

Avanzar sobre suelo resbaladizo: Desafíos que enfrentan las ecólogas relacionados con el trabajo de campo, los viajes y el entorno laboral

SILVIA B. LOMÁSCOLO^{1,2,✉}; AGUSTINA NOVILLO³; EDGARDO J. I. PERO^{3,4}; MARÍA L. SANDOVAL-SALINAS^{5,6}; MA. GABRIELA NÚÑEZ MONTELLANO³; GABRIELA FONTANARROSA³ & MARÍA PIQUER-RODRÍGUEZ^{1,7}

¹ Instituto de Ecología Regional (IER), CONICET-Universidad Nacional de Tucumán (UNT). Tucumán, Argentina.

² Facultad de Ciencias Naturales e Instituto Miguel Lillo, UNT. ³ Instituto de Biodiversidad Neotropical (IBN), CONICET-UNT. Tucumán, Argentina. ⁴ Centro de Investigación Transferencia (CIT) Rafaela, CONICET-UNRaf. Santa Fe, Argentina.

⁵ Instituto de Investigación en Luz, Ambiente y Visión, CONICET-UNT. Tucumán, Argentina. ⁶ Instituto de Investigaciones en Biodiversidad Argentina, UNT. Tucumán, Argentina. ⁷ Institute of Geographic Sciences, Freie Universität Berlin. Germany.

RESUMEN. Las ecólogas se ven limitadas por obstáculos que incluyen la carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado, así como el acoso y la discriminación. Estos factores contribuyen a su subrepresentación en posiciones académicas destacadas y a una menor visibilidad en publicaciones. A través de una encuesta realizada a 665 ecólogos argentinos, exploramos dos hipótesis: 1) la carga de trabajo de cuidado limita la capacidad de las mujeres para viajar, y 2) las mujeres sufren acoso más frecuentemente que los varones. Los resultados mostraron que las mujeres con responsabilidades de cuidado viajan menos al campo y a reuniones científicas. Un 80% de las mujeres evita viajar sola al campo, en comparación con el 66% de los varones encuestados. Además de las limitaciones del tipo logísticas, de recarga de trabajo y de problemas de seguridad relacionada con la fauna silvestre mencionados por ambos géneros, las mujeres reportaron problemas vinculados a su integridad personal y vulnerabilidad. Las mujeres reportan sufrir más situaciones de acoso que sus colegas varones. Concluimos que las inequidades de género y la vulnerabilidad a situaciones de inseguridad afectan de forma diferencial la carrera de las investigadoras. Se proponen políticas institucionales para abordar estas desigualdades, incluyendo subvenciones para asistencia en el cuidado y medidas contra el acoso, y se destaca la necesidad de crear un entorno laboral más justo y equitativo que fomente formas emancipadoras de liderazgo para fomentar el avance profesional de las mujeres en la ciencia.

[Palabras clave: género, tareas de cuidado, trabajo no remunerado, inequidad, acoso, violencia, ecología, ciencia, CONICET, Argentina]

ABSTRACT. Moving forward on a slippery floor: Extra challenges faced by women ecologists related to fieldwork, traveling and the working environment. Female ecologists are limited by obstacles that include the disproportionate burden of domestic and caregiving tasks, as well as harassment and discrimination. These factors contribute to their underrepresentation in prominent academic positions and lower visibility in publications. Through a survey of 665 Argentine ecologists, we explored two hypotheses: 1) caregiving responsibilities limit women's ability to travel, and 2) women experience harassment more frequently than men. The results showed that women with caregiving responsibilities travel less for fieldwork and scientific meetings. Eighty percent of women avoid traveling alone to the field, compared to 66% of male respondents. In addition to logistical limitations, increased workloads and wildlife-related safety issues mentioned by both genders, women reported concerns related to their personal integrity and vulnerability. Women report experiencing more instances of harassment than their male colleagues. We conclude that gender inequities and vulnerability to safety issues differentially affect the careers of female researchers. Institutional policies are proposed to address these inequalities —including grants for caregiving assistance and measures against harassment—, emphasizing the need to create a more just and equitable work environment that fosters emancipatory leadership to promote the professional advancement of women in science. We included an English version of this work in the Supplementary Material 1.

[Keywords: gender, care tasks, unpaid work, inequality, harassment, violence, ecology, science, CONICET, Argentina]

INTRODUCCIÓN

A menudo, las mujeres enfrentan desventajas en el progreso de su carrera científica en comparación con sus colegas varones. Se enfrentan a obstáculos para realizar trabajo de campo en lugares remotos (Wesely and Gaarder 2004), trabajar en la oficina (Wilkins et al. 2023) y viajar. Esto probablemente contribuye a la subrepresentación de las investigadoras en autorías protagónicas, en rangos académicos más altos y en posiciones de toma de decisión, así como a su sobrerrepresentación en posiciones de autoría menos favorables, menos citas de sus trabajos y a que haya menos mujeres beneficiarias de becas y premios (Huang et al. 2020; A. James et al. 2019; Maas et al. 2021; Zandonà 2022), entre otros. Todo esto ha estado condicionado por asimetrías de poder, inequidades e, incluso, riesgos para grupos marginados y oprimidos (además de mujeres, la comunidad LGBTQ+, personas racializadas, pueblos indígenas y personas con discapacidad) (Demery and Pipkin 2021). Esto puede manifestarse en situaciones incómodas e inseguras derivadas de prejuicios o discriminación (Demery and Pipkin 2021) y en situaciones de acoso y agresión (Clancy et al. 2014). Además, los comportamientos micro-machistas cotidianos en nuestros lugares de trabajo, aunque parezcan menores, pueden tener efectos negativos fuertes en las mujeres a largo plazo. Por ejemplo, en comparación con sus colegas varones, a las mujeres se les asignan tareas relacionadas con el mantenimiento de laboratorios (Miller and Roksa 2020) o roles administrativos y de apoyo a otros/as (R. James et al. 2023), lo cual les quita tiempo para dedicarse a actividades científicas fundamentales como mantenerse al día con la literatura, publicar y escribir propuestas. También resta tiempo para disputar cargos de toma de decisiones que pueden ser clave para el progreso en la carrera de investigación. Estas y otras inequidades de género siguen siendo omnipresentes; ya sea a corto o a largo plazo, pueden afectar la productividad y el desarrollo profesional científico, y también amenazar la salud mental y física de las mujeres, e incluso sus vidas (Demery and Pipkin 2021).

Las actividades académicas ocurren en un entorno jerárquico con un desequilibrio de poder inherente entre sus miembros; es decir, entre estudiantes de pregrado y profesores, y entre estudiantes de posgrado y sus directores. Las calificaciones, cartas de recomendación, mentoría, redes de contactos

y financiamiento son solo algunos ejemplos en los que los estudiantes de pregrado y posgrado a menudo dependen de sus profesores y directores (Kar et al. 2020). Las interacciones desequilibradas son en particular notables cuando el rol jerárquico lo asume un varón (Harding 1993; Karami et al. 2020). Se ha informado que el acoso —en especial, el acoso sexual— que sufren estudiantes de posgrado afecta negativamente su experiencia en la vida de posgrado y también su trayectoria en la carrera, al punto de considerar abandonar su compromiso profesional (Wilkins et al. 2023).

Una de las actividades clave para el avance profesional en la mayoría de los campos científicos es viajar a sitios de campo, reuniones científicas, cursos o talleres y estancias cortas en otras instituciones. Viajar facilita recolectar datos, realizar experimentos, obtener habilidades analíticas y construir redes colaborativas para mejorar la investigación propia. En particular, las inequidades de género a menudo limitan la capacidad de las mujeres para viajar, siendo una de las principales barreras la mayor carga de trabajo doméstico no remunerado, incluido el cuidado, en comparación con sus colegas varones (Lomáscolo et al. 2024).

Otro obstáculo significativo para viajar es la seguridad, que afecta de manera diferencial la movilidad de las mujeres respecto de los varones. Realizar investigaciones en ecología, y en muchas disciplinas que requieren trabajo de campo, es particularmente desafiante en este aspecto, ya que implica a veces viajar a sitios remotos. Las mujeres a menudo expresan miedo de ir a lugares solitarios, lo que puede restringir la elección de sitios de estudio. Tanto en sitios urbanos como rurales, expresan temor a estar expuestas a situaciones violentas, como el acoso (Condon et al. 2007; Wesely and Gaarder 2004). Para este estudio nos preocupaba en especial cómo se sienten las mujeres respecto de viajar solas a sitios remotos para realizar trabajo de campo. Es interesante notar que el acoso sexual en situaciones de trabajo de campo no solo proviene de habitantes locales; por esta razón, no debería atribuirse solamente a diferencias culturales (Clancy et al. 2014). De hecho, la mayoría de los perpetradores denunciados son científicos de mayor jerarquía dentro del mismo equipo de investigación (Clancy et al. 2014). Esto sugiere que el acoso no se limita a situaciones relacionadas con el campo: las mujeres también sufren situaciones violentas

en su entorno laboral cotidiano (Fitzgerald and Cortina 2017; James et al. 2023; Karami et al. 2020).

Para explorar algunos de los posibles mecanismos detrás de las dificultades que enfrentan las mujeres en sus carreras científicas —específicamente, en ecología— encuestamos a ecólogos varones y mujeres de la Argentina para probar dos hipótesis que no son mutuamente excluyentes: (H1) la capacidad de las mujeres para embarcarse en viajes académicos está limitada por una mayor carga de trabajo de cuidado, y (H2) las mujeres sufren acoso más frecuentemente que sus colegas varones en situaciones relacionadas con el trabajo; y aquellas dirigidas por investigadores varones sufrirán especialmente estas situaciones. Según la H1, predecimos que, en comparación con sus colegas varones, las mujeres con responsabilidades de cuidado: 1) pasarán menos días en el campo, y 2) viajarán menos días a reuniones científicas. Según la H2, predecimos que, en comparación con sus colegas varones, las mujeres: 1) reportarán haber sufrido más situaciones de acoso en su lugar de trabajo, especialmente si su asesor es un varón; 2) asociarán ir solas al campo con el riesgo de sufrir situaciones violentas y, por lo tanto, 3) viajarán menos al campo solas. Estas hipótesis nos permitieron identificar inequidades basadas en género y responsabilidades de cuidado. Hacemos sugerencias para mejorar las condiciones laborales de las investigadoras basadas en políticas institucionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Distribuimos en línea una encuesta con 60 preguntas (Material Suplementario 2) entre personas que se dedican a la ecología en la Argentina, desde noviembre de 2019 hasta junio de 2020. La participación en la encuesta fue voluntaria y anónima, y quienes respondieron fueron informadas/os del uso de los datos con fines de investigación, como se explica en el texto que precede la encuesta (Material Suplementario 2). Todos los métodos siguieron las directrices y regulaciones pertinentes de nuestra institución, y fueron aprobados por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Nacional de Tucumán y CONICET (CEI, UNT-CONICET). Obtuvimos 665 respuestas (Material Suplementario 3), de las cuales seleccionamos 437 que pertenecían al CONICET para trabajar con una muestra homogénea. Esto representó ~39% de la población total de ecólogos/os de

la Argentina (Lomáscolo et al. 2024). Entre los/las participantes, 282 fueron mujeres (65%), 152 varones (35%) y 3 personas (<1%) se identificaron como “Otro género”. Por lo tanto, dada la baja representatividad numérica de la última categoría, restringimos los análisis estadísticos y las conclusiones a mujeres y varones. En algunos casos, nuestro tamaño de muestra fue menor a 437 porque se incluyeron casos según su relevancia para la pregunta formulada (e.g., algunas preguntas solo requieren analizar las respuestas de gente que realiza trabajo de campo). Las respuestas registraron información relacionada al género de quienes respondían y sus directores/as, el nivel de responsabilidades de cuidado, el número de días que fueron al campo y a reuniones científicas, y si sufrieron situaciones generales de acoso (Materiales suplementarios 2 y 3).

Para investigar las inequidades de género en relación con las responsabilidades de cuidado, representadas por diferencias en el número de días que fueron al campo y a reuniones científicas (H1), realizamos dos análisis separados. Primero, comparamos el número de días en el campo y en reuniones científicas entre varones y mujeres mediante una prueba de Wilcoxon, ya que los datos no estaban distribuidos normalmente (prueba de Shapiro-Wilk, $P < 0.05$). A continuación, mediante un modelo lineal generalizado (GLM) analizamos el impacto de las responsabilidades de cuidado en la cantidad de días de viaje para realizar trabajo de campo y para asistir a reuniones científicas. Dividimos a los investigadores en dos categorías de cuidado: sin tareas de cuidado (que informaron no tener responsabilidades de cuidado u ocuparse de menos del 50% de lo que les corresponde) y con tareas de cuidado (que informaron hacerse cargo del 50% o más de las responsabilidades de cuidado). El género se incluyó como una covariable para probar los efectos de interacción entre el cuidado y el género. Todos los análisis estadísticos se realizaron utilizando R versión 4.3.0 (R Core Team 2023).

Para estudiar si las mujeres se sienten más vulnerables que los varones a sufrir situaciones violentas, o perciben una mayor falta de seguridad durante los viajes de campo (H2), comparamos las respuestas de varones y mujeres a la pregunta de si van al campo solos/as. Originalmente, había cinco posibles respuestas que resumimos en dos categorías para simplificar el análisis y

asegurar que hubiera suficientes respuestas en las categorías analizadas: 'Sí' (incluyendo las opciones originales "Comúnmente", "Casi siempre" y "Siempre") y 'No' (incluyendo "Nunca" y "Excepcionalmente"). Realizamos una prueba de Chi-cuadrado de Pearson para comparar la frecuencia de varones y mujeres que informaron viajar solos/as. Aplicamos una corrección de Yates para evitar sobreestimar la significancia estadística, lo cual es plausible que ocurra con tamaños de muestra pequeños (Yates 1934). También exploramos las razones detrás de no viajar solos/as para entender mejor la percepción diferencial de inseguridad entre varones y mujeres. Para ello, analizamos respuestas redactadas donde los encuestados podían ampliar sobre por qué van o no van solos al campo mediante un análisis de nubes de palabras. Dicho análisis implica una representación visual de la frecuencia de palabras en un texto de interés, como un gráfico donde el tamaño de cada palabra es proporcional a la frecuencia relativa en que aparece cada palabra en relación con otras palabras. Este análisis se utiliza cada vez más para explorar datos e ideas (Atenstaedt 2012; Chuliver Pereyra et al. 2021; Karami et al. 2019). Comparamos nubes de palabras entre las respuestas dadas por becarios/investigadores mujeres y varones utilizando el software Iramuteq (Justo 2014). Por último, para cuantificar la diferencia en la frecuencia con la que investigadoras/os reportan haber sufrido situaciones de acoso, empleamos una prueba de Chi-cuadrado. Aquí también comparamos las respuestas redactadas por varones y mujeres sobre apreciaciones respecto de las situaciones de acoso utilizando nubes de palabras, utilizando el software Iramuteq.

RESULTADOS

En cuanto a las inequidades basadas en género y las responsabilidades de cuidado —

evidenciadas en el tiempo dedicado al trabajo de campo y a asistir a reuniones científicas (H1), en término de días—, encontramos que la diferencia en la duración media de las salidas de campo no fue significativa entre géneros (mujeres: media=24.5 días, DE=21.5 días; varones: media=27.1 días, DE=24.7 días) ($W=17314$, $P=0.37$). Independientemente del género, las personas con mayores responsabilidades de cuidado viajaron menos días al campo (media=22.4 días, DE=22) que aquellas sin responsabilidades de cuidado (media=28 días, DE=23.1) ($W=23510$, $P=0.001$).

Las responsabilidades de cuidado también afectaron significativamente la cantidad de días que los investigadores viajan para asistir a reuniones científicas. Las personas con tareas de cuidado viajan en promedio 15.8 días (DE=18.7), mientras que aquellas sin tales responsabilidades informan que viajan 22 días (DE=21). La interacción entre género y cuidado (Género * Cuidado) (Tabla 1) también es significativa, lo que indica que el impacto de las responsabilidades de cuidado varía según el género. Sin embargo, el género por sí solo no tiene un efecto estadísticamente significativo en el número de días de viaje. El tiempo medio de viaje a reuniones para las mujeres fue 18.4 días (DE= 20), y para los varones, 20.4 días (DE=20.1). Además, los resultados muestran que las mujeres con responsabilidades de cuidado realizan la menor cantidad de viajes (Figura 1).

El 80% ($n=206$) de las investigadoras indicó que no viaja sola a los sitios de campo, mientras que el 66% de los investigadores ($n=94$) dijo que evitan viajar solos. Estos resultados revelan diferencias entre géneros ($W=9.7643$, $P=0.002$), lo que indica que las mujeres son más propensas a abstenerse de viajar de forma independiente. Cuando evaluamos las razones

Tabla 1. Resultados del modelo lineal generalizado que analiza el número de días que las personas viajan a reuniones científicas según las respuestas a una encuesta en línea entre ecólogos/as de la Argentina.

Table 1. Results of the generalized linear model that analyzes the number of days that people travel to scientific meetings according to responses to an online survey among ecologists in Argentina.

Variable	Estimador	Error estándar	z	P
glm (n días ~ Género + Cuidado + Género * Cuidado)				
(Intercepto)	18.521	1.230	15.063	< 2e-16 ***
Género	1.929	2.090	923	0.356726
Cuidado	-6.707	1.739	-3.857	0.000134 ***
Género * Cuidado	7.151	2.956	2.419	0.016015 *

más relacionadas con problemas logísticos generales como accidentes, carga de trabajo y problemas relacionados con el automóvil (Figura 2).

Finalmente, nuestros resultados indican que las mujeres reportaron más situaciones de acoso en su lugar de trabajo que los varones en general; que las mujeres reportaron casi una misma frecuencia de acoso independientemente del género del director, y que los varones con directoras mujeres reportaron más acoso que aquellos con directores varones. Además, la mayor diferencia en el acoso reportado se produjo entre varones y mujeres con directores varones (Chi-cuadrado=10.306, $gl=3$, $P=0.016$) (Figura 3).

El análisis de la nube de palabras sobre situaciones de acoso mostró que el término 'director' era un término utilizado frecuentemente tanto por mujeres como

por varones encuestados (nota: la encuesta y las respuestas fueron escritas en español y, por lo tanto, el género del sustantivo es explícito) (Figura 4). En el caso de las mujeres encuestadas, otras palabras frecuentes fueron abuso, maltrato y violencia (que describen tipos de situaciones de acoso), así como colega, directora y autoridades institucionales masculinas. Los varones encuestados también mencionaron con frecuencia la violencia, el abuso y las amenazas como situaciones de acoso (Figura 4).

DISCUSIÓN

Las limitaciones para viajar fuera de casa pueden ser un obstáculo importante para el desarrollo académico, ya que es una parte sustancial de una carrera académica exitosa. Los viajes son esenciales en la investigación en ecología, ya que son vitales para adquirir datos. Además, estudios previos muestran que

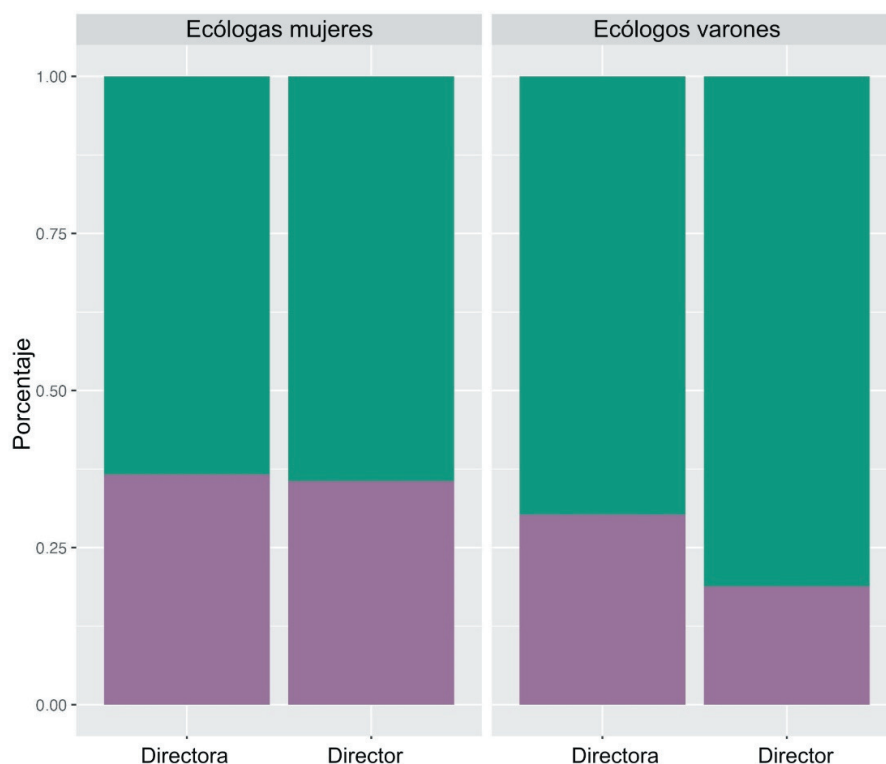


Figura 3. Porcentaje de respuestas de investigadores/as y becarios/as que informaron sufrir (morado) o no sufrir (verde) situaciones de acoso en su lugar de trabajo. A la izquierda están las respuestas de ecólogas mujeres; a la derecha, las de ecólogos varones. Para cada género de encuestados/as comparamos la frecuencia de respuestas de quienes reportaron tener directores varones y mujeres.

Figure 3. Percentage of responses from researchers and interns who reported suffering (purple) or not suffering (green) harassment situations in their workplace. On the left are the responses from female ecologists; on the right, the responses from male ecologists. For each gender of respondents, we compared the frequency of responses from those who reported having male and female directors.

acoso, ya sea en el campo o en la oficina. Las mujeres reportaron percibir un mayor riesgo que los varones cuando viajan solas a sitios de campo remotos. Aunque tanto mujeres y varones en ecología percibieron al trabajo de campo en solitario en sitios remotos como un desafío, citando dificultades logísticas como averías de automóviles, accidentes, encuentros con vida silvestre peligrosa o realizar tareas extenuantes a solas, las mujeres, además, reportaron temor a encontrarse con extraños, al acoso, la violación e, incluso, al asesinato. En otras palabras, mientras los varones mayormente se preocupan por problemas logísticos y por la eficiencia del trabajo de campo, las mujeres temen por su integridad y por su vida. Aunque la seguridad de los sitios de campo suele estar fuera del control de las instituciones científicas, podrían aportar a que las mujeres cuenten con condiciones de viaje más seguras mediante políticas públicas que faciliten recursos adicionales, como fondos para contratar asistentes de campo.

Identificamos ciertas limitaciones de nuestro trabajo, y aquí sugerimos otras cuestiones a tener en cuenta en futuros estudios. No investigamos específicamente el acoso sexual, que es un tipo específico de acoso, pero creemos que vale la pena discutirlo en el contexto académico, dado que el lugar de trabajo académico tiene la segunda tasa más alta de denuncias de acoso sexual, solo después del entorno militar (Johnson et al. 2018). Como reportan Gutek y Koss (1993), los impactos del acoso sexual, en particular, incluyen insatisfacción con el trabajo en sí, dificultades para desarrollar interacciones positivas con colegas, menor compromiso con la institución, pérdida de motivación y, en última instancia, reducción del rendimiento laboral. La misma revisión reporta estudios que muestran consecuencias para la salud física y mental. En conclusión, dado que el acoso, específicamente el acoso sexual, puede empujar a la víctima a renunciar a un trabajo e interrumpir su carrera, puede ser un posible mecanismo detrás del conocido fenómeno de la 'fuga en la cañería' en el ámbito académico (Huang et al. 2020; Wolfinger et al. 2009). Como encontramos en este estudio, aunque tanto mujeres como varones en el campo de la ecología reportan sufrir situaciones de acoso, las mujeres lo mencionan con mayor frecuencia. Por ejemplo, mencionan situaciones con sus directores, lo que se suma a los obstáculos sufridos por las ecólogas en su desarrollo profesional en el sector científico.

Sería importante profundizar en este patrón, e identificar en particular problemáticas de acoso sexual sufridas por mujeres, y ampliarlo a otras personas que se identifican con el género femenino. Solo podemos especular sobre por qué encontramos esto, porque nuestro estudio no fue diseñado para estudiar específicamente la relación de poder entre dirigidos/as y directores/as respecto del género. Las directoras parecen ser tan duras con sus estudiantes como los directores varones, e incluso más duras con los estudiantes varones. Se ha encontrado que las mujeres académicas marginan o subordinan a sus colegas, y se explica como el fenómeno de 'recoger la escalera detrás de ellas' (Skelton 2005). Esto fue interpretado como casos de mujeres que no cuestionan prácticas masculinizadas preexistentes, comunes en el mundo académico, ya sea porque no pueden hacerlo o porque deciden no hacerlo debido a que de alguna manera les resulta útil (Skelton 2005; Rogers 2017; Domínguez et al. 2021). En cualquier caso, la interpretación correcta de este comportamiento requeriría un estudio minucioso del entorno en que se desarrollaron esas mujeres. Las estrategias que sirvan a cada persona dependerán de su historia personal y académica, así como del entorno académico específico en el que se encuentre. En cambio, sí señalamos como un problema a resolver las costumbres patriarcales en nuestro ambiente científico, que pueden llevar a que algunas personas crean que, para desarrollar su carrera y prosperar, es necesaria la opresión y la violencia para con otros/as. Esto provoca que algunas personas vean cercenadas sus oportunidades, ya sea por su género, por su color de piel o por su clase social, entre otras cuestiones.

La meritocracia se presenta como el principio rector y la base para el avance en una carrera académica. Definido como un sistema en el que los méritos y capacidades de los individuos son el único fundamento sobre el que se establece su posición en las instituciones académicas, no parece sostenerse en nuestro sistema. Para que la meritocracia sea real, todos/as los/las 'contendientes' en la 'competencia' (i.e., en este caso, el avance en una carrera científica) deben partir del mismo punto y tener las mismas oportunidades durante 'la contienda'. Sin embargo, al medir los méritos de las mujeres en ecología, los procedimientos de evaluación a menudo pasan por alto los obstáculos adicionales que enfrentan, en comparación con sus colegas

varones, ya sean tareas de cuidado, dificultades adicionales para ir al campo y un ambiente de trabajo percibido como amenazante, como se muestra en nuestro estudio. Por lo tanto, el progreso en la carrera científica, al menos para los y las ecólogos/as de la Argentina, no se puede considerar meritocrático hasta que todos los y las científicos/as estén en igualdad de condiciones, más allá de su género. Para lograrlo, necesitamos políticas institucionales que contribuyan a nivelar el terreno. En primer lugar, proponemos subvenciones especiales para contratar asistencia en tareas de cuidado durante el trabajo de campo. En segundo lugar, es indispensable un control más estricto del acoso en nuestras instituciones, así como procedimientos para facilitar la denuncia de situaciones de acoso y no revictimizar a quienes deciden denunciar al perpetrador. Hasta que lo consigamos, las científicas seguirán caminando sobre un suelo resbaladizo y tendrán que hacer un esfuerzo adicional para llegar al mismo punto que sus colegas varones. A esto se le ha denominado sobrecompensación (Fontanarrosa et al. 2024; Lomáscolo et al. 2024), lo que significa que las mujeres deben hacer un esfuerzo extra para ser percibidas y evaluadas como iguales, lo que a su vez debe sostenerse a lo largo de sus carreras. Esto contribuye a las desigualdades en la ciencia y muy probablemente a uno de los mecanismos detrás del fenómeno de la fuga en la cañería (Fontanarrosa et al. 2024).

Para trabajar en condiciones más seguras y justas, ya sea en el campo o en la oficina, necesitamos con urgencia políticas públicas destinadas a ayudar a quienes tienen tareas de cuidado, a proteger a las personas que se sienten vulnerables mientras realizan su trabajo y a nivelar el terreno para aquellas personas cuyas características o historia personal contribuyen a hacerles más difícil prosperar en el ámbito científico. La falta de 'cuidado del otrx' en ambientes de trabajo (sensu Rogers 2017) solo reproduce comportamientos opresivos entre colegas (Ramírez-Castaneda et al. 2022; Rogers 2017). Bregamos por ambientes de trabajo justos, que nutran formas más emancipatorias de liderazgo (Spirito et al. 2022).

AGRADECIMIENTOS. Agradecemos a quienes se tomaron el tiempo de responder nuestra encuesta. Candela Russo, Sergio Ceballos, y Romina Fernández hicieron la encuesta en etapa de prueba y dieron su devolución para mejorar su claridad e identificar errores. A los/las revisores/as que mejoraron este manuscrito. Gracias a la Freie Universität Berlin por el apoyo económico a algunas actividades generales de CienciaFem, nuestro grupo de trabajo. Agradecemos especialmente a todas/os las/os miembros de CienciaFem que buscan constantemente y trabajan activamente por un ambiente de trabajo científico más justo e inclusivo.

REFERENCIAS

- Atenstaedt, R. 2012. Word cloud analysis of the BJGP. *British Journal of General Practice* 148. <https://doi.org/10.3399/bjgp12X630142>.
- Chuliver Pereyra, M., J. Grosso, G. Fontanarrosa, J. Fratani, D. Ferraro, et al. 2021. Gender inequities in herpetology: the case of the Argentine community. *Cuadernos de Herpetología* 35(2):195-205. <https://doi.org/10.31017/CdH.2021>.
- Clancy, K. B. H., R. G. Nelson, J. N. Rutherford, and K. Hinde. 2014. Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees report harassment and assault. *PLoS ONE* 9(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102172>.
- Condon, S., M. Lieber, and F. Maillachon. 2007. Feeling Unsafe in Public Places: Understanding Women's Fears. *Revue Française de Sociologie* 48:101-128. <https://doi.org/10.3917/rfs.485.0101>.
- Demery, A. J. C., and M. A. Pipkin. 2021. Safe fieldwork strategies for at-risk individuals, their supervisors and institutions. In *Nature Ecology and Evolution* 5(1):5-9. *Nature Research*. <https://doi.org/10.1038/s41559-020-01328-5>.
- Domínguez, G. E., M. González-Yáñez, and F. Chiappini. 2021. Resistencias y reproducciones de mujeres académicas: Estrategias de supervivencia en la academia patriarcal/neoliberal. *Quaderns de Psicologia* 23(2):e1603. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1603>.
- Fitzgerald, L. F., and L. M. Cortina. 2017. Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. Pp. 215-234 *en* APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives. Vol. 2. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000060-012>.
- Fontanarrosa, G., L. Zarbá, V. Aschero, D. A. Dos Santos, M. G. Nuñez Montellano, M. C. Plaza Behr, et al. 2024. Over twenty years of publications in Ecology: Over-contribution of women reveals a new dimension of gender bias. *PLoS ONE* 19(9):e0307813. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307813>.
- Gutek, B. A., and M. P. Koss. 1993. Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior* 42(1):28-48. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1003>.
- Harding, S. G. 1993. *Ciencia y Feminismo*. 5th Edition. Cornell University.
- Huang, J., A. J. Gates, R. Sinatra, and A. L. Barabási. 2020. Historical comparison of gender inequality in scientific

- careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 117(9):4609-4616. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>.
- James, A., R. Chisnall, and M. J. Plank. 2019. Gender and societies: A grassroots approach to women in science. *Royal Society Open Science* 6:190633. <https://doi.org/10.1098/rsos.190633>.
- James, R., J. R. B. Fisher, C. Carlos-Grotjahn, M. S. Boylan, B. Dembereldash, et al. 2023. Gender bias and inequity holds women back in their conservation careers. *Frontiers in Environmental Science* 10. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.1056751>.
- Johnson, P. A., S. E. Widnall, and F. F. Benya. 2018. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. *En P. A. Johnson, S. E. Widnall and F. F. Benya (eds.). National Academies Press.* <https://doi.org/10.17226/24994>.
- Justo, A. M., C. B. V. 2014. Estudos qualitativos e o uso de softwares para análises lexicais. Pp. 37-54 *en C. Novikoff (ed.). Caderno de artigos: X SIAT. Duque de Caxias: Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy: UNIGRANRIO.*
- Karami, A., M. Ghasemi, S. Sen, M. Moraes, and V. Shah. 2019. Exploring Diseases and Syndromes in Neurology Case Reports from 1955 to 2017 with Text Mining. <https://doi.org/10.1016/j.complbiomed.2019.04.008>.
- Karami, A., C. N. White, K. Ford, S. Swan, and M. Yildiz Spinel. 2020. Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining. *Information Processing and Management* 57(2). <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102167>.
- Lomáscolo, S. B., M. L. Sandoval-Salinas, A. Novillo, G. Fontanarrosa, M. G. Núñez Montellano, et al. 2024. Perspectives - Academic career in ecology: Effect of gender, caregiving labor, and the working environment. In *Forest Ecology and Management*. Vol. 560. Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.foreco.2024.121801>.
- Maas, B., R. J. Pakeman, L. Godet, L. Smith, V. Devictor, et al. 2021. Women and Global South strikingly underrepresented among top-publishing ecologists. *En Conservation Letters* (Vol. 14, Issue 4). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/conl.12797>.
- McGuire, K. L., R. B. Primack, and E. C. Losos. 2012. Dramatic improvements and persistent challenges for women ecologists. *BioScience* 62(2):189-196. <https://doi.org/10.1525/bio.2012.62.2.12>.
- Miller, C., and J. Roksa. 2020. Balancing Research and Service in Academia: Gender, Race, and Laboratory Tasks. *Gender and Society* 34(1):131-152. <https://doi.org/10.1177/0891243219867917>.
- R Core Team. 2023. R: A Language and Environment for Statistical Computing. R Foundation for Statistical Computing.
- Ramírez-Castaneda, V., E. P. Westeen, J. Frederick, S. Amini, D. R. Wait, et al. 2022. A set of principles and practical suggestions for equitable fieldwork in biology-uted under Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License 4.0 (CC BY-NC-ND). *Proceedings of the National Academy of Science* 34:e2122667119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2122667119>.
- Rogers, C. 2017. I'm complicit and I'm ambivalent and that's crazy: Care-less spaces for women in the academy. *Women's Studies International Forum* 61:115-122. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2016.07.002>.
- Skelton, C. 2005. The "individualized" (woman) in the academy: Ulrich Beck, gender and power. Pp. 319-332 *en Gender and Education*. Vol. 17, Issue 3. <https://doi.org/10.1080/09540250500145049>.
- Spirito, F., J. L. De Paepe, and M. F. Reyes. 2022. Resignificando nuestros lugares de trabajo: Invitación a co-crear espacios de solidaridad y prácticas emancipadoras en ecología. *Ecología Austral* 32(2):424-433. <https://doi.org/10.25260/EA.22.32.2.0.1856>.
- Wesely, J. K., and E. Gaarder. 2004. The gendered "nature" of the urban outdoors: Women negotiating fear of violence. Pp. 645-663 *en Gender and Society*. Vol. 18, Issue 5. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0891243204268127>.
- Wilkins, K., S. L. Carroll, K. P. Davis, R. Hauptfeld, M. S. Jones, et al. 2023. Sexual harassment disproportionately affects ecology and evolution graduate students with multiple marginalized identities in the United States. *BioScience* 73(5): 376-387. <https://doi.org/10.1093/biosci/biad032>.
- Wolfinger, N. H., M. A. Mason, and M. Goulden. 2009. Stay in the game: gender, family formation and alternative trajectories in the academic life course. *Soc Forces* 87:1591-1621. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0182>.
- Yates, F. 1934. Contingency table involving small numbers and the χ^2 test. *Journal of the Royal Statistical Society* 1(2): 217-235. <https://doi.org/10.2307/2983604>.
- Zandonà, E. 2022. Female ecologists are falling from the academic ladder: A call for action. *Perspectives in Ecology and Conservation* 20(3):294-299. <https://doi.org/10.1016/j.pecon.2022.04.001>.