

3.2.12. Evitemos la discriminación machista en el trabajo de campo

Zaida Ortega Diago (Universidad de Granada, España); Laura Contreras Peinado (Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil); Ana López Ballesteros (BC3 – Basque Centre of Climate Change, España); Marga L. Rivas (Universidad de Almería, España)

Resumen

Está demostrado que una ciencia más inclusiva produce mejores resultados en la participación y desarrollo de las mujeres en las carreras científicas y en la sociedad en general. En el ámbito universitario enfocado en el medio ambiente, las excursiones y salidas de campo son una parte esencial para el desarrollo y la puesta en práctica de las habilidades técnicas, y para una mejora notable de la empleabilidad del alumnado. No obstante, este desarrollo de habilidades prácticas que conlleva el trabajo de campo no es igual para hombres y mujeres. En esta ponencia identificamos y discutimos los tres tipos principales de conductas machistas que impregnan las salidas de campo: (1) el reparto desigual de tareas, (2) la socialización diferenciada y (3) los comentarios sexistas, el acoso y abuso sexual. Nuestro objetivo es fomentar la toma de conciencia del profesorado universitario responsable de salidas de campo, aportando algunas recomendaciones para eliminar la discriminación machista y continuar avanzando hacia la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las carreras científicas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Palabras clave: trabajo de campo; excursiones; ecología; biología; medio ambiente.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El trabajo de campo es una parte fundamental de la educación en estudios universitarios relacionados con el medio ambiente, ya que allí se transmiten habilidades que serán cruciales para las y los estudiantes a la hora de encontrar empleo o trazar una carrera investigadora (Maskall y Strokes, 2008; Peasland et al., 2019). Además, en las salidas de campo se produce una convivencia cercana que promueve la colaboración y el *networking*, en un ambiente que no siempre está exento de los principales factores que resultan en relaciones desiguales de poder: sesgo inconsciente, discriminación, actitudes y comentarios sexistas, llegando al abuso sexual en los casos más extremos (Vila-Concejo et al., 2018).

Está demostrado que la calidad y la capacidad innovadora de la ciencia aumentan cuando ésta es más inclusiva (Hofstra, 2020). Para lograr una ciencia inclusiva, tenemos que continuar trabajando contra todas las formas – interrelacionadas – de discriminación a colectivos tradicionalmente poco representados en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, del inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) entre las cuales la discriminación machista es una de las principales problemáticas (Diele-Viegas et al., 2021). Las principales manifestaciones de la discriminación machista en la ciencia son la falta de referentes, el sesgo inconsciente (por el cual las mujeres somos percibidas como menos competentes, mientras que a los hombres se les valora mejor en publicaciones científicas, consiguiendo más fondos y contratos de investigación), el abuso sexual y los problemas derivados de la maternidad

y el reparto desigual del trabajo doméstico o trabajo de cuidados. A pesar del gran esfuerzo que se está realizando en los últimos años en pro de la igualdad de género, las cifras no son halagüeñas para las científicas en España, mostrando un progreso lento e incluso un estancamiento en varios indicadores (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2021). Por ello, es necesario profundizar en la detección de los patrones de discriminación sexista y proponer mecanismos para evitarlos en todos los ámbitos de la carrera científica, ya sea como estudiante, investigador/a, profesor/a, jefe/a de departamento, decano/a, rector/a, etc.

En esta ponencia nos centraremos en aportar literatura, ejemplos propios y argumentos para ilustrar las discriminaciones machistas en las salidas de campo y elaboraremos una guía de recomendaciones para evitar que se produzcan. Con ello, pretendemos mejorar la concienciación sobre esta problemática por parte del profesorado y alumnado, con el objetivo de lograr unas experiencias de campo seguras e igualitarias en las que todas y todos salgamos ganando.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

En primer lugar, basándonos en la literatura previa y en nuestras experiencias personales como alumnas y profesoras de diversas disciplinas con salidas de campo en numerosas universidades españolas y extranjeras (ej. Universidad de Salamanca, Universidad de Granada, Universidad Federal de Mato Grosso do Sul, Universidad de La Laguna, University of Venda), identificaremos y discutiremos los patrones generales de discriminación machista asociados a las salidas de campo. Después, realizaremos recomendaciones – destinadas principalmente al profesorado universitario que participa en salidas de campo – que ayuden a tomar consciencia de esas discriminaciones, lo que permita reducirlas o eliminarlas por completo.

2. DISEÑO Y DESARROLLO

Dentro del ambiente tan estimulante como socialmente complejo que se produce en las salidas de campo, es habitual que se refuercen los roles de género, de forma que se acaba produciendo una sutil – pero sustancial y constante – discriminación hacia las alumnas o colegas investigadoras por parte de profesores o compañeros. Esta discriminación suele manifestarse en algunos puntos clave: (1) el reparto desigual de tareas, (2) la socialización diferencial, (3) los comentarios sexistas y conductas sexuales inapropiadas.

En primer lugar, el **reparto desigual de tareas** se justifica habitualmente por supuestas diferencias en la fuerza física (ej. los alumnos cargan el material mientras que las alumnas lo organizan), en habilidades técnicas (ej. los alumnos conducen los coches; las alumnas toman nota; las alumnas limpian el material), o incluso de asignación de roles (ej. los alumnos capturan los animales o manejan instrumentación más compleja, ej. drones, porque es una actividad “más masculina”). La importancia que tiene este punto es que, aparte de la propia desigualdad y falta de libre elección en las tareas, el alumnado acaba entrenando siempre las mismas habilidades. Así, los alumnos entrenan más las actividades físicas, la manipulación de animales y/o instrumentos, o la conducción de vehículos, por ejemplo, mientras que las alumnas practican en mayor grado la anotación de datos, limpieza del material, etc. En el caso en el que esta

discriminación sea fuertemente sesgada o constante, las alumnas no practicarían habilidades de campo de alto nivel de especialización necesarias para su desarrollo y futuro profesional. Esto forma una espiral en la que quien ha practicado menos una habilidad (ej. la manipulación de los animales de estudio, dispositivos, etc.) quedará relegada a otras actividades en futuras salidas, en favor de quien tiene más experiencia en tales habilidades técnicas (justificándose el nuevo reparto desigual de tareas por el ahorro de tiempo que conlleva la mayor experiencia en el desarrollo de la actividad).

En cuanto a la **socialización diferenciada**, es habitual que las alumnas sean excluidas de los momentos de socialización, tan importantes para el desarrollo de relaciones laborales futuras (*networking*), ya que las alumnas habitualmente quedan relegadas a la logística de la propia actividad (preparación de comida, limpieza, etc.); lo que supone un factor limitante en el desarrollo de una red de contactos que contribuya positivamente a las relaciones sociales y laborales futuras. La ausencia de las alumnas en estos momentos de asueto les aleja de colaboraciones, toma de decisiones y participación y/o liderazgo en futuros proyectos, lo que limita el aprendizaje de capacidades esenciales necesarias en el ámbito científico, y posibles futuras oportunidades laborales.

Estas dos formas sutiles pero continuas de discriminación machista, han sido identificadas y discutidas previamente en la literatura internacional (Vila-Concejo et al., 2018). Además, nuestra experiencia en más de 30 salidas de campo de diferentes asignaturas relacionadas con el medio ambiente corrobora estos patrones de discriminación, presentes, en mayor o menor grado, en absolutamente todas las salidas de campo mixtas a las que hemos asistido. Dado que se basa en el sesgo inconsciente, una posible solución es la toma de conciencia por parte del profesorado, acompañada de la elaboración de pautas explícitas de reparto de tareas.

Además, el sesgo inconsciente lleva asociado, como en todos los ámbitos, conductas continuas de *mansplaining* y *maninterrupting* así como a actitudes paternalistas y condescendientes que invisibilizan las ideas y minan la autoestima y paciencia de las mujeres (Solnit, 2012).

Por último, en las prácticas de campo es habitual que se realicen **comentarios sexistas** sobre la vestimenta de las compañeras, su aspecto físico etc., incluso que se llegue a casos de **acoso y/o abuso sexual**. Obviamente, el efecto de esta faceta de discriminación machista es la intimidación de la alumna, haciéndola sentir que no forma parte por igual de la comunidad o llegando a traumatizarla en los casos más extremos (Giles et al., 2020; Schneider, 2020). Esta forma de violencia, desde los casos más leves, genera un ambiente hostil que perjudica a la salud mental de las mujeres, fomentando fenómenos como el síndrome de la impostora o el *burnout*, e incluso desencadenando ansiedad o enfermedades mentales más graves (Jaremka et al., 2020). Por todo lo anteriormente citado, una consecuencia directa de este patrón de discriminación machista sería la desmotivación o desinterés de esas alumnas por la carrera científica, llegando al abandono de la carrera en los casos más extremos.

3. EVALUACIÓN, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Como propuesta de mejora, hemos desarrollado una serie de recomendaciones para evitar la discriminación machista en las salidas de campo. Podemos establecer dos niveles de actuación complementarios para prevenir y atajar la discriminación machista en las salidas de campo: (1) nivel institucional (del centro o universidad en cuestión) y (2) nivel individual (del profesorado). Ambos son necesarios, y se potenciarían para

generar y consolidar una cultura universitaria que promueva las relaciones de respeto e igualdad entre profesores/as y alumnos/as en el ámbito de las salidas de campo.

Reparto de tareas

El reparto desigual de tareas normalmente se produce debido al sesgo inconsciente. Por lo tanto, una forma simple y eficaz de evitarlo a nivel individual (del profesorado) es tomar consciencia del reparto de tareas, por ejemplo, elaborando ese reparto *a priori*, de forma que el profesor o profesora haga un trabajo previo para elaborar la lista de reparto de una manera aleatoria, evitando la influencia de estereotipos y roles de género en esa decisión. Otra alternativa, si se debe realizar el reparto en el momento, es hacerlo de manera aleatoria, alternando sexos.

A nivel institucional, se pueden realizar varias acciones para disminuir el sesgo inconsciente. Por un lado, se ha propuesto la creación de certificaciones de inclusión a la diversidad para programas de grado o postgrado que están diseñados atendiendo a una educación no sexista (y que disminuya también otras formas de discriminación; Diele-Viegas et al., 2021). Además, se sabe que la formación del profesorado en materia de igualdad es muy eficaz, de forma que un simple seminario de 2.5 horas es capaz de disminuir significativamente el sesgo inconsciente de profesores y profesoras (Carmes et al., 2015). Por último, incluir cuestiones relacionadas a la discriminación machista en evaluaciones de las actividades docentes, ayudaría a identificar los problemas específicos de cada actividad y, así, diseñar cómo eliminarlos.

Socialización

La socialización diferenciada se debe también a roles que se crean por el sesgo inconsciente. Por lo tanto, a nivel institucional, una solución es concienciar sobre la importancia de participación de las alumnas en los momentos de socialización, lo que garantice que todas las actividades de socialización que se realizan en las salidas de campo sean igualitarias. En primer lugar, es importante y necesario que exista igualdad de género en el profesorado, no sólo en participación equitativa de estas actividades sino también en formación en materia de igualdad. Si el profesorado tiene dicha formación, permitirá que sea más fácil que identifiquen sus sesgos y los minimicen. Además, proponemos diseñar las actividades de descanso y socialización con anterioridad a la salida de campo, pensando en crear experiencias lo más inclusivas posible.

Comentarios sexistas y abuso sexual

Para los casos más sutiles, proponemos, al igual que para un reparto igualitario de tareas y evitar la socialización diferenciada, formar al profesorado en materia de igualdad, para que tome conciencia de su sesgo y adapte su conducta de manera apropiada. En este caso, sería prioritario focalizar el esfuerzo en el profesorado y alumnado masculino, poniendo de manifiesto qué comentarios o conductas son inapropiadas, lo que genere empatía entre compañeros y compañeras, y les permita identificar los sesgos y evitarlos voluntariamente y conscientemente. Además, proponemos adoptar una política de tolerancia cero desde las instituciones, y promover que cualquier conducta de abuso sexual o acoso sea denunciada en el correspondiente departamento o institución competente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., ... & Sheridan, J. (2015). Effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 90(2), 221. doi: 10.1097/ACM.0000000000000552
- Diele-Viegas, L. M., Cordeiro, T. E. F., Emmerich, T., Hipólito, J., Queiroz-Souza, C., Sousa, E., ... & Leite, L. (2021). Potential solutions for discrimination in STEM. *Nature Human Behaviour*, 1-3. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01104-w>
- Giles, S., Jackson, C., & Stephen, N. (2020). Barriers to fieldwork in undergraduate geoscience degrees. *Nature Reviews Earth & Environment*, 1(2), 77-78. <https://doi.org/10.1038/s43017-020-0022-5>
- Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Galvez, S. M. N., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. A. (2020). The diversity–innovation paradox in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(17), 9284-9291. <https://doi.org/10.1073/pnas.1915378117>
- Jaremka, L. M., Ackerman, J. M., Gawronski, B., Rule, N. O., Sweeny, K., Tropp, L. R., ... & Vick, S. B. (2020). Common academic experiences no one talks about: Repeated rejection, impostor syndrome, and burnout. *Perspectives on Psychological Science*, 15(3), 519-543. <https://doi.org/10.1177/1745691619898848>
- Maskall, J., & Stokes, A. (2008). *Designing effective fieldwork for the environmental and natural sciences*. Plymouth, UK: Higher Education Academy Subject Centre for Geography, Earth and Environmental Sciences.
- Ministerio de Ciencia e Innovación, Gobierno de España (2021). Científicas en Cifras. Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación. https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Cientificas_en_Cifras_2021.pdf
- Peasland, E. L., Henri, D. C., Morrell, L. J., & Scott, G. W. (2019). The influence of fieldwork design on student perceptions of skills development during field courses. *International Journal of Science Education*, 41(17), 2369-2388. <https://doi.org/10.1080/09500693.2019.1679906>
- Schneider, L. T. (2020). Sexual violence during research: How the unpredictability of fieldwork and the right to risk collide with academic bureaucracy and expectations. *Critique of Anthropology*, 40(2), 173-193. <https://doi.org/10.1177/0308275X20917272>
- Solnit, R. (2012). Men still explain things to me. *The Nation*, 20. <https://www.thenation.com/article/archive/men-still-explain-things-me/>.
- Vila-Concejo, A., Gallop, S. L., Hamylton, S. M., Esteves, L. S., Bryan, K. R., Delgado-Fernandez, I., ... & Splinter, K. (2018). Steps to improve gender diversity in coastal geoscience and engineering. *Palgrave Communications*, 4(1), 1-9. <https://doi.org/10.1057/s41599-018-0154-0>