmic. Les investigadores estan més disposades a fer renúncies, però no deixen de generar-los malestar. Així ho sent una de les investigadores entrevistades:

Jo començava la meva trajectòria de recerca i docència al mateix moment que començava la meva trajectòria com a mare [...]. Actualment tinc els meus problemes amb les acreditacions no arran de la meva producció, sinó del fet que *jo vaig renunciar, en el seu moment, a marxar fora*. Ja havia decidit que no marxaria i això genera *contradiccions*. Hi ha èpoques que ho tens molt clar i altres que dius: si hagués fet... (EP32 DONA HUMANITATS)

Segons les entrevistes –i tal com s'assenyala ja en la literatura existent–,³ la segona gran diferència entre l'experiència que tenen els homes i les dones de l'Acadèmia té a veure fonamentalment amb com els uns i els altres compaginen la recerca amb la cura de menors i de persones dependents.⁴

Quan aquestes circumstàncies es donen en una situació laboral de precarietat, 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 la carrera acadèmica les dones que els homes, entre altres motius perquè la maternitat requereix una certa estabilitat. Cal tenir

3 En l'entorn català, els homes sol·liciten menys del 15 % de permisos de maternitat o de paternitat, de cura de persones dependents o reduccions de jornada (Xarxa Vives d'Universitats, 2019). La literatura existent insisteix en un tipus de persones dependents en concret: la descendència. Tenir-ne esdevé un obstacle per a la carrera investigadora més gran per a les dones que per als homes.

Un estudi sobre la carrera investigadora de 16.000 acadèmics revela que “alrededor de 2/3 de las mujeres que optaron por carreras académicas de alto nivel nunca tuvieron hijos (Drago et al., 2005). Un 45 % de mujeres que han obtenido un contrato permanente en la academia en EE. UU. no tienen ningún hijo” (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2010).

4 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-ne. Moltes investigadores, conscients que no poden ajornar la decisió 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 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.

en compte que les dones poden ser mares justament en la franja d'edat que és més determinant per consolidar-se com a investigadores, mentre que els homes ho poden deixar per a més endavant.

Bona part de les dones investigadores entrevistades que tenen descendència s'han vist en la tessitura d'haver de trobar un difícil –si no impossible– equilibri entre, d'una banda, un rol tradicional femení 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 que no vagi en detriment de les atribucions tradicionals. Es tracta d'un model que suposa un desgast físic i emocional molt significatiu i intensos sentiments de frustració i de culpabilitat arran de la distància que les dones perceben entre el que realment fan i el que senten que haurien de fer.

Ras i curt, la maternitat aguditza la tensió que pateixen moltes dones entre la lògica del rendiment i la lògica de cures. Així ho expressa una de les investigadores entrevistades:

190

Hi ha un punt d'inflexió que és la maternitat: en aquest punt, ser dona m'afecta i no és el mateix ser mare que pare. Hi ha un tema biològic i un tema cultural. L'embaràs i el primer any de la criatura és de la dona, no hi ha volta de full. A casa ens ho repartim tot com podem, però el fill petit prefereix que el banyi jo i, és clar... [...]. El fet de que jo treballi quan estan ells a casa provoca queixes, però que el meu marit treballi els és igual. (EP28 DONA CTEM)

La dificultat per conciliar i la insatisfacció per no poder estar a l'altura apareixen a les entrevistes de manera recurrent:

Amb la maternitat, la meva dedicació a la recerca ha baixat molt, però no perquè no treballi les hores que treballo, sinó perquè abans treballava moltes més hores de les que posava en el meu contracte. Ara compleixo el meu contracte, però també dedico temps a la criança, la família... [...]. Jo soc molt perfeccionista i em costa molt fer les coses a mitges. Quan tens tantes tasques a fer i tanta feina, has de deixar de fer les coses tan ben fetes i això em costa molt, però això no és de la

pandèmia, és una cosa que quan tens una plaça indefinida has de gestionar la maternitat, la docència, la recerca i la gestió, i que tot funcioni; vas apagant focs tota l'estona. (EP26 DONA CTEM)

En canvi, entre els homes entrevistats no emergeix la frustració per l'exigència de compaginar dos rols difícilment compatibles entre si, tot i que en algunes entrevistes s'albira que això comença a canviar. D'una banda, la majoria d'homes revelen, de manera implícita, que intenten ajustar-se a un rol tradicional basat en el protagonisme de les tasques productives, en les quals senten que han de demostrar autonomia plena, seguretat personal i ambició. D'altra banda, els homes més joves amb descendència insisteixen que també intenten estar a l'altura d'un rol masculí contemporani, encara en procés de construcció i definició, en el qual l'home mostra a l'entorn les seves emocions i assumeix de forma plena la seva responsabilitat en la cura de les persones i de la llar.

Tanmateix, la tensió que manifesten entre un rol i l'altre tendeix a ser molt menor que en el cas de les dones: els homes entrevistats que tenen descendència es poden dedicar a la recerca més que les seves homòlogues femenines, perquè són les seves parelles, les dones, les que s'encarreguen de la major part de tasques vinculades a la criança i la llar. Així s'infereix de les paraules d'un dels investigadors entrevistats: "En les coses de casa, probablement ella fa més que jo, i *quan em renya, em poso les piles*" (EP29 HOME CTEM). També s'entreu en les paraules d'un altre investigador: "Nosaltres tenim un nen petit i, quan plora, normalment vol la mare, i a mi em fa ràbia perquè això genera un desequilibri constant. Encara que hi vagi jo, no és el mateix; *jo puc dedicar més temps a la feina perquè el nen sembla que a mi em necessiti menys*" (EP31 HOME CTEM). I ell mateix afegeix: "Les dones que he conegut que han arribat a un lloc de recerca important han hagut de *renunciar a algunes coses a nivell familiar* (ser mares més tard). Els homes, no" (EP31 HOME CTEM).

En darrer lloc, la tercera diferència fonamental que observem entre gèneres pel que fa a l'experiència entre homes i dones dins l'Acadèmia té a veure amb la responsabilitat de visibilitzar les dones investigadores, i més concretament les dones científiques, ja que es tracta d'un context masculinitzat i se'ls sol·licita un esforç extra per participar en congressos o mitjans de comunicació. Diverses investigadores expressen que, en la mesura que els representa feina afeigida, els resulta una causa de fatiga i tensió que encara tensa més el binomi rol femení tradicional – rol contemporani.

Paradoxalment, insisteixen algunes, és justament en nom de la paritat que cada vegada se'ls demana més d'intervenir en l'esfera pública. En aquests casos, doncs, si bé el fet de ser dona es podria viure com un avantatge, es tendeix a viure-ho com una font d'estrès més. En paraules d'una de les investigadores:

Amb tot el tema de mitjans de comunicació i xerrades i conferències que ens han demanat, em demanen que sigui jo pel fet de ser dona; en el meu grup de recerca són tot homes, menys jo, i un dels meus rols ha estat ser referent de dona científica que surt als mitjans de comunicació, la figura de líder femenina, i és un tema que, tant en els mitjans com a les conferències científiques, hi ha molta consciència al voltant de la representativitat entre homes i dones, i s'intenta promoure. Preferien que fos jo pel fet de ser dona, i si no podia un dia, quin altre podia. I que de cop se'm tingui com a referent de dona científica és una cosa que jo no esperava [...]. El fet de jugar aquest rol, que si no poses aquesta quota femenina perds visibilitat, a mi m'ha penalitzat, perquè m'ha portat molta més feina. (EP28 DONA CTEM)

192

Una altra de les investigadores expressa d'una manera semblant la seva visió de la participació en àgores públiques:

M'he negat a anar a dos congressos perquè sabia que *seria un estrès afegit*. Em deien que volien que hi anés jo perquè era una taula rodona amb quatre ponents i *volien equitat homes-dones*. Doncs mira, doncs serà que no. Els he donat totes les explicacions. Haurem de fer una reflexió tots plegats. (EP27 DONA CTEM)

2. Canvis en la gestió del temps i l'espai

Entre els canvis produïts com a resultat de la pandèmia durant l'any en què se centra l'estudi, destaquen la digitalització accelerada i el teletreball, que han conduït a nous hàbits tant en la gestió del temps com en la de l'espai. La feina ha envaït l'espai privat i s'han habilitat com a despatxos dormitoris i menjadors que no disposen de les condicions òptimes per a l'activitat professional i que sovint queden oberts a la resta de convivents. D'altra banda, amb les teleconferències, els espais íntims i les dinàmiques familiars queden exposats a

persones alienes. Els estudis que s'han consultat⁵ demostren que les dones disposen de menys espai a casa i solen teletreballar en espais comuns, mentre que els homes es reserven els despatxos i els espais més tranquils. Tanmateix, en la mostra de l'estudi que presentem, les declaracions d'homes i dones sobre aquest aspecte són molt semblants.

Totes les persones entrevistades fan referència a la invasió de la privacitat i a la dificultat de separar l'àmbit privat del professional: "Hi ha una part negativa perquè hi ha un sistema que intenta xuclar, *es trenca l'espai personal i l'espai de casa*" (EP13 HOME HUMANITATS). Amb les noves necessitats, els usos dels espais de la llar es reorganitzen: "*L'estudi que tinc és la meva habitació i depèn de com poso l'ordinador, es veu el llit i no volia, i per això ho feia des del menjador, però has de canviar l'organització de la casa*" (EP19 DONA CTEM). Els investigadors i investigadores amb menors a càrrec seu també esmenten els esforços per compatibilitzar la cura dels fills i filles i la docència en línia:

Jo havia de fer les classes. Per sort no en tenia gaires: tenia tres hores de classe a la setmana. *Si enganxava que l'Arnau dormia, bé, però si no, apareixien per allà al mig, cridaven, saltaven i feien ganyotes*. Jo els hi deia als estudiants: passarà això, quan apareguin, no els feu cas. Els estudiants es van portar molt bé en aquest sentit, però hi havia dies caòtics. (EP14 HOME CTEM)

193

El PDI entrevistat també lamenta la pèrdua d'espais de trobada i d'intercanvi amb col·legues i alumnat que ha comportat el teletreball: "*Em sento molt aïllada i no m'agrada, soc molt sociable i el contacte amb la gent a la feina m'agrada*" (EP26 DONA CTEM). En aquest aspecte, el teletreball ha tingut un impacte negatiu, no només des del punt de vista psicosocial (manca dels beneficis emocionals derivats de la relació amb els altres), sinó també en la pèrdua de l'aprenentatge i l'enriquiment de la pròpia feina que acostuma a proporcionar la interacció. D'altra banda, les comunicacions són menys espontànies i les persones que participen en activitats en línia mostren menys compromís i una capacitat per mantenir l'atenció molt més baixa.

⁵ Segons les conclusions preliminars d'un estudi en curs liderat per Aliya Hamid Rao, sociòloga de la London School of Economics, en les cases de parelles heterosexuales s'atorga prioritat a l'home a l'hora de repartir els espais per teletreballar.

Un dels temes recurrents és la imposició de la disponibilitat permanent i l'exigència d'immediatesa en la resposta. Les noves tecnologies agilitzen les comunicacions, però això també es tradueix en una tirania, en l'obligatorietat de respondre immediatament qualsevol demanda o consulta, ja sigui de col·legues o de l'alumnat:

Rebem trucades a les onze de la nit, whatsapps a les onze de la nit, hi ha una *invasió de whatsapp* [...]. L'angoixa d'anar a dormir amb whatsapps, perquè com que és molt ràpid i arriba molt ràpid a la persona, entenc que per a urgències és molt útil, però hi ha consultes que no cal... Envia'm millor un mail, que és la nostra manera de treballar. (EP25 DONA HUMANITATS)

Adaptar-se a la virtualitat abruptament i sense cap planificació ha provocat aclaparament, estrès tecnològic per la manca de domini de les eines virtuals i fatiga digital derivada de la comunicació en línia, però també ha tingut efectes percebuts com a positius, com la racionalització de temps de reunions: "He descobert que no calen tantes reunions, i *les reunions han sigut més operatives*, sobretot les que eren exclusivament de feina. Hem anat al gra, reunions de dues hores duraven mitja hora" (EP14 HOME CTEM). Altres aspectes valorats positivament són la reducció de temps i diners invertits en desplaçaments per qüestions de feina, l'estalvi en dietes, la facilitat per participar o assistir a congressos, o el fet que afavoreixi l'accés i la participació en projectes de recerca d'àmbit territorial més ampli.

194

3. Vivència i impacte de la pandèmia en la dimensió privada

En la percepció i la vivència de la malaltia destaquen dues fases, que corresponen al confinament més estricte de la primavera del 2020, i a la normalització de la situació des del mes de setembre fins al març del 2021. Durant els primers mesos, en estat de xoc, el PDI entrevistat expressa que tenia una por abstracta i generalitzada i una obsessió per la neteja: "Quan portàvem la compra, rentàvem tots els recipients, la compra la deixàvem en un lloc aïllat; si arribaven paquets, deixàvem 2 dies en quarantena les caixes" (EP14 HOME CTEM). L'única sensació de protecció es trobava en el si de la bombolla de la pròpia llar i, quan en sortien, especialment les dones, es sentien desprotegides.

Durant el tancament inicial, les persones entrevistades van viure la malaltia amb una certa distància i poca sensació de vulnerabilitat del propi cos, atès que, majoritàriament, no eren un grup de risc: “No ens hem sentit especialment vulnerables potser perquè no hem tingut ningú a la família; sí que hem tingut amics que han tingut la covid, però en cap cas ha sigut greu” (EP32 DONA HUMANITATS). La preocupació se centrava en les persones de l’entorn, especialment les més vulnerables, tal com explica aquest investigador: “Tenía a mis padres en Valencia y me generaba impotencia el distanciamiento porque mi padre es de riesgo” (EP18 HOME HUMANITATS). O aquest altre: “La familia de la meva parella no l’hem vist en sis mesos, no ha sigut fàcil. Hem patit molt el risc, sobretot per la gent gran” (EP31 HOME CTEM). Tanmateix, les dones manifestaven una angoixa més gran per la fragilitat dels fills i les filles menors i la necessitat de cures: “Sentia cada dia que ens havíem de protegir jo i els meus fills” (EP6 DONA HUMANITATS). L’ansietat més gran de les dones és una percepció compartida pels investigadors entrevistats: “La meva por és relativa, és més la meva dona” (EP17 HOME CTEM).

En aquesta primera fase, la disponibilitat d’un espai exterior (una terrassa, un jardí...) o el fet de poder canviar d’escenari van condicionar en gran manera la tensió emocional, especialment quan hi havia menors: “Tenim sort de tenir un jardí i un hort. Jo he viscut molts anys a Barcelona i et puc dir que gràcies a això ha sigut suportable” (EP5 HOME HUMANITATS).

L’inici del curs escolar el setembre del 2020 va coincidir amb el relaxament dels hàbits d’aïllament i amb un cansament que feia abaixar la guàrdia. En alguns casos, la sortida de “l’entorn segur” per anar a treballar o a les escoles i l’augment de la mobilitat va generar una sensació de desprotecció.

Tanmateix, malgrat tots els inconvenients, la reclusió ha permès la redescoberta dels membres del nucli familiar, especialment en el cas de les persones que passaven més temps fora de casa i que dedicaven més temps a la feina, que solien ser els homes:

La pandèmia ha fet que dinéssim junts o sopéssim junts diàriament. Això ha tingut un efecte molt positiu, que és descobrir qui viu a casa. És molt important. I descobrir com són, descobrir què tens, què esperen, ha permès trencar molts tòpics, desfer moltes màscares, entendre’ns millor i tenir molta més conversa i, per tant, molta més cohesió intrafamiliar. (EP1 HOME HUMANITATS)

I també ha afavorit la retrobada amb si mateix: “He après a gestionar la soledat i a valorar el que tinc” (EP7 DONA CTEM). Al mateix temps, s’ha dut a terme un treball d’introspecció i de reflexió sobre les prioritats vitals: “M’ha permès reflexionar molt sobre mi mateixa, he trobat qualitats com la capacitat de ser forta, d’expressar emocions, he trobat algunes facetes meves que no tenia tan actives” (EP24 DONA HUMANITATS). A més, les persones entrevistades afirmen que s’han tornat més selectives en les amistats i les activitats que hi fan:

Hem après a valorar més coses com el benestar personal, la salut, el poder trobar-te amb els altres i gaudir de bons moments junts, i això fa que fugis més de persones o situacions que et produeixen més mal rotllo [...]. Alguns lligams s’han enfortit i altres s’han diluït. (EP2 HOME HUMANITATS)

Quant a les tasques domèstiques i de cura, el teletreball, la flexibilització dels horaris i els canvis en les dinàmiques de convivència cal dir que la pandèmia ha repercutit en el seu repartiment, especialment durant el confinament estricte. Les càrregues domèstiques impliquen no solament l’execució, sinó també, i molt especialment, la càrrega mental que implica la seva planificació. En general, l’organització familiar va anar a càrrec de les dones, que ja eren les que s’ocupaven majoritàriament de la cura dels fills i les filles i de la neteja:

Vaig dir: això va per llarg, organitzem-nos, és l’única solució. I el que vam fer és crear unes plantilles que penjàvem setmanalment a la cuina, en les quals distribuïem franges horàries de 2,5 hores, que és el que aguantàvem estar amb el Lluc (fill petit), perquè l’altre pogués estar treballant. (EP4 DONA CTEM)

Els homes s’han encarregat en bona part de les tasques de fora de la llar: anar a comprar, portar aliments a familiars vulnerables, malgrat que en algun cas han assumit la cura de les criatures i les tasques de la cuina. “Anava a comprar jo. Bàsicament fem telecompra, però alguna qüestió com el peix fresc el comprem, i generalment ho fa la meua dona. Però durant el confinament, ella tenia moltes reserves, tenia por de contagiar-se i que l’afectés greument, i aquesta tasca la vaig fer jo” (EP1 HOME CTEM).

D’altra banda, cal destacar l’exigència emocional i organitzativa que ha suposat la presència dels fills i filles a casa durant el confina-

ment. Ha exigit organització i una estructuració del temps per atendre els menors. En els casos en què l'home no s'hi implicava, ha estat necessari fer "xarxa de dones": "He tingut un àngel i ella diu que jo he sigut el seu [...]. Ens hem ajudat mútuament. Per a mi ha sigut la meua salvació" (EP27 DONA CTEM). Tot plegat, en molts casos ha generat una sensació de no tenir temps per a una mateixa i un sentiment de frustració i de culpa per no aconseguir totes aquestes tasques: "Amb els nens a casa tot és supercomplicat... La culpabilitat que tens una nena de 8 anys a qui no li toca estar a casa sola tres hores, i a la tarda una altra vegada" (EP26 DONA CTEM).

És important assenyalar que hi havia algun pare que ja compartia la cura de la descendència abans de la pandèmia, i que hi ha hagut un augment en l'atenció dels fills i les filles per part d'alguns homes que els ha permès descobrir el rol de "pare cuidador":

El que a mi em va tocar va ser passar a casa tot el dia amb els nens [...]. Jo estava amb els nens fins que la meua dona arribava a les 6 de la tarda... La meua prioritat era que els meus fills estiguessin ben atesos, ells estaven feliços. (EP14 HOME CTEM)

Pel que fa a la cura dels pares i les mares (portar-los menjar, donar-los suport en qüestions tecnològiques, acompanyar-los a les visites mèdiques o fer-los telefonades per evitar l'aïllament i vetllar pel seu estat anímic), cadascú ha assumit la cura i atenció dels propis pares i mares, sense diferències per sexes: "El meu marit era qui anava a comprar, li portava el menjar, trucava cada dia a la seva mare" (EP32 DONA HUMANITATS).

L'aïllament i l'aturada generalitzada de la pandèmia de la COVID-19 va limitar les activitats d'oci i les relacions socials presencials, i especialment les dones van experimentar més problemes anímics com ansietat, estrès, insomni, falta de concentració o pèrdua de paciència amb els convivents. Alhora, aquest sacseig ajuda a revisar, qüestionar i redefinir el valor de les coses i les relacions, tant en la vida personal com a la feina, així com a incentivar noves maneres d'acarar el present i el futur (voluntat de no fer plans de futur, de viure el present, de gaudir de l'oci, d'estar en contacte amb la natura, de socialitzar-se, etc.).

4. Vivència i impacte de la pandèmia en la dimensió professional

La situació provocada per la COVID-19 ha col·locat les persones del PDI en la tessitura de replantejar-se no només la vida privada i fa-

miliar, sinó també la vida professional: el lloc que ocupa en la seva pròpia escala de prioritats vitals, les dinàmiques que la travessen, els seus hàbits i metodologies de treball, els esforços que s'hi inverteixen i la qualitat dels resultats que se n'obtenen. Ara bé, el marge de maniobra per forçar canvis en la vivència de la professió és molt diferent en funció del nivell d'estabilitat laboral. El professorat amb contractes parcials, temporals i amb sous baixos es veu obligat a bregar, en primer lloc, amb la precarietat laboral.

Pel que fa a la docència, la pandèmia ha precipitat una reformulació de la manera d'ensenyar, i ha generat una percepció de pèrdua de qualitat i d'eficàcia en la comunicació amb l'alumnat, malgrat que es requereix un esforç extra per part del professorat. La digitalització de la docència s'ha viscut com una pèrdua que ha dificultat l'acompanyament i el seguiment de prop de l'alumnat. L'augment del volum de feina ha generat estrès i ansietat, derivats de la reformulació de la tasca docent i l'exigència immediata de les respostes en els nous contextos tecnològics. La variable generacional ha influït en el nivell de coneixement de les TIC i en els hàbits de treballar en un entorn virtual. La nova situació ha estat més complexa per als majors de 45-50 anys, que han necessitat ajuda per adaptar-s'hi, però ha afectat de la mateixa manera els investigadors i les investigadores.

Aquesta revolució digital forçada, sense tenir temps per a l'adaptació, ha presentat molts reptes personals i professionals, per als quals, de vegades, el PDI no se sentia preparat: "Mentre hem tingut aquest trasbals de la COVID-19, hem passat tots a la digitalització de tot tipus d'activitat, i això sí que ho he viscut malament, sobretot pel que fa a la docència" (EP1 HOME HUMANITATS). Tanmateix, alguns dels canvis que ha forçat la digitalització es consideren una oportunitat per revisar certs aspectes. En les entrevistes es destaquen noves possibilitats que es poden aplicar a la docència: "*He descobert noves metodologies docents*" (EP14 HOME CTEM), o bé "*Ha suposat una oportunitat per pensar de fer les coses diferents*, he guanyat més mirades sobre la meua feina, sobre la part de docència, sobretot" (EP15 DONA CTEM).

En l'àmbit de la recerca, sí que hem identificat diferències rellevants entre els investigadors i les investigadores. Per a alguns dels homes entrevistats amb fills o filles petits, el fet de treballar des de casa els ha representat una ocasió per dedicar-se més intensament a la recerca, tal com veiem en aquesta afirmació: "Fa un any que no agafem un avió o un tren; per tant, tot això ha incrementat el temps de recerca, d'estudi i d'escriptura" (EP1 HOME HUMANITATS). També ho veiem

en aquesta altra afirmació: “Al estar confinat, *el temps s’aprofita millor*, perquè als despatxos de la universitat, i al ser gat vell, sempre hi ha gent que sap on trobar-te i et pregunta coses i es perd molt de temps” (EP21 HOME CTEM).

En canvi, la visió del confinament i el teletreball com a esperó de la recerca no l’hem trobat en cap de les investigadores, que, en la seva totalitat, presenten la situació provocada per la pandèmia com un moment d’estrès i de molta feina, però de poca producció quant a la recerca:

Els primers mesos vam parar completament la recerca; fins a mitjan juliol no vaig fer res. La vaig parar jo perquè no podia fer res, només podia dedicar-me a les classes, preparar tot el material extra, gravar els vídeos, atendre la Clara [la filla], que estava a casa, i la recerca va quedar aparcada” (EP26 DONA CTEM)

En el cas de dones amb criatures petites, moltes han optat per renunciar a algunes responsabilitats professionals preveient que no podrien assumir-ne el nivell d’implicació ni invertir-hi el temps requerit:

199

On he hagut de renunciar més ha sigut en l’àmbit de la recerca: no he pogut treballar beques, no he pogut amb un Horizon 2020, en què hauria pogut participar, i al final vaig baixar del carro [...]. Tinc la sensació, aquest any, que estic perdent el tren; les beques que he demanat no me les han donat, doncs que estic perdent el temps. (EP27 DONA CTEM)

La sobrecàrrega de feina provocada per la pandèmia apareix insistentment en les investigadores entrevistades: “A mi, tota aquesta situació que ens ha anat passant m’ha fet sentir-me com si fos a la roda d’un hàmbster” (EP15 DONA CTEM). O en aquesta altra entrevista, podem llegir: “Sento que *he treballat molt més perquè he estat tancada*, segur que hi ha alguna cosa positiva, però ara no la veig” (EP9 DONA HUMANITATS).

Una de les investigadores anticipa que el període analitzat aguditzarà les diferències en termes de productivitat entre homes i dones, i proposa que es revisin els criteris d’avaluació:

Jo crec que hi haurà una bretxa en les dones que tenim nens que encara necessiten la nostra atenció, i la veurem d’aquí a

un temps. Jo demanaria, també, una flexibilitat en els criteris d'avaluació que posa l'AQU [Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya] per valorar la teva trajectòria acadèmica i de recerca, perquè està clar que, encara que diem que hi ha una conciliació familiar, que el pes està repartit, això és mentida i el que ha pogut fer-ho, com tu dius, és el que ha tingut una dona al costat que s'ha fet càrrec dels fills i aquest home ha pogut avançar. Si no és així, has hagut de parar. (EP27 DONA CTEM)

Altres accions suggerides pel PDI entrevistat per tal de millorar l'activitat de recerca són propiciar una descàrrega de les tasques de gestió i proporcionar més suport econòmic a la recerca amb programes adequats a les diferents casuístiques.

5. Propostes per a la millora de la situació del PDI

En acabar l'estudi, hem elaborat un document que detalla un seguit de mesures per tal de pal·liar les diferents formes de discriminació de gènere a la carrera acadèmica derivades de la pandèmia. Les propostes van adreçades tant a homes com a dones; algunes tenen un caire conjuntural (estretament vinculades al període de pandèmia) i d'altres, estructural (de caire permanent fins que la desigualtat de gènere en la carrera acadèmica hagi desaparegut). L'objectiu d'aquesta secció és resumir la llista d'estratègies de l'esmentat document.⁶

Dins del primer bloc de mesures proposades per als mesos de la pandèmia i el període posterior s'aborden qüestions que afecten, per començar, la càrrega laboral. En aquest sentit, és prioritari avaluar críticament la necessitat de la celebració de les diverses reunions característiques del món de l'Acadèmia, tant pel que fa al nombre com a la durada, així com facilitar la participació en línia al professorat que està tenint cura de persones dependents que hagin contret la COVID-19 o bé estiguin en confinament preventiu. Altres propostes consisteixen a evitar l'encàrrec al PDI de tasques extraordinàries

⁶ El document complet és accessible en català i en castellà a:

- Càtedra Ethos-URL (*Què oferim? > Projectes > PDI i COVID-19: Impactes amb perspectiva de gènere*): <https://www.url.edu/sites/default/files/content/file/2021/11/29/36/ethosurl-mesures-pal.liar-discriminacio-genere-derivada-pandemia-en-pdi-catalunya.pdf>.
- Unitat d'Igualtat d'Uvic-UCC (*Enllaços d'interès > Mesures per pal·liar la discriminació de gènere derivada de la pandèmia en el PDI de Catalunya*): https://www.uvic.cat/sites/default/files/estrategies_cat_definitiu.pdf

amb caràcter urgent, o bé a facilitar-los les reduccions de jornada o les excedències.

Es considera fonamental, així mateix, informar i donar assessorament de manera òptima de les regulacions contractuals que afecten la maternitat, la paternitat i la cura de persones dependents, i també formar el personal directiu i d'administració i serveis per tal que conegui les polítiques de gènere aprovades per la institució. Es proposa, també, la flexibilització de manera genèrica en el compliment dels terminis vinculats a la recerca, així com una avaluació dels resultats en termes relatius i no absoluts, és a dir, tenint en compte les circumstàncies personals i el nombre de mesos o anys que la persona s'ha pogut dedicar a la investigació tenint en compte permisos, baixes i excedències.

D'altra banda, el segon bloc de mesures, més de caire estructural, aborda diverses temàtiques. Per començar, es defensa l'augment del professorat permanent, és a dir, la reducció de la precarització en l'Acadèmia, la qual cosa consisteix a evitar la parcialitat i la temporalitat en els contractes. En el cas d'un contracte inevitablement temporal que hagi coincidit amb una baixa per maternitat, paternitat o cura d'un familiar dependent, es proposa l'allargament del període de contractació en la mateixa proporció que la durada de la baixa. A més, es recomana que en les convocatòries de places hi hagi una adequació correcta entre la definició d'aquestes i les tasques i els mèrits que caldrà executar.

Quant als permisos de maternitat, paternitat o excedències per cura de persones dependents, es proposen diverses accions. D'una banda, es recomanen reunions abans i després del permís amb la direcció del departament i una persona de la unitat d'igualtat per tal de planificar els termes de la reincorporació (grau de responsabilitat que cal assumir, càrrega laboral, etc.). De l'altra, és perceptiu que tant durant els permisos, les excedències o les baixes com durant l'embaràs de les PDI, es garanteixi que la feina quedi coberta per alguna altra persona que faci la substitució, i que en la reincorporació no hi haurà hagut canvis en el contingut de les tasques. Cal, a més a més, que en aquesta reincorporació hi hagi flexibilitat per a les reduccions de jornada, o bé noves excedències, així com mantenir assignacions docents o concentracions de classe en torns o semestres adients. Es suggereix, finalment, una zona recollida per a la lactància i, si és possible, un servei de llar d'infants integrat a la universitat.

Més enllà dels permisos i les excedències, es proposa facilitar el teletreball i l'assistència virtual a reunions, amb l'objectiu d'evitar

desplaçaments. Es defensa el consens amb el PDI pel que fa a la fixació d'horaris de reunions, compactar jornades i evitar el treball a partir de les 17 hores. També es destaca la necessitat d'ajornaments de terminis, formació del personal d'administració i de serveis (PAS) i els càrrecs de direcció de les polítiques de gènere de la institució, i el foment de l'ús del correu electrònic com a mitjà vinculat a la feina en lloc de la missatgeria mòbil, més vinculada a aspectes privats i personals. Es proposa evitar la disponibilitat permanent i les comunicacions fora de l'horari i del calendari laboral o lectiu. Així mateix, es creu important transmetre, mitjançant la imatge corporativa, la idea que es comparteix institucionalment l'objectiu de la conciliació laboral i familiar, i també la de la corresponsabilitat o l'ús del nom sentit.

Un aspecte rellevant és el plec de recomanacions a les agències avaluadores de la qualitat universitària, que han esdevingut autèntics àrbitres del control de les carreres acadèmiques. Les accions que s'hi adrecen passen per garantir que reben la formació i la comunicació dels biaixos de gènere en l'avaluació i la selecció de persones.

Es recomana, finalment, incorporar l'opció de la semipresencialitat per a les estades de recerca i les assistències a congressos (una mesura que també es podria aplicar a l'alumnat de doctorat), que els pressupostos dels projectes de recerca incorporin partides que cobreixin els costos per a la cobertura de les baixes, permisos i excedències, i que es tinguin en compte les càrregues de docència de les persones candidates en les convocatòries que financen projectes de recerca.

7. Conclusions

Tal com s'ha posat en relleu en les entrevistes qualitatives, la crisi sanitària propiciada per la COVID-19 ha agreujat l'escenari de discriminació de gènere en el camp de la recerca. S'ha posat clarament de manifest que la planificació de la logística familiar i l'augment de tasques domèstiques i de cura de persones dependents ha recaigut majoritàriament en les dones, un factor fonamental. Aquest fet ha repercutit negativament tant en el benestar de les investigadores, que expressen estrès i angonya, com en la seva productivitat a causa de les dificultats que comporta fer compatibles l'exigència de la recerca i la pràctica de la cura.

Malgrat la implicació més gran dels homes en la pràctica de la cura i de les tasques domèstiques, i algun cas de pare cuidador, encara som lluny d'una vertadera corresponsabilitat. Subsisteix una dele-

gació tàcita o bé explícita d'aquestes funcions en la dona, que es transmet per inèrcia. El resultat és que alguns investigadors afirmen que, durant la pandèmia, han pogut millorar i ampliar la seva recerca perquè han disposat de més temps, mentre que, de manera unànime, les investigadores entrevistades han manifestat que han disminuït radicalment la seva producció de recerca.

És important no perdre de vista que els participants i les participants sabien que les entrevistes formaven part d'un projecte entorn dels biaixos de gènere a l'Acadèmia (se'ls havia fet arribar un full informatiu per garantir-ne el consentiment informat). Podem suposar, doncs, que la voluntat de participar-hi ja implica un cert compromís amb la igualtat d'oportunitats per part de les persones entrevistades i que el biaix identificat s'incrementaria entre el PDI en general.

L'accelerat procés de digitalització que ha tingut lloc durant la pandèmia també invita a una reflexió final. Cal ponderar atentament els pros i els contres d'aquest procés i observar les conseqüències laborals, socials, econòmiques i culturals que comporta. En les entrevistes s'esmenten tant els efectes positius (menys desplaçaments, eficiència en les reunions, etc.) com els negatius (aïllament, aclaparament digital, etc.). També se'n desprèn que les persones de més de 45 anys han tingut més dificultats per adaptar-se als canvis tecnològics.

La pandèmia ha posat en evidència la importància de la flexibilitat i de la capacitat d'adaptació a les noves circumstàncies: dues qüestions que el PDI ha hagut d'afrontar, però que, des de la percepció majoritària, la Universitat com a institució no ha sabut assumir. És imprescindible, doncs, vetllar perquè aquest procés de digitalització, inevitable, es vagi fent de manera racional i equitativa, que no colonitzi la vida privada i que respecti el descans la i la desconnexió de la vida laboral necessaris.

A més, la digitalització creixent, si és invasiva, encara pot agreujar més la discriminació de gènere, ja que la planificació i l'organització que les dones duen a terme a la llar també es trasllada a la feina. Les dones solen ocupar-se de la gestió quotidiana dels problemes del dia a dia, una feina invisible, però que comporta també una càrrega.

D'altra banda, les condicions laborals precàries d'un percentatge important del professorat (a Catalunya, prop del 40 %) han generat inquietud i malestar entre les persones amb contractes parcials i temporals durant la pandèmia. El professorat precari ha viscut els mateixos inconvenients que la resta, però, a més, ha vist perillar la seva situació a la universitat. La seva continuïtat i els seus projectes de recerca s'han vist amenaçats, fet que els ha causat un trasbals

important. La gestió de la maternitat (o els projectes de maternitat) s'ha dificultat especialment en el cas d'investigadores amb contractes precaris.

No hem trobat cap diferència significativa entre les vivències dels investigadors i investigadores dels dos àmbits de coneixements analitzats (Humanitats i CTEM), amb l'excepció de la responsabilitat afegida que tenen les investigadores CTEM per visibilitzar les dones investigadores. Se'ls demana la seva presència en mitjans de comunicació i en congressos per tal que representin possibles models femenins per seguir, però les investigadores viuen aquesta pressió com a feina i estrès afegits.

La llista de mesures i estratègies que proposem en aquest article pretén racionalitzar, flexibilitzar i facilitar aspectes relacionats amb la conciliació. Moltes de les propostes es podrien aplicar de manera immediata i moltes no requereixen pressupost: millorarien la situació del PDI en general i pal·liarien el biaix de gènere. En aquest projecte, tanmateix, apostem per un canvi de model, per repensar la docència, la gestió i la recerca de manera que no comportin les renúncies que impliquen actualment.

204

La cultura del rendiment ens pot abocar fatalment a un model de persona unidimensional, bolcada exclusivament en l'activitat laboral, i, en general, les dones es mostren menys disposades a les renúncies en l'àmbit personal que la competitivitat requereix i valoren menys les compensacions que comporta el "triomf" en l'Acadèmia. Aquest és el principal motiu pel qual el percentatge de dones en càrrecs de gestió i direcció rellevants és baix. Però, per aconseguir una situació més igualitària, caldria que l'Acadèmia fes valer la cultura de les cures i la integrés a la universitat. Es tractaria de fer una intervenció capil·lar que canviés el sistema i el marc mental, i que demana la complicitat de molts agents: el compromís de les institucions educatives, de les organitzacions empresarials, de la universitat i dels mitjans de comunicació.

Les entrevistes posen de manifest que la pandèmia ha portat a qüestionar certes dinàmiques relatives a l'entorn laboral, a prioritzar-ne d'altres i, en molts casos, a redefinir la carrera professional i el nivell d'autoexigència. Aquest seria un bon moment per desconstruir col·lectivament la recerca hipertrofiada del rendiment i proposar noves maneres de relacionar-nos amb el coneixement.

Declaració de les autores i l'autor de l'article: no hi ha conflicte d'interessos.

Referències

- AGUADO, E., AGUADO, A., BENLLOCH, C. (2020). *Análisis sociológico desde la perspectiva de género de los efectos de la pandemia sobre la (re) conciliación durante el tiempo de confinamiento*. Informe de Investigación, UV.
- ALCAÑIZ, M. (coord.) (2021). *Consecuencias de la COVID-19 en el ámbito laboral y familiar en la Comunidad Valenciana*. Una conciliación precaria. Informe de Investigación, UJI.
- BUSTELO, M., De DIOS, P., PAJARES, L. (2021). *Desigualdades al descubrirto en la universidad por la crisis de la COVID19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM*.
- Proyecto SUPERA, UCM. https://www.ucm.es/supera/file/%20desigualdades-al-descubierto_covid_ucm
- COMISSIÓ EUROPEA (2019). *She Figures 2018*. Direcció General de Recerca i Innovació. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (2019). *Informe Mujeres Investigadoras*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Comisión de Mujeres y Ciencia.
- DRAGO, R., COLBECK, C., STAUFFER, K. D., PIRRETTI, A., BURKUM, K., FAZIOLI, J., LAZARRO, G. i HABASEVICH, T. (2005). Bias against Caregiving. *Academe*, 91(5), 22-25.
- GLASER, B. G. i STRAUSS, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Aldine.
- LANGIN, K. (2021). Pandemic hit academic mothers hard, data show. *Science*, 371(6530), 660. DOI: 10.1126/science.371.6530.660
- LÓPEZ SÁNCHEZ, G. i Spinney, L. (30 abril 2020): La pandemia es una advertencia sobre los peligros reales que afronta la humanidad. ABC. https://www.abc.es/ciencia/abci-laura-spinney-pandemia-advertencia-sobre-peligros-reales-afronta-humanidad-202004300111_noticia.html
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (2010). *Libro Blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española*. I. Sánchez de Madariaga, S. de la Rica Goiricelaya i J. J. Dolado Lobregad (coord.). Ministerio de Ciencia e Innovación. Unidad de Mujeres y Ciencia.
- MYERS, K. R., THAM, W. Y., YIN, Y., COHODES, N., THURSBY, J. G., THURSBY, M. C. i WANG, D. (2020). Unequal effects of the COVID19 pandemic on scientists. *Nature human behaviour*, 4(9), 880-883.
- SMITH, C. i WATCHORN, D. (2020). The pandemic is making it harder for researchers but women are hit the hardest. 4 findings from 80

countries. *Impact of social sciences blog*. London School of Economics.

UNIVERSITAT RAMON LLULL (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*. Universitat Ramon Llull.

XARXA VIVES D'UNIVERSITATS (2019). *El biaix de gènere en el reclutament, la retenció i la promoció del personal a les universitats*. Grup de treball de la Igualtat de Gènere. I. Pastor i A. Pérez Quintana (coord.). Col·lecció "Política universitària", núm. 5.

Correspondencia

Caterina Riba

<https://orcid.org/0000-0001-9099-3648>

Universitat de Vic

caterina.riba@uvic.cat

Mar Rosàs

<https://orcid.org/0000-0001-7946-0306>

Universitat Ramon Llull

Pilar Godayol

<https://orcid.org/0000-0003-2513-5334>

Universitat de Vic

Anna Pagès

<https://orcid.org/0000-0001-6033-0333>

Universitat Ramon Llull

Anna Pérez-Quintana

<https://orcid.org/0000-0001-8393-9387>

Universitat de Vic

Carme Sanmartí

<https://orcid.org/0000-0003-4354-0157>

Universitat de Vic

Francesc Torralba

<https://orcid.org/0000-0002-0372-6865>

Universitat Ramon Llull

Patricia Illa

<https://orcid.org/0000-0002-3644-7272>

Bárbara Pagès

<https://orcid.org/0000-0002-5666-2789>