

## I Workshop "Women in Herpetology: talking about gender biases in research and fieldwork" en el XVIII Congreso Luso-Español de Herpetología y XIX Jornades Herpetològiques Catalanes. Conclusiones y perspectivas futuras

Grupo de Trabajo de Igualdad, Inclusión y Juventud. C.e.: [igualdad@herpetologica.org](mailto:igualdad@herpetologica.org)

Durante el XVIII Congreso Luso-Español de Herpetología y las XIX Jornades Herpetològiques Catalanes se llevó a cabo el I Workshop "Women in Herpetology: talking about gender biases in research and fieldwork", que tenía como propósito abordar perspectivas de género en la investigación y exponer la situación de la mujer en la herpetología española, especialmente en el ámbito de la AHE. Esta sesión acogió a 25 personas de distintas edades, sexos y estatus académico y laboral, donde todas ellas tuvieron la oportunidad de expresar sus testimonios y vivencias.

Las integrantes del Grupo de Trabajo de Igualdad, Inclusión y Juventud (GTIJ) hemos querido recopilar las reflexiones colectivas sobre los temas principales tratados durante la sesión. Además, aportamos una serie de conclusiones a modo de propuestas y líneas de actuación para generar un entorno más igualitario, inclusivo y seguro para todas las personas que conforman la AHE.

### 1. Diagnóstico: Sesgos históricos y actuales en herpetología

La zoología y la ecología son campos particularmente hostiles para las mujeres, con desigualdades más marcadas que en otras disciplinas científicas: la falta histórica y actual de presencia femenina en los equipos de trabajo, así como de referentes en estructuras institucionales, incrementa el aislamiento y la presión de tener que demostrar constantemente su va-

lía. Se destaca de este encuentro, por ejemplo, el testimonio de una de las participantes que, en sus inicios como investigadora, decidió firmar sus artículos sin su nombre para ocultar su género y evitar la desvalorización de su trabajo.

Hoy en día, el papel y la valía de la mujer en trabajos de campo o en coordinación de equipos de investigación se sigue infravalorando, siendo comunes las actitudes paternalistas o condescendientes hacia las mujeres, a pesar de su trayectoria profesional. Ante este escenario, las participantes destacaron el impacto que tiene en su trabajo el síndrome de la impostora (falta de autorreconocimiento), profundizando en su dimensión estructural y señalando que no se trata de una debilidad individual, sino



de una consecuencia social derivada de prácticas de exclusión e infravaloración. Esto ocurre independientemente de la edad y posición laboral, aunque se agrava con las dinámicas de poder y abusos (personales y profesionales) en entornos dominados por hombres.

Por último, se identificó un obstáculo crítico en la reincorporación tras la maternidad: las investigadoras se enfrentan a un sistema que valora exclusivamente la productividad y penaliza las pausas vinculadas al cuidado, dificultando su retorno competitivo a la carrera científica.

## 2. Experiencias compartidas: estructura de poder, referentes y maternidad

La falta de referentes visibles y consolidados a nivel institucional y mediático se presentó como una realidad, debida en parte al gran sesgo entre hombres y mujeres en posiciones de poder. El techo de cristal sigue estando presente en las instituciones de investigación, y se advirtió que incluso equipos liderados por mujeres pueden reproducir sesgos de género, lo que evidencia la profundidad del problema.

El intercambio de experiencias reveló la importancia de referentes femeninos cercanos, no solo de tutoras y directoras, sino también de compañeras, por encima de grandes figuras consolidadas y visibles a nivel institucional o mediático. Se destacó que el apoyo personal y laboral nacido de ambientes cercanos promovía un mayor bienestar y aumentaba el desarrollo y consolidación de las jóvenes investigadoras en herpetología. En este sentido, se señaló que la organización jerarquizada y piramidal de las instituciones científicas son el caldo de cultivo perfecto para mantener abusos de poder. Es un problema a tener en cuenta a la hora de hablar de la brecha de género, por lo que sería necesario repensar estos espacios de cara a una organización más transversal, inclusiva y respetuosa.

Otro tema recurrente fue la maternidad, entendida no solo como una decisión personal sino como un punto de inflexión profesional. La problemática surge al coincidir la maternidad con etapas de máxima exigencia productiva dentro de la carrera investigadora y que en muchos casos, debido principalmente a la falta de apoyo institucional, conlleva el abandono de la carrera científica de muchas mujeres. En casos de no abandono y continuación con la carrera científica, se llegan a producir periodos de cría en un ambiente de estrés laboral y cansancio físico y mental, generando situaciones personales y familiares bastante complejas de gestionar. Estas circunstancias amplían la brecha de género en cargos representativos y, para áreas como la ecología o zoología, un número reducido de investigadoras tienen que cumplir la política de cupos (asistencia a tribunales de tesis, plazas y otras responsabilidades). Aunque estas medidas otorgan visibilidad, estas tareas administrativas y de representación no siempre son reconocidas, generando agotamiento y sobreexplotación sin ningún tipo de recompensa.



### 3. Hacia una herpetología más igualitaria:

#### Propuestas futuras y líneas de actuación

Tras compartir experiencias y reflexiones, del debate emergieron múltiples propuestas para avanzar hacia una herpetología más equitativa y segura y promover la presencia de mujeres en la investigación:

- Dentro de la AHE, llevar a cabo acciones concretas como la elaboración de un protocolo de buenas prácticas en campo, que fomenten la igualdad y la inclusión en este ámbito, encuestas cualitativas para comprender mejor experiencias y necesidades de las mujeres a distintos niveles académicos, fomento de actividades educativas y de divulgación con más presencia femenina, etc.
- Retención de talento femenino, revisando estructuras laborales y académicas que dificultan la permanencia de las mujeres en el sector.
- Fomentar el liderazgo femenino y fortalecer el "ego-profesional" de las mujeres, animándolas a ocupar cargos de responsabilidad como IP de proyectos, dirección de trabajos académicos, tribunales evaluadores, etc.
- Aprovechamiento del poder institucional de asociaciones y sociedades científicas para impulsar políticas de igualdad, implementar acciones concretas (por ejemplo, en temas de maternidad) y ejercer presión positiva sobre otras instituciones.

**Conclusión:** El workshop evidenció tanto los avances como las persistentes desigualdades de género en la herpetología. Las participantes coincidieron en que la transformación no puede limitarse al reconocimiento del problema: requiere acción sostenida, apoyo institucional y una red sólida de sororidad. La visibilización, la creación de referentes y la incorporación de una perspectiva de género en todos los niveles educativos y profesionales son pasos esenciales hacia una comunidad científica verdaderamente inclusiva. Dichas actuaciones serán positivas en todos los sentidos, tanto para las investigadoras herpetólogas, como para su entorno laboral y familiar más cercano.

Todas las integrantes del GTIJ agradecemos profundamente la asistencia y participación de todas las personas a este primer encuentro, destacando el inestimable papel de Eva Graciá y Elba Montes como moderadoras de la sesión. Queremos expresar la intención de tratar tanto aspectos relacionados con la desigualdad de género, como de realidades y problemas relacionados con la diversidad sexoafectiva, racial y/o identidad de género en siguientes eventos de la AHE. Finalmente, con la firme intención de generar una asociación inclusiva e igualitaria, seguiremos trabajando en la mejora de los estatutos, códigos de conducta y promover la participación de jóvenes en el campo de la herpetología.