

8 de març, un dia per a la reflexió: anotacions des de la Comissió d'Igualtat i Interseccionalitat de l'IAUB (CII-IAUB)

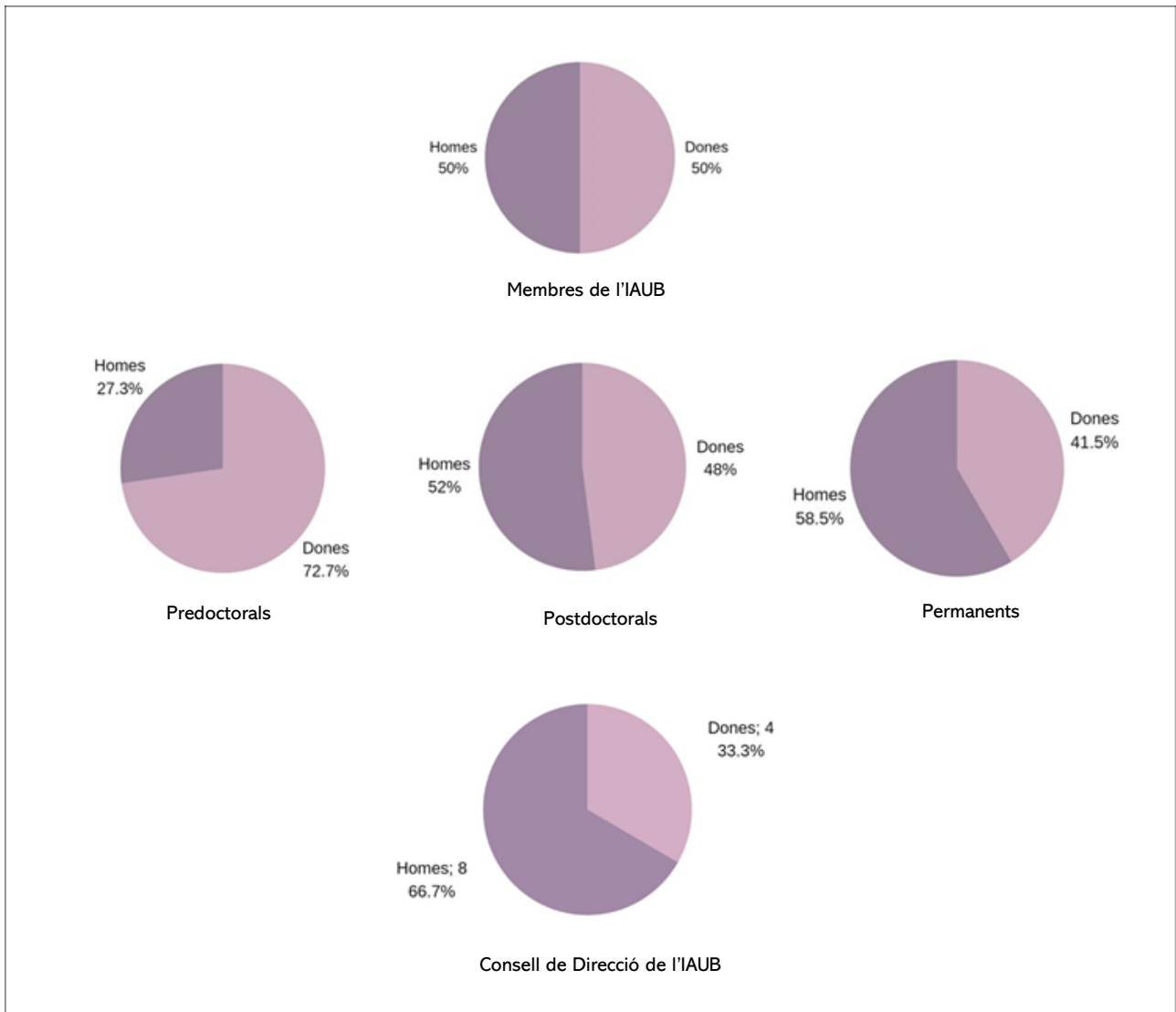
L'any passat, per aquestes dates estàvem encantades d'organitzar la jornada "Arqueologia en Clau de Dona" que va suposar el punt de partida del nostre treball com a comissió. Des d'aquí recordem amb molt d'afecte, i amb molt agraïment per les seves intervencions, a Rosa Maria Albert (ICREA-UAB), Margarita Díaz-Andreu (ICREA-UB), Roberta Montesana (UB) i Evanthia Tsantini (UB). Ha passat ja un any, en el que hem treballat en la configuració del I Pla de Diversitat, Igualtat i Ètica de l'Institut d'Arqueologia de la Universitat de Barcelona (IAUB), en teixir xarxes internacionals, en crear uns premis que recordin les tasques d'algunes pioneres de la nostra disciplina i en difondre alguns dels plantejaments que han conduït a la nostra constitució i desenvolupament en fòrums acadèmics internacionals, com l'EAA Budapest 2022.

Enguany traïem el cap conscients de les nostres limitacions, però amb moltes ganes de continuar avançant i generant sinèrgies amb les persones que més ens necessiten. També ens hem aventurat a organitzar la lectura magistral del pròxim congrés "Other Perspectives in Archaeology" que tindrà lloc a final de mes a la Facultat de Geografia i Història i per a la qual comptem amb la presència d'expertes en gènere i perspectiva decolonial com Almudena Hernando (Universitat Complutense de Madrid) i Sandra Montón (ICREA-Universitat Pompeu Fabra). En els mesos que venen ens centrarem en dissenyar també un protocol d'assetjament en excavacions arqueològiques i en un protocol per a què en els esdeveniments que organitzi l'IAUB es pugui garantir la tolerància zero a qualsevol mena d'acció que posi en perill la integritat física i emocional de qualsevol dels seus integrants, així com de totes i tots els participants.

Amb motiu d'aquest 8 de març volem compartir unes primeres dades que hem extret de la "I Enquesta sobre la igualtat de gènere i interseccionalitat de l'IAUB" que vam enviar l'estiu de 2022 per realitzar la fase de diagnòstic del "I Pla d'Igualtat de l'IAUB". Aquestes dades, a més de ser útils a l'hora de marcar les prioritats per a dissenyar el nostre futur pla d'igualtat, ens han permès obtenir una primera imatge de com es troba actualment configurat l'IAUB en qüestions de gènere i interseccionalitat. Actualment, estem analitzant totes aquestes dades i creuant-les amb algunes variables, com per exemple, gènere-edat. Això ens permet abordar un diagnòstic interseccional, per a entendre com se senten totes les integrants de l'Institut.

És cert que tan sols va haver-hi un 52 % de participació (54 respostes) i això ens fa preguntar-nos fins a quin punt com a IAUB estem interessades a fer un pols a la igualtat i lluitar per uns espais de treball més compromesos amb la igualtat i interseccionalitat. En qualsevol cas, creiem que les dades són prou representatives per poder començar a treballar. A més, un fet que volem destacar és que la participació d'homes i dones va ser igualitària, demostrant l'interès per aquests temes de forma paritària.

L'IAUB és una institució composta pràcticament per un nombre de dones similar al d'homes, però en el qual les dones són majoria en posicions de menys poder o ocupen situacions més vulnerables i majoritàriament sense consolidar (Fig. 1).



2

Figura 1. Estadístiques de l'IAUB a març 2022.

Davant la pregunta *Creus que homes i dones formen part de manera igualitària dels cercles de poder i decisió en el teu àmbit de treball?* les respostes són bastant igualitàries, ja que un 42 % de les dones enquestades i un 57 % (Fig. 2) dels homes opinen que no hi ha una paritat en els cercles de decisió i poder, encara que les dones es mostren més en desacord que ells.

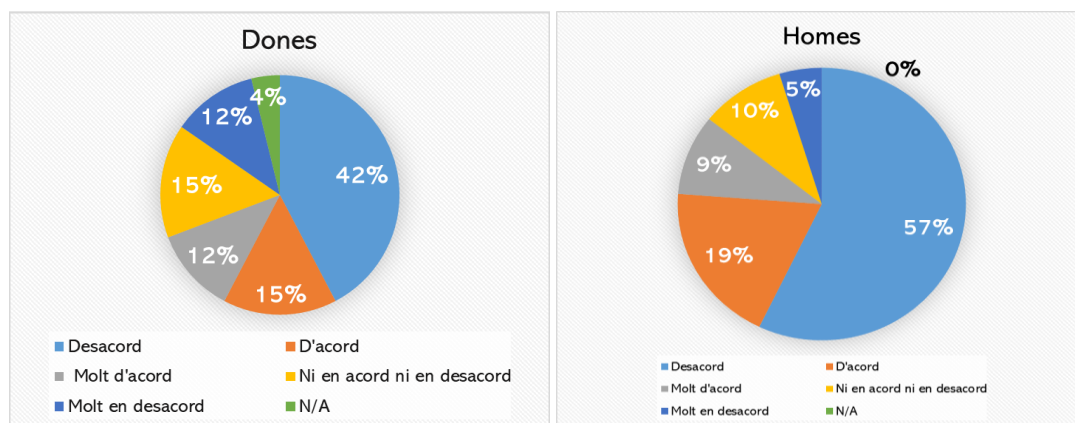


Figura 2. Respostes a la pregunta: creus que homes i dones formen part de manera igualitària dels cercles de poder i decisió en el teu àmbit de treball?

La diferència es fa més evident quan preguntem si *creus que les tasques que s'associen a un major prestigi professional (p. ex. tasques de direcció, càrrec de portaveu, gestió de recursos i personal, etc.) es reparteixen de la mateixa manera entre dones i homes*. Aquí el 50 % d'homes tenen molt clar que aquestes tasques no es reparteixen de manera igualitària i, a més, un 15 % de dones es mostren molt en desacord amb aquesta afirmació, mentre que un 23 % no es posiciona i no té clar si això succeeix o no al seu al voltant, del que deduïm que la percepció de desigualtat es veu de manera molt diferent entre tots dos col·lectius (Fig. 3).

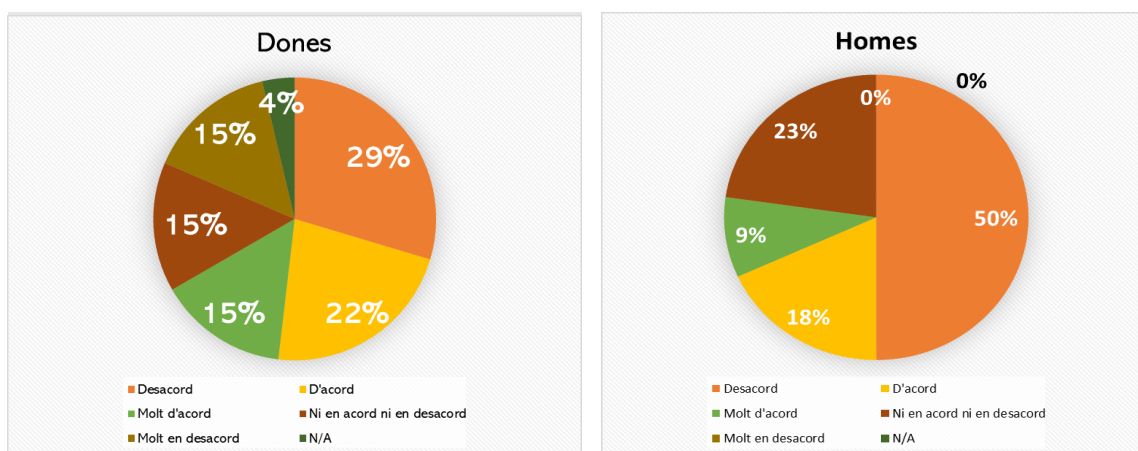


Figura 3. Respostes a la pregunta: creus que les tasques que s'associen a un major prestigi professional (p. ex. tasques de direcció, càrrec de portaveu, gestió de recursos i personal, etc.) es reparteixen de la mateixa manera entre dones i homes?

Així i tot, tant homes com dones opinen que el seu espai de treball està compromès a vegades amb la igualtat de gènere, encara que el 22 % dels homes no se senten formats o capacitats per a respondre a aquestes preguntes, mentre que només un 4 % de dones deien que no se sentien formades per a respondre (Fig. 4).

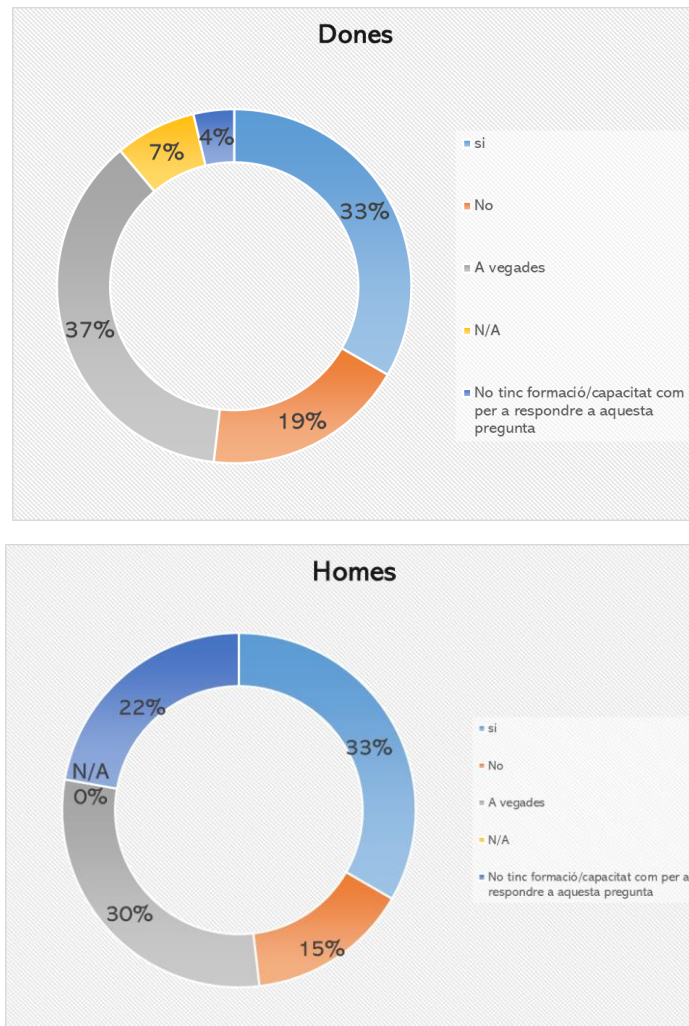


Figura 4. Resposta a la pregunta: creus que el teu espai de treball està compromès amb la igualtat de gènere?

Quan preguntem si ser dissident de gènere, dona estrangera, dona no heteronormativa o dona heteronormativa pot afectar negativament la carrera d'una persona, els resultats obtinguts a partir de la anàlisi de les respostes segregades en funció del gènere tornen a mostrar una desviació en les percepcions que es tenen, depenent de si es tracta d'un home o d'una dona. Per a les dones (Fig. 5), els col·lectius més vulnerables (vegeu barres grogues) són les persones dissidents de gènere i les dones no heteronormatives, quedant les dones racialitzades com les següents perjudicades per la seva condició. No hem d'oblidar que l'arqueologia ha estat una disciplina occidentalitzada, patriarcal amb un predomini hegemònic dels discursos de la raça blanca heteronormativa. Això queda molt palès quan revisem les respostes dels homes (Fig. 6) que, d'una banda, no creuen que ser dona estrangera sigui un hàndicap per a fer carrera en arqueologia o, de l'altra, opinen que ser dona (en tots els seus vessants) no condiciona el desenvolupament professional. La diferència més gran la trobem en la visió de progressió per a les dones no heteronormatives, el que ens porta a pensar en la necessitat de donar més suport als col·lectius LGBTIQ+ a l'IAUB. Una dada que crida l'atenció és que en aquestes preguntes va haver-hi 6 homes que van contestar a totes elles N/A, un patró que no es repeteix en la secció de respostes de dones.

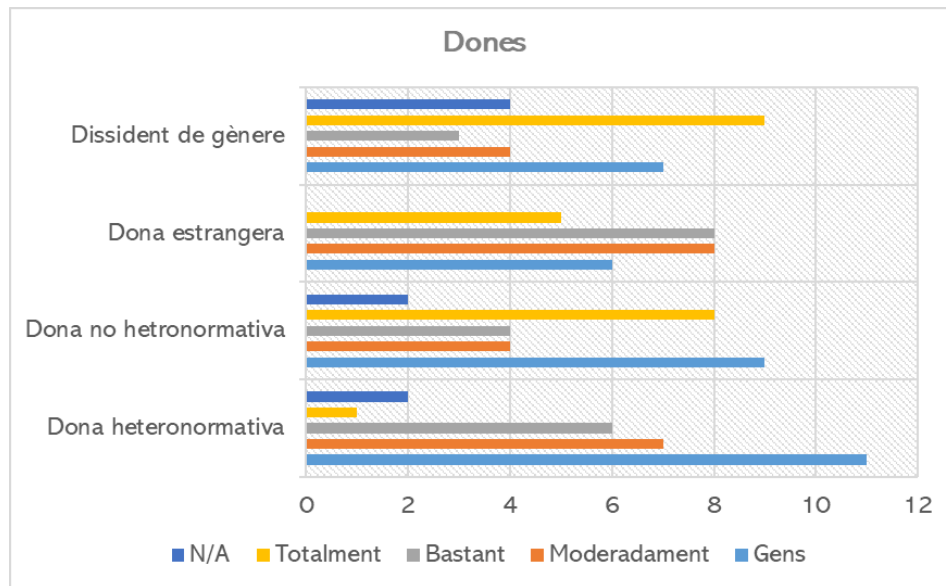


Figura 5. Respostes a la pregunta: com creu que aquestes afirmacions afecten negativament a les carreres professionals vinculades a l'IAUB? (dones)

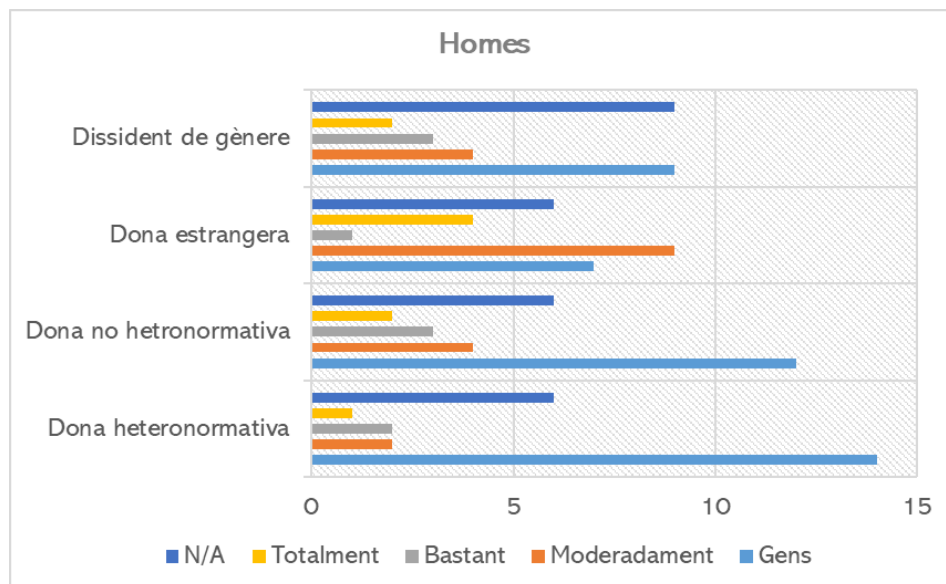


Figura 6. Respostes a la pregunta: com creu que aquestes afirmacions afecten negativament a les carreres professionals vinculades a l'IAUB? (homes)

Quan preguntem sobre la valoració de la feina dins l'àmbit laboral, les dones es mostren molt més "moderades" a l'hora d'explicar com es valora el seu treball, mentre que la major part dels homes senten que el seu treball es valora "bastant" (Fig. 7). Una possible explicació a aquesta desviació pot ser el "síndrome de la impostora" relacionat amb la manca de confiança. Les dones posseeixen majors inseguretats a l'hora de presentar-se a llocs de comandament¹.

¹ Veure: Cruz-González, C.; Lucena Rodríguez, C.; Mula Falcón, J. y García-Ruiz, M.M. (2021). El síndrome de la impostora en académicas: un mapeo de la literatura. En *Innovación Docente e Investigación en Educación: Nuevos Enfoques en la Metodología Docente*, Ed. A.B. Barragán Martín, M. Molero Jurado y A. Martos Martínez, (pp. 469–478). Dykinson.

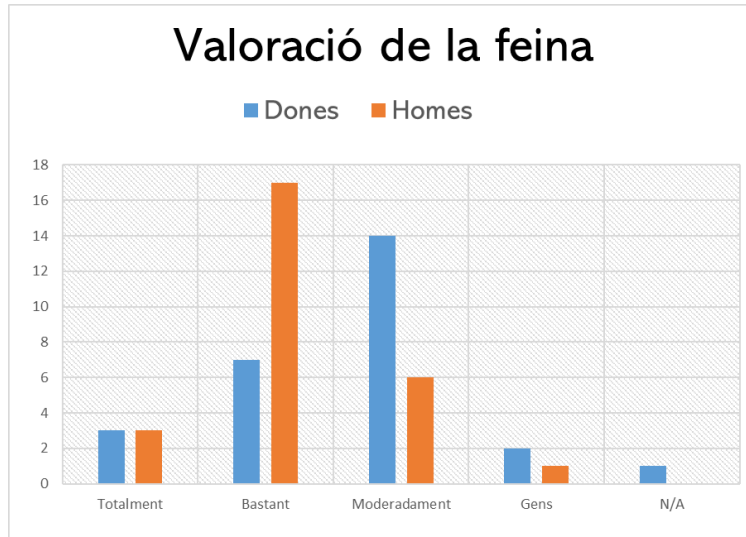


Figura 7. Respostes a la pregunta: creus que dins el teu àmbit de treball es valora adequadament la teva feina?

Finalment, comentarem alguns dels resultats de l'enquesta que estan en relació més directa (perquè tot suma en el context d'igualtat) amb l'àmbit de la conciliació, i més en concret amb les maternitats i paternitats. A la qüestió de si *creus que gaudir d'una baixa o d'una excedència per maternitat o paternitat té efectes negatius en la carrera investigadora*, els resultats són bastant similars, i més d'un 60 % de les i els participants van ressaltar el caràcter negatiu d'aquestes, mentre que tan sols un 22 % opina que no té conseqüències negatives en les nostres carreres investigadores (Fig. 8).

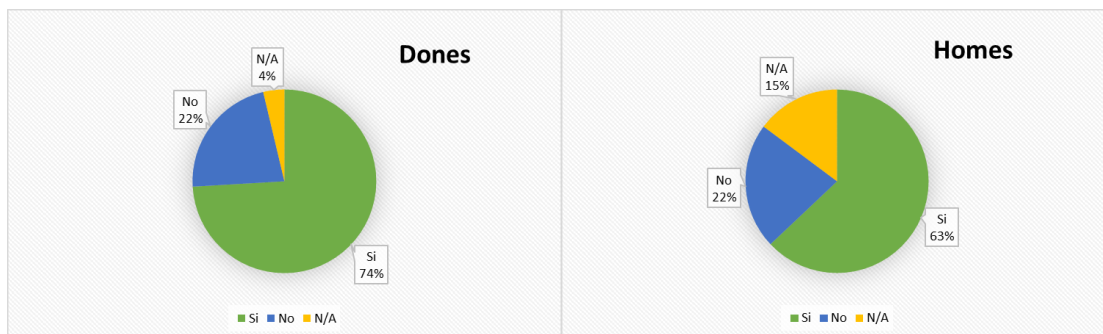


Figura 8. Respostes a la pregunta: creus que gaudir d'una baixa o d'una excedència per maternitat o paternitat té efectes negatius en la carrera investigadora?

En aquesta línia, també preguntem *com creus que afecta tenir fills/filles o persones dependents en el desenvolupament de la teva carrera acadèmica*, i aquí homes i dones coincideixen també en que això afecta negativament a les seves carreres (Fig. 9).

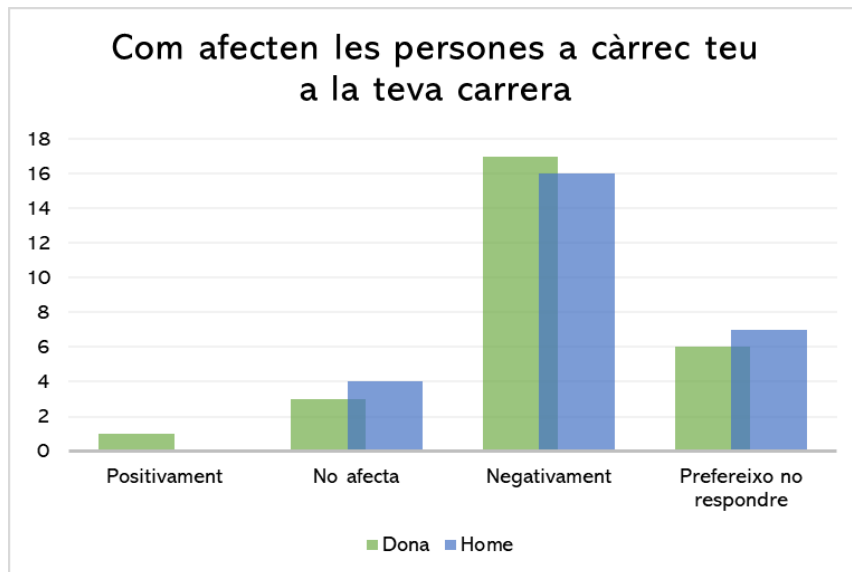


Figura 9. Respostes a la pregunta: com creus que afecta tenir fills/filles o persones dependents en el desenvolupament de la teva carrera?

Les dades demostren per si soles que hem de traçar accions immediates que fomentin una igualtat efectiva i real en l'IAUB, un espai que volem igualitari i plural i a on, de moment, les dones, i especialment aquelles que no encaixin amb el perfil heteronormatiu, o que tinguin persones al seu càrrec, no sentin que tenen menys oportunitats que els homes.

Esperem que aquestes dades serveixin per a la reflexió. Esperem també les vostres reflexions i comentaris, que ens podeu fer arribar a l'adreça de correu electrònic comissio.igualtat.iaub@ub.edu. Cal esmentar també que, des de fa uns dies i gràcies a Sari Nassar, encarregat de la promoció de l'IAUB, ens podeu trobar a Instagram, i reconèixer amb l'etiqueta #CII_IAUB.

7

Finalment, aprofitem aquest espai per a donar les gràcies i recordar la important tasca desenvolupada per a configurar la "I Enquesta sobre la igualtat de gènere i interseccionalitat de l'IAUB" de dues de les nostres antigues integrants de l'IAUB, Mónica Alonso, que treballa ara com a investigadora postdoctoral a la Vrije Universiteit de Brussel·les (Bèlgica), i Paloma Zarzuela que és investigadora predoctoral a la Universitat Autònoma de Barcelona. Us desitgem el millor en aquesta nova etapa.

Comissió d'Igualtat i Interseccionalitat de l'IAUB, Barcelona, 8 de març de 2023

<https://ia.ub.edu/equality-commission/>