

Criaturas vivíparas que desejam pôr ovos

Khanysa E. Mabyeka

Em outubro de 2021, durante uma reunião online com um dos grupos que eu estava acompanhando, encontrei-me em uma briga interna. Eu estava a tentar criar uma relação horizontal com o grupo, enquanto meu corpo e o grupo esperavam que eu desempenhasse um papel mais diretivo. Este não era um conflito novo para mim e, geralmente, por causa da pressão para ter um resultado no final do meu envolvimento com um grupo, eu rapidamente 'sacrificava' meus ideais de horizontalidade e co-criação. Durante meu trabalho como facilitadora transformadora de gênero em um projeto destinado a aprofundar a inclusão de lentes de gênero e inclusão nos conselhos de financiamento de ciência (SGCs) em África, quis defender o princípio feminista do poder compartilhado. Isso faz parte da minha contribuição para transformar um sistema em que infelizmente vivo, que propaga inúmeras injustiças. Mas desta vez, uma parte de mim estava cansada dessa contradição entre compartilhar o poder e ser diretiva, e eu podia sentir a luta feroz se manifestando no meu corpo. Minha expressão facial é, felizmente neste caso, muito lenta em se alinhar com meus sentimentos atuais, no entanto, meu desconforto estava se expressando corajosamente através de espasmos musculares na parte superior das costas e câibras menstruais que pareciam independentes do meu ciclo menstrual.

Decidi fazer algumas respirações profundas para me ajudar a permanecer conectada à minha intenção, já que estava determinada, pelo menos desta vez e particularmente desde que tive a bênção da metodologia com a qual estava envolvida, a não ser diretiva, mas a realmente orientar os outros em como eles

entendiam a si mesmos e suas decisões. A metodologia utilizada apoia a busca de soluções para os problemas identificados pelos participantes. O foco está nas experiências e conhecimentos dos envolvidos, em um ciclo de constante aprendizado e reflexão sobre as ações tomadas. Isso significava que não havia saída predefinida nem caminho “certo” para chegar a essas soluções. E este projeto era sobre inclusão, afinal. Para mim, era importante modelar a inclusão e experimentar o que significava ser inclusivo. Então, prestei mais atenção ao que tentava sair da minha boca. Eu queria tentar encurtar a lacuna entre minha crença em confiar no conhecimento e no arbítrio daqueles com quem estou a trabalhar e fazê-lo de uma maneira que fosse empoderadora para eles e para mim.

A maioria dos conselhos nacionais de concessão de ciência envolvidos no processo de Aprendizagem de Ação de Gênero (GAL) tem políticas ou estratégias internas de igualdade de gênero. Além disso, todos os países que representam têm políticas oficiais de igualdade de gênero e outros instrumentos setoriais para promover a igualdade de gênero nas áreas de pesquisa e ciência. No entanto, o ecossistema da ciência e da pesquisa, o mundo onde os conselhos de financiamento de ciência operam, ainda é percebido como dominado pelos homens. O androcentrismo parece ser a norma, por exemplo, para determinar quem são os sujeitos da ciência e o que é considerado científico; no estabelecimento de hierarquias entre sistemas de conhecimento onde aqueles baseados na chamada razão, neutralidade e objetividade estão no topo; e na definição de experiências localizadas e contextualizadas como universais.

À medida que nossa conversa se desenvolvia, não pude deixar de me perguntar o que seria necessário para esse grupo abordar as manifestações da desigualdade de gênero em seu próprio sistema, observando não apenas as consequências externas, mas também o funcionamento interno do próprio

sistema. A ciência, como sabemos, foi desenvolvida em visões androcêntricas do mundo que não apenas excluía as mulheres, mas teorizavam sobre sua inferioridade, criavam categorias racializadas de humanos e mercantilizavam a natureza. As consequências disso são a criação de categorias binárias e excludentes como eu/outro, público/privado, objetivo/subjetivo, racional/irracional que (re)produzem as relações sociais desiguais entre homens e mulheres, associando o feminino às categorias consideradas inferiores, a saber, outras, privadas, irracionais e subjetivas, e que universalizam a experiência e o conhecimento masculinos.

Eles poderiam abordar as manifestações da desigualdade de gênero na ciência de forma mais ampla sem desconstruir essas premissas? E como eu poderia tornar minhas próprias reflexões visíveis sem soar prescritiva?

Encontrar conforto na busca

Naquela reunião de outubro, estávamos discutindo as expectativas dos conselhos de mudança dentro de suas estruturas que lhes mostrariam que eles estavam abordando a desigualdade de gênero. Uma questão de interesse foi como aumentar o número de mulheres investigadoras principais (PI) nos fundos de pesquisa que elas concedem. O PI é a pessoa com responsabilidade geral por um projeto de pesquisa, incluindo a preparação, condução e administração de um fundo de pesquisa, bem como a responsabilidade pela gestão de uma equipe de pesquisa. O foco era permitir que mais mulheres assumissem o papel de PI nas subvenções concedidas para cumprir o sistema de cotas do SGC, o que não estava sendo alcançado. O conselho compartilhou estratégias que já haviam implementado para alcançar esse objetivo, como oferecer treinamento para mulheres sobre redação de propostas, oferecer sessões de orientação para mulheres e raparigas interessadas em ciência ou usar a linguagem nos convites para submissão de propostas especificamente para atrair mulheres. Mas essas

estratégias não estavam a produzir os resultados esperados. A discussão mudou para trás e para a frente de tentar descobrir por que isso estava a acontecer para debater novas estratégias.

Algumas pessoas sugeriram a criação de um convinte para submissão de propostas separada para mulheres pesquisadoras com a ideia de diminuir a concorrência que elas tiveram que enfrentar de pesquisadores do sexo masculino que se encaixam principalmente nos critérios exigidos. Outro grupo discordou com isso argumentando que um concurso separado para as mulheres criaria discriminação reversa para os homens, já que as mulheres ainda poderiam concorrer em concursos gerais. E outros argumentaram que, ter um concurso separado ou não, as mulheres pesquisadoras ainda precisariam se encaixar nos critérios de mérito, esse mérito era intocável e necessário para garantir a objetividade na seleção e na qualidade da pesquisa. No final desta discussão, todo o grupo decidiu descartar a ideia de um concurso separado e manter os critérios de mérito.

Esta conversa foi emocionante para mim em diferentes níveis. Senti-me 'em pulgas'. A emoção estava influenciando a produção de dopamina do meu corpo de tal forma que, mesmo sem ser uma grande fã de corrida, parecia que eu poderia sair e correr em torno de um pequeno quarteirão. Embora nossas conversas demorassem muito tempo e às vezes parecesse que estávamos andando em círculos, senti que estávamos pensando juntos em soluções para resolver um problema que eles haviam identificado. Eles estavam trazendo o seu conhecimento e experiência de seu trabalho como um conselho, e eu estava trazendo a minha experiência em questionar sistemas de poder de gênero. O exercício pareceu empoderador para todos nós, pois sentimos que o que tínhamos a dizer contava. Parecia que os participantes gostavam de fazer parte

de uma conversa exploratória de resolução de problemas, onde não havia problema em não saber as respostas imediatamente.

Ao mesmo tempo, fiquei surpresa com as narrativas e dinâmicas que estava observando. Por exemplo, era interessante como algumas pessoas usavam sua posicionalidade institucional para tentar estabelecer os limites do que era negociável em termos do que mudar e como outras em posições hierárquicas mais baixas usavam o espaço que foi criado para defender a sua posição. Surpreendeu-me também o que me pareceu a criação ou o uso de narrativas que sustentavam causas estruturais de por que não estavam a atingir a cota de mulheres IPs que suas instituições haviam estabelecido. A ideia, por exemplo, de discriminação reversa dos homens se fossem tomadas medidas de ação afirmativa, como a criação de um concurso à submissão de propostas de financiamento de projetos de pesquisa especificamente para mulheres pesquisadoras, revelou um conceito de igualdade de gênero baseado na fórmula de soma zero: a crença de que para um grupo exercer um direito, outro automaticamente deve perder o mesmo direito. E com base nisso, parecia que havia o medo de os homens perderem seus privilégios no acesso a fundos de pesquisa como IPs, mesmo que tal concurso não desafiasse necessariamente o sistema de gênero sexual que concedeu aos pesquisadores masculinos os privilégios que haviam acumulado. Sera isso é verdade? Os homens perdem quando as mulheres ganham? Não é toda a sociedade que ganha? Mas o que soou o alarme mais alto em minha mente, ao perceber a narrativa como defesa de um status quo e precisamente o sistema que é inacessível para a maioria das mulheres no papel de investigadoras principais, foi a conversa em torno da meritocracia.

Viva a meritocracia

Eu me perguntava por que eles se sentiam tão apegados ao mérito, essa ideia de recompensar os indivíduos mais trabalhadores e habilidosos. Então, se o mérito é uma maneira de determinar quem merece algo (com base no trabalho duro e nas habilidades), isso não significa que este reflète uma certa perspectiva do que e quem é merecedor? Não vale a pena rever o que está sendo recompensado? A meritocracia é geralmente considerada um modelo justo de distribuição de recursos, em comparação com a aristocracia, por exemplo, onde recursos e benefícios são transferidos dentro do mesmo grupo por herança. No entanto, em sociedades marcadas por altos níveis de desigualdade com base em gênero, região de residência, conhecimento de uma língua imperialista, gerontocracia, raça – como as de onde vêm os SGCs - é possível usar a meritocracia como fórmula para (re)distribuir recursos e benefícios de maneira justa?

O conceito de meritocracia centra-se no indivíduo, no seu esforço, habilidade e determinação como a condição que lhe permite competir em um ambiente que é considerado imparcial ou neutro. Quando o ambiente é considerado imparcial, o sucesso ou fracasso do indivíduo é visto como resultado de sua condição pessoal. Essa ideia ignora processos históricos e violentos como o modernismo, o colonialismo e o capitalismo que criaram e continuam a criar profundas desigualdades e injustiças, de modo que o ponto de partida dos membros da sociedade que competem pelos recursos não é o mesmo. Não é simplesmente porque eles não têm motivação e esforço individual, mas é principalmente porque eles estão em um sistema que historicamente distribuiu benefícios e oportunidades injustamente.

Onde apenas certas experiências e interesses são valorizados e compensados, a meritocracia pode ser uma maneira de manter um status quo. Se o conselho

de concessão de ciência não questionasse os critérios de mérito, não era provável que eles simplesmente conseguissem mais mulheres como esperavam. Discutimos o que eles sabiam sobre por que havia menos mulheres PIs. Uma razão já havia surgido em um estudo de avaliação que eles encomendaram. Era a expectativa da sociedade de que as mulheres pudessem começar uma família no início da vida e criar seus próprios filhos que estava prejudicando as escolhas e carreiras acadêmicas e profissionais das mulheres pesquisadoras.

Existem vários aspectos históricos e estruturais que criaram e sustentaram práticas excludentes, que o sistema de concessão deste conselho não estava levando em conta. Primeiro, o colonialismo e o imperialismo desvalorizaram e, em alguns casos, apagaram sistemas tradicionais de conhecimento que valorizavam as experiências e o conhecimento das mulheres. Em segundo lugar, devido a uma combinação de sistemas patriarcais, quando as pessoas colonizadas tiveram a oportunidade de educar seus filhos, foram principalmente os rapazes que foram, e em alguns lugares ainda são, privilegiados em relação a educação das raparigas. Em terceiro lugar, também como resultado de uma combinação de diferentes sistemas patriarcais, a feminilidade tem sido associada à maternidade, colocando mais pressão sobre as mulheres mais jovens, em comparação com os homens mais jovens, para ter filhos e começar uma família mais cedo. Em quarto lugar, a naturalização do trabalho de cuidado como essencialmente das mulheres aumenta a pressão para que as mulheres estejam presentes nas esferas reprodutiva, produtiva e comunitária de trabalho, com consequências pesadas sobre o seu bem-estar e futuros meios de subsistência.

Nesse caso, seu sistema de concessão recompensou aqueles que não só tinham mais acesso à educação, mas também a períodos mais longos, resultando em um grupo privilegiado mais familiarizado com o mundo acadêmico e/ou de

pesquisa e com essa dimensão da vida pública. Também recompensou aqueles que poderiam escolher mais livremente começar uma família mais tarde na vida (talvez depois de alcançar os seus objetivos educacionais), e se eles escolheram de outra forma, não interferiu tanto em suas atividades educacionais e acadêmicas.

O conselho tinha ideias para lidar com as limitações criadas pelas expectativas reprodutivas projetadas em muitas mulheres, mas não as testou. Uma delas era a possibilidade de prolongar a duração do concurso para submissão de propostas para o financiamento de estudos de investigação, a fim de permitir aos cuidadores o tempo necessário para se concentrarem naqueles que necessitam da sua atenção (como, por exemplo, crianças pequenas, membros da família doentes e as suas próprias gravidezes).

Se o setor ainda quiser se abrir a grupos tradicionalmente excluídos – como mulheres de diferentes idades e origens, pessoas com deficiência, jovens, pessoas que vivem em zonas rurais, pessoas que interromperam sua educação para cuidar de outras pessoas ou para trabalhar – e se os critérios de mérito forem inamovíveis, isso significa que as mulheres têm que se adaptar ao sistema para entrar nele e possivelmente se destacar. Isso está de acordo com a abordagem “adicionar mulheres e agitar” para abordar a desigualdade de gênero. No entanto, jogar fora todo o ‘pote’, na minha perspectiva, significaria valorizar seus diferentes e principalmente desiguais pontos de partida. Porque deveriam tentar ser investigadoras principais? Como podem suas experiências, escolhidas ou impostas, ser valorizadas em tal sistema? Como poderiam outras formas de saber, que não constituem necessariamente a visão de mundo racional e científica, ser apoiadas e premiadas? Como os conselhos de financiamento de ciência financiarão pesquisas inovadoras e experimentais se a

meritocracia levar a recompensar as abordagens “mais seguras”, o que é tradicional e conhecido e feito pelos suspeitos habituais?

Libertação ao abraçar as tensões

Embora o nível de consciência do indivíduo seja importante, ao centrar a solução nessa dimensão, contornamos as estruturas e normas sociais muito mais profundas que mantêm as mulheres, bem como suas visões de mundo e experiências vividas na periferia do sistema. O sistema requer mais do que motivação individual para que uma mudança mais profunda possa ser vista. Parecia que o grupo queria abordar um problema estrutural sem tocar nos pilares que o sustentavam e eu não conseguia ver como eles o alcançariam.

As questões de até que ponto as mudanças em relação à igualdade de gênero devem ser empurradas e como isso pode ser feito dentro de sistemas construídos para reproduzir essas desigualdades certamente criam tensões dentro dos sistemas e nos corpos, mentes e corações daqueles dentro deles. Além disso, à medida que os conselhos se envolvem com o ecossistema mais amplo na tentativa de mudar aspectos do sistema, eles podem ser bloqueados. Por exemplo, se os critérios de meritocracia não são negociáveis para seus financiadores, eles podem estar relutantes em revisá-lo em seus manuais de concessão.

Pessoalmente, não vejo as tensões dentro de um sistema como problemáticas em si; elas revelam que algo não está fluindo. O que fazemos sobre eles é onde está o nosso poder, sabendo que cada escolha – de ação e inação – tem uma consequência. Se o conselho desafia os critérios de mérito ou não faz nada sobre eles, há consequências na vida das pessoas afetadas e no papel que o conselho desempenha na formação do ecossistema mais amplo de ciência e pesquisa.

Não acho que lidar com as tensões dentro de um sistema seja fácil. Tenho várias tensões pessoais das quais ainda não sei como sair, embora tenha conseguido nomeá-las. Um deles está relacionado a uma tentativa constante de tentar escapar do sistema patriarcal em que vivo. Eu nunca quis me casar; eu apoio o direito ao casamento, mas eu não apoio a instituição do casamento. No entanto, o casamento é apenas uma das instituições do sistema do qual estou tentando escapar.

Quando meu parceiro e eu decidimos ter filhos, fomos confrontados por expectativas culturais sobre a qual família eles pertenciam. Nas culturas de ambas as nossas famílias, as crianças pertencem a ele e devem levar seu sobrenome. A maneira que encontramos em torno disso foi registrar as crianças com o meu sobrenome. Conseqüentemente, o meu parceiro foi acusado de ser um “banana” e algumas pessoas até expressaram pena dele por estar com uma “mulher desse tipo”. Eu também não escapei, particularmente os olhos e as vozes das mulheres que são ferozes protetoras do patriarcado. Uma prima minha tinha muita pena dos meus filhos porque, na cabeça dela, eles estavam numa espécie de limbo. Porque eles não tinham o sobrenome do pai, eles não pertenciam à sua família, e era inconcebível para ela que eles pudessem pertencer à família de sua mãe.

Navegar pela minha fuga do sistema me entristece até os ossos, os obstáculos parecem infinitos e às vezes me sinto uma prisioneira. O sistema é tão bem tecido que, embora tenhamos dado ‘meu’ sobrenome às crianças para tentar escapar do sobrenome de um homem, meu sobrenome ainda é realmente o do meu pai. E mesmo que eu tivesse tomado o sobrenome da minha mãe, esse teria vindo do pai dela também. Não há nenhuma maneira na minha sociedade que eu possa dar aos meus filhos o sobrenome de uma mulher ou um sobrenome que é deles apenas e não associado com as normas de gênero.

Quando percebi isso, literalmente me senti claustrofóbica, como se precisasse fugir. Mas para onde ir?

Essas tensões vivem dentro de mim, às vezes me fazem chorar e outras me dão força e inspiração para aproveitar as oportunidades, ver as rachaduras no sistema através das quais posso enfraquecer seus pilares enquanto descubro como ele pode ser reiniciado. Há consequências? Sim, alguns afetam minha carteira diretamente (há certos benefícios fiscais pós-aposentadoria aos quais eu poderia ter direito se fôssemos casados) e outros afetam meus relacionamentos. Mas que escolha não tem consequências?

Então, o que será necessário para os conselhos nomearem e examinarem as tensões que afetam seu trabalho sobre a desigualdade de gênero como uma estratégia para abordar o sistema como um todo e ir além da abordagem 'adicionar mulheres e agitar'? Nomeá-las pode permitir que os conselhos vejam que elas são criaturas vivíparas que dão à luz e se colocar ovos é seu desejo mais profundo, elas não serão capazes de fazê-lo até que descubram como mudar seus sistemas reprodutivos.