

## Academic mothers: balancing the roles of parent and researcher

There is a well-known proverb, “*It takes a village to raise a child*”. As both mothers and academics we could not agree more with the sentiment, although we believe that it also takes a village to raise a mother. This village comes in many shapes and forms, and one source of support we can learn from and lean on is one another as mothers who are academics.

As we take on the role of parent, we can't deny the formidable changes in society over the past decade that have led to a more equitable division of labor at home, increasing, for some families, the participation of others including men in childcare. However, more common, is an unequal division of care, an inequality not only observed at home but compounded by those in the workplace too (WARD, 2014).

We understand our privileged position as academics, but the challenges faced by and strategies used by mothers to successfully balance being both a researcher pursuing a faculty career and caregiver need to be brought to the forefront and discussed in our community (HALLSTEIN; O'REILLY, 2012). Therefore, our intent in this editorial is to start the conversation and begin advocating for an inclusive workplace where women can succeed at their jobs while being a mother. We present actions to facilitate mothers' engagement and further their accomplishments as an academic. This editorial also serves as an introduction to the work of Leventon, Roelich and Middlemiss (2019), “*An academic mother's wish list: 12 things universities need*”, published in Nature<sup>1</sup>, and it is included in Portuguese version with the authors' and journal's agreement (Annex A).

One of the top challenges reported by academic mothers is the pressure to keep publishing during maternity leave. When applying for a faculty position, grants or research funding, as we aim to reach the metrics defined by the post-grad regulatory agencies (e.g., CAPES - Coordination of Superior Level Staff Improvement) maternity leave is not considered, leaving mothers at a career trajectory disadvantage. Many of us authors, experienced this pressure, “*because while doing research, the break in the career is not only the time of the maternity leave (120 to 180 days in Brazil, 12 weeks in the USA)*” and “*My major product of the last year is my daughter*”, because “*Being a mother is a full-time job*”.

As discussed by Ward (2014), gender stereotypes at home and work hinder the performance of women professors. The required participation in teaching, administrative duties, and research, and the lack of flexibility or reduced workload can make it difficult for a mother to progress or even be competitive to enter the profession. For example, one of us noted, “*When I came back to work, I felt like my new occupational role – being a mother – was completely ignored. I had the same teaching hours, and it was expected that I should enroll in all activities I used to perform, since my first day*”.

Even in environments where the majority of faculty are women, as health and rehabilitation sciences, departments are often not prepared to include working mothers, as said by one of us, “*There are no change rooms, no space to pump or breastfeed and sometimes when I needed to bring the baby to work; some colleagues did not agree with that*”. It was a consensus among us that “*Childcare at universities would be beneficial*”, and also would help the whole university community.

Furthermore, the lack of discussion on being a mother has lead colleagues to misunderstand this significant career break, as noted by one of us “*When I was back (from maternity leave), they asked me if I rested a lot*”. It is also important to understand that the way people experience parenthood is different, particularly between mothers and fathers. Because of that, it is essential to avoid comparisons, as of us reported: “*He told me that the maternity leave was not a reason to not publish, because when his daughters were born, it was his most productive time*”.

To bring our two worlds closer to a more harmonious co-existence, we encourage parents, partners/families, and allies to share good and challenging stories of being a parent, to bring children to conferences and advocate for subsidized childcare at conferences, to find our village (support group) including participating in online groups such as; “*Parents in Science*” or “*Academic Mamas*”. We as professionals also need to



advocate for decent parental leave, be empathic with colleagues, fellows, and students who are parents, and demand affordable public childcare, so that we all can have the knowledge and support to be the parents we wish to be.

**Tatiana Barcelos Pontes<sup>a</sup> , Aline Teixeira Alves<sup>a</sup> , Letícia Correa Celeste<sup>a</sup> ,  
Lilian Dias Bernardo<sup>b</sup> , Adriana Gonçalves Queiroz<sup>c</sup> , Marina Poletto<sup>a</sup>, Janet Njelesani<sup>d</sup> **

<sup>a</sup>Universidade de Brasília – UnB, Brasília, DF, Brasil.

<sup>b</sup>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>c</sup>Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, MG, Brasil.

<sup>d</sup>Department of Occupational Therapy, New York University – NYU, New York, NY, U.S.

---

**Corresponding author:** Tatiana Barcelos Pontes, Universidade de Brasília, Centro Metropolitano, Ceilândia Sul, CEP 72220-275, Brasília, DF, Brasil, e-mail: [tatianapontes@unb.br](mailto:tatianapontes@unb.br)

## References

HALLSTEIN, D. L. O'B.; O'REILLY, A. *Academic motherhood in a post-second wave context: challenges, strategies, and possibilities*. Bradford: Demeter Press, 2012.

LEVENTON, J.; ROELICH, K.; MIDDLEMISS, L. An academic mother's wish list: 12 things universities need. *Nature: International Journal of Science*, 2019. Disponível em: <<https://www.nature.com/articles/d41586-019-00019-x>>. Acesso em: 18 ago 2019.

WARD, K. Having it all: women, work, family, and the academic career. *Labour/Le Travail*, Edmonton, n. 73, p. 255-264, 2014.

---

## Notes

<sup>1</sup> Leventon, J.; Roelich, K.; Middlemiss, L. An academic mother's wish list: 12 things universities need. *Nature*. Published on 14 January 2019. Doi: 10.1038/d41586-019-00019-x. This paper was translated with the agreement of the original publisher.

**Annex A.** Tradução autorizada: Este texto se baseia na experiência das pesquisadoras e mães, Julia Leventon, Katy Roelich and Lucie Middlemiss, que coordenam o blog *Mama is an Academic*.

## **LISTA DE DESEJOS DE UMA MÃE PESQUISADORA: 12 AÇÕES QUE A UNIVERSIDADE PRECISA FAZER (AN ACADEMIC MOTHER'S WISH LIST: 12 THINGS UNIVERSITIES NEED)**

### **O que as chefias podem fazer**

Serão apresentadas 12 ações que as chefias deveriam fazer. Gerenciar a licença maternidade é o primeiro passo para um ambiente de trabalho inclusivo, e para isto é importante se considerar estratégias efetivas.

**Tenha políticas e procedimentos a serem adotados para gerenciar as licenças-maternidade.** Mais que apenas contratar um substituto, é necessário efetivamente que se assuma as atividades da mulher em licença maternidade e é preciso muito trabalho para identificar e organizar esta substituição. Planeje com antecedência, garantindo que sua colega grávida seja atualizada de todo o processo e esteja preparada para uma transferência eficaz. Checklists podem ser muito úteis neste processo.

**Mantenha as mulheres (de forma flexível) envolvidas durante o período de licença maternidade.** Por exemplo, se o parecer de um artigo é recebido ou se propostas de financiamento aparecem, muitas mulheres mesmo em licença maternidade gostariam de saber sobre eles. Independe de elas responderem ou não, estar atualizada faz com que a volta ao trabalho seja mais fácil. Converse com a mulher com antecedência e veja como ela quer participar durante o período de licença maternidade.

**Reconheça a licença maternidade como uma pausa na carreira.** As chefias não deveriam comparar número de publicações de pessoas que estiveram em licença maternidade ao daquelas que não tiveram esta pausa. Agências de financiamento deveriam mudar suas diretrizes (por exemplo, considerando os últimos 5 anos de publicações a não os últimos 3 anos), e o período probatório deveria considerar esta pausa, em caso de não obtenção da pontuação necessária.

### **O que laboratórios ou grupos de pesquisa podem fazer**

Durante o retorno ao trabalho, um ambiente positivo e flexível é necessário, sem discriminação. Isto é o que se espera de laboratório e grupos de pesquisa.

**Compartilhar o trabalho.** Organize as atividades de forma que um colega pesquisador possa ir a congressos apresentar os trabalhos produzidos em conjunto, enquanto a colega que retornou da licença maternidade não puder/quiser ir. Compartilhar o trabalho pode permitir que as mulheres evitem tarefas as quais elas não se encaixam neste momento de maternidade, aumentando assim, sua produtividade.

**Flexibilidade sobre jornada de trabalho reduzida e teletrabalho.** Reduzir horas de trabalho não significa que as ambições das mulheres foram reduzidas, muitas vezes é apenas a forma encontrada para conciliar trabalho e maternidade. Uma postura positiva de gestores, que ativamente incorpora pedidos de trabalhos de meio período ou períodos de teletrabalho permite o foco nos resultados ao invés do tempo gasto no local de trabalho resultando em uma maior produtividade.

**Estabilidade no trabalho.** Maternidade muitas vezes coincide com o período da carreira de contratos temporários e bolsas de pesquisa. Muitas mulheres desistem da carreira acadêmica neste momento, pois não encontram a estabilidade necessária para criar uma família. Sempre que possível, inclua nas propostas para financiamento cargos com duração mais longa para estudantes ou profissionais em condições precárias de trabalho.

**Forneça apoio para que as mulheres mães possam dizer não.** A vida acadêmica é turbulenta para todo mundo, mas quando se tem um tempo limitado, é preciso ser direto sobre as atividades que aceita desempenhar. Um bom ambiente de trabalho é aquele no qual os papéis são distribuídos igualmente entre homens e mulheres, e tudo bem quando é preciso dizer não (respeitando o estabelecido em contrato). Dizer “não” neste momento não deve significar que a vaga não será oferecida novamente.

**Reuniões e eventos em horários-chave.** Quando uma reunião ou evento é regularmente agendado para as primeiras horas da manhã ou final da tarde, as pessoas responsáveis por crianças na escola são excluídas. Encontre horários alternativos nos quais todos possam ser ouvidos.

**Apoio para participação de mães em conferências ou ao trazer o bebê para o trabalho.** Crie formas de auxiliar mães que querem participar de congressos e precisam levar seus bebês. Fomento que

inclua ajuda extra para levar o bebê, espaço para amamentação e para trocar fraldas. Incentivo, apoio e encorajamento ajudam muito.

### **O que chefias de departamento pode fazer**

Mesmo se todas as sugestões acima citadas fossem implementadas, um ambiente de trabalho inclusivo para mães pesquisadoras envolve mudanças mais amplas, institucionais. Dos gestores acadêmicos, nós gostaríamos de:

**Reconhecimento público de que ser uma mãe pesquisadora é um desafio.** Reserve um tempo para entender completamente por quê pode ser um desafio e aja de forma a minimizar isto. Em paralelo, comemore os bons resultados de mães pesquisadoras e procure formas de reduzir as barreiras para o sucesso.

**Reconhecimento da diversidade.** Mulheres se tornam mais em todos os estágios de carreira e possuem diferentes necessidades e desejos em relação à flexibilidade no trabalho. Não assuma que uma solução irá contemplar todas as mães. Respeite as escolhas e forneça uma variedade de apoio que pode auxiliar todas as mães a alcançarem os objetivos.

**Normalização dessas rotinas.** Pode ser exaustivo ser aquele que está sendo pedindo por algo incomum. Não é agradável ser aquele que sempre pede para que as coisas sejam ajustadas e nem todas se sentem confortáveis o suficiente para solicitar mudanças.

Novamente, ter um ambiente mais diverso, com possibilidades de ajustes tem o potencial de beneficiar a todos que compõem o grupo de trabalho.

A incorporação dessas sugestões como parte normal da vida de trabalho pode reduzir as barreiras que mães pesquisadoras enfrentam e ainda pode melhorar as condições de trabalho para todos no ambiente acadêmico, o que com certeza trará apenas coisas boas.