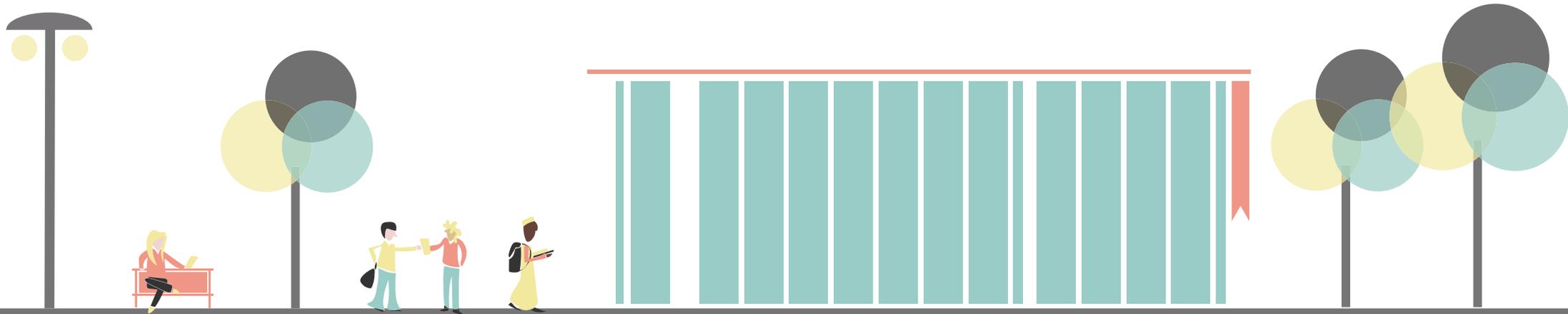


Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19

Impacto de género en las condiciones de trabajo,
uso del tiempo y desempeño académico en la UCM



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Coordinación SUPERA

María Bustelo Ruesta

Autoras

María Bustelo Ruesta

Paula de Dios Ruiz

Lorena Pajares Sánchez

Asesoras

Marta Aparicio

Maribel Blázquez

M^a José Díaz Santiago

Red de Nodos de Igualdad de Género

Explotación de datos

Means Evaluación

Marina Onetti

Alma Porta Lledó

Diseño y Maquetación

Irene Lizundia Benedicto

Ilustraciones

Giorgia Cadeddu

Marzo 2021

Cómo citar este informe: Bustelo, María; de Dios, Paula; Pajares, Lorena (2021). Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. 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



Este proyecto ha recibido fondos del programa Europeo de Investigación e Innovación Horizonte 2020 bajo el acuerdo de financiación N° 787829.



Este informe está bajo una licencia Creative Commons
Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)



Índice

Introducción.....	5
Proyecto SUPERA.....	5
Presentación del estudio.....	6
Metodología.....	8
Estructura del cuestionario.....	8
Resultados.....	9
Capítulo 1. Variables académicas y sociodemográficas.....	9
Capítulo 2. Condiciones de trabajo.....	9
Capítulo 3. Producción académica.....	16
Capítulo 4. Usos del tiempo y percepción de eficacia.....	22
Capítulo 5. Apoyo institucional.....	30
Conclusiones.....	32
Recomendaciones.....	39

Listado de gráficos y tablas

Gráfico 1. Durante el confinamiento y desescalada, acceso a un buen equipamiento informático.....	10
Gráfico 2. Durante el confinamiento y desescalada, acceso a una habitación propia en la que trabajar	10
Gráfico 3. Durante el confinamiento y desescalada, con quién convive	11
Gráfico 4. Metros cuadrados de la vivienda donde ha estado durante el confinamiento y desescalada.....	12
Gráfico 5. Durante el confinamiento, intensidad de sensaciones (tristeza, preocupación, nerviosismo, desbordamiento, pérdida de control).....	13
Gráfico 6. Durante el confinamiento y la desescalada, horas a la semana dedicadas a trabajos reproductivos y tiempo propio.....	15
Gráfico 7. Número de créditos impartidos durante el confinamiento.....	16
Gráfico 8. Antes del confinamiento, número de productos enviados a publicar / publicados	17
Gráfico 9. Durante el confinamiento u desescalada, número de productos en los que ha estado trabajando / enviados a publicar	18
Gráfico 10. Nivel de satisfacción con el trabajo académico durante el confinamiento.....	21
Gráfico 11. Número de horas media a la semana dedicadas al trabajo académico	22
Gráfico 12. Dedicación semanal en horas a actividades académicas antes del confinamiento.....	24
Gráfico 13. Dedicación semanal en horas a actividades académicas después del confinamiento	25
Gráfico 14. Impacto de la atención a la familia en el desempeño académico.....	26
Gráfico 15. Impacto de las horas dedicadas al trabajo doméstico en el desempeño académico.....	26
Gráfico 16. Impacto del estado emocional en el desempeño académico.....	27
Gráfico 17. Impacto de la necesidad de ponerte al día con herramientas online en el desempeño académico.....	27
Gráfico 18. Impacto de la acumulación de tareas y la dificultad para atenderlas en el desempeño académico	27
Gráfico 19. Nivel de acuerdo con afirmaciones sobre: trabajo a horas inusuales, trabajar sin interrupciones y trabajar para distraerse de la situación.....	29
Gráfico 20. Sentimiento de apoyo para la realización del trabajo académico por parte de personas cercanas durante la crisis sanitaria y la situación derivada de confinamiento y desescalada	30
Gráfico 21. Sentimiento de apoyo para la realización del trabajo académico por parte de colegas durante la crisis sanitaria y la situación derivada de confinamiento y desescalada.....	30
Tabla 1. Antes del confinamiento y durante el confinamiento y desescalada: cuidado de hijos/as menores y deporte y ejercicio.....	14
Tabla 2. Número de créditos durante el semestre enero-Junio 2020	16
Tabla 3. Número de proyectos de innovación educativa en los que se ha participado, durante 2019 y 2020.....	20

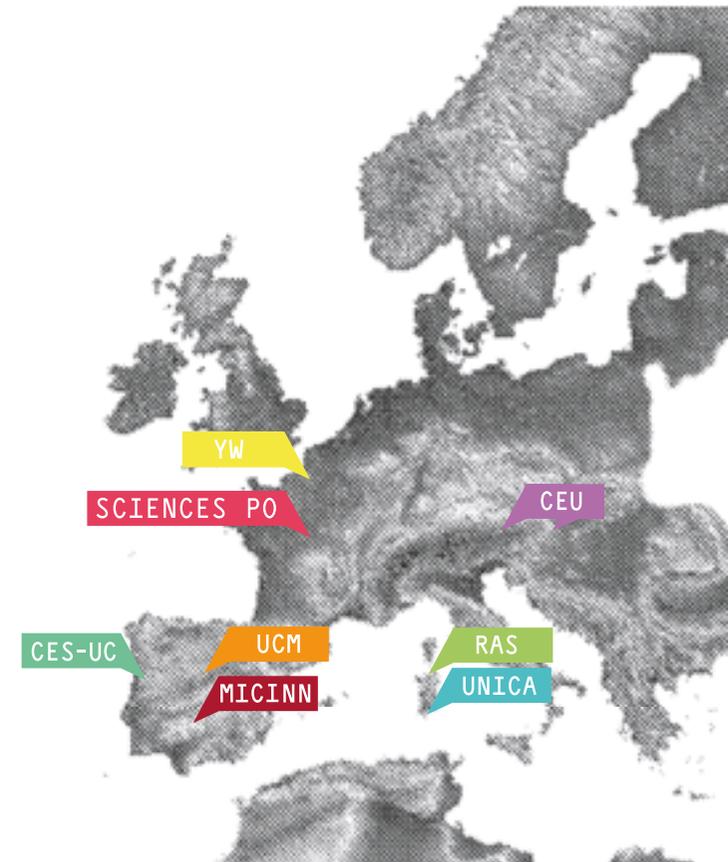
Introducción

Proyecto SUPERA

El proyecto Europeo Horizonte 2020 **SUPERA, Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia**, (junio 2018-mayo 2022), tiene como objetivo la realización de Planes de Igualdad que promuevan un verdadero cambio estructural. El consorcio del Proyecto SUPERA, liderado por la Universidad Complutense de Madrid (UCM), cuenta con los siguientes socios: la Universidad de Cagliari, la Universidad de Coimbra y la Central European University, además del Ministerio de Ciencia e Innovación y la Agencia Estatal de Investigación y el Gobierno Autónomo de Cerdeña. Completan el Consorcio dos socios de apoyo, la consultora Yellow Window para formación y asistencia técnica y Sciences PO como socio evaluador.

Este estudio se ha realizado en el marco de las actividades del proyecto SUPERA en la UCM, en coordinación con los estudios desarrollados en las universidades socias del consorcio (Universidad de Coimbra y Universidad de Cagliari), con el objetivo de realizar un análisis de género de la crisis de la COVID y su impacto en el ámbito de la investigación y la academia.

El proyecto SUPERA se basa en una metodología participativa, fomentando la recogida de información y la elaboración de propuestas de acción para la promoción de la igualdad en toda la comunidad universitaria para que puedan incluirse, tanto en el plan de igualdad de la UCM como en los planes o medidas que se establecen a nivel de las facultades. En el marco del proyecto SUPERA se comienza a organizar en 2018 la **Red de Nodos de Igualdad de Género** de la UCM, con representación en las 26 facultades de la UCM, cuyo objetivo es acercar los contenidos y actividades del proyecto y por tanto promover la igualdad de género en la institución. Tras tres años de trayectoria, la red se ha fortalecido y formado en el enfoque de género de cambio estructural y por tanto se convierte en una estructura fundamental para recoger información, ideas y dinamizar discusiones conducentes a la elaboración de un diagnóstico continuo del estado de la igualdad de género en la UCM.



Presentación del estudio

La pandemia generada por la Covid-19, junto con los periodos sucesivos de confinamiento y semi-confinamiento, nos ha demostrado nuestra vulnerabilidad, la urgente necesidad de cuidado de las personas de nuestro entorno y de cuidado mutuo, y la importancia del sostenimiento de la vida más allá de la producción. También ha dejado entrever de una manera cruda y evidente desigualdades de todo tipo, entre ellas las de género, que no eran tan visibles o aparentes antes de la pandemia. De hecho, ha resultado claro que **la crisis provocada por la Covid-19 tiene un impacto de género sustantivo** que se refleja en muchos aspectos de la vida. Asimismo, nos ha enseñado, de forma mucho más evidente que antes, la necesidad de una vida sostenible que también debe ser tenida en cuenta -incluso de manera central- en cualquier actividad productiva, y la crisis de cuidados sobre la que las feministas venimos reclamando atención desde hace unas décadas. Se ha demostrado que existen unos trabajos esenciales de cuidados -masivamente realizados por parte de las mujeres- que son extremadamente importantes y necesarios, aunque también mayoritariamente incompatibles **con una organización y unas normas laborales** que podríamos tildar de ciegas al género. Todo esto ha generado un impacto diferencial para las mujeres, las cuales han empleado, durante el confinamiento, más tiempo y energía que los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, en la ayuda a la escuela desde casa, así como en la gestión del impacto emocional y en la salud mental, tal y como han demostrado sistemáticamente varios estudios e informes (Instituto de la Mujer, 2020; Ausín et al, 2020; Jacques-Avinõ et al., 2020)¹. El mundo académico, incluidas las universidades, no son una excepción, y de hecho, ha empezado a haber evidencias de que, durante el confinamiento que se dio con la primera ola de la pandemia, el envío de artículos a revistas académicas descendió para las mujeres mientras aumentó para los hombres².

¹ Instituto de la Mujer (2020) Informe: [La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19](#)

Ausín, B., González-Sanguino, C., Castellanos, M. Á., & Muñoz, M. (2020). Gender-related differences in the psychological impact of confinement as a consequence of COVID-19 in Spain. *Journal of Gender Studies*, 00(00), 1–10.

Jacques-Avinõ, C., López-Jiménez, T., Medina-Perucha, L., De Bont, J., Gonçalves, A. Q., Duarte-Salles, T., & Berenguera, A. (2020). Gender-based approach on the social impact and mental health in Spain during COVID-19 lockdown: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 10(11), 1–10.

² [Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say](#) by Giuliana Viglione

Por lo tanto, **el análisis de los efectos de la pandemia desde una perspectiva de género nos ayuda a ver y entender la naturaleza sistémica y estructural de las desigualdades de género.** Esto precisamente es lo que hemos querido hacer con este estudio desde el proyecto SUPERA a través de una encuesta sobre cuáles han sido las condiciones de trabajo, los usos del tiempo y el desempeño académico del personal docente e investigador (PDI) de las universidades que componen el Consorcio, entre las que se encuentra la Universidad Complutense de Madrid (UCM).

Con esta encuesta se han estudiado aspectos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, el impacto psicológico de la pandemia, los usos del tiempo doméstico y de cuidados, así como del tiempo de trabajo (usos del tiempo académico), además del desempeño y la producción académica durante los tiempos de confinamiento, en el Personal Docente e Investigador (PDI) de la UCM. Como se ve más adelante de forma detallada a lo largo de este informe, los resultados de la encuesta son contundentes respecto al hecho de que **las mujeres PDI, por lo general, lo han pasado significativamente peor durante el confinamiento que sus colegas hombres.** Este mayor malestar incluye un mayor impacto psicológico negativo, la realización de un mayor esfuerzo y la presencia de más dificultades para la combinación del trabajo académico con el de cuidados y sostenimiento de la vida en confinamiento, por lo que se puede concluir que a ellas les ha afectado más severamente la crisis de la Covid-19. Así, ellas han contado con peores condiciones de trabajo, han dedicado más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado, y aumentado también significativamente las horas semanales dedicadas al trabajo académico, dedicándole más tiempo a la docencia y la atención a estudiantes y menos a la investigación, escritura y publicación de sus trabajos, en comparación con sus compañeros hombres; algo que nos indica que existe también una división sexual del trabajo en el mundo académico, que acaba teniendo como consecuencia efectos igualmente diferenciados en la producción académica.

Metodología

Para la realización de este estudio se ha llevado a cabo una **encuesta dirigida a todo el Personal Docente e Investigador (PDI)** de la UCM. La encuesta fue diseñada durante los meses de abril y mayo de 2020 y puesta en común con la Red de Nodos de Igualdad de Género para su revisión y mejora a finales del mes de mayo. La encuesta se realizó a través de un cuestionario *online*, difundido por correo electrónico el 18 de junio y estuvo abierto hasta el 8 de julio de 2020. Se distribuyó a través de la **Red de Nodos de Igualdad**, promovido por la coordinadora del Nodo de Igualdad de cada facultad y enviado por cada **Decanato** a todo el PDI de su facultad (26 Facultades).

Se distribuyó a un total de 6.179 personas, de las cuales 3.222 son hombres (52,14%) y 2.957 mujeres (47,86%) y se obtuvo un total de **1.691 respuestas**, que tras una depuración de la base de datos se quedó en 1.531 respuestas válidas (que supone una **tasa final de respuesta del 24.78%**).

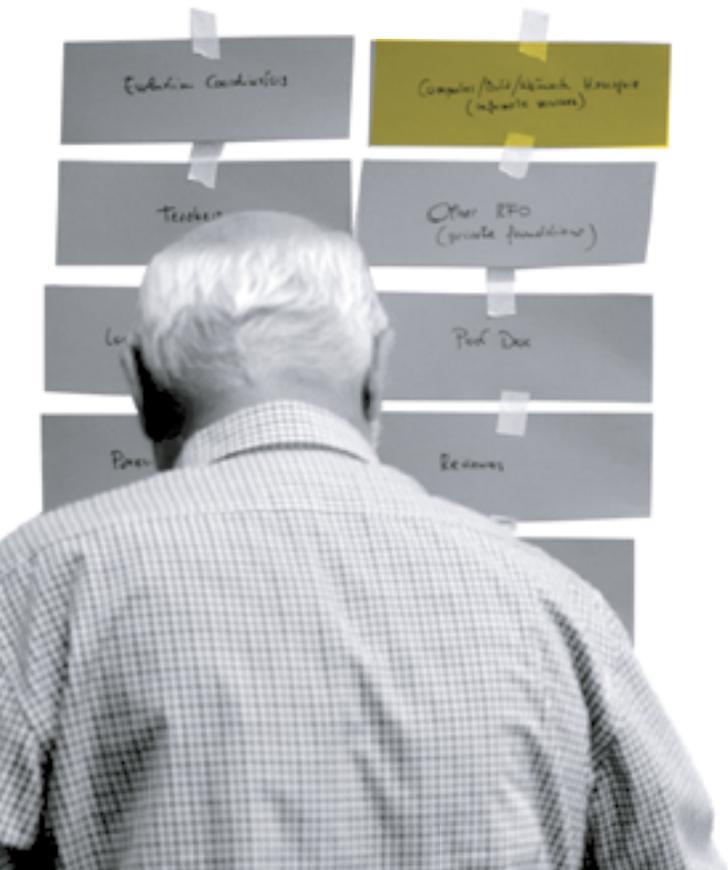
Si tomamos los datos del total de respuestas recibidas por sexo, la participación fue algo menor en los hombres, siendo el 41,5% de respuestas totales, pese a representar el 52% de la población de la UCM. De ellos, estuvieron especialmente infrarrepresentados los catedráticos, contratados doctores y asociados. En las mujeres tuvimos una ligera sobrerrepresentación en las categorías de titulares y ayudantes doctoras. Por ello, se realizó una **ponderación de la base de datos por sexo y por categoría**, para poder dar a la respuesta de cada grupo el peso real que tienen en el censo o población total y asegurar la **validez externa** de los resultados. También se hizo un análisis de significación estadística, de modo que todos los datos que se muestran en este informe responden a respuestas significativas en un nivel de confianza del 95%, indicándose expresamente cuando no es así. También se incluyen datos de aquellas respuestas en las que la relación es estadísticamente significativa pero a un nivel de confianza menor (del 90%), cuando contribuyen a apuntar posibles patrones, dibujar hipótesis o simplemente completar la información de una cuestión concreta.

Estructura del cuestionario

El cuestionario constaba de un total de 37 preguntas, todas ellas tipo multirrespuesta excepto seis que eran preguntas de respuesta abierta, divididas en 5 bloques organizados como sigue:

- Capítulo 1. Variables académicas y sociodemográficas
- Capítulo 2. Condiciones de trabajo
- Capítulo 3. Desempeño y producción académica
- Capítulo 4. Usos del tiempo y percepción de eficacia
- Capítulo 5. Apoyo institucional y posibles soluciones

Sólo dos preguntas (relativas a sexo y categoría) eran de respuesta obligatoria.



Resultados

Capítulo 1. Variables académicas y sociodemográficas

El primer bloque de preguntas estaba destinado a obtener información sobre los **perfiles académicos y sociodemográficos** de las personas que respondieron al cuestionario, con el objetivo de disponer de suficientes variables para permitir análisis agrupados y análisis cruzados de datos. Se preguntaba por cuestiones como puesto académico o si se está haciendo carrera académica o no, además de otras variables básicas como sexo o edad. Se ha realizado una ponderación de los datos sobre la vinculación académica (posición) de las personas que han contestado para poder hacer una interpretación de los datos más ajustada al censo real de la UCM.

En cuanto a la variable sexo, una vez realizado el análisis ponderado, **el 47,9% de las respuestas serían de mujeres y el 52,1% de hombres** (casi equiparándose por tanto a los porcentajes del universo de población de PDI en la UCM, que es de un 52,2% de hombres y 47,8% mujeres). Sólo 9 personas declararon otras identidades sexo-genéricas, de las cuales 2 no completaron ninguna otra respuesta del cuestionario. Dado que este número de respuestas no permite obtener datos significativos, todos los datos mostrados en este informe se desglosan en las categorías de mujeres y hombres.



Capítulo 2. Condiciones de trabajo

En el bloque de preguntas relativas a las condiciones de trabajo durante el confinamiento y la desescalada se consultaba por varias cuestiones importantes para analizar las posibilidades de realizar el trabajo del PDI tanto en relación a la docencia como a la investigación. Se preguntaba por el **equipo informático** y la conexión a **internet** e incluía varias preguntas relativas a la **vivienda**, como la disponibilidad de una **habitación independiente** para trabajar, de un espacio al aire libre dentro de la vivienda o los metros cuadrados de la vivienda. En este bloque se consultaba también por las personas con las que convive en relación a las **responsabilidades de cuidados** en la crisis sanitaria. Por último, había un bloque de preguntas en relación al **estado emocional** y la dedicación de tiempo empleado en **trabajos domésticos** antes y durante el confinamiento.

Los datos reflejan un **alto impacto de la crisis de la Covid a nivel personal y familiar en la comunidad UCM** y su consiguiente impacto emocional. Sólo como ejemplo, un 21,4% de las personas que han participado respondieron que habían sufrido la muerte de alguna persona cercana a junio de 2020.

Entre el PDI de la UCM, las mujeres han tenido peores condiciones de trabajo que los hombres.



En relación al acceso a un **buen equipamiento informático**, encontramos una diferencia significativa entre hombres y mujeres entre quienes responden 'sí', siendo un 84,4% de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres la cifra desciende a un 79,1%. El tema del equipamiento fue una de las cuestiones que más se mencionó en las respuestas a las preguntas abiertas, en general para manifestar malestar por tener que trabajar sólo con los medios propios: *"Todo lo que he hecho es porque yo he puesto los medios: conexión a internet, materiales, impresora, ordenador..."* (Mujer, contratada doctora); *"No he podido trabajar adecuadamente al no tener los instrumentos (ordenador, webcam, cascos, micro, etc..) adecuados y no haber sido aportados por la universidad"* (Hombre, titular).

Encontramos también diferencias significativas en la pregunta relativa al acceso a una **habitación propia disponible para trabajar**, en la que responden que sí un 73,6% de los hombres, y en el caso de las mujeres el porcentaje desciende al 68,8%. Podemos interpretar en estos datos que las mujeres del PDI han tenido peores condiciones para realizar sus trabajos académicos y de investigación y la causa puede ser, entre otras, que han priorizado el uso de los equipamientos informáticos y las habitaciones /despachos por parte de otras personas convivientes, sean menores con tareas escolares o personas adultas en la misma casa.

"Todo lo que he hecho es porque yo he puesto los medios: conexión a internet, materiales, impresora, ordenador..."
(Mujer, contratada doctora)

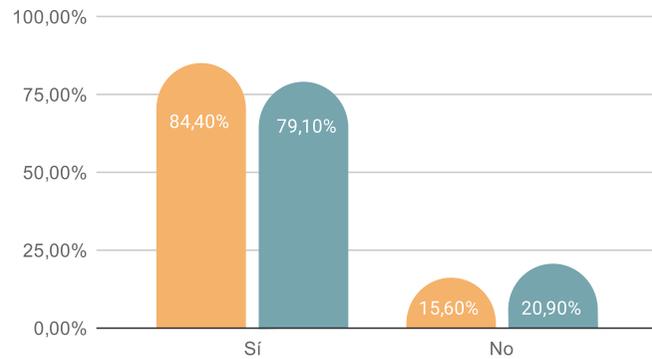


Gráfico 1. Durante el confinamiento y desescalada, acceso a un buen equipamiento informático

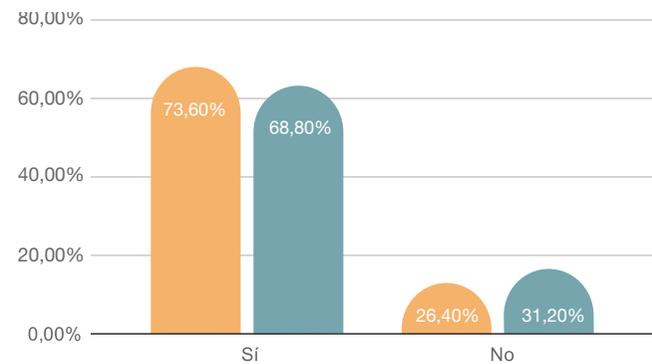


Gráfico 2. Durante el confinamiento y desescalada, acceso a una habitación propia en la que trabajar

En relación a las **unidades de convivencia** encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres en las personas que conviven una sola persona adulta con menores, caso en el que encontramos más mujeres que hombres, siendo el 7,9% del total de mujeres frente al 1,3% del total de hombres las personas que respondieron que viven solas con hijos/as (**familia monomarental o monoparental**). Este tipo de hogares se han visto particularmente afectados durante los momentos de confinamiento total, dado que una única persona adulta era responsable de todo el trabajo doméstico, del apoyo en las tareas escolares y tenía que responder a sus responsabilidades de trabajo como PDI, tanto en la docencia como en la investigación.

“He pasado el confinamiento trabajando sola con dos niños menores a mi cargo. Mis únicos momentos de productividad eran durante las horas de sueño de los niños”.

(Mujer, Contratada Doctora)

“Reitero que con niños pequeños y todas las demás tareas es muy difícil trabajar. Como no podía dar las clases online porque tenía que cuidar a los niños, tenía que grabarme. Para obtener un vídeo decente de unos 20 minutos, me tiraba 4 horas, que tenía que hacer de madrugada cuando los niños dormían. Esto me ha supuesto un agotamiento total y mucho estrés, ya que sentía que no llegaba a todo. Para mí ha sido una situación muy desagradable” (Mujer, Titular)

Por otro lado, al cruzar los datos relativos a si conviven con hijas/os o no con los relativos a las edades de las hijas e hijos, también surgen diferencias significativas, especialmente respecto a **quienes conviven con menores de 19 años**: hasta esta edad, son las mujeres las que mayoritariamente conviven con su descendencia, con casi 7 puntos porcentuales de diferencia (39,9% frente a un 33% de los hombres), mientras que ellos son mayoría en los grupos que no conviven con menores o que conviven con mayores de 19 años, aunque con diferencias más estrechas con las mujeres en estos últimos casos.

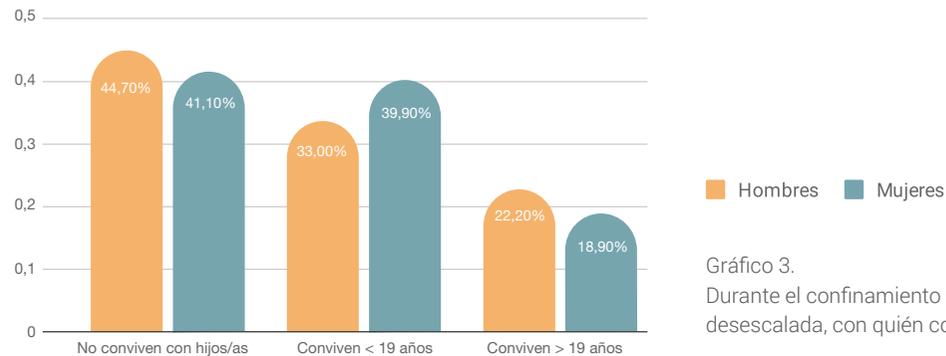


Gráfico 3.
Durante el confinamiento y desescalada, con quién convive

La todavía persistente mayor carga de cuidado de las mujeres también se refleja en la pregunta relativa a las **personas dependientes mayores de edad con las que se convive**, siendo mayoría los hombres que no conviven con ninguna (91,7%, frente al 88,3% de mujeres), mientras que un 2,9% de mujeres conviven con dos personas mayores de edad dependientes, frente al 0,8% de los hombres.

También se aprecian diferencias cuando se agrega la información relativa a los **metros cuadrados de la vivienda** en la que se estuvo durante el confinamiento y desescalada: si unimos los datos relativos a las personas que han estado en una vivienda de menos de 100m² frente a quienes disponían de una de más de 100m², observamos una diferencia de hasta 5 puntos porcentuales, tal y como refleja el gráfico 4.

Esta diferencia puede ser representativa de la brecha económica de género, y en concreto, funcionar como un proxy indicativo de la brecha salarial de género entre el PDI masculino y femenino de la UCM. Para profundizar en la lectura de estos datos, se han cruzado con las variables de edad y de categoría académica, como posibles factores explicativos de las diferencias, pero tales cruces no han proporcionado una explicación de las diferencias significativas, por lo que parece plausible mantener la hipótesis anterior.

Este capítulo arroja también diferencias significativas en las preguntas relativas al **estado emocional**, observándose que las mujeres PDI no sólo han tenido peores condiciones de trabajo sino que lo han pasado significativamente peor durante el confinamiento que sus colegas hombres. En concreto, se preguntó con cuánta intensidad se sintieron las siguientes emociones, con una escala de valoración del 1 al 5 donde 1 era “Nada en absoluto” y 5 era “Extremadamente”:

- He sentido tristeza
- He sentido preocupación
- He sentido nerviosismo, estrés o ansiedad
- He sentido que la situación me desbordaba
- He sentido que perdía el control de la situación

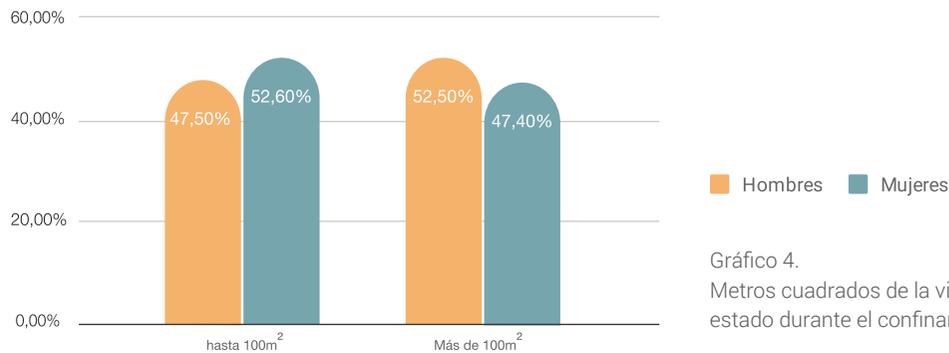


Gráfico 4. Metros cuadrados de la vivienda donde ha estado durante el confinamiento y desescalada

En todos los casos se aprecian diferencias significativas de género en las respuestas 1 y 2 (Nada en absoluto y poco) y 4 y 5 (Mucho y extremadamente), que al sumarse resultan en más de 16 puntos porcentuales de diferencia en algún caso. Algunas personas explicaron a través de las preguntas de respuesta abierta los diversos motivos que incidieron en su estado emocional, descubriendo cosas como que el trabajo docente ha sido un punto de apoyo para algunas personas, aunque la carga de trabajo también ha contribuido a generar en otros casos sensación de desbordamiento: *“En general he tenido graves problemas de concentración y una sensación importante de pérdida de sentido del trabajo. Lo único que he sostenido y me ha sostenido de forma muy importante ha sido el trabajo de clases y seguimiento de mis estudiantes para evitar que nadie se viese perjudicado/a”* (Mujer, contratada doctora).

La última parte de este capítulo estaba dedicada a la percepción de **usos del tiempo respecto a trabajos reproductivos y tiempo propio** tanto antes del confinamiento como durante el confinamiento y desescalada. Incluía preguntas sobre las horas a la semana dedicadas a cuestiones como el trabajo doméstico dentro de casa (limpieza, preparación de comidas), trabajo doméstico fuera de casa (recados vinculados al hogar, compras), cuidado de hijos/as menores y apoyo en sus tareas escolares, o cuidado de mayores de edad dependientes (convivientes o no), así como cuestiones relacionadas con el tiempo propio y cuidado personal como el deporte, el ocio, o el tiempo para uno/a mismo/a.

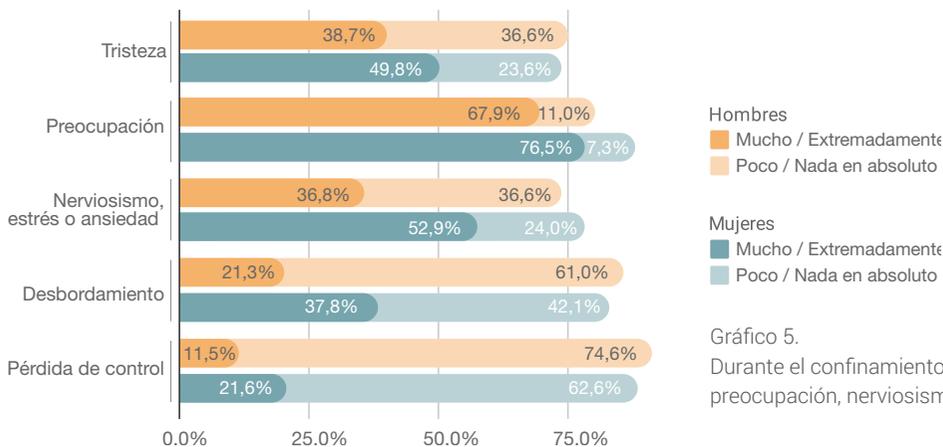


Gráfico 5. Durante el confinamiento, intensidad de sensaciones (tristeza, preocupación, nerviosismo, desbordamiento, pérdida de control)

De todo ello, las cuestiones que presentaban diferencias significativas tanto antes como durante el confinamiento son el **cuidado de hijas/os menores**, que recae mayoritariamente en las mujeres, y en el tiempo de **ocio y deporte**, del que disponen ellos más, tanto antes como durante el confinamiento. Aunque las horas dedicadas al cuidado de menores aumentaron para ambos, lo cual tuvo un impacto directo en su rendimiento tal y como unos y otras ejemplifican en las preguntas abiertas, en el caso de las mujeres aumentó una hora más respecto a ellos, de lo que se deduce un nivel de estrés y de cansancio mayor. *“Es imposible investigar con niños pequeños en casa, teniendo que cuidarlos, atenderlos, conectarse a sus clases todos los días, hacer sus deberes, tener que trabajar, hacer la casa y todas las comidas. Es absolutamente imposible”*. (Mujer, titular); *“Las rutinas en casa con las familias se complican y el rendimiento es menor. Con buena organización el tiempo de ocio es mayor a costa de la investigación”* (Hombre, titular).

	Sexo	N	Media	Desviación estándar
Cuidado de hijas/os menores (higiene, juego, etc.) - Antes del confinamiento ^(^^) ³	Hombre	302	8.47	9.62
	Mujer	314	11.44	12.66
Cuidado de hijas/os menores (higiene, juego, etc.) - Durante el confinamiento y desescalada ^(^^) ³	Hombre	299	12.99	14.22
	Mujer	314	16.74	16.32
Deporte y ejercicio - Antes del confinamiento	Hombre	694	5.31	5.81711
	Mujer	663	4.54	4.69671
Deporte y ejercicio - Durante el confinamiento y desescalada ^(^^)	Hombre	687	4.41	5.63215
	Mujer	663	3.81	4.68323

Es imposible investigar con niños pequeños en casa, teniendo que cuidarlos, atenderlos, conectarse a sus clases todos los días, hacer sus deberes, tener que trabajar, hacer la casa y todas las comidas. Es absolutamente imposible”. (Mujer, titular)

Tabla 1. Antes del confinamiento y durante el confinamiento y desescalada: cuidado de hijos/as menores y deporte y ejercicio

³ Los símbolos ^ y ^^ se utilizan para indicar la representatividad estadística en Chi-cuadrado, donde ^ simboliza p<.01 y ^^ simboliza p<.05

En cuanto a las diferencias que, no siendo estadísticamente significativas antes del confinamiento, se agravan durante el confinamiento y desescalada, encontramos tanto las relativas al trabajo doméstico de **limpieza, lavado y planchado, orden, etc.**, como al trabajo doméstico de **preparación de comidas**: si antes del confinamiento hombres y mujeres dedicaban 5 horas y 5,4 horas respectivamente a las primeras, durante el confinamiento las horas dedicadas a la limpieza se doblan en el caso de las mujeres, con una diferencia de 2 horas y media respecto a los hombres. En el caso de las segundas (preparación de comidas), hombres y mujeres pasan de dedicar 5,4 y 5,6 horas respectivamente, a 8,9 y 10,1 horas. Por el contrario, cuando **los trabajos domésticos se realizan fuera de casa**, fueron ellas las que redujeron horas durante el confinamiento, dedicándole 0,8 horas menos que ellos. Es decir, que dentro del contexto del confinamiento, las mujeres han estado aún más confinadas que ellos, lo cual puede haber sido un añadido más en la suma de factores que contribuyeron a su peor estado emocional.

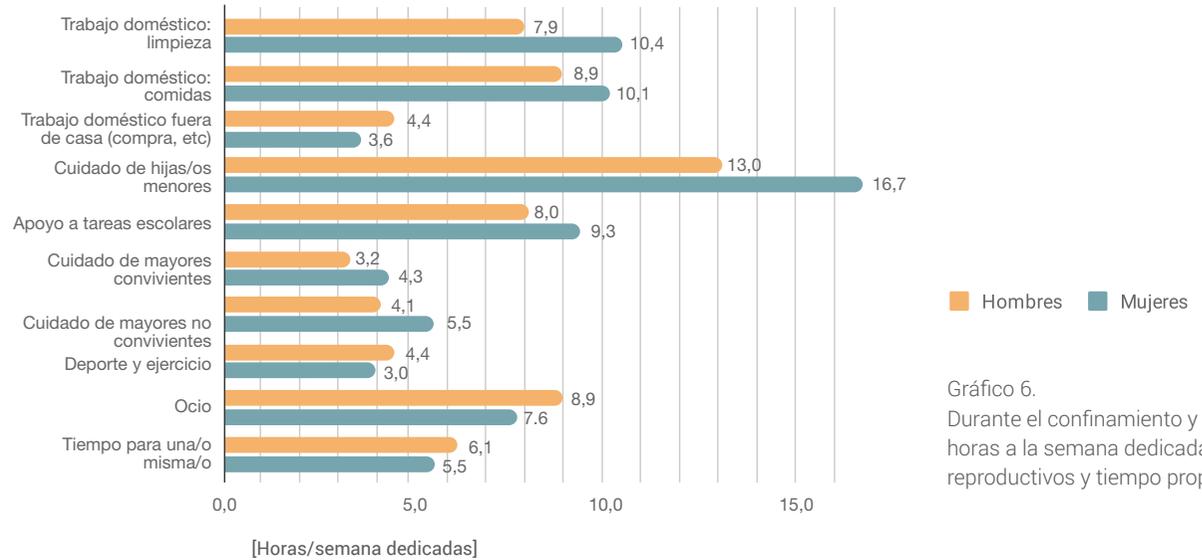


Gráfico 6. Durante el confinamiento y la desescalada, horas a la semana dedicadas a trabajos reproductivos y tiempo propio

Capítulo 3. Producción académica

Las preguntas de este bloque estaban orientadas a conocer la situación concreta respecto al **trabajo académico, tanto de docencia** (si se tuvo docencia o no durante el confinamiento, número de estudiantes o de créditos y otras variables relacionadas, como número de TFG y/o tesis dirigidas/tutorizadas durante el confinamiento), **como de producción científica e investigación** antes y durante el confinamiento (preguntas sobre número de artículos, libros/capítulos de libros, ponencias, informes, patentes u obras artísticas, entre otras, además de número de proyectos de investigación, innovación o transferencia). A esto se añadió una pregunta destinada a conocer la percepción del PDI sobre su desempeño académico, en concreto, su grado de satisfacción respecto al mismo.

Si bien en la pregunta sobre si tuvo docencia oficial en el semestre enero-junio 2020 no sólo no sobresalen diferencias significativas sino que el dato es prácticamente igual (un 88,1% de los hombres y un 88,2% de las mujeres que contestaron tuvieron docencia durante el confinamiento), sí que se aprecian diferencias cuando nos fijamos en el **número de créditos** que impartieron unos y otras. En concreto, la franja con una diferencia más significativa es la referida al abanico entre 3,1 y 6 créditos, con cinco puntos porcentuales de diferencia de los hombres sobre las mujeres (30,0% frente a 26% respectivamente).

Pero es al agregar los datos y sumar las franjas para obtener sólo dos variables (6 créditos o menos, y más de 6,1 créditos) cuando afloran más claramente las diferencias, ya que las mujeres superan en 7,8 puntos porcentuales a sus pares hombres en el grupo con más carga docente durante el confinamiento, lo cual tiene un impacto claro en el desempeño académico de otras tareas más relacionadas con investigación o con transferencia.

		Sexo			Total
		Hombre	Mujer		
Número de créditos	Hasta 3	Recuento	82	56	138
		%	13.1%	10.2%	11.8%
	De 3.1 a 6 (**)	Recuento	193	142	335
		%	30.9%	26.0%	28.6%
	De 6.1 a 9	Recuento	127	126	253
		%	20.3%	23.0%	21.6%
	De 9.1 a 12	Recuento	100	96	196
		%	16.0%	17.6%	16.7%
	De 12.1 a 15	Recuento	50	54	104
		%	8.0%	9.9%	8.9%
	Más de 15	Recuento	73	73	146
		%	11.7%	13.3%	12.5%
Total	Recuento	625	547	1172	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	

Tabla 2.
Número de créditos durante el semestre enero-Junio 2020

En cuanto al grupo concreto de PDI que **no tuvo docencia** durante el confinamiento, encontramos diferencias significativas en tres de los motivos de no tener carga docente, en concreto: por docencia acumulada en el primer semestre (80% de los hombres frente al 57,9% de las mujeres), por baja médica (6,6% de las mujeres y 0% de hombres) y “otra” (5,3% de mujeres y 0% de hombres). En los otros dos motivos incluidos en las preguntas (sabático y cargo de gestión sindical) no se aprecian diferencias significativas.

Las preguntas relativas a la **producción científica** también arrojan diferencias significativas en varias de las cuestiones analizadas, tanto antes del confinamiento como durante el confinamiento y la desescalada. Aunque es importante subrayar aquí que los datos de ambos períodos no son comparables, puesto que no son períodos iguales: para hablar de “antes del confinamiento” se preguntaba por el año 2019 hasta el 11 de marzo de 2020, mientras que el periodo de “confinamiento y desescalada” comprende sólo los meses de marzo a junio de 2020. En cualquier caso, incluso reduciendo los datos de antes del confinamiento a la mitad, sigue habiendo diferencias importantes en cuestiones específicas.

En el año previo al confinamiento, la primera diferencia significativa se refiere al número de **libros**, tanto respecto a los que se enviaron a publicar (los hom-

bres enviaron el doble que las mujeres) como a los que efectivamente fueron publicados. También ellos enviaron significativamente más **capítulos de libros** que ellas (aunque en este caso, la diferencia de mayor número de publicación efectiva de capítulos de hombres que de mujeres no es estadísticamente significativa), y lo mismo ocurre con los **artículos** enviados a *peer-reviewed journals*. También existe una diferencia significativa en el caso de las **patentes y de las obras artísticas y musicales**, con diferencias de más del doble de obras de hombres que de mujeres en estos casos. No se encontraron diferencias significativas en la información relativa a números monográficos, working papers, ponencias, informes y artículos de divulgación, aunque en todos los casos ellos enviaron y les publicaron más que a ellas, excepto en el caso de las ponencias, donde ellas están ligerísimamente por encima, sin ninguna relevancia estadística.

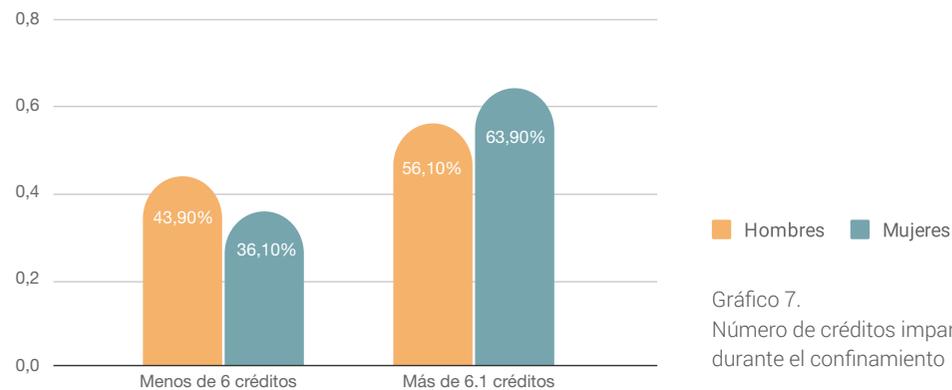
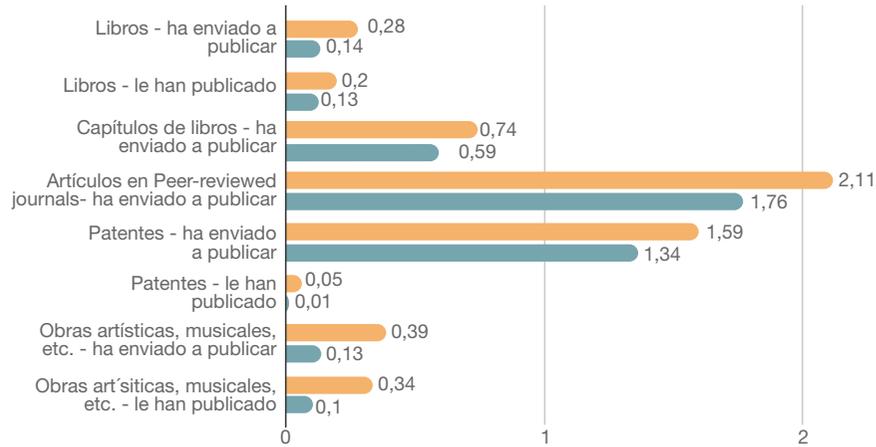


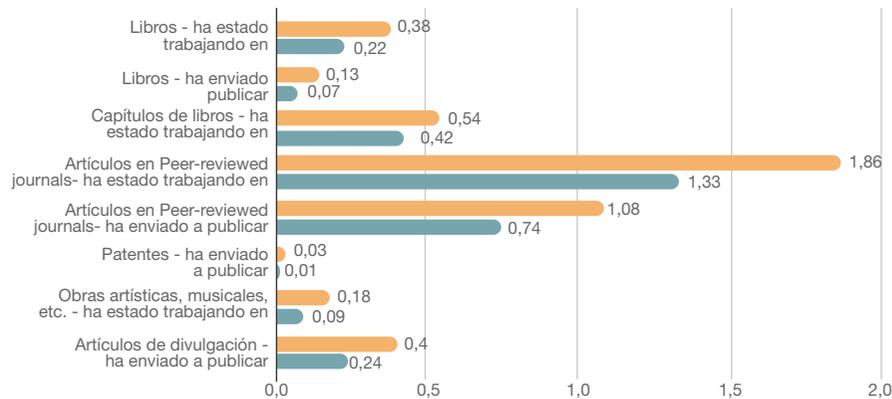
Gráfico 7.
Número de créditos impartidos durante el confinamiento

Durante los meses de confinamiento y desescalada, las diferencias significativas aparecen en los ítems de **haber estado trabajando en libros y capítulos de libros**, (uno de los participantes lo reflejaba de esta manera en su respuesta abierta: *“El confinamiento me ha sido excelente para avanzar en un libro que aún no he acabado”*. Hombre, catedrático), **trabajar en artículos de peer-reviewed journals** y en menor medida en obras artísticas y musicales, así como en **haber enviado a publicar artículos en peer-reviewed journals y patentes**, además de informes/dictámenes y artículos de divulgación, estos con una significatividad estadística con un nivel de confianza menor (del 90%). En todos estos casos, los hombres han estado trabajando y enviado a publicar más que las mujeres (*“He aprovechado para dar un empujón a la publicación de papers”*. Hombre, titular), con diferencias especialmente agudas en el trabajo dedicado a los artículos para *peer-reviewed journals*, uno de los ítems más importantes de cara a valorar la calidad científica del trabajo en investigación de una persona, y considerado esencial para el desarrollo de la carrera académica. *“Durante la etapa más dura del confinamiento he aprovechado para escribir/ finalizar 2 artículos en ‘peer-reviewed journals’ que tenía pendientes y para los que antes no encontraba tiempo”* (Hombre, contratado doctor).



■ Hombres ■ Mujeres

Gráfico 8. Antes del confinamiento, número de productos enviados a publicar / publicados



■ Hombres ■ Mujeres

Gráfico 9. Durante el confinamiento u desescalada, número de productos en los que ha estado trabajando / enviados a publicar

Los únicos ítems en los que hay paridad tanto en haber estado trabajando como en haber enviado a publicar son los **monográficos y los working papers**, mientras que en el resto los hombres han trabajado más o enviado más a publicar, aunque sin diferencias estadísticamente significativas. Por ejemplo, ellos estuvieron trabajando en 0,64 ponencias frente a 0,56 de ellas, y enviaron a publicar 0,48 frente a las 0,36 enviadas por ellas, y los hombres trabajaron en 0,84 informes/dictámenes, de los cuales enviaron 0,60 a publicar, mientras que las mujeres trabajaron en 0,64 y enviaron a publicar 0,33 informes/dictámenes. Lo mismo ocurre con los **artículos de divulgación**, donde las diferencias no son significativas estadísticamente, pero para los que ellos tienen mayores cifras tanto por haber trabajado en ellos como por haber enviado a publicar. De hecho, ellos enviaron a publicar casi la misma cifra de artículos que en los que estuvieron trabajando (0,40 y 0,43 respectivamente), mientras que ellas enviaron a publicar sólo 0,24 artículos y estuvieron trabajando en 0,31.

En general, por tanto, vemos que las mujeres no sólo tuvieron más carga docente durante el confinamiento, **sino que pudieron dedicarse mucho menos a la**

investigación que sus compañeros, sobre todo en los casos en los que tenían cargas familiares, tal y como relatan algunas de las respuestas recibidas en las preguntas abiertas: *“En general, las mujeres con cargas familiares durante el confinamiento hemos realizado las tareas docentes pero no las de investigación por lo que el desfase respecto a nuestros compañeros que no tienen cargas familiares es cada vez mayor”* (Mujer, titular).

Los datos, en cualquier caso, se presentan aquí de manera agregada para todo el conjunto del PDI, pero un análisis pormenorizado y más en profundidad por áreas de conocimiento puede ofrecer un reflejo más fiel de dónde han estado las brechas más agudas y los diferentes impactos de la crisis en función de las características de cada área, ya que, por ejemplo, no es lo mismo el trabajo científico que requiere de actividad en laboratorios que el que no, aparte del impacto en colectivos concretos como el personal sanitario, tal y como reflejan también algunas respuestas abiertas: *“Los médicos asistenciales hemos estado tratando pacientes en nuestros hospitales y no daba tiempo a intentar escribir nada”* (Hombre, titular).

“En general, las mujeres con cargas familiares durante el confinamiento hemos realizado las tareas docentes pero no las de investigación por lo que el desfase respecto a nuestros compañeros que no tienen cargas familiares es cada vez mayor”
(Mujer, titular)

	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Proyectos de innovación educativa - Durante 2019 (**)	Hombre	564	.57	.59598	.02510
	Mujer	488	.71	.54799	.02482
Proyectos de innovación educativa - Durante 2020 (**)	Hombre	552	.50	.56832	.02420
	Mujer	462	.63	.53503	.02488

Tabla 3. Número de proyectos de innovación educativa en los que se ha participado, durante 2019 y 2020

Por lo que respecta a los **proyectos de investigación, transferencia e innovación**, el cuestionario incluía preguntas específicas sobre: proyectos competitivos de investigación (I+D nacionales, europeos, CM, UCM, etc.), proyectos de innovación educativa, contratos de artículo 83 y otros proyectos de investigación, innovación o transferencia no competitivos, tanto antes como durante el confinamiento. Las preguntas se referían a haber participado o estar involucrada/o de alguna manera, pero sin incluir información sobre si se hacía en posición de IP o no, que es donde se suele producir la mayor brecha según los datos oficiales⁴. Aquí las diferencias significativas aparecen en los proyectos de innovación educativa, donde las mujeres tienen mayores cifras de participación tanto antes como durante el confinamiento y desescalada.

Para el resto de proyectos no aparecen diferencias significativas, aunque en todos ellos las mujeres tienen una participación ligeramente superior que los hombres, excepto en el caso de los proyectos de artículo 83 durante el 2020, donde la participación masculina es ligeramente superior, sin relevancia estadística. La diferencia en los proyectos competitivos de investigación ofrece datos significativos a un nivel de confianza del 90%, para los que se observa también una participación mayor de las mujeres (1,18 frente a 1,09 de los hombres en 2019, y 1,14 frente a 1,04 respectivamente en 2020).

En los proyectos de innovación educativa, las mujeres tienen mayores cifras de participación

⁴ Ver Informe Científicas en Cifras publicado por el MICINN, disponible [aquí](#).

El capítulo se cerraba con una pregunta sobre el **grado de satisfacción con el trabajo académico** durante el confinamiento, con una escala de valor del 1 al 5, donde 1 equivalía a “nada satisfecho/a” y 5 a “muy satisfecho/a”. Aquí la diferencia significativa se encuentra en las personas que marcaron el 4, que puede interpretarse como bastante satisfecho/a, y en la que los hombres sobrepasan a las mujeres con una diferencia de 6,1 puntos porcentuales. La pregunta se refería al trabajo académico en general, por lo que no disponemos de datos específicos en relación a cada uno de los distintos trabajos académicos, pero algunas respuestas abiertas apuntan a diferencias al respecto sobre las que se podría indagar con un análisis más cualitativo: *“Mi insatisfacción es con mi labor investigadora, no con la docente que considero ha sido satisfactoria”* (Mujer, ayudante doctora). Las respuestas que diferencian el nivel de satisfacción por tipos de actividad, sirven además para ejemplificar otro tipo de diferencias relacionadas con el tiempo que hombres y mujeres han podido dedicar a unas y otras, con una lectura clara de género: *“Satisfecho de la investigación, porque el confinamiento deja lógicamente mucho tiempo para escribir”* (Hombre, catedrático).

“Satisfecho de la investigación, porque el confinamiento deja lógicamente mucho tiempo para escribir”
(Hombre, catedrático).

“Mi insatisfacción es con mi labor investigadora, no con la docente que considero ha sido satisfactoria”
(Mujer, ayudante doctora)

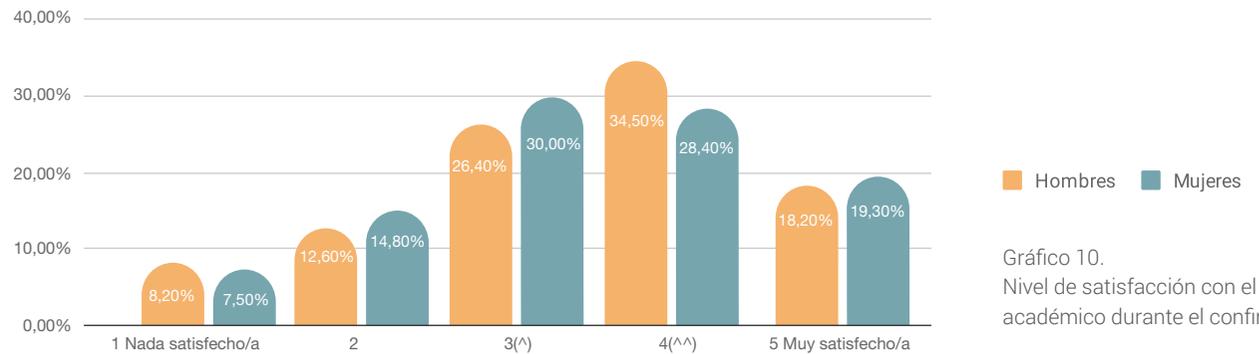


Gráfico 10. Nivel de satisfacción con el trabajo académico durante el confinamiento

En todo caso, la lectura e interpretación de estos datos requiere de un análisis más en profundidad, poniéndolos en diálogo cualitativo con la información recibida a través de las preguntas de respuesta abierta. En ellas se aprecia que las variables que las diferentes personas tuvieron en consideración para valorar su propio grado de satisfacción era muy diferente de unas a otras, e incluía aspectos no sólo estrictamente de resultados docentes o de investigación, sino otros que iban desde el contexto familiar a cuestiones más intangibles como la relación con el alumnado: *“Esta satisfacción se debe fundamentalmente a que no tengo cargas familiares importantes, ya que mis hijos son mayores. Si hubieran sido más pequeños, mi nivel de satisfacción sería completamente diferente”* (Mujer, Titular); *“La relación con el estudiantado ha sido muy buena y su participación excelente pero nada es comparable con la docencia presencial. Eso unido a las enormes dificultades con las que me he enfrentado al hacer de mi vivienda mi único lugar de trabajo hace que me haya resultado muy complicado evaluar el grado de satisfacción, que por un lado ha sido 0 pero la relación con las alumnas ha hecho que suba”* (Mujer, contratada doctora); *“Muy satisfecho por los resultados con los estudiantes, nada satisfecho por la desbordante carga de trabajo que ha supuesto”* (Hombre, contratado doctor). En cualquier caso, un

buen nivel de satisfacción no debe entenderse directamente como algo positivo pues el impacto y el coste por el esfuerzo realizado es muy alto: *“Me siento satisfecha pero porque sigo avanzando, aunque el coste de salud físico, mental y familiar es absolutamente inviable a medio plazo”* (Mujer, ayudante doctora).



Capítulo 4. Usos del tiempo y percepción de eficacia

Este bloque del cuestionario contaba con seis preguntas en relación a la dedicación de horas a cada trabajo académico y el aprovechamiento de esos tiempos. Metodológicamente es importante señalar que esta encuesta pregunta sobre la percepción del uso del tiempo en cada tarea y no es una metodología rigurosa de medición de los usos del tiempo. En estas seis preguntas se consultaba sobre el número de horas en total dedicadas al trabajo académico antes y durante el confinamiento, las horas semanales dedicadas a diferentes actividades, las posibles causas que han afectado al desempeño académico y se pedía puntuar en una escala de 1 a 5 el nivel de acuerdo con un listado de afirmaciones relacionadas con el uso del tiempo durante el confinamiento y desescalada. Este bloque contenía también dos preguntas abiertas para añadir tareas no incluidas en el listado y para comentar cualquier cuestión relativa al bloque.

En relación al **número de horas semanales dedicadas al trabajo académico**, sin aparecer diferencias significativas entre hombres y mujeres, sí que encontramos un cambio en relación a antes y durante el confinamiento. Los datos indican que antes del confinamiento los hombres dedicaban de media 32,2 horas semanales frente a 31,9 horas de media en las mujeres. En la pregunta relativa a las horas semanales dedicadas durante el confinamiento y la desescalada, las mujeres tienen una media de 38,6 horas, frente a las 37,2 que presentan los hombres. Este dato es relevante porque refleja que las mujeres durante el confinamiento y la desescalada incrementaron una media de 6,7 horas a la semana dedicadas al trabajo académico frente a las 5 horas que incrementaron los hombres.

Las mujeres durante el confinamiento y la desescalada incrementaron una media de 6,7 horas a la semana dedicadas al trabajo académico frente a las 5 horas que incrementaron los hombres.

En relación a las horas dedicadas a diferentes actividades del trabajo académico antes y durante el confinamiento y desescalada, el cuestionario incluye un listado con las siguientes 13 actividades:

1. Preparación e impartición de clases y exámenes
2. Atención a estudiantes, doctorandos/as y becarios/as
3. Gestión de proyectos de investigación
4. Recogida y análisis de información/muestras
5. Escritura de papers, artículos o libros
6. Preparación de propuestas de investigación, innovación educativa o transferencia
7. Asistencia a reuniones y comisiones
8. Trabajo de gestión realizado para departamentos, decanatos y comisiones
9. Revisión y evaluación de artículos o propuestas de proyectos de investigación
10. Autoformación
11. Solicitudes (acreditaciones, sexenios, becas, concurso plazas, etc.)
12. Actividades de transferencia y divulgación (ponencias, gestión e impartición cursos/seminarios preparación, sociedades científicas, etc.)
13. Participación en tribunales (tesis, plazas, etc.)

Mayoritariamente encontramos tanto en mujeres como en hombres una tendencia a dedicar más tiempo durante el confinamiento y desescalada que antes a todas las actividades con la excepción de la actividad de recogida y análisis de información/muestras y en la actividad de participación en tribunales o comisiones de selección, que tanto en hombres como en mujeres se ha visto reducida la dedicación de horas. Y en el caso de las mujeres vemos que en actividades de transferencia y divulgación dedican de media 0,6 horas menos durante el confinamiento, no así los hombres que incrementa la dedicación 0,2 horas de media a esta actividad durante el confinamiento.

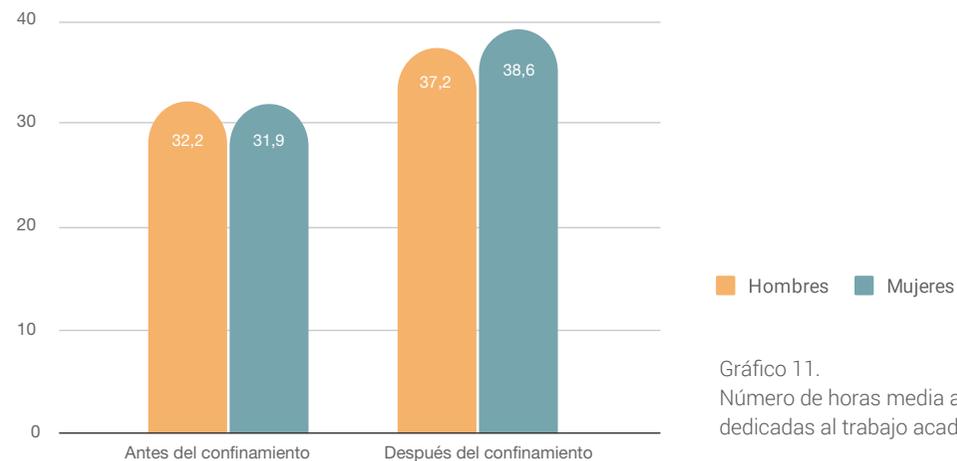


Gráfico 11.
Número de horas media a la semana dedicadas al trabajo académico

Antes del confinamiento, encontramos una diferencia significativa entre hombres y mujeres en la actividad de **solicitudes**, al dedicarle las mujeres de media 1,6 horas frente a la dedicación de los hombres de 1,1 horas. Esta diferencia disminuye durante el confinamiento, al encontrar que las mujeres han dedicado el mismo tiempo pero los hombres lo han incrementado a 1,4 horas y por tanto la diferencia deja de ser significativa.

En la actividad **escritura de papers, artículos o libros** encontramos que antes del confinamiento ya existían diferencias de dedicación, los hombres dedicaban 7 horas y las mujeres 6,2 horas, sin embargo vemos que esta diferencia se agrava mucho durante el confinamiento y encontramos diferencia significativa al dedicar los hombres de media 8,1 horas y las mujeres 6,6 horas.

En tres actividades encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres, tanto antes como durante el confinamiento.

En la **preparación e impartición de clases y exámenes**, las mujeres dedican más tiempo que los hombres. Antes del confinamiento indican dedicar una media de 11,4 horas semanales frente a las 9,3 que dedican los hombres. Esta diferencia se agrava durante el confinamiento, las mujeres incrementan la dedicación 4,7 horas de media semanal, que significa una dedicación media semanal de 16,1 horas, frente a la dedicación semanal de 12,5 horas que expresan los hombres. Es decir, las mujeres del PDI de la UCM han dedicado de media semanal 3,6 horas más que sus compañeros hombres a la preparación e impartición de clases.

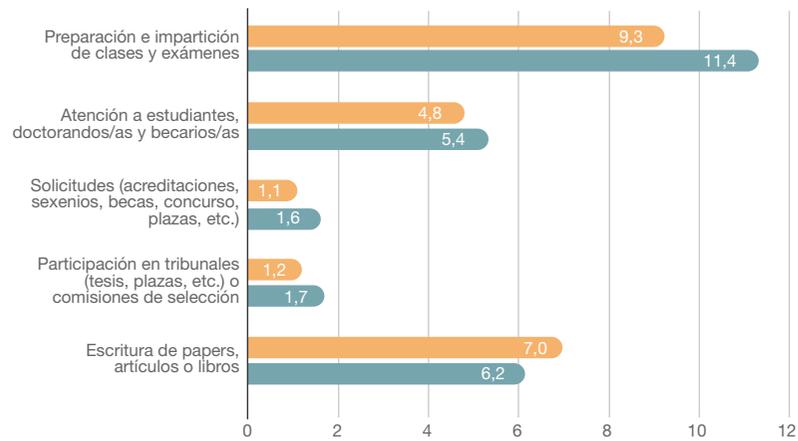
En la **atención a estudiantes, doctorandos/as y becarios/as**, las mujeres dedican más tiempo de media tanto antes como después del confinamiento. Los hombres dedican una media de 4,8 horas y las mujeres 5,4 horas antes del confinamiento y durante el confinamiento expresan dedicar los hombres 7,3 horas y las mujeres 8,5, es decir la diferencia se agrava al igual que en la actividad anterior. Las mujeres dedican de media 1,2 horas más a la semana a esta actividad.

Las mujeres del PDI de la UCM han dedicado de media semanal 3,6 horas más que sus compañeros hombres a la preparación e impartición de clases.

Encontramos también diferencias significativas, tanto antes como después del confinamiento, en la **participación en tribunales o comisiones de selección**. Aunque tanto hombres como mujeres redujeron las horas de dedicación media durante el confinamiento a esta actividad, se detecta que las mujeres le dedican más tiempo de media tanto antes del confinamiento (con una dedicación media de 1,7 horas semanales frente a 1,2 horas de los hombres), como durante el confinamiento, donde las mujeres dedicaron de media 1,3 horas frente a las 0,9 horas de los hombres.

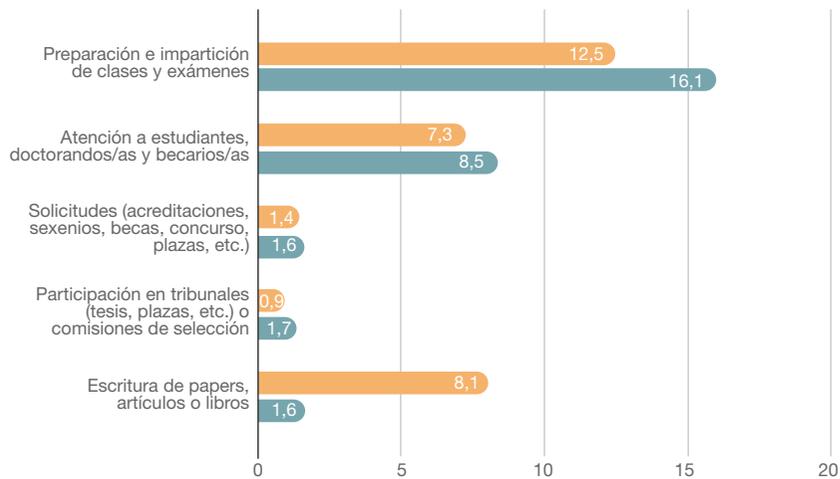
En relación a las pregunta sobre las causas que han podido tener un **impacto en el desempeño académico** durante la crisis de la Covid-19, encontramos importantes diferencias entre hombres y mujeres. Se incluyen en el cuestionario 6 factores que han podido afectar al desempeño y se pedía valorar del 1 al 5 la influencia de cada factor (donde 1 era “No me ha afectado nada” y 5 era “Me ha afectado mucho”).

Encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres en todos, excepto en el factor relativo a las condiciones especiales del trabajo académico, en el cual hombres y mujeres expresan en toda la escala que les ha afectado de forma similar. Sin embargo, en el resto de factores las diferencias son significativas y permiten identificar desigualdades de género en el impacto del desempeño académico que ha tenido esta crisis.



■ Hombres ■ Mujeres

Gráfico 12. Dedicación semanal en horas a actividades académicas antes del confinamiento



■ Hombres ■ Mujeres

Gráfico 13. Dedicación semanal en horas a actividades académicas después del confinamiento

Cada pregunta pedía una valoración en una escala del 1 al 5 sobre el impacto en el desempeño académico de cada factor. En primer lugar, encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres en la **atención a la familia**, tanto en la respuesta No le ha afectado nada con un 26,6% de los hombres y un 20,5% de las mujeres, como en la respuesta Le ha afectado mucho, en la que se produce diferencia significativa en la dirección opuesta: más mujeres responden que les ha afectado mucho la atención a su familia, casi un 30%, y menos hombres tan solo un 21,5%.

Al preguntar por el impacto en el desempeño académico de las horas dedicadas al **trabajo doméstico**, aparecen unas diferencias significativas similares. Responden que no les ha afectado nada el 21,1% de los hombres frente a tan solo el 15,2% de las mujeres, y responden que les ha afectado mucho tan solo el 12,9% de los hombres frente a un 23,4% de mujeres que se han visto muy afectadas.

Te ha afectado la atención a tu familia en el desempeño académico

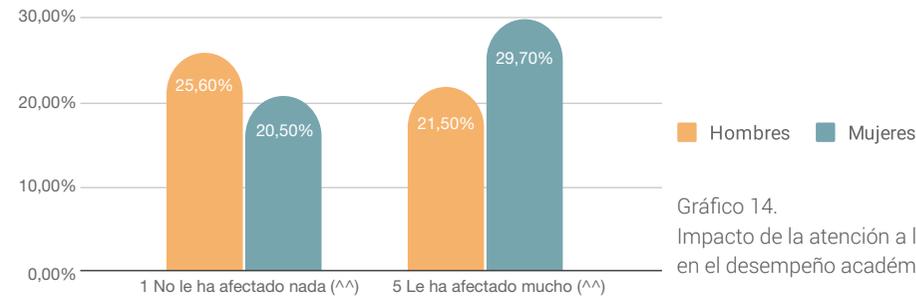


Gráfico 14. Impacto de la atención a la familia en el desempeño académico

Te ha afectado la cantidad de horas destinado al trabajo doméstico en el desempeño académico

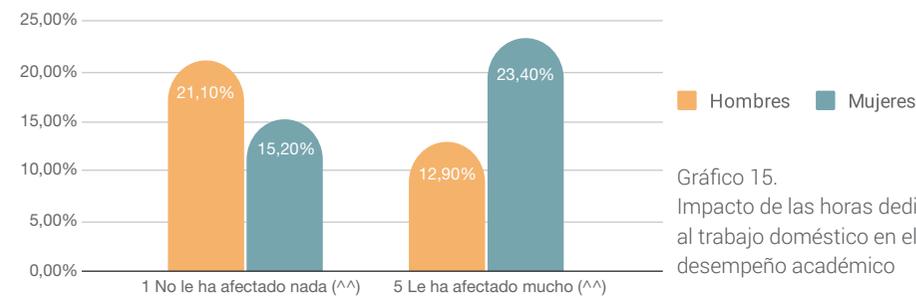


Gráfico 15. Impacto de las horas dedicadas al trabajo doméstico en el desempeño académico

Al preguntar por el impacto del **estado emocional** generado por la situación en el desempeño académico encontramos diferencias significativas entre mujeres y hombres, al responder que no les ha afectado nada tan solo un 14% de las mujeres y poco un 22% de las mujeres frente a un 22,1% de hombres que expresan que no les ha afectado nada y poco el 30,20%. La diferencia vuelve a ser muy marcada, con casi 8 puntos porcentuales de diferencia, entre quienes responden que les ha afectado mucho su estado emocional, siendo un 16% de las mujeres y un 8,2% de los hombres.

En relación al impacto que ha tenido en el desempeño académico la necesidad de dedicarle tiempo a **ponerse al día con herramientas de trabajo online**, se detecta que esto ha afectado mucho más a las mujeres que a los hombres y por tanto refleja una importante brecha digital de género que persiste entre el PDI de la UCM. Vemos diferencias significativas en ambos extremos de la escala con un mayor porcentaje de hombres que declaran que no les ha afectado nada (20,3%) o poco (21,1%) frente a un porcentaje menor de mujeres que declaran que no les ha afectado nada (15,20%) o poco (16,5%). En el extremo opuesto de la escala el 22,8% de las mujeres responden que les ha afectado mucho, respuesta que dan el 14,6% de los hombres.



Gráfico 16. Impacto del estado emocional en el desempeño académico

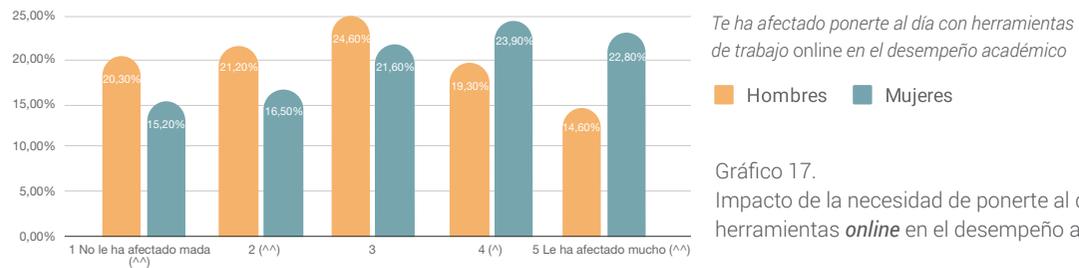


Gráfico 17. Impacto de la necesidad de ponerse al día con herramientas **online** en el desempeño académico

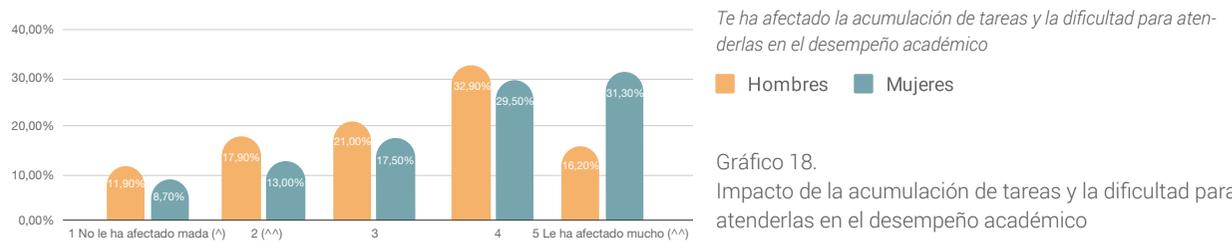


Gráfico 18. Impacto de la acumulación de tareas y la dificultad para atenderlas en el desempeño académico

Como último factor se consultaba el impacto que había tenido en el desempeño académico la **acumulación de tareas y la dificultad para atenderlas** y vemos que los datos reflejan que más del 30% de mujeres expresan que esto les ha afectado mucho, sin embargo solo el 16% de los hombres respondieron que les afectara mucho esta cuestión.

El capítulo se cerraba con una pregunta en la que se pedía marcar el nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, con respuesta en una escala del 1 al 5, donde 1 es “nada de acuerdo” y 5 “muy de acuerdo”:

1. He aprovechado para ponerme al día de cuestiones atrasadas
2. Me he sentido muy cómodo/a trabajando en casa
3. Me he sentido muy productivo/a académicamente durante el confinamiento
4. Me he sentido muy eficaz en las tareas de docencia
5. Me he sentido muy eficaz en las tareas de gestión
6. En muchas ocasiones he trabajado a horas inusuales (por las noches) o fines de semana
7. Frecuentemente me ha resultado difícil trabajar varias horas seguidas sin interrupciones
8. Concentrarme en el trabajo ha sido una manera de distraerme de la situación

En todos los casos han surgido algunas diferencias significativas, excepto en los dos puntos referidos al sentimiento de eficacia en tareas de docencia y de gestión. En la cuestión sobre **aprovechar para ponerse al día de cuestiones atrasadas**, la diferencia más aguda se da entre quienes responden no estar nada de acuerdo, con una diferencia de más de 10 puntos porcentuales de las mujeres sobre los hombres (un 40,9% de ellas frente al 30,6% de ellos). Hay también diferencia significativa pero con un grado de confianza menor (del 90%) entre quienes dicen estar muy de acuerdo, siendo un 9,3% de los hombres y un 6,5% de las mujeres.

En la afirmación sobre sentirse muy cómoda/o trabajando en casa y haberse sentido muy productivo/a durante el confinamiento, las diferencias más significativas se dan entre quienes marcaron un 3 (que podría equipararse a no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo), por lo que no se han considerado especialmente relevantes dada su mayor dificultad de interpretación. Pero sí arrojan diferencias relevantes las relativas a **trabajar en horas inusuales** (noches y fines de semana), a la dificultad para trabajar varias horas seguidas sin interrupciones y a la afirmación de que concentrarse en el trabajo ha sido una manera de distraerse de la situación.

En la primera de estas tres cuestiones (tener que trabajar en horas inusuales), hay diferencias significativas en todas las respuestas excepto en la de no estar nada

Las mujeres PDI trabajan más en horas inusuales (noches y fines de semana) que sus compañeros.

de acuerdo. La más aguda es la que se da entre quienes están muy de acuerdo, siendo mayoría las mujeres (un 68% frente a un 51,1% de los hombres), aunque como vemos el nivel es muy alto en ambos casos: *“Conseguir concentración por periodos largos con un niño de 3 años en casa sólo se puede conseguir cuando duerme, es decir, por la noche. Mis esfuerzos por mantener algo de productividad científica se han hecho a expensas del sueño nocturno”* (Hombre, contratado doctor). Otra de las participantes lo reflejaba también en las respuestas abiertas, ofreciendo además un ejemplo de cómo esto se relaciona con lo que explicábamos en el bloque 3 sobre la no correlación directa entre un buen nivel de satisfacción y una valoración positiva de tal respuesta:

“Estoy muy satisfecha con mi trabajo científico pero lo he realizado en mis horas de ‘no-sueño’. Es decir, el tiempo lo he tenido que sacrificar de mi descanso”

(Mujer, Ayudante doctora)

En cuanto a la **dificultad para trabajar sin interrupciones**, las mujeres manifiestan estar muy de acuerdo en un 36,1% de los casos, frente al 25,6% de los hombres, mientras que en la última cuestión hay diferencias significativas tanto entre quienes no están nada de acuerdo como entre quienes están muy de acuerdo (un 26,5% de hombres y un 20,9% de mujeres no están nada de acuerdo y un 12,1% de hombres y un 17,6% de mujeres están muy de acuerdo).

En relación a todo ello, otra participante lo explicaba, incluyendo las razones y el impacto sobre su estado físico, en su respuesta abierta: *“Si bien he procurado que la productividad y la calidad de trabajo no bajara y he intentado sacar todo adelante, ha sido mayoritariamente quitando horas de sueño ya que durante el día era muy difícil compaginar mi actividad académica con la presencia de mis hijas (de 3 y 5 años) en casa jugando y realizando actividades típicas de su edad. Era difícil conseguir un nivel de concentración razonable, salvo por las noches, pero estando ya muy cansada”* (Mujer, Contratada doctora).

El gráfico siguiente muestra un resumen de las respuestas a todas estas cuestiones, en el que se han sumado los porcentajes de quienes contestaron 1 y 2 y quienes contestaron 4 y 5, en aquellos casos en los que las diferencias eran significativas, con diferencias en casi todos los casos de más de 10 puntos porcentuales:



Hombres

- 4-5 Muy de acuerdo
- 2-1 Nada de acuerdo

Mujeres

- 4-5 Muy de acuerdo
- 2-1 Nada de acuerdo

Gráfico 19. Nivel de acuerdo con afirmaciones sobre: trabajo a horas inusuales, trabajar sin interrupciones y trabajar para distraerse de la situación

Capítulo 5. Apoyo institucional

El cuestionario terminaba con un bloque de preguntas sobre la percepción del nivel de apoyo recibido para la realización del trabajo académico por parte de personas cercanas, colegas, departamento, decanato y rectorado, donde las respuestas incluían las variables nada, poco, bastante y mucho.

En este apartado, las diferencias más importantes han surgido en las respuestas relacionadas con el **apoyo recibido por parte de personas cercanas y colegas** y no tanto con el nivel institucional. En la esfera más personal, las mujeres se han sentido menos apoyadas que los hombres, con diferencias significativas en las respuestas que decían no haber sentido nada de apoyo de las personas cercanas (7,9% de las mujeres frente al 4,2% de los hombres) frente a quienes manifestaron haber sentido bastante apoyo por parte de éstas (38,7% de las mujeres frente al 46,5% de los hombres). Por lo que respecta al sentimiento de apoyo por parte de colegas, también aparecen diferencias significativas entre quienes dijeron haber sentido bastante apoyo (un 54,7% de ellos frente al 48,2% de ellas).

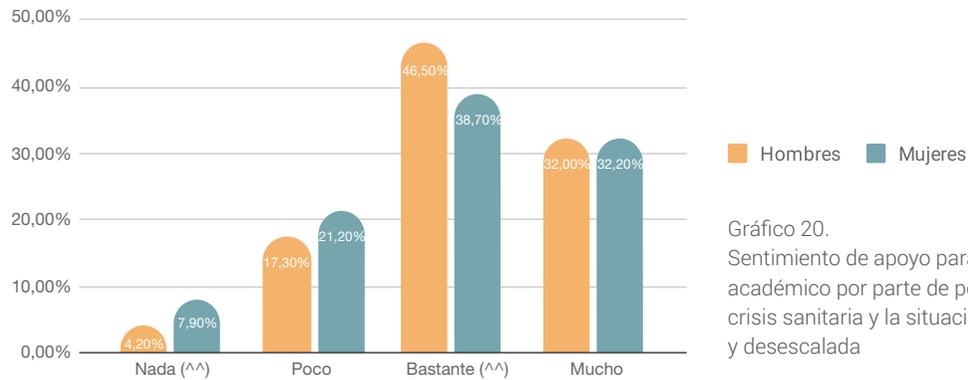


Gráfico 20. Sentimiento de apoyo para la realización del trabajo académico por parte de personas cercanas durante la crisis sanitaria y la situación derivada de confinamiento y desescalada

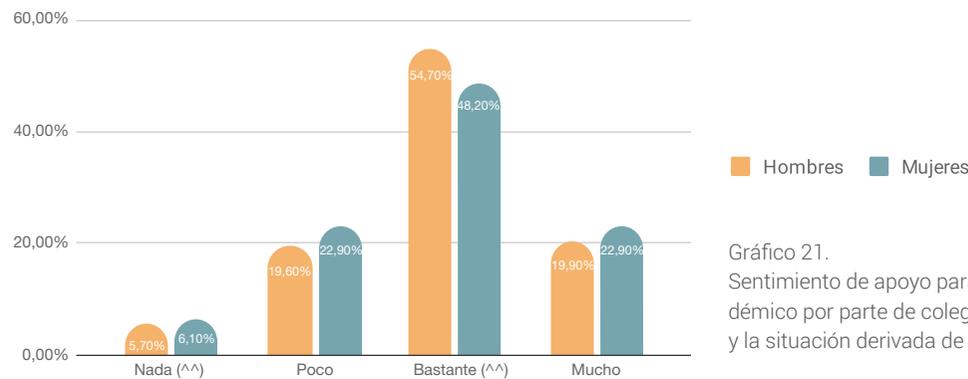


Gráfico 21. Sentimiento de apoyo para la realización del trabajo académico por parte de colegas durante la crisis sanitaria y la situación derivada de confinamiento y desescalada

En las respuestas relativas al **apoyo por parte de figuras institucionales** no sobresalen diferencias significativas excepto si fijamos el nivel de confianza en el 90%, donde se muestra diferencia en la respuesta de quienes dijeron haber sentido bastante apoyo por parte de su **departamento** (un 43,2% de los hombres y un 38% de las mujeres). Aparte de esto, a este respecto es importante señalar que en la pregunta abierta en la que se ofrecía reconocer el apoyo de otras instancias institucionales no incluidas en la pregunta anterior se recogió un alto número de respuestas en las que se mencionaba principalmente a los servicios informáticos y coordinaciones de los campus virtuales de las facultades: *“El servicio de informática de la UCM, aplauso para ellos, y también para los coordinadores del CV”* (Mujer, titular). Otros servicios que también se mencionaron aquí fueron los servicios de psicología (especialmente mencionados por las mujeres) y servicio de bibliotecas, y el personal administrativo.



Conclusiones

Los datos invitan a realizar una primera reflexión general sobre la gravedad de la experiencia vivida y hacerlo desde un lugar que visibilice en su verdadera dimensión las consecuencias de una crisis que, meses después, entendemos que no ha sido solo sanitaria, sino social, económica e incluso cultural y que ha supuesto un punto de inflexión en las vidas de las personas y también de las instituciones. A nivel global están surgiendo análisis de su impacto y de la respuesta que desde las diferentes instituciones, incluyendo las universidades, se ha dado. Una respuesta, que en muchos casos, ha intentado normalizar la situación y centrarse en garantizar la continuidad de la actividad, quizá sin valorar correctamente el alcance social y emocional real de la crisis y su especial gravedad en términos de género.

La primera y más contundente conclusión que se puede extraer de este estudio es que en todos los bloques del cuestionario se detectan **diferencias significativas entre hombres y mujeres**, y tal y como se ha ido describiendo en el informe, estas diferencias constatan **una desigualdad estructural** que perpetúa roles y estereotipos de género tradicionales. La pandemia, el confinamiento y el proceso de desescalada no solo han hecho más visibles estas desigualdades

estructurales ya existentes, sino que han provocado un agravamiento de las mismas.

El estudio permite esbozar que el perfil de **persona científica de éxito** es una persona con una dedicación exclusiva al trabajo académico, muchas horas semanales invertidas en la investigación y la producción científica y con una menor dedicación a trabajos reproductivos y de cuidados, tanto de la vida personal como de la atención y cuidados a estudiantes que requiere la docencia en general, el cual aumenta en este contexto particular del confinamiento.



mayoritariamente encabezadas por mujeres. Estas mujeres solas han tenido que asumir todo el trabajo de cuidados y doméstico sumado a su trabajo académico, sin recibir ningún tipo de atención a sus necesidades específicas. Pero además, han tenido que afrontar que todas las medidas tomadas desde las autoridades sanitarias y políticas evidenciaron la invisibilidad de la realidad de estos hogares, que son mayoritariamente liderados por mujeres, no solo entre el PDI de la UCM sino en el conjunto de nuestra sociedad. Se daba por hecho que una persona adulta podía salir a comprar mientras otra persona adulta se hacía cargo de menores en el hogar, igual que se daba por hecho en la UCM que el PDI podía seguir teletrabajando, mientras otra persona se encargaba de sostener la vida en cada

hogar. Este tipo de hogares, según las respuestas de quienes han contestado al cuestionario, constituye en la UCM un 7,8% de los modelos de convivencia, cifra nada despreciable que evidencia la relevancia de establecer medidas específicas.

Por otro lado, **las mujeres del PDI de la UCM** han tenido durante el confinamiento **peores condiciones materiales de trabajo**, menos disponibilidad de espacios de trabajo independiente y de buen equipamiento informático. Además, las mujeres han dedicado más tiempo a ponerse al día con las aplicaciones informáticas, lo cual nos hace preguntarnos si existe una importante brecha digital entre hombres y mujeres del PDI no sólo en términos de acceso sino también en

términos cualitativos de uso de esas aplicaciones y de esos equipamientos. En primer lugar, los resultados pueden indicar que han sido las mujeres quienes han cedido sus equipamientos informáticos a menores u otros miembros de los hogares para su uso. En segundo lugar, los datos constatan que las mujeres han dedicado más tiempo a la preparación de clases y la atención al alumnado, por lo que cabría preguntarse si ha sido ese el motivo de dedicar más tiempo a actualizarse en el uso de las aplicaciones informáticas, o si la causa es simplemente un menor conocimiento informático, que sería la primera y más rápida respuesta a la necesidad de más tiempo para ponerse al día con estas herramientas, pero que deja de lado un análisis más estructural del problema.

Junto a esto, **las mujeres del PDI de la UCM expresan haber dedicado más tiempo que los hombres a trabajos reproductivos** durante el confinamiento, con diferencias tan relevantes como 3 horas más de media a la semana dedicadas al trabajo doméstico y limpieza o al cuidado de hijas o hijos menores. Encontramos también diferencias relevantes en el tiempo dedicado al deporte, al ocio y al tiempo propio, a los que vemos que las mujeres dedican menos tiempo que los hombres. Ambas cuestiones dejan en evidencia que las mujeres tienen una situación de desigualdad estructural claramente influenciada por los roles de género, con un impacto claro: al disponer de menos tiempo semanal es imposible que se desarrollen en igualdad las carreras académicas y profesionales.

Por tanto, podemos afirmar que las mujeres del PDI de la UCM han tenido disponible **menos tiempo para el descanso, el ocio y el desarrollo personal** que los hombres, lo cual, inevitablemente por el tipo de trabajo que realizan, es también relevante para el desarrollo de su carrera académica. La creatividad, la innovación y la concentración son claves para el desarrollo del trabajo académico e intelectual y es evidente que está relacionado con tener tiempo de descanso y ocio, tener espacios para la relajación, la concentración y para el desarrollo personal.

Es también importante destacar la **carga mental** que genera la responsabilidad de los trabajos domésticos y de cuidados, que, como vemos en los datos, recaen

más sobre las mujeres del PDI. Las mujeres se ven más afectadas por esta carga mental, que en el caso del PDI tiene una relación directa con la característica de la flexibilidad o diversidad horaria del profesorado, que les permite hacer malabarismos entre sus trabajos de cuidados y los horarios de docencia. Esto puede tener una doble lectura que hay que analizar: por un lado, conlleva aumentar la carga mental de quienes -por el peso de los roles de género- están siempre disponibles para el cuidado y, por otro, puede invisibilizar aún más la carga al dar la imagen de que es una "suerte" poder flexibilizar los horarios, dando una falsa imagen de conciliación. A esto se une que las profesionales cualificadas e investigadoras tienen una imagen en la sociedad de mujeres de éxito profesional, imagen que



puede alimentar el **falso mito de la igualdad**, lo cual hace más invisible la persistencia de desigualdades estructurales como las que se reflejan en estos datos.

A esto se suma la mayor **carga emocional** de las mujeres durante los meses de confinamiento. Según los resultados del estudio, la misma no sólo ha sido mayor en ellas, sino que las mujeres reconocen en mucha mayor medida que los hombres el claro impacto de esta carga en su rendimiento académico, evidenciando por un lado la conexión entre el estado emocional y la capacidad de rendimiento y, por otro, la conexión existente entre la situación personal y el contexto social. Estas diferencias generan nuevas reflexiones, ya que cabe preguntarse si es que ellos, al tener más tiempo para sí mismos y su trabajo académico han podido

aislarse más de la situación de crisis, o si simplemente se está reproduciendo un modelo estereotipado de relación con el mundo en el que, por el peso de los roles, ellos están más desconectados emocionalmente del entorno. Teniendo en cuenta que, ante la pregunta de si concentrarse en el trabajo les ha ayudado a distraerse de la situación, ellas mostraban un nivel de acuerdo mucho mayor que sus compañeros, podemos aventurar que se trata más bien de lo segundo.

En cuanto al impacto de la pandemia en la **producción científica**, observamos que se han reforzado las desigualdades existentes. Durante el confinamiento, se refleja muy claramente en los datos que los hombres del PDI de la UCM han estado trabajando y enviando a publicar más que las mujeres, con una clara diferen-

cia en la producción de artículos para *peer-reviewed journals*, elemento especialmente relevante para la evaluación de la producción científica y el desarrollo de la carrera académica. Estos datos pueden ayudar a explicar fenómenos todavía presentes en la UCM como la segregación vertical o la “tubería que gotea”⁵, muy vinculados con un modelo de producción científica estrictamente basado en parámetros meritocráticos rígidos, supuestamente neutros y ajenos a la diversidad de realidades sociales de quienes conforman la academia y que, como explicábamos al inicio de este apartado, resultan en una ciencia más productiva cuantitativamente pero mucho más pobre cualitativamente, sesgada -ya que es principalmente masculina- y en desconexión con la realidad. Una desconexión

⁵ Metáfora que hace referencia a cómo en muchos casos las mujeres tienen una representación mayor o igual que los hombres en las primeras etapas de la carrera académica y esta proporción desciende a medida que avanza la progresión en la carrera.

que hace que la actividad no refleje que ha sido un momento tan extraordinario como una pandemia acompañada de enfermedad, muertes, incertidumbre, confinamiento y crisis social y económica. Frente a otros sectores como la hostelería, el turismo o ciertos servicios que han visto interrumpida su actividad productiva, en esta encuesta aparece la universidad -y sobre todo determinados sectores de profesorado- ajena a la realidad social, ya que no ha disminuido su productividad sino que la ha aumentado.

La dedicación a las diferentes tareas del trabajo académico refleja también estas diferencias significativas entre hombres y mujeres, al encontrar que los hombres del PDI dedican más horas semanales a la escritura

de papers, artículos y libros que las mujeres, y que las mujeres del PDI dedican más horas a la preparación e impartición de clases y exámenes y a las atención a estudiantes. Esta dedicación de horas refuerza una persistente desigualdad estructural que coloca a las mujeres en posiciones de cuidados y trabajos reproductivos menos valorados, no solo en el ámbito doméstico sino también en el ámbito profesional de la academia, al dedicarse en mayor medida a la atención de estudiantes y a la docencia que, siendo actividades fundamentales para el sostenimiento de la actividad universitaria, sin embargo son actividades menos o nada valoradas y reconocidas en el desarrollo de la carrera académica. Si relacionamos estos resultados con todo lo descrito anteriormente, podemos concluir que

las mujeres no solo sostienen la vida fuera de la academia, sino que también son quienes cuidan y sostienen la vida dentro de la misma, al estar más enfocadas al cuidado de las personas. Convendría interrogarse aquí acerca de qué tipo de modelo de profesorado universitario se está promoviendo.

Por último, el estudio refleja que, en general, el PDI de la UCM ha sentido **falta de apoyo institucional** durante el confinamiento, lo que indica que la institución no cuenta con la capacidad de respuesta necesaria ante este tipo de emergencias y situaciones de crisis, ni tampoco con el conocimiento sobre las diferentes realidades de su PDI como para adaptar la respuesta a las distintas necesidades. Unido a esto, las mujeres han



manifestado una especial falta de apoyo por parte de personas cercanas y colegas, lo que puede estar corroborando, por un lado, las mayores cotas de malestar cotidiano de las mujeres PDI, y por otro, la falta de conciencia general sobre la persistente operatividad de los roles de género en la academia, (por ejemplo, al no ser conscientes de la diferente situación de colegas y sus diferentes necesidades de apoyo) condicionada, además, por el mencionado mito o espejismo de la igualdad⁶. Esta falta de conciencia conlleva desafección y desresponsabilización a nivel personal, así como ausencia de políticas de corresponsabilidad a nivel institucional.

Otro aspecto que puede estar influyendo en la desafección y falta de conciencia de género es el argumento de la **vocación**, que implica prácticas y formas de pensar basadas en el ethos científico⁷ vinculado al perfil de persona científica de éxito descrito más arriba. Un modelo donde no traspasar el espacio entre trabajo y vida personal es imposible -como se aprecia en los resultados de este estudio- e influye en la mayor carga y dobles jornadas de las mujeres PDI. El extendido uso del argumento de la vocación coloca la responsabilidad en las mujeres en virtud de las decisiones individuales e invisibiliza y perpetúa los roles y estereotipos de género que subyacen a las desigualdades estructurales.

Como lectura final de todo ello, es importante hacer un abordaje de estas realidades desde un enfoque sistémico e institucional y un análisis crítico de género que ponga la vida en el centro y las responsabilidades en diferentes niveles. Esto implica reconocer y valorar adecuadamente todos los tipos de actividades necesarias para sostener la academia, así como reconocer la relación de dependencia entre todas ellas.

⁶ Concepto acuñado por la filósofa feminista Amelia Valcárcel para aludir a la condición política en la cual se piensa que las mujeres y los hombres ya poseen iguales oportunidades, igualdad que no necesita ser argumentada al considerar que la situación actual es justa.

⁷ Según el sociólogo Robert K. Merton, "el *ethos* de la ciencia es ese complejo, con resonancias afectivas, de valores y normas que se consideran obligatorios para el hombre de ciencia. Las normas se expresan en forma de prescripciones, proscripciones, preferencias y permisos. Se las legitima sobre la base de valores institucionales" [Merton, R.K (1942/1977), "La estructura normativa de la ciencia" en *La Sociología de la Ciencia, volumen II*, Alianza Editorial].

Recomendaciones

Este estudio refleja una clara desigualdad estructural entre mujeres y hombres en los usos del tiempo académico y la dedicación a las diferentes actividades académicas, por tanto sería necesario **monitorizar los datos de manera continuada** con sistemas de información sostenibles que sean seguidos y estudiados en rectorado y facultades (ej.: horas de clase, dedicación a diferentes actividades...)

- Esta encuesta ha demostrado a través de la percepción sobre los **usos del tiempo académico**, que la división sexual del trabajo y los roles de género se aplican en el ámbito universitario. Sería necesario, entonces, seguir midiendo de forma sistemática y continuada, y con la metodología propia de las encuestas de usos del tiempo, los usos del tiempo académico reales, de manera que puedan monitorizarse los desequilibrios de género para actuar sobre los mismos.
- Además de **monitorizar los datos de encargo docente por género**, algo que puede hacerse fácilmente, ya que estos datos están en GEA, Las tecnologías utilizadas para la formación y tutoría online, permiten **medir las horas dedicadas a cada tarea docente** y sería recomendable medir esos tiempos para obtener datos objetivos de dedicación, algo que permitiría organizar de forma más equitativa las cargas de trabajo en el PDI.
- En base a los resultados de la encuesta, encontramos que las mujeres dedican más tiempo a la preparación de clases y a la atención al alumnado, algo que sería importante añadir un análisis de los datos del docencia -hasta ahora no incluidos- para incluir esta dimensión en la **evaluación al profesorado** y que esto permita monitorizar y corregir las diferencias de género.
- Sistematización y análisis de impacto de género de las consultas recibidas por los servicios psicológicos de la UCM durante este período, que permitan incluir desde el ámbito de Riesgos laborales mediciones de los **riesgos psicológicos y emocionales** asociados a la carga mental y toma de medidas asociadas de prevención.
- Analizar los datos sobre **bajas laborales**: en el estudio se refleja que un 6,6% de las mujeres están de baja laboral frente a 0% de hombres. Estas condiciones de trabajo desiguales afectan más a las mujeres y, por tanto, puede ser plausible que aparezcan problemas de salud que se traducen en bajas laborales. Una buena política de salud laboral debería tener en cuenta estos datos para su prevención.
- Profundizar en análisis mixtos cuantitativos y cualitativos, a partir de los datos de la encuesta, poniendo especial atención a la **categoría profesional**. El impacto en la productividad es mayor en los niveles profesionales que tienen que acreditarse que en el resto. Habría que ahondar en el análisis sobre cómo han combinado la producción y la docencia las personas con categorías iniciales en la carrera académica que tienen un carácter temporal, y que constituyen perfiles con más riesgo o más vulnerabilidad laboral.



Se refleja una desigualdad clara en las condiciones materiales para la realización del trabajo académico, se propone tomar medidas urgentes que puedan paliar esas desigualdades. Medidas que deben diseñarse con participación del PDI y adaptarse a las necesidades específicas. Algunas propuestas serían las siguientes:

- Aumentar la inversión y garantizar el acceso a buen **equipamiento informático** de todo el PDI, atendiendo a la brecha de género. Así como un mayor apoyo en la actualización y funcionamiento.
- Favorecer las posibilidades de disponer de **espacios para el trabajo** que sean seguros y flexibles en términos de horarios y que cuenten con los equipamientos técnicos necesarios, como cámaras o micrófonos.
- Revisión y **optimización de los procesos administrativos**, de manera que se pueda mejorar la coordinación y eficiencia del trabajo académico relacionado con el trabajo de gestión.

Como podemos empezar a ver con los resultados de este estudio, el impacto de esta crisis va a ser desigual en las carreras académicas de mujeres y hombres, por tanto, es necesario adoptar medidas.

- Promover la adopción de medidas y el análisis de género a todas aquellas instancias con competencias e impacto en el desarrollo de la carrera académica (por ejemplo, Madrid i+d, Agencia Estatal de Investigación, ANECA, etc.), así como fomentar que estas medidas se debatan y diseñen con las instancias encargadas de promover las políticas de igualdad en las universidades (CRUE, RUIGEU, Mesa de Género del Ministerio de Universidades).

• **Medidas correctivas** para evitar que la pandemia tenga un impacto negativo en las carreras académicas de las mujeres, como consecuencia de las desigualdades estructurales de género.

- Prolongación de los proyectos de investigación.
- Prórroga de los contratos de investigación
- Medida de corrección en el número e indicios de calidad de las publicaciones para sexenios y acreditaciones.

- Valorar la viabilidad de establecer **limitaciones en la valoración de la actividad productiva** del profesorado tomando en cuenta la conciliación de la vida académica con la personal y familiar, de modo que el exceso de determinadas actividades -como publicaciones- en contextos extraordinarios como ha sido esta pandemia sean valorados en menor medida; es decir, que no se valoren en comparación con el resto, o se establezcan como norma o punto de partida para la excelencia académica. Esto funcionaría como medida correctora o compensatoria para evitar la penalización a quienes han visto imposible mantener un nivel alto de producción como consecuencia de las desigualdades estructurales descritas.
- Reparto equilibrado del **encargo docente** entre mujeres y hombres PDI. A este respecto, se puede aprovechar para:
 - Aplicar exenciones docentes a quienes hayan tenido mayor carga en combinación con situaciones familiares y personales complicadas durante la crisis del Covid-19. Esto podría hacerse incluso aplicándolo de tal modo que se pueda otorgar uno o dos semestres libres de docencia para la recuperación de la producción científica.
 - Establecer el reparto del encargo docente a través de un sistema equitativo de elección de horarios que tenga en cuenta las necesidades de conciliación.
 - Realizar listas de sustituciones donde aparezcan todas las categorías en proporción a su dedicación y que garanticen las necesidades de conciliación.
- Revisión por parte de los departamentos y centros de la aplicación de la PDA con perspectiva de género.



- Desarrollar un **Plan de conciliación y corresponsabilidad** adaptado e integrado en el próximo Plan de Igualdad, que tenga en cuenta los resultados de este estudio para promover medidas que reconozcan los trabajos y responsabilidades de cuidado, valoren su impacto de género y se orienten a la transformación de los patrones que están perjudicando especialmente la carrera académica de las mujeres. Las medidas de conciliación también tienen que recoger la singularidad de este perfil de cuidadoras.
- Campañas de promoción de **desconexión tecnológica** dirigidas a toda la comunidad universitaria en fechas y horas no lectivas respecto a la docencia y en los fines de semana y horas nocturnas en general.
- **Servicios telemáticos de apoyo psicológico y emocional**, reforzando la formación en género de servicios internos ya existentes como Psicall.

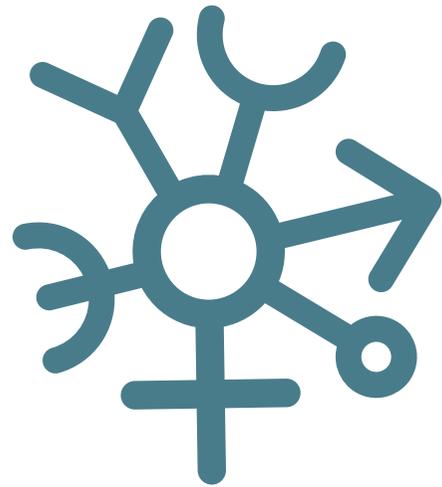
Este estudio refleja profundas desigualdades de género que desmienten los mitos de igualdad en torno a la situación del PDI, por lo que es predecible que cualquier medida para abordar las desigualdades genere **resistencias** en la comunidad universitaria que deberían también abordarse.

Son necesarias medidas institucionales, pero también es importante tomar conciencia a **nivel individual** y adoptar medidas y actitudes que favorezcan un ambiente y entorno que promueva la igualdad. Para ello se podrían promover debates colectivos que apelen a responsabilidades individuales que sean igualmente asumidas por hombres y mujeres PDI:

- Organización de reuniones en horarios compatibles con otros aspectos de la vida y que tengan en cuenta las responsabilidades de cuidados.
- Favorecer la distribución de horarios teniendo en cuenta las responsabilidades de cuidados.
- Dar visibilidad y valor a las actividades académicas que tienen menos reconocimiento como la atención al alumnado o la preparación de clases.
- Apoyar activamente la adopción de medidas de acción positiva y de promoción de la carrera investigadora de las mujeres que puedan iniciarse a nivel de departamento o de facultad.

Por último, creemos que esta encuesta ha arrojado unos datos que todavía pueden ser explotados, además de profundizados a través de un **análisis cualitativo** tanto de los datos generales como por áreas y facultades a nivel de la UCM. Asimismo, creemos que este primer análisis debe también continuar con la promoción de nuevos estudios más amplios orientados a la transformación del modelo académico actual:

- El modelo de carrera académica (y sus parámetros meritocráticos asociados) debe ser revisado para que sea más sostenible, y ponga la vida y el bienestar de las personas en el centro.
- Habría que promover un estudio a escala nacional sobre usos del tiempo académico (al igual que se ha promovido el estudio sobre brecha salarial de género en universidades por CRUE y ANECA).



superaprojectoffice@ucm.es