

Tiempo académico y tiempo de vida: perspectivas críticas en género y ciencia

Lydia González Orta y Sara García Cuesta

En los últimos años hemos asistido a una visibilidad sin precedentes de las contribuciones de las científicas a lo largo de la historia, de la desigualdad de género en las universidades y centros de investigación, y de las políticas de igualdad en I+D+i, influido todo ello por el marco europeo de ciencia e innovación. El éxito y proliferación de todas estas campañas o acciones ha significado sin embargo el asentamiento de una posición hegemónica en torno a la carrera científica que promueve la integración de las mujeres en el sistema rompiendo sus techos de cristal¹, y que ha dejado muy poco espacio a las voces más críticas y holísticas entre las feministas académicas.

Son muchos los aspectos del actual sistema científico que se abordan desde la literatura crítica: la influencia de los valores de mercado en los procesos de investigación, la actual gestión de la ciencia desde sus instituciones, o la valoración de cualificaciones relacionadas con la creatividad, la capacidad crítica o la independencia en la generación de conocimiento. Se señala el avance de una cultura individualista y competitiva, que se desarrolla en un marco de inseguridad económica y precariedad asumido por buena parte del personal investigador y con las consecuentes implicaciones para la desigualdad, también la de género, en todo ello².

Sobre este aspecto, nos centramos aquí en el sistema de trabajo que impone el modelo de carrera académica/investigadora actual, que representa consecuencias diferenciales en las trayectorias de las mujeres de ciencia, especialmente relativas a la gestión del tiempo y sus probabilidades de estabilizarse profesionalmente.

Aunque es ampliamente reconocido que la exigencia de una dedicación horaria exclusiva y la cultura de largas jornadas de trabajo en la academia y la investigación son factores que expulsan a las mujeres de la carrera³, la reflexión feminista en términos de políticas del tiempo ha tenido poco espacio en esta literatura. Menos aún en las políticas de igualdad de género en I+D+i, cuya aproximación al tema se basa en el discurso de la conciliación, la corresponsabilidad, y las medidas que en las convocatorias de I+D+i se puedan establecer al respecto. Si bien todo esto es necesario, este discurso sigue marcado por un enfoque *familista* tradicional: seguimos aceptando que la conciliación es una necesidad de las mujeres cuando tienen criaturas y para ellas se diseñan las medidas oportunas, dado que no podrán asumir el “nivel de productividad” requerido al resto de competidores (y competidoras sin

¹ Para la analogía entre posiciones rupturistas e integradoras en este debate clásico de la economía feminista respecto al Techo de Cristal (Linda Wirth: 2001), ver Amaia Pérez Orozco (2015). La posición integradora plantea la eliminación de las barreras al pleno acceso hacia los puestos de poder. Mientras que las posiciones más rupturistas refieren la necesidad de cambios de mayor calado, que cuestionan el modelo de trabajo y trayectorias, así como una revisión de los conceptos y espacios invisibles en la construcción tradicional de una carrera profesional.

² Ver Louise Morley (2016) “Troubling intra-actions: gender, neo-liberalism and research in the global academy” y Marcela Linkova (2018) “Gender and Neoliberalism in Czech Academia”, por poner dos ejemplos de esta línea de análisis desde una perspectiva de género.

³ Ver el análisis cualitativo realizado en el marco del GARCIA Project: <http://garciaproject.eu/>

descendencia). Las mujeres que presentan lo que en la jerga académica se llama “un parón en su productividad” son una anomalía temporal a la que hay que dar cabida para evitar discriminaciones indirectas en este orden de cosas. Si bien se asume que la desigualdad genera diferentes méritos, lo que no está en cuestión es la idea de que el producto de la investigación debe estar sometido a constantes procesos de evaluación – con medidas cuantitativas- para asegurar que la productividad no decaiga.

Sin embargo, en las conversaciones de años con compañeras investigadoras sobre la carrera científica y los cuidados, hemos comprobado cómo el problema de la conciliación es en realidad el de disponer de menor tiempo que ellos para dedicar a la profesión, a la ciencia. Expresiones como “desde que soy madre, ya no puedo dedicar todas las tardes a trabajar como mis compañeros” o “cogerse una reducción de jornada sería como ponerse una soga al cuello” son indicativas del nivel de estrés y competencia al que están sometidas. Buena parte del personal investigador, sobre todo el más joven y precario, se ve obligado a asumir largas jornadas de trabajo más allá de su contrato laboral (por tanto, muchas de ellas no retribuidas), como medio de asegurar el nivel de productividad que reduzca su incertidumbre de cara a la competición por otros escasos puestos temporales⁴.

Y es que el tiempo disponible, en muchas ocasiones marcado por las relaciones de género, se convierte en un activo fundamental en la carrera científica en los tiempos de la competencia global por puestos escasos e inestables; un tiempo disponible que es limitado para quienes asumen el cuidado de la vida y la gestión de la agenda doméstica. Este requisito de disponibilidad puede por tanto marcar la diferencia entre quienes continúan y quienes se caen de la carrera o bien desarrollan trayectorias muy periféricas, y desde luego, imprime un ritmo frenético de trabajo y un nivel de exigencia que ha ido creciendo con los años.

Quienes se ciñen a este patrón tradicionalmente masculino de jornadas interminables, pensadas para quienes no han desempeñado más tarea que la de desarrollar sus carreras, construyendo su identidad con plena centralidad en su profesión, gozan de un “aura de excelencia” en el mundo académico que promueve este comportamiento.

Pero, mientras cala el discurso de la competencia como motor de avance de la ciencia, que promueve convertirse en “entrepreneurs” y el “automarketing” de los resultados de investigación, se extiende a su vez un evidente “malestar en la ciencia” sin precedentes. Es el producto del agotamiento y el estrés de la multitarea y las agendas apretadas, junto con un marco de precariedad económica que frustra o retrasa las metas vitales que acompañan a los procesos de desarrollo de carrera. Ante el mantra de “atraer y retener el talento”, conviene preguntarse qué calidad de vida y perspectivas ofrece la carrera investigadora, sobre todo a las más jóvenes y precarias del sistema.

Por ello es necesario ir más allá de la conciliación y del modelo *familista* en nuestras reflexiones sobre género y carrera investigadora. En ese sentido, las perspectivas feministas que, frente al modelo neoliberal y la sociedad del rendimiento, plantean la necesidad de

⁴ Ver el editorial en Nature “I’ll work on it over the weekend. High workload and other pressures faced by early-career researchers”, de la Young Academy of Europe de junio de 2019: <https://www.nature.com/articles/d41586-019-01914-z>

reducir las horas de trabajo y liberar tiempo suponen una bocanada de aire fresco realmente necesaria, aunque no sean en absoluto postulados nuevos. Ahora bien, no se trata de reducir el tiempo de trabajo académico para apuntalar el discurso de la dedicación a la familia tradicional y sus valores conservadores, sino de liberar tiempo para propiciar corresponsabilidades, la creatividad y los cambios de organización vital al margen de la carrera profesional, para experimentar cambios en las relaciones íntimas y sociales, o simplemente “para lo que queramos”⁵, contando con un tiempo propio y equilibrado entre compañeros/as.

En un modelo de carrera que insiste en la idea de la dedicación horaria exclusiva y la abnegación como señas de identidad de la investigación, la demanda de reducción de horas de trabajo y ampliación del tiempo de vida – que no de familia tradicional - puede resultar una excentricidad o una provocación. Seguramente este temor viene asociado a obsoletas ideas sobre la eficacia productiva que identifican dedicación exclusiva con excelencia, cuando las tecnologías y aprendizajes contemporáneos bien permiten una dedicación mucho más eficiente, menos extensiva, pero altamente cualificada y organizada.

Pequeñas prácticas cotidianas que requieren cierta valentía, como probar a “desidentificarnos” con nuestro trabajo y verlo con cierta perspectiva, practicar la desconexión digital, no renunciar a los tiempos de descanso y para otras actividades vitales, rechazar la competición con nuestras y nuestros colegas mediante el sacrificio de todo nuestro tiempo de vida, nos parecen en estos momentos una apuesta feminista subversiva para la academia.

⁵ Ver Kathi Weeks (2020) “El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo”.