

**Arquitectura y género**

---

**Situación y perspectiva de las mujeres arquitectas en  
el ejercicio profesional**

Patricia Molina y Begoña Laquidáin

Noviembre de 2009



Consejo Superior  
de los Colegios de Arquitectos  
de España



## Arquitectura y género

---

### Situación y perspectiva de las mujeres arquitectas en el ejercicio profesional

Patricia Molina<sup>1</sup> y Begoña Laquidáin<sup>2</sup>

- Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, 2009 -

I.	INTRODUCCIÓN .....	4
1.	Antecedentes. Comisión de Género del CSCAE.....	4
2.	Marco de referencia y objetivos del informe .....	5
3.	Metodología y bases de datos .....	9
II.	ARQUITECTAS EN CIFRAS: INFORME CUANTITATIVO .	12
1.	Universidad .....	12
2.	Colegios profesionales.....	23
3.	Encuesta sobre el estado de la profesión 2007 .....	30
4.	Reconocimiento y visibilización.....	40
III.	ANÁLISIS DEL TALLER: INFORME CUALITATIVO .....	45
1.	Introducción: análisis de fuentes primarias.....	45
2.	La percepción de las arquitectas sobre la profesión .....	46
3.	Aspectos facilitadores y elementos resistentes para una profesión igualitaria ...	63
IV.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS .....	69
V.	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	77
VI.	ANEXOS.....	79
	Anexo 1. Guión de cuestiones clave para la primera parte del taller .....	79
	Anexo 2. Tabla de volcado de barreras o potencialidades dentro de la profesión.....	81

---

<sup>1</sup> Arquitecta, miembro del colectivo Laboratorio Urbano

<sup>2</sup> Socióloga, miembro de la cooperativa de iniciativa social Praxágora

*El hecho de que exista una minoría privilegiada no compensa ni excusa, la situación de discriminación en la que vive el resto de sus compañeros.*

Simone de Beauvoir

El presente informe se ha realizado como estudio previo a la celebración del Congreso de Arquitectos 2009 organizado por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CSCAE) en Valencia, titulado “*Nuevas y viejas formas de ejercicio profesional en España, Europa y el mundo*”, y su objetivo principal es analizar la situación de las mujeres en el ejercicio profesional de la Arquitectura, de acuerdo a lo establecido en el Programa de Actuación del CSCAE para el año 2009.

## I. INTRODUCCIÓN

### I. Antecedentes. Comisión de Género del CSCAE

Con el objetivo de dar continuidad a las actuaciones realizadas en 1993 en el marco del Programa NOW de la Comunidad Europea (“Arquitectas y urbanistas desde la perspectiva de género”), en 2002 el Consejo promovió la creación de una **Comisión de Género** en la que participaron diversas expertas y colectivos que trabajan sobre temas de género: Colectivo de Mujeres Urbanistas, La Mujer Construye, el Seminario Permanente de Mujer y Ciudad, Generourban, Sururbana, E-leusis.net, Urbanas, Escalera Karakola, Iria Kolektiboa, etc. Como resultado de la creación de la Comisión, se incluyó en la página web del CSCAE un apartado sobre género (Gener@) en el que se ofrece información sobre los grupos que participan en la Comisión. Asimismo, representantes de la Comisión participaron en las Jornadas

“Urbanismo y género: una visión necesaria para todo el mundo” organizadas por la Diputación de Barcelona en 2005.

Además de funcionar como foro de intercambio entre los diferentes grupos, la Comisión realizó una serie de propuestas, entre las que destaca la necesidad de realizar un estudio sociológico sobre el estado de la profesión desde la perspectiva de género. El presente informe pretende dar respuesta a dicha propuesta, iniciando un estudio que sin duda deberá alcanzar mayores dimensiones y continuarse en el tiempo.

## **2. Marco de referencia y objetivos del informe**

Al contrario de lo que sucede en otras profesiones, en la Arquitectura existen muy pocos estudios que analicen específicamente la situación de las mujeres en la profesión<sup>3</sup>. En 2003 se realizó la primera Encuesta sobre el estado de la profesión (Fundación Caja de Arquitectos, 2003), volviéndose a realizar en 2007. Esta encuesta, si bien no desagrega toda la información por género, sí señala algunos datos interesantes sobre la situación de las mujeres, como es el hecho de que entre 2003 y 2007 se ha consolidado la tendencia a la entrada en la profesión de las mujeres, cuya proporción sobre el total ha aumentado casi un punto por año.

---

<sup>3</sup> Cabe citar el estudio inédito realizado por Zaida Muxí y Ximena Covalada para el Institut Català de les Dones (“Arquitectura en femení. Primera generació d’arquitectes catalanes ETSAB 1964-1975”, de 2005); el informe “La dimensió de gènere en l’exercici professional de l’arquitectura”, coordinado por Imma Quintana para el IGOP (2006) o el proyecto de investigación iniciado por Inés Sánchez de Madariaga sobre las mujeres en la arquitectura española, así como la bibliografía sobre el tema realizada por esta última en colaboración con Anne Alix le Maignan (estos dos últimos trabajos se expusieron en las “Jornadas Internacionales de Arquitectura y Urbanismo desde la perspectiva de las arquitectas”, que tuvieron lugar en diciembre de 2008 en la ETSA de Madrid).

En la Encuesta se analiza la profesión en base a los cuatro colectivos que la componen: arquitectos/as liberales con estudio propio, personas colaboradoras y asalariadas, personal vinculado a la Administración Pública y aquellas personas dedicadas a la docencia. Se comprueba en la Encuesta que para las mujeres (y también para los/as jóvenes) es especialmente complicado estabilizarse siguiendo la vía del estudio independiente, viéndose, sin embargo sobrerrepresentadas en la categoría de personas colaboradoras y asalariadas. Este fenómeno puede explicarse en parte por la creciente incorporación de las mujeres jóvenes a la profesión, y al hecho de que la vía más frecuente de acceso al ejercicio profesional en los tramos iniciales de la carrera es la de personal colaborador/ asalariado.

El informe señala, asimismo, que desde 2003 se mantiene la tendencia a que las mujeres perciban ingresos más bajos que los hombres. El 51% de las mujeres tiene una remuneración bruta inferior a los 30.000 anuales, mientras que en los hombres este porcentaje desciende al 30%. Esta situación corrobora para la Arquitectura la tendencia revelada en la encuesta realizada por el INE sobre Estructura Salarial (2006), donde se señala que las mujeres ganan aún un 26,3% menos que los hombres, lo que supone un ligero pero escaso aumento de 2,6 puntos respecto de la situación en la anterior encuesta (2002).

En este contexto se hace necesario un estudio específico sobre la situación de las mujeres en la profesión, su incorporación al mundo laboral, su acceso a puestos de responsabilidad y representatividad, la evolución de su carrera a lo largo de la vida profesional, la conciliación con la esfera familiar y personal, etc.

Los progresos conseguidos por las mujeres en las últimas décadas corroboran que se está produciendo un cambio. La progresiva incorporación de las

mujeres a la formación, al mercado de trabajo y a la vida pública han sido y son claros logros en el camino hacia la igualdad, pero los logros alcanzados en cuanto a derechos, participación y presencia no deben ser entendidos como consecución de objetivos definitivos, sino como un paso intermedio en el largo camino hacia la igualdad real.

Es fundamental mantener una actitud crítica y prestar atención a cuestiones y elementos que permanecen y se normalizan en nuestro cotidiano reproduciendo y manteniendo situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Existen dinámicas que influyen claramente en el desarrollo de las vidas de las mujeres (y de los hombres) y que es necesario tener en consideración para poder actuar en consecuencia.

Aunque la imagen social que determinaba el papel de las mujeres vinculado a lo doméstico y al trabajo reproductivo parece superada, son muchos los estereotipos y actitudes que mantienen esa imagen y que la reproducen y transmiten de diferentes formas. Igualmente, se siguen dando pautas que vinculan a hombres y mujeres con tareas que tradicionalmente les han sido asignadas en el plano público y privado, dificultando su participación en términos de igualdad, en ambas esferas.

En este sentido, se puede decir que el desarrollo e instauración de un discurso políticamente correcto sobre la igualdad entre mujeres y hombres genera un espejismo de igualdad que dificulta la detección de discriminaciones. La discriminación es, de esta manera, real pero sutil, con lo cual la capacidad de acción y el trabajo para visibilizarla y superarla se hace ciertamente complicada.

Los enormes avances en la formación de las mujeres y en su participación en el mercado de trabajo podrían hacer pensar en una pronta desaparición de las

tradicionales desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral pero lo cierto es que no está ocurriendo así. Las mujeres siguen participando de forma desigual en el mercado, lo hacen en peores condiciones y, pese a que cada vez es más frecuente encontrar mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, es aún inmensa la distancia que queda para alcanzar un reparto equitativo del poder y de la toma de decisiones.

La profesión de Arquitectura no es ajena a este contexto e incluso, por sus características, puede constituir un ámbito profesional de especial dureza para las mujeres. En este momento la presencia de mujeres tanto en la formación como en el desempeño de la profesión es una cuestión normalizada, pero es interesante realizar un análisis que arroje las claves sobre la situación actual de las mujeres arquitectas como profesionales o futuras profesionales, de su experiencia, puesto que “desde una visión dinámica de las relaciones de género, el acceso a la universidad, más concretamente a estudios que tradicionalmente han sido masculinos, y su desempeño profesional, no son sólo lugares de reproducción de dichas relaciones, sino también de producción de nuevas formas de discriminación”<sup>4</sup>

Pretendemos que esta pequeña aproximación al tema constituya, pues, una mirada crítica hacia la profesión con la intención de mejorarla, y que contribuya a evidenciar las desigualdades de género dentro de la Arquitectura para darle una mayor visibilidad, así como impulsar un proceso que permita incorporar una visión transversal de género a la organización de la profesión. Se trata de crear un marco estable para el impulso de la incorporación de las mujeres a la profesión en igualdad y su incorporación a las esferas de decisión

---

<sup>4</sup> Carmen Alemany. “*Yo no he jugado nunca con Electro-L. Alumnas en Enseñanza Superior Técnica*”. Serie estudios nº 31. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1996



y representación de la profesión, que permita la transformación hacia una profesión más igualitaria.

### 3. Metodología y bases de datos

El Informe se estructura en dos partes. En primer lugar se realiza un análisis cuantitativo de la situación de las arquitectas en la profesión a partir de datos estadísticos. En segundo lugar, se analizan los resultados cualitativos del taller de diagnóstico realizado en el CSCAE el 28 de enero de 2009.

#### **Informe cuantitativo**

El informe cuantitativo se ha estructurado en torno a cuatro grandes temas o áreas: la presencia de mujeres arquitectas en la Universidad; la presencia de mujeres arquitectas en los Colegios de Arquitectos y el Consejo Superior de Colegios de Arquitectos; el análisis de los datos desagregados por sexo de la Encuesta sobre el Estado de la Profesión de 2007 y el análisis de los ámbitos de reconocimiento y visibilización de la profesión (concursos, premios, congresos, conferencias y publicaciones).

Las fuentes de datos secundarios manejadas en el informe cuantitativo son las siguientes:

- Datos estadísticos proporcionados por el CSCAE
- Datos del INE: Estadística de Enseñanza Universitaria
- Datos Ministerio de Educación
- Informes del Instituto de la Mujer
- Datos en bruto de la Encuesta sobre el Estado de la Profesión (2007)
- Información directa de la web: Escuelas de Arquitectura, jurados y premiados/as de concursos, publicaciones, etc.

## Taller de diagnóstico e informe cualitativo

En la segunda parte se plantea una metodología fundamentada en el uso de técnicas cualitativas en forma de taller diagnóstico. El taller tuvo lugar el 28 de enero de 2009 en la sede del CSCAE y en él participaron 25 arquitectas con diferentes trayectorias.

La convocatoria de participación se realizó con un criterio básico: tiempo de trayectoria profesional de las mujeres participantes. De este modo, se establecieron tres grupos: mujeres de reciente incorporación o en proceso de incorporación al ejercicio de la profesión, mujeres con una trayectoria de entre 10 y 25 años, y mujeres de más de 25 años de ejercicio. Asimismo, se trató de que hubiera la mayor variedad de perfiles profesionales y ámbitos de trabajo.

Los objetivos del taller diagnóstico eran:

- Conocer la percepción que las profesionales poseen sobre su presencia en la profesión y describir la situación profesional de las mujeres en la Arquitectura.
- Generar debate y reflexión en torno a la situación diferencial de mujeres y hombres en la profesión y las características que la definen
- Identificar los elementos facilitadores y las barreras que dificultan la presencia de las mujeres en la Arquitectura y en el ejercicio de la profesión.

Con el objeto de conseguir el máximo rendimiento a la convocatoria realizada, el desarrollo del taller constó de dos partes claramente definidas.

La primera parte del taller supuso la realización de tres entrevistas grupales simultáneas, en las que se trabajó en torno a las percepciones, vivencias y

experiencias de las participantes, con la intención de elaborar una imagen conjunta de la profesión de arquitecta.

La segunda parte del taller consistió en identificar y trabajar, igualmente por grupos, los elementos que han favorecido y/o favorecen la presencia de las mujeres en la profesión, por un lado, y por otro, los elementos que frenan la plena incorporación de las mujeres en la Arquitectura.

En último lugar se realizó un plenario común en el que se expusieron los elementos identificados como barreras o potencialidades en los tres grupos con la finalidad de realizar un análisis conjunto.

## II. ARQUITECTAS EN CIFRAS: INFORME CUANTITATIVO

A continuación se analizan los datos secundarios obtenidos agrupándolos en cuatro grandes temas o áreas: la presencia de las mujeres arquitectas en la Universidad, la presencia de las mujeres arquitectas en los Colegios de Arquitectos y el Consejo Superior de Colegios de Arquitectos, el análisis diferenciado por género de la Encuesta sobre el Estado de la Profesión de 2007 y el análisis de los ámbitos de reconocimiento y visibilización de la profesión (concursos, premios, congresos, conferencias y publicaciones).

### I. Universidad

El análisis de la situación de las mujeres en las Escuelas de Arquitectura se realiza en base a cuatro áreas: alumnado, profesorado, evolución académica y órganos de gobierno y representación.

#### a. Alumnado

Se observa una rápida incorporación de las mujeres a los estudios universitarios de Arquitectura, llegando a representar el **52% del alumnado matriculado en primer año** y el **47% del total del alumnado** según los datos de 2006-2007. El dato aumenta cuando hablamos del porcentaje de mujeres que finalizan sus estudios cada año (48% en 2006-07), lo que puede significar un mayor rendimiento académico, tendencia general en todos los estudios universitarios<sup>5</sup>.

Los datos muestran asimismo una **rápida incorporación de las mujeres a los estudios de Doctorado**, que crece un 18% en el periodo 1998-2006, si bien no tiene una progresión uniforme. Tampoco los datos sobre finalización de la tesis siguen una progresión clara, pero en cualquier caso se observa que el porcentaje de tesis leídas por mujeres no supera ningún año el 50%.

---

<sup>5</sup> “Académicas en cifras”. Ministerio de Educación y Ciencia (2007)

**Tabla 1: Alumnado en Arquitectura**

Alumnado matriculado en Arquitectura. Todas las Universidades de España

	98-99	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	Variación 98-06
Total	27.179	27.643	27.683	27.534	28.043	28.365	28.140	29.726	30.583	13%
Mujeres	11.561	12.010	12.000	11.904	12.379	12.816	12.982	13.756	14.302	24%
%	43%	43%	43%	43%	44%	45%	46%	46%	47%	
Variación anual		3,88%	-0,08%	-0,80%	3,99%	3,53%	1,30%	5,96%	3,97%	

Alumnado graduado en Arquitectura. Todas las Universidades de España

	98-99	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	Variación 98-06
Total	2.375	2.424	2.976	3.115	3.101	2.937	2.560	2.566	2.825	19%
Mujeres	992	1.104	1.322	1.386	1.415	1.400	1.160	1.193	1.348	36%
%	42%	46%	44%	44%	46%	48%	45%	46%	48%	
Variación anual		11,29%	19,75%	4,84%	2,09%	-1,06%	-17,14%	2,84%	12,99%	

Alumnado matriculado en el Doctorado en Arquitectura. Todas las Universidades de España

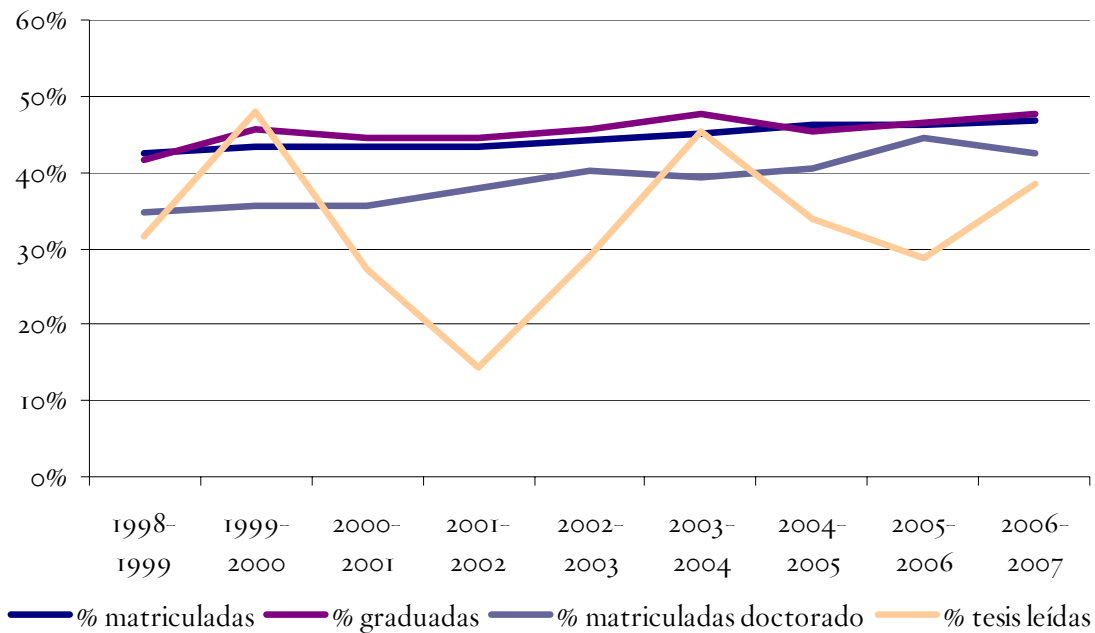
	98-99	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	Variación 98-06
Total	1.318	1.232	1.328	1.021	1.807	2.018	1.914	1.511	1.265	-4%
Mujeres	457	439	473	387	724	794	774	672	539	18%
%	35%	36%	36%	38%	40%	39%	40%	44%	43%	
Variación anual		-3,94%	7,74%	-18,18%	87,08%	9,67%	-2,52%	-13,18%	-19,79%	

Tesis aprobadas en Arquitectura. Todas las Universidades de España

	98-99	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	Variación 98-06
Total	38	48	44	49	79	117	103	56	57	50%
Mujeres	12	23	12	7	23	53	35	16	22	83%
%	32%	48%	27%	14%	29%	45%	34%	29%	39%	
Variación anual		91,67%	-47,83%	-41,67%	228,57%	130,43%	-33,96%	-54,29%	37,50%	

Fuente: INE: Estadística de Enseñanza Universitaria (2009)

Fig. 1: Evolución de la distribución de mujeres en las diferentes fases del alumnado



Elaboración propia. Fuente: INE 2009

## b. Profesorado<sup>6</sup>

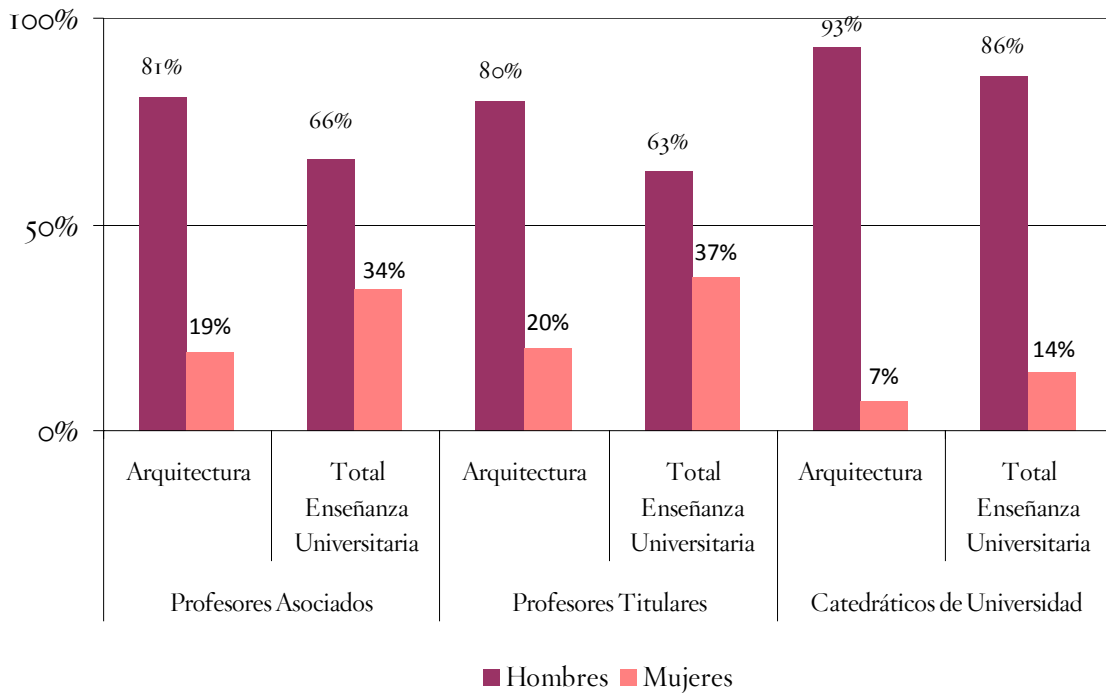
Entre el profesorado encontramos un desequilibrio significativo entre hombres y mujeres en todas las categorías docentes. Según los **datos de 2007**, en el conjunto de las Escuelas de Arquitectura hay un 19% de mujeres en la categoría de Profesor/a Asociado/a<sup>7</sup> (frente al 34% en el conjunto de los estudios universitarios), un 20% en la de Profesor/a Titular (frente al 37% en el total de los estudios universitarios) y un 7% de mujeres Catedráticas sobre

6 “Académicas en cifras”. Ministerio de Educación y Ciencia (2007) y INE: “Personal docente de los centros propios de las Universidades Públicas por Área de conocimiento, Sexo y Categoría”.

7 En Arquitectura se han considerado exclusivamente las materias específicamente arquitectónicas contempladas por el INE (Expresión Gráfica Arquitectónica, Composición Arquitectónica, Construcciones Arquitectónicas, Proyectos Arquitectónicos, Urbanística y Ordenación del Territorio) no incluyéndose otras áreas de conocimiento que también se estudian en la carrera (Matemáticas, Física, Historia de Arte, etc.)

el total (frente al 14% total)<sup>8</sup>. Vemos que, si bien la situación es preocupante en el conjunto de la Universidad, peor todavía es el panorama en la carrera de Arquitectura.

**Fig. 2: Distribución por género de las categorías docentes en el conjunto de la Enseñanza Universitaria en España y en los estudios de Arquitectura**



Elaboración propia. Fuente: INE y Ministerio de Educación y Ciencia, datos de 2007

Por áreas de enseñanza, la situación más desequilibrada se produce en Proyectos Arquitectónicos y Urbanismo, las asignaturas de mayor peso específico en la carrera, mientras que la situación es algo mejor en Expresión Gráfica y Composición. Observamos además que se produce un desequilibrio muy fuerte no sólo en términos absolutos (por el menor número de mujeres titulares y catedráticas con respecto a sus compañeros), sino que el esfuerzo relativo para conseguir una cátedra es mucho mayor en las mujeres, tal y

<sup>8</sup> Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza Superior en España. INE.

como indican los ratios de número de titulares por cada catedrática, mucho más elevados que en el caso de los hombres, en todas las áreas de enseñanza excepto en Expresión Gráfica.

**Tabla 2: Titulares y catedráticos/as por área de enseñanza y sexo**

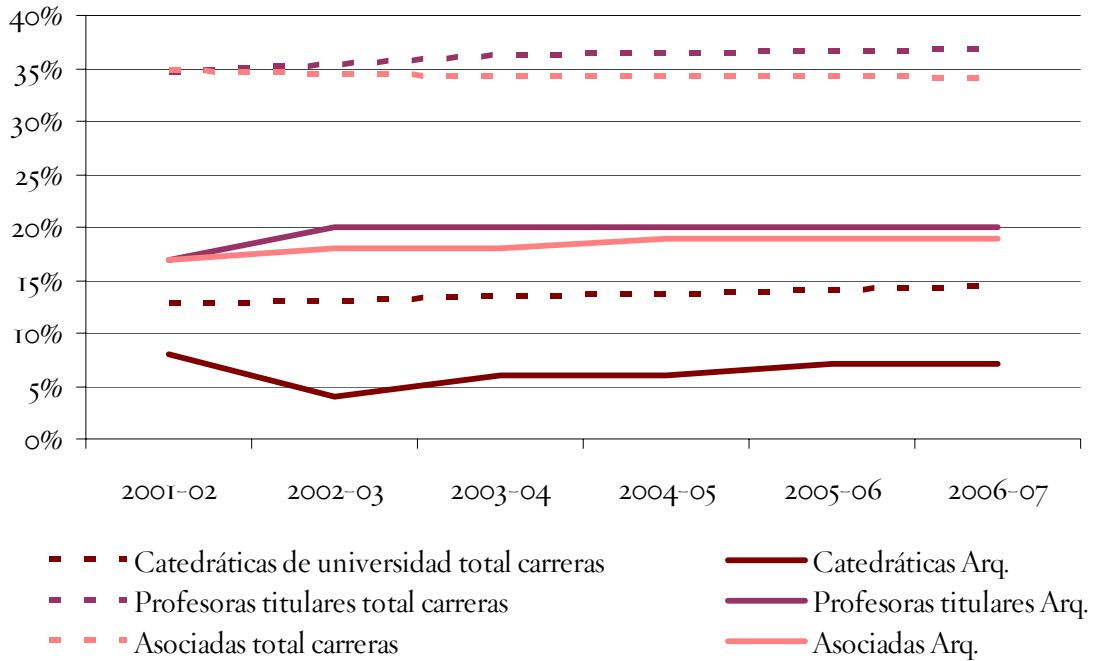
	Prof. Titulares			Catedráticos/as			Titulares/ Catedrático/a	
	Mujeres (total y %)	Hombres		Mujeres (total y %)	Hombres	Mujeres	Hombres	
<b>Expresión Gráfica</b>	14	18%	65	3	18%	14	4,6	4,6
<b>Composición</b>	19	28%	49	4	14%	25	4,7	1,9
<b>Construcción</b>	21	25%	62	3	6%	46	7	1,3
<b>Proyectos</b>	11	12%	83	1	3%	35	11	2,3
<b>Urbanismo</b>	17	22%	60	0	0%	25	-	2,4
<b>TOTAL</b>	82	20%	319	11	7%	145	7,5	2,2

Fuente: “Académicas en cifras”, 2007

En cuanto a la evolución del profesorado, entre el curso 2001-02 y 2006-07 observamos un retroceso en la proporción de mujeres en relación con los hombres en las cátedras de Arquitectura (-1%), lo que contrasta con el aumento de la proporción de catedráticas en el total de las carreras (+2%). En los puestos de Profesor/a Titular, las mujeres ganan presencia en Arquitectura (+3% frente al 2% del total de carreras) así como en los puestos de Profesor/a Asociado en Arquitectura, donde aumentan (+2%) en contra de la tendencia general, que retrocede (-1%).



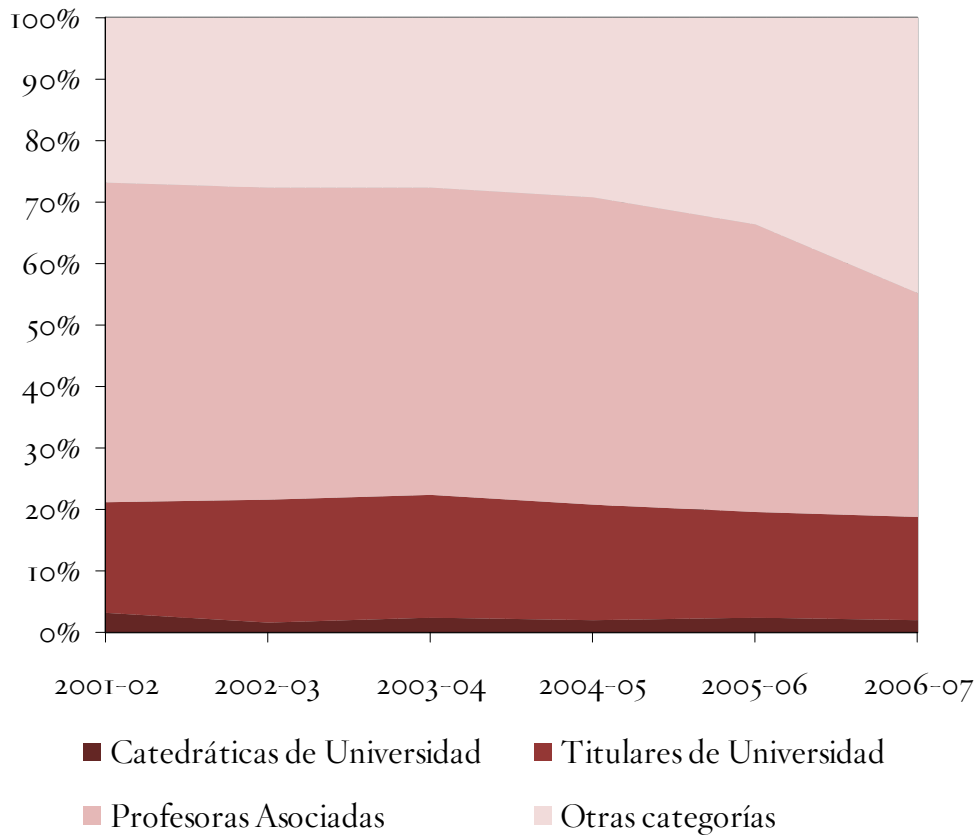
Fig. 3: Evolución de la proporción de mujeres docentes por categoría y año



Elaboración propia. Fuente: INE

Como hemos visto, en términos generales las mujeres aumentan su presencia relativa en los cuerpos docentes, si bien su distribución nos indica que se están incorporando en mayor medida en las categorías docentes más bajas (profesores/as ayudantes, personal colaborador, contratados/as doctores/as, etc.), mientras que las categorías superiores tienen incrementos muy suaves o negativos (como en el caso de las catedráticas).

Fig. 4: Distribución del total de las mujeres docentes por categoría y año



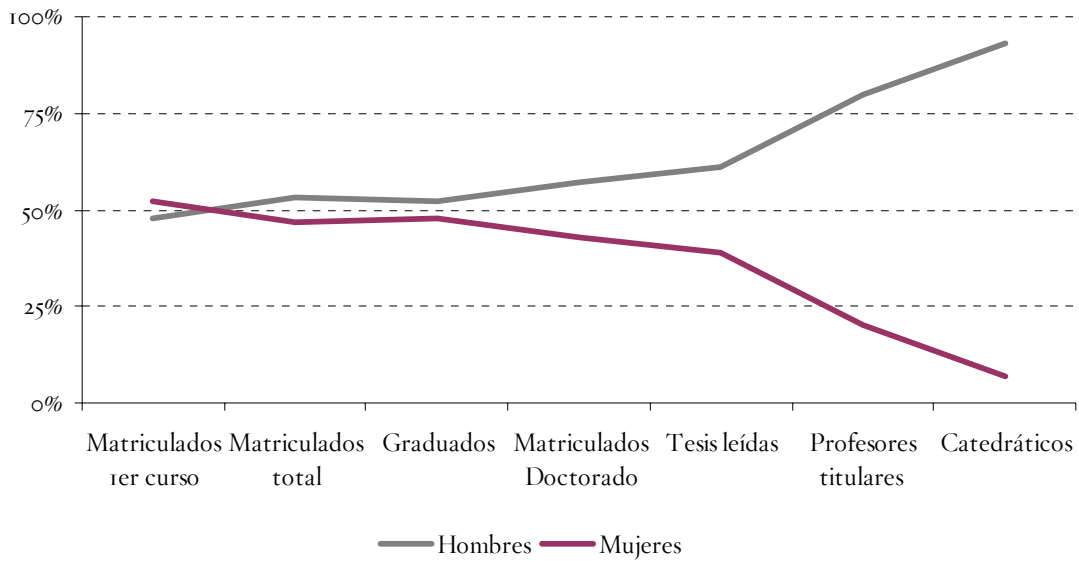
Elaboración propia. Fuente: INE, 2009

### c. Evolución académica

En la evolución académica de mujeres y varones, tanto en Formación como en Investigación, se producen los modelos clásicos de tijera, esto es, al inicio de la carrera académica e investigadora se encuentran más mujeres que hombres y según vamos ascendiendo en las categorías académicas e investigadoras se produce la inversión: mayor presencia de hombres y escasa presencia de mujeres<sup>9</sup>.

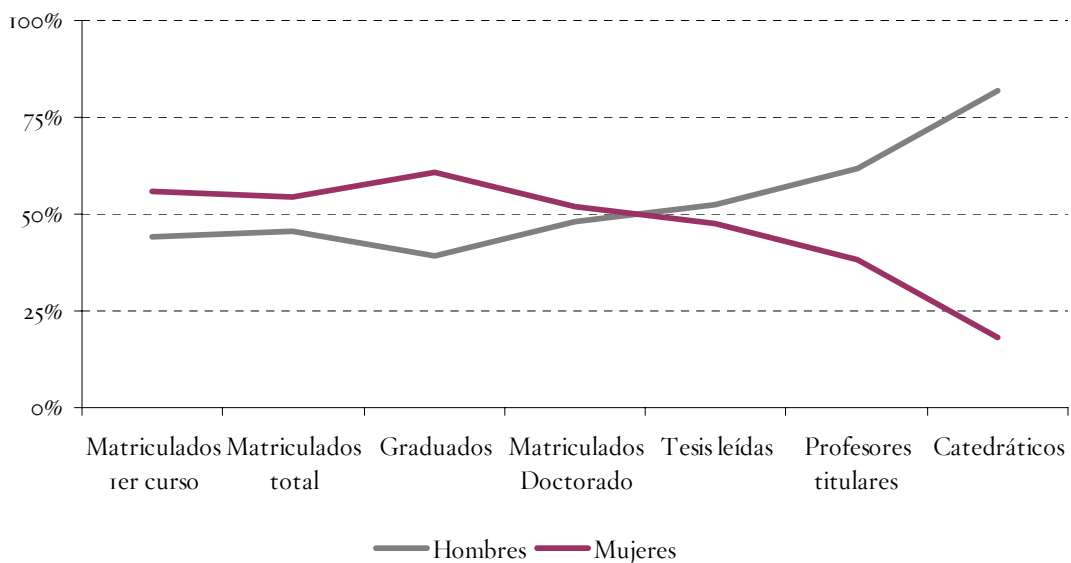
<sup>9</sup> “Académicas en cifras”. Ministerio de Educación y Ciencia (2007)

**Fig. 5a: Evolución académica. Estudios de Arquitectura**



Elaboración propia. Fuente: INE y “Académicas en cifras”. Datos 2007

**Fig. 5b: Evolución académica. Todos los estudios universitarios**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y “Académicas en cifras”. Datos 2007

Comparando ambos gráficos se observa que los estudios de Arquitectura presentan una fase menos evolucionada respecto al total de la Enseñanza Universitaria, pues el punto de cruce se sitúa en el alumnado matriculado total para Arquitectura mientras que en el total de la Universidad lo hace en

el momento de la Tesis. Sería de esperar que la carrera de Arquitectura evolucionara de la misma forma, si bien puede haber condicionantes sociales y culturales que frenen dicha evolución.

#### d. Órganos de gobierno y representación en Escuelas de Arquitectura<sup>10</sup>

A continuación se analiza la proporción de mujeres en cargos unipersonales en las Escuelas de Arquitectura, en concreto en los puestos de Dirección de Escuela y Dirección de Departamento. De los 26 centros universitarios en los que se ofertan estudios de Arquitectura (15 públicos y 11 privados), se han analizado sólo los centros públicos, por disponibilidad de información. De estos 15 centros, 3 están actualmente dirigidos por mujeres (Valencia, Alcalá de Henares y Las Palmas de Gran Canaria), es decir, **un 20% de los centros tienen una Directora**. En los cargos de subdirector/a o jefe/a de estudios hay un 29% de mujeres, porcentaje que aumenta hasta el 33% en el puesto de Secretario/a de Escuela. En cuanto a los Departamentos, sólo el 8% tienen Directora, mientras que en el 14% el puesto de Secretario/a lo ocupa una mujer.

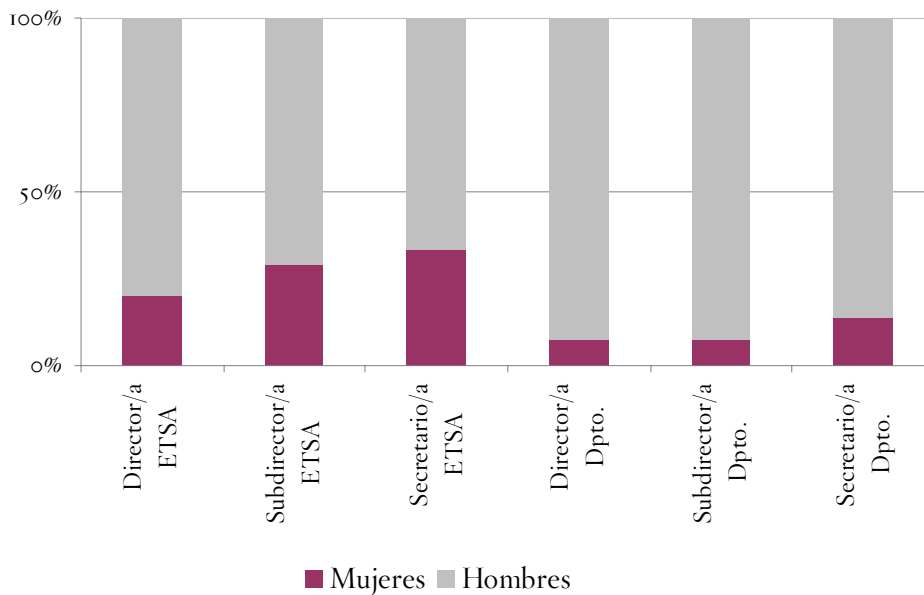
**Tabla 3: Mujeres en cargos unipersonales en las Escuelas de Arquitectura de las Universidades Públicas**

Total ETSAs	ESCUELAS						DEPARTAMENTOS							
	Directora		Subdirectora		Secretaria		Total Dptos	Directora		Subdirectora		Secretaria		
		% mujeres	Total Subdir.	% mujeres		% mujeres			% mujeres		% mujeres		% mujeres	
15	3	<b>20%</b>	17	59	<b>29%</b>	5	<b>33%</b>	64	5	<b>8%</b>	5	<b>8%</b>	9	<b>14%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas web de las Escuelas de Arquitectura y las Universidades Públicas (mayo 2009)

<sup>10</sup> Datos de las páginas web de las Escuelas de Arquitectura y Universidades Politécnicas.

**Fig. 6: Mujeres en cargos unipersonales en las Escuelas de Arquitectura de las Universidades Públicas**



Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas web de las Escuelas de Arquitectura y las Universidades Públicas (mayo 2009)

Estos datos pueden contextualizarse con los datos del estudio publicado por el Ministerio de Educación “Académicas en Cifras” (2007), en el que se afirma:

“Si se analizan los datos de mujeres en cargos unipersonales sujetos a una elección se observa que la situación es divergente dependiendo del área de dirección de que se trate. En el caso de mujeres en decanatos, dirección de Escuelas Politécnicas Superiores o dirección de Escuelas Técnicas Superiores nos encontramos con un deficitario 16,4%. Hemos de tener en cuenta además que ese 16,4% de mujeres se encuentra preferentemente en decanatos y apenas hay mujeres en la dirección de EPS y ETS. Sirva a modo de ejemplo, que en Junio de 2007 es elegida por primera vez una mujer para dirigir la Escola Técnica Superior d’Enginyeries Industrial i Aeronàutica de Terrassa. En cuanto a las mujeres decanas, por ramas de conocimiento, la distribución es la siguiente: Humanidades (25,8%), Ciencias Sociales y Jurídicas (21,5%),

Ciencias de la salud (14,5%), Ciencias Experimentales (13,9%) y Enseñanzas Técnicas (5,8%)”

Vemos pues que comparativamente, la situación en las Escuelas de Arquitectura es más equilibrada que en el conjunto de las enseñanzas técnicas, si bien la presencia de mujeres en los cargos unipersonales electos de los órganos de gobierno sigue siendo baja especialmente en los escalones superiores y en el ámbito de los Departamentos.

**En conclusión**, observamos que la situación en el ámbito de la Universidad es muy desigual, pues la distribución de los cuadros docentes no refleja la casi igualdad que se está alcanzando entre el alumnado, dificultando, por ejemplo, la creación de referentes entre las alumnas o el acceso a enfoques diversos de la profesión. Si bien pudiera esperarse una evolución positiva por “masa crítica” (la base de alumnas que representa el 50% debería convertirse en un 50% de asociadas, titulares y catedráticas), no parece que esto vaya a producirse de forma natural, puesto que se observan dificultades para el acceso de las mujeres a los puestos de mayor categoría docente y mayor representatividad dentro de las Escuelas. El esquema en tijera de la evolución académica en el conjunto de los estudios universitarios, que muestra una situación más madura que la de las Escuelas de Arquitectura, muestra la dificultad de superar el punto de inflexión actual, situado en el momento de presentar la tesis y acceder así a puestos más cualificados en la carrera docente. De esta forma podemos afirmar que se está produciendo una incorporación desigual: está aumentando la presencia relativa de las mujeres en los cuerpos docentes, pero este aumento se está produciendo mayoritariamente en las categorías más bajas y en los campos de menor prestigio para la profesión.

## 2. Colegios profesionales

### Datos generales COAS<sup>11</sup>

El número total de arquitectas colegiadas en España en diciembre de 2008 era de 13.267, un **28% del total**. Durante el periodo 1998-2008, ha aumentado un punto cada año la proporción de mujeres colegiadas respecto al total.

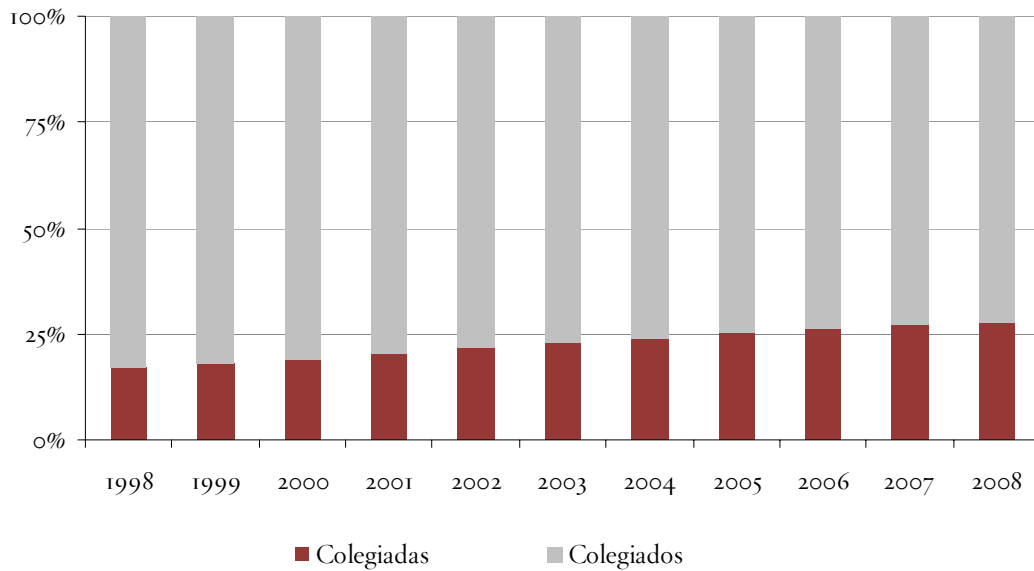
**Tabla 4: Número de colegiadas y proporción respecto al total**

Año	Nº Arquitectas	% Arquitectas/ Total	Total Colegiados
1998	4.572	17%	26.985
1999	5.057	18%	28.340
2000	5.748	19%	30.143
2001	6.554	20%	32.157
2002	7.506	22%	34.469
2003	8.448	23%	36.824
2004	9.482	24%	39.198
2005	10.551	25%	41.589
2006	11.532	26%	43.766
2007	12.420	27%	45.833
2008	13.267	28%	47.678
Variación en 10 años	190%		77%

Fuente: CSCAE, 2009

<sup>11</sup> Datos facilitados por el CSCAE, 2008-09

**Fig. 7: Porcentaje de colegiados y colegiadas**



Fuente: CSCAE, 2009

Este mayor peso de las arquitectas en el conjunto de las personas colegiadas se debe a un fuerte aumento de la proporción de nuevas colegiadas cada año, que ha pasado del 32% en 1998 al 46% en 2008, lo que supone un aumento de 1,4% anual.

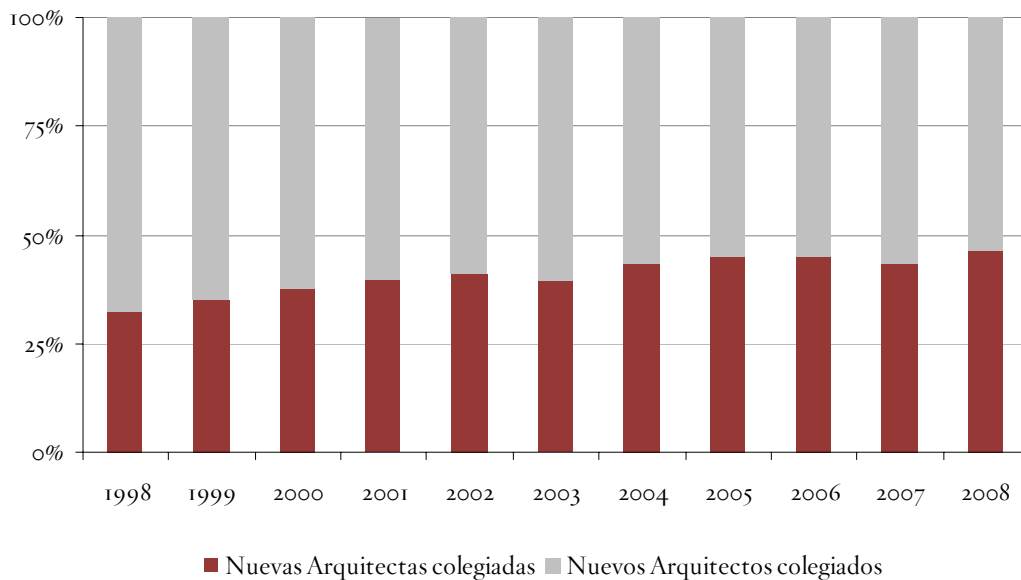
**Tabla 5: Número anual de nuevas colegiadas y proporción respecto al total**

Año	Nuevas Arquitectas colegiadas	Total nuevos colegiados	% mujeres
1998	412	1.283	32,11%
1999	458	1.304	35,12%
2000	659	1.745	37,77%
2001	787	1.971	39,93%
2002	927	2.264	40,95%
2003	910	2.303	39,51%
2004	1.007	2.321	43,39%
2005	1.055	2.350	44,89%
2006	982	2.173	45,19%
2007	892	2.062	43,26%
2008	737	1.592	46,29%

Fuente: CSCAE, 2009

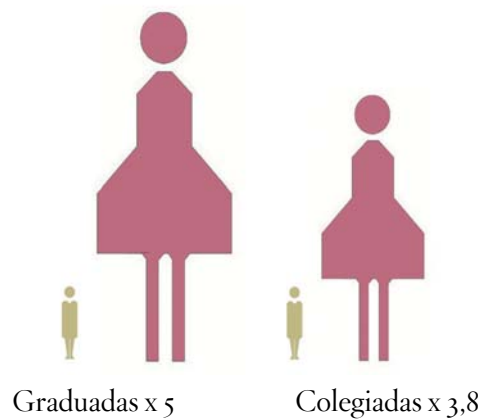


Fig. 8: Porcentaje de nuevos colegiados por sexo y año



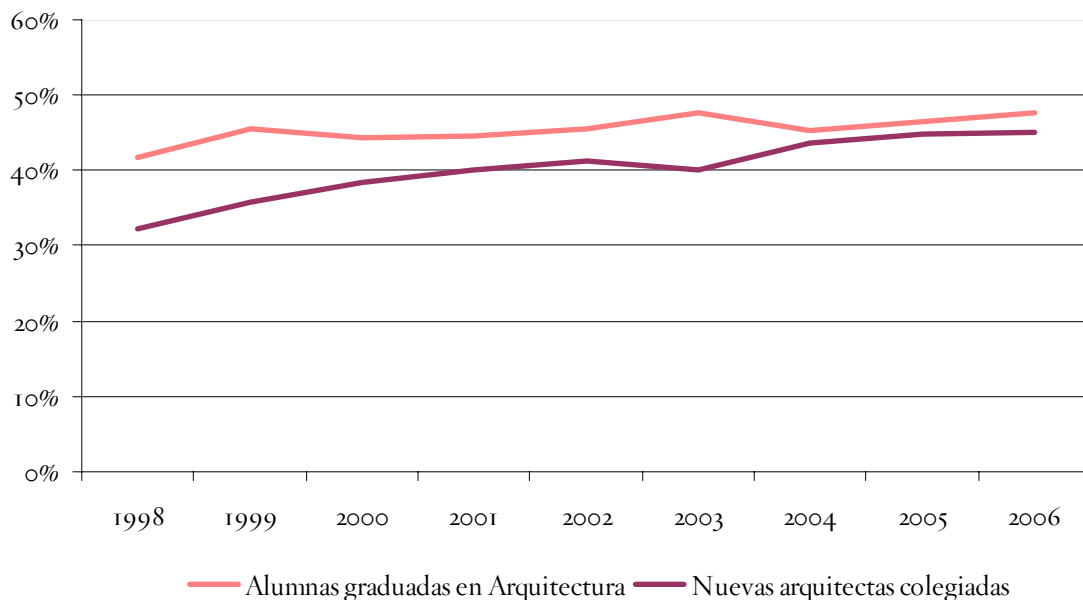
Fuente: CSCAE, 2009

Es interesante relacionar el aumento de arquitectas graduadas con el de colegiadas, para comprobar si se está produciendo de forma paralela. En términos absolutos, entre 1998 y 2006 aumenta en mayor grado el número de nuevas colegiadas que el de graduadas (132% frente a 36%), pero esta diferencia se produce también entre los varones, lo que viene a constatar un crecimiento general de los/as arquitectos/as que se colegian, frente a una mayor estabilidad en el número de graduados/as. Sin embargo, si atendemos al peso de las mujeres en cada grupo, observamos que entre 1998 y 2006 el número de graduadas aumenta cinco veces más que el de graduados (36% frente a 7%), mientras que el de nuevas colegiadas crece a un ritmo de 3,8 veces superior al de nuevos colegiados (132% frente a 34%). Es decir, sigue existiendo una brecha entre la cantidad de mujeres que terminan los estudios y aquellas que se colegian.



Este hecho no significa únicamente que algunas nuevas graduadas no ejerzan la profesión, sino también que acceden a ella por otras vías: a través de la Administración Pública (donde no resulta necesario colegiarse) o trabajando en segundo plano en los estudios, donde en caso de tener un socio varón suele ser él quien se colegie y pague el seguro de responsabilidad civil.

**Fig. 9: Porcentaje de graduadas y nuevas colegiadas por año**



Fuente: INE y CSCAE, 2009

## Distribución territorial

Los Colegios con mayor porcentaje de arquitectas colegiadas son el COA de La Rioja (32%), el COA Madrid (32%), el COA Galicia (31%), el COA de Huelva (31%) y el COA Vasco-Navarro (30%). Por el contrario, los de menor porcentaje de arquitectas son Ceuta (19%) y Cantabria (20%). En términos absolutos, las arquitectas se concentran principalmente en Madrid (3.481) y Cataluña (2.909).

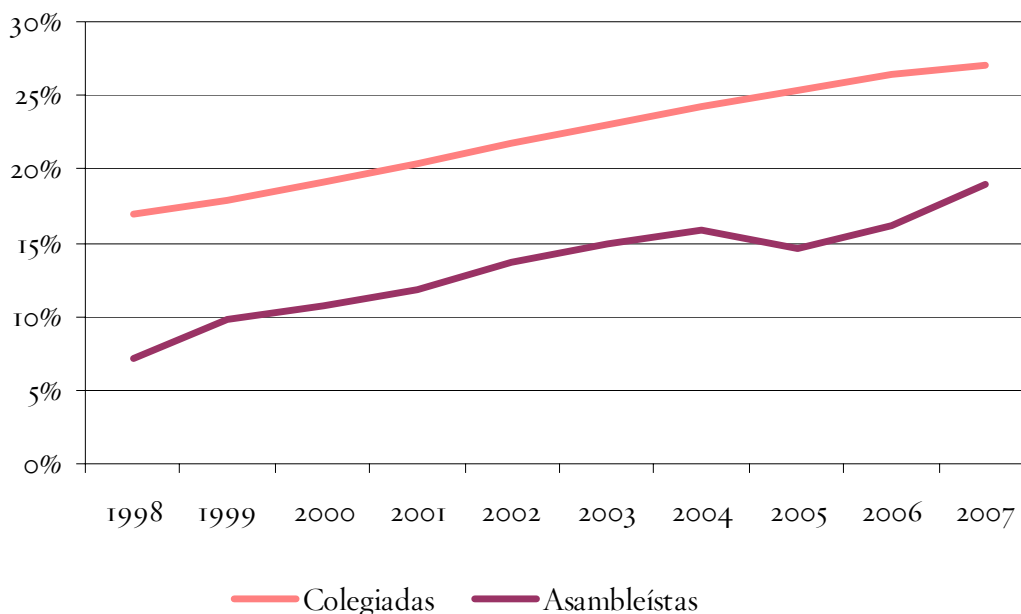
## Órganos de gobierno y representación en COAs y CSCAE<sup>12</sup>

En la Asamblea General Ordinaria del CSCAE las mujeres han pasado de representar el 7% del total de asambleístas en 1998 al 19% en 2007, lo que supone un fuerte aumento, aunque la proporción quede lejos aún del 28% de colegiadas que hay en España. Además en ese periodo aumenta proporcionalmente más el número de colegiadas (172%) que el de mujeres asambleístas (167%), lo que no permite vislumbrar el momento en que se producirá una verdadera representación del colectivo de arquitectas en la Asamblea del CSCAE a menos que se tomen medidas de fomento.

---

<sup>12</sup> Fuente: CSCAE, 2008

**Fig. 10: Porcentaje de arquitectas colegiadas y participantes en la Asamblea General Ordinaria del CSCAE por año**



Fuente: CSCAE 2009

En cuanto a la presencia de mujeres en cargos unipersonales en los Colegios y las Demarcaciones, la situación es muy variable. La mayor proporción de mujeres en la Junta Directiva de un colegio se da en el COA de Madrid, con un 45%, y en Córdoba, con un 40%. Si incluimos las Demarcaciones, destacan Ferrol, con un 100% de mujeres en Junta Directiva (tres miembros) y la Demarcación de León, con un 67%. Por el contrario, en algunos Colegios no hay ninguna mujer en la Junta Directiva, como ocurre en Sevilla, Baleares, Castilla y León Este, Galicia, Melilla y en el COA Vasco-Navarro. En cuanto a la función que desempeñan las mujeres en las Juntas de los Colegios, encontramos gran cantidad de Vocales, mientras que sólo 6 mujeres de 71 ostentan cargos de Decana o Presidenta<sup>13</sup>, lo que constituye un 8% del total.

<sup>13</sup> COA Madrid, Demarcación Cuenca del COA Castilla La Mancha, Demarcación de Lleida del COA Cataluña, Demarcación de Ferrol, Demarcación Santiago y Demarcación Pontevedra del COA Galicia. Datos de noviembre de 2008.

Por su parte, en el Consejo Superior no hay actualmente ninguna mujer en el equipo de gobierno ni en la Presidencia. Analizando las Juntas Directivas desde 1990, se comprueba que ninguna mujer ha ostentado el cargo de Presidencia, y sin embargo el puesto de Secretario/a lo ha ocupado casi siempre una mujer (en 15 de las 16 juntas constituidas desde 1989). En cuanto a la Vicepresidencia, sólo una mujer ha accedido el cargo de los 22 que se han nombrado en este periodo, y no ha habido ninguna Tesorera.

En cuanto a la existencia de Comisiones de Género o similares, sólo hemos encontrado un espacio específico para fomentar la igualdad de género en el COA de Córdoba, el Aula Eileen Grey, y en el COA de Cataluña, la Comissió per a la Igualtat de Gènere creada en 2007, a los que debe sumarse la Comisión de Género del Consejo, fundada en 2002, y fruto de la cual se realiza el presente informe.

**En conclusión**, se detecta una presencia desigual de las mujeres en los órganos colegiales, si bien en conjunto se puede afirmar que es minoritaria y está circunscrita a los puestos de menor rango. Se ha producido un aumento relativo de las mujeres en cargos colegiales en los últimos años, pero su progresión no evoluciona en paralelo al aumento de colegiadas, por lo que serán necesarias medidas de fomento de la participación de las mujeres en dichas estructuras para alcanzar, si no la paridad (50%), al menos una representación acorde al peso de las mujeres en la profesión (28%).

### **3. Encuesta sobre el estado de la profesión 2007**

A continuación se analizan los datos de la Encuesta sobre el estado de la profesión (EEP) realizada en 2007 por el sociólogo Emilio Luque, por encargo del CSCAE, sobre una muestra de 1.505 encuestados, 434 mujeres (28,8% de la encuesta). Se analizan los datos desagregados por sexo, para lo cual se han seleccionado aquellos epígrafes que resultan de mayor interés para el presente estudio o en los que se ha detectado una diferenciación mayor entre mujeres y hombres. Es necesario destacar que se trata de una encuesta realizada a una muestra de arquitectos y arquitectas, por lo que en algunos casos los resultados difieren de los que obtenemos analizando los datos de otras fuentes que sí contemplan la totalidad del colectivo.

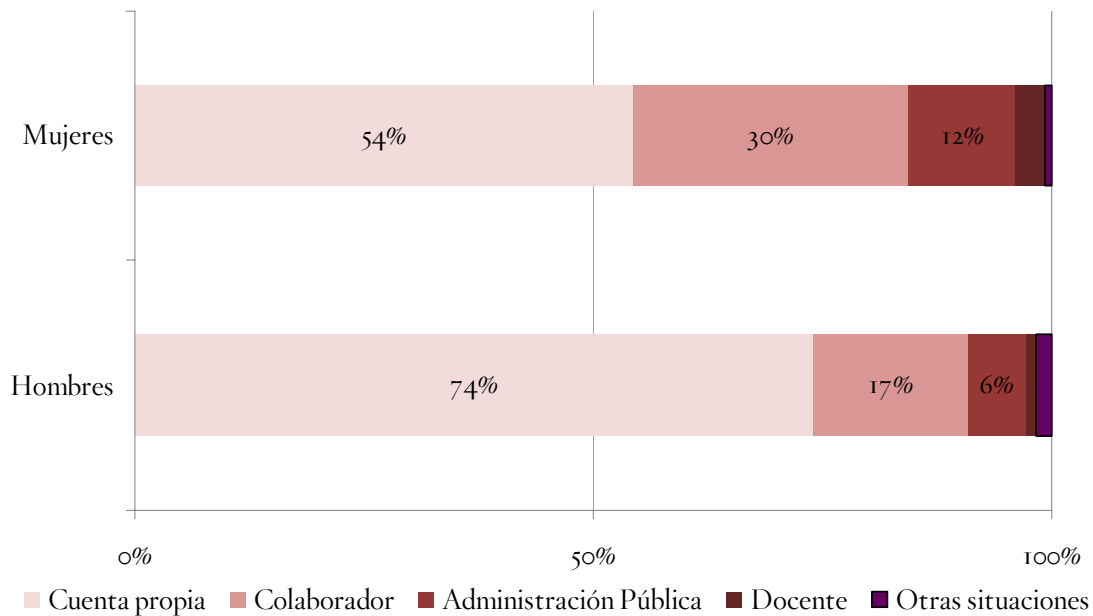
#### **Distribución de mujeres por edad en la profesión**

La mayor parte de las arquitectas encuestadas tiene menos de 34 años (un 51%), mientras que encontramos un 30% entre 35 y 44 y un escaso 15% mayor de 45 años.

#### **Principal forma de actividad de las mujeres (por ingresos obtenidos)**

La mayor parte trabaja por cuenta propia (54%) o como colaboradora (30%). Respecto a los varones, existe una mayor proporción entre las mujeres de colaboradoras, trabajadoras de la Administración Pública y docentes.

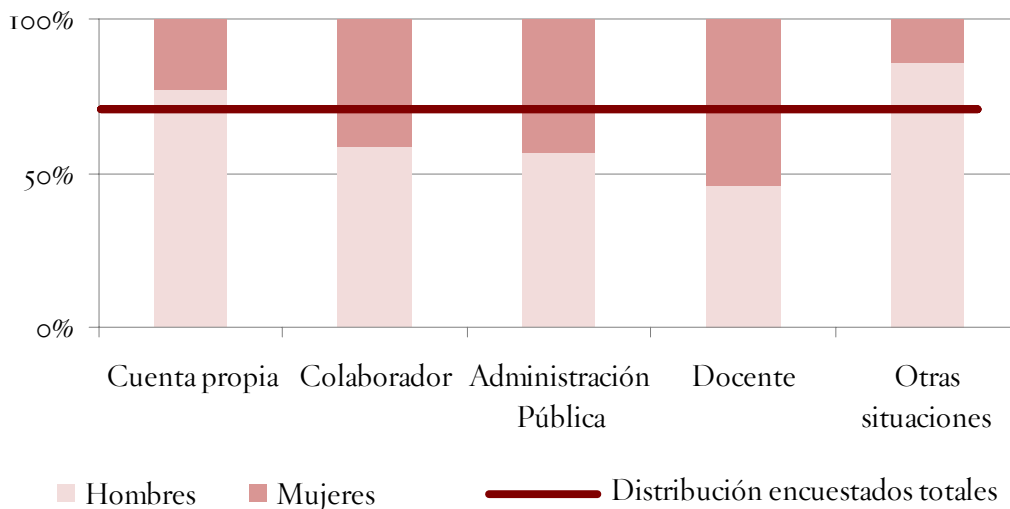
**Fig. 11: Principal forma de actividad**



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

Si atendemos a la distribución por áreas de actividad y tomamos como referencia la distribución por sexo de los encuestados (71% hombres y 29% mujeres), observamos que el trabajo por cuenta propia es mayoritariamente masculino, mientras que en la docencia es donde mayor proporción de mujeres hay.

**Fig. 12: Distribución según áreas de actividad**



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

### Nº de horas de dedicación a su actividad profesional

Se constata una mayor dedicación temporal de los hombres a la actividad profesional, lo que probablemente se relaciona con una menor dedicación a la esfera familiar y doméstica.

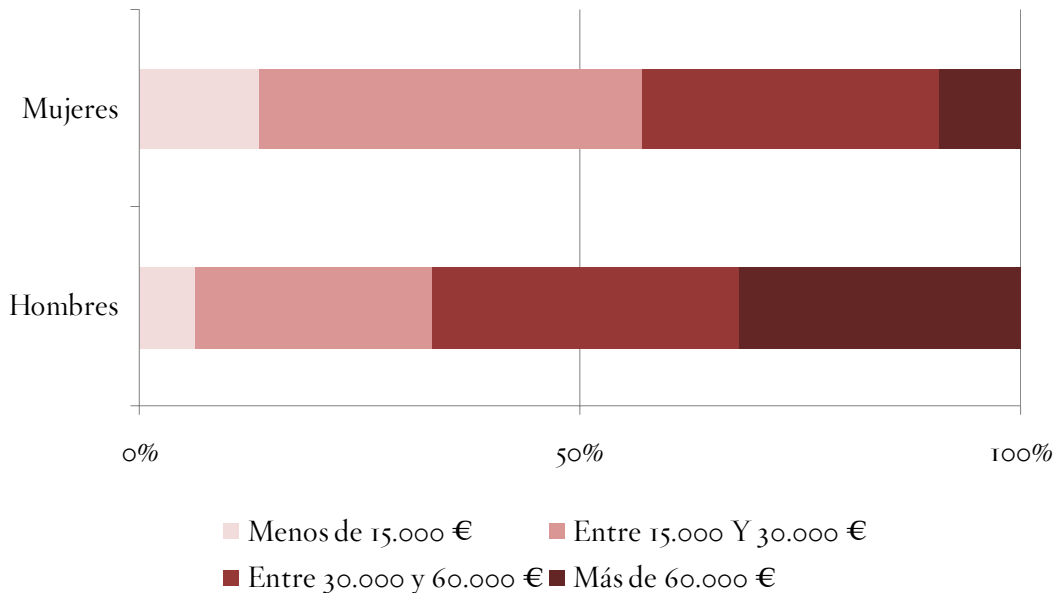
Mayor parte de mujeres (30%): 36-40h

Mayor parte de hombre (31%): 46-50h

### Remuneración bruta aproximada en el pasado año

El 51% de las mujeres arquitectas cobra menos de 30.000 €, mientras que sólo un 30% de los hombres se encuentra en ese tramo. Por el contrario, un 32% de los arquitectos cobran más de 60.000 € anuales y sólo un 9% de las arquitectas alcanza dicho salario.

Fig.13: Salario bruto anual



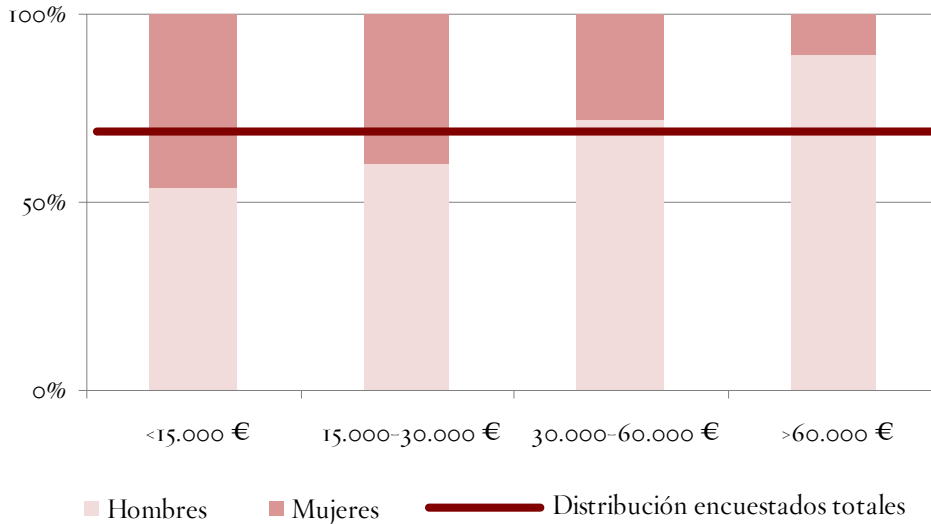
Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

Analizando los datos por grupos de renta y tomando como referencia la proporción actual de mujeres colegiadas en la profesión, observamos que en el grupo que percibe ingresos menores a 15.000 euros hay una proporción de



mujeres superior, mientras que el grupo que percibe más de 60.000 anuales es claramente masculino.

Fig.14: Grupos salariales por sexo



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

El hecho de que las arquitectas perciban menores ingresos por su actividad profesional puede estar vinculado a su más reciente incorporación generalizada a la profesión (más mujeres en los primeros años de la profesión, los peor remunerados), a la menor dedicación temporal a la actividad profesional (por reparto desigual de las tareas domésticas y familiares), pero cabe explicarse también porque realizan actividades peor remuneradas y por la existencia de una **brecha salarial de género**.

A este respecto cabe destacar que, aprovechando la celebración del Día de la Mujer de 2009, la CSI (Confederación Sindical Internacional) publicó su Informe "*(Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales*", en el que alerta que, según una encuesta realizada a 300.000 personas en veinte países, la brecha salarial es mayor de lo que reflejan las cifras oficiales de los gobiernos, situándose en un 22%, lo que significa que las mujeres están cobrando el 78% del salario que cobran los hombres por el mismo trabajo. Además, señala que las mujeres con

mayores cualificaciones educativas experimentan una brecha salarial mayor en comparación con los hombres con cualificaciones similares y que la brecha salarial aumenta con la edad.

Sería interesante estudiar la brecha salarial en nuestra profesión. Como referencia, según la Encuesta de Estructura Salarial del INE (2006) entre las personas licenciadas, ingenieras superiores y doctoras (es decir el rango correspondiente a los estudios de Arquitectura) las mujeres perciben de media el 66% del salario de los hombres (sueldo medio anual de 25.441 frente a los 38.598 de los hombres), mientras que en el conjunto de las profesiones se sitúa en un 74% (26% de brecha salarial). Parece pues que se confirma que a mayor cualificación profesional, mayor es la brecha, por lo que las arquitectas son muy susceptibles de estar cobrando menores salarios que sus compañeros.

### **Pluriempleo**

Existe una mayor proporción de arquitectas pluriempleadas (43,5%) que de arquitectos (36%).

### **Ampliación de estudios de arquitectura**

Un mayor número de mujeres han ampliado sus estudios (55% frente a 47% de hombres)

### **Sistema de previsión social**

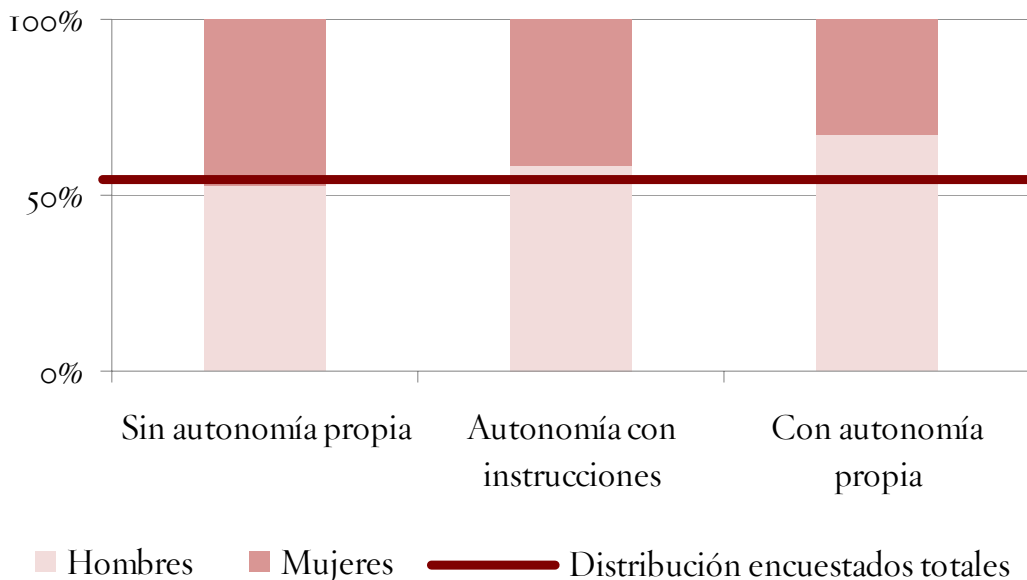
En ambos casos el sistema mayoritario es la Hermandad Nacional de Arquitectos (77% de los hombres y 68% de las mujeres), si bien se observa que la segunda opción es el Régimen General de la Seguridad Social para las mujeres y el Régimen de Autónomos para los hombres. Este dato puede relacionarse con el hecho de que mayor número de mujeres trabajan para la Administración Pública o como docentes.

A continuación se analizan algunos datos relevantes en base a la principal forma de actividad.

En el grupo de **colaboradores/as o asalariados/as**<sup>14</sup> se observa que entre las mujeres hay mayor proporción de asalariadas que de colaboradoras. Asimismo se constata que la proporción de mujeres que perciben una nómina es mayor que la de hombres (38% de los hombres, 44% de las mujeres). Todo ello refuerza la tesis de que las mujeres buscan condiciones de trabajo más estables y seguras, tesis que se aprecia en la distribución de las mujeres por ámbitos de la profesión (mayor proporción en docencia y funcionariado)

En cuanto al grado de autonomía, en comparación con los hombres observamos una menor proporción de mujeres con capacidad de decisión en su lugar de trabajo, frente a una mayor proporción sin autonomía.

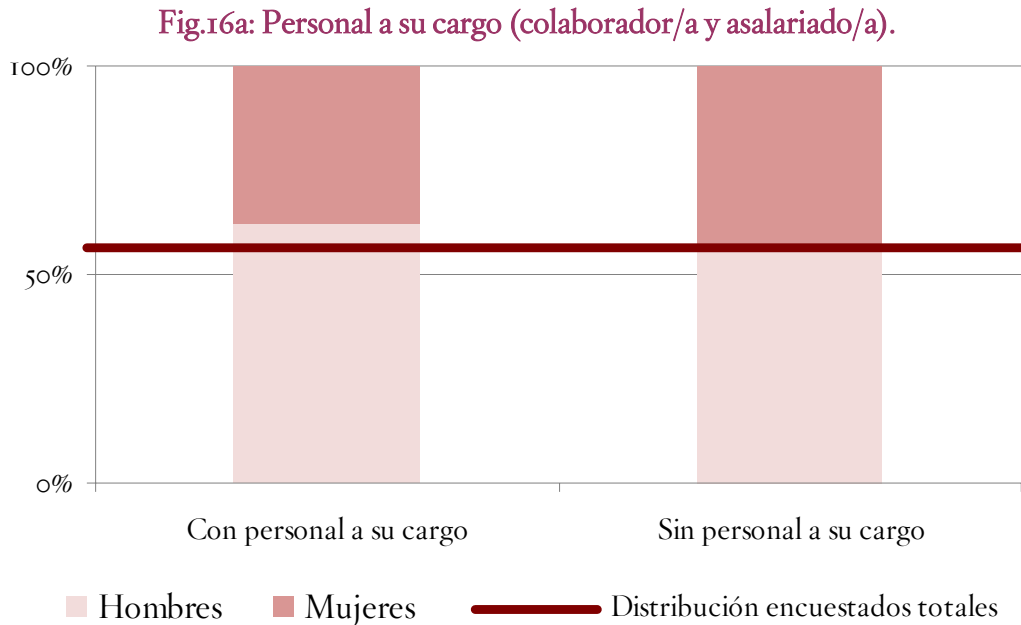
Fig.15: Grado de autonomía.



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

<sup>14</sup> Entre los/as colaboradores/as o asalariados/as encuestados, la distribución por sexo es de 42% de mujeres y 58% de hombres.

También se comprueba que existe una proporción ligeramente inferior de mujeres que de hombres con personas a su cargo.



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

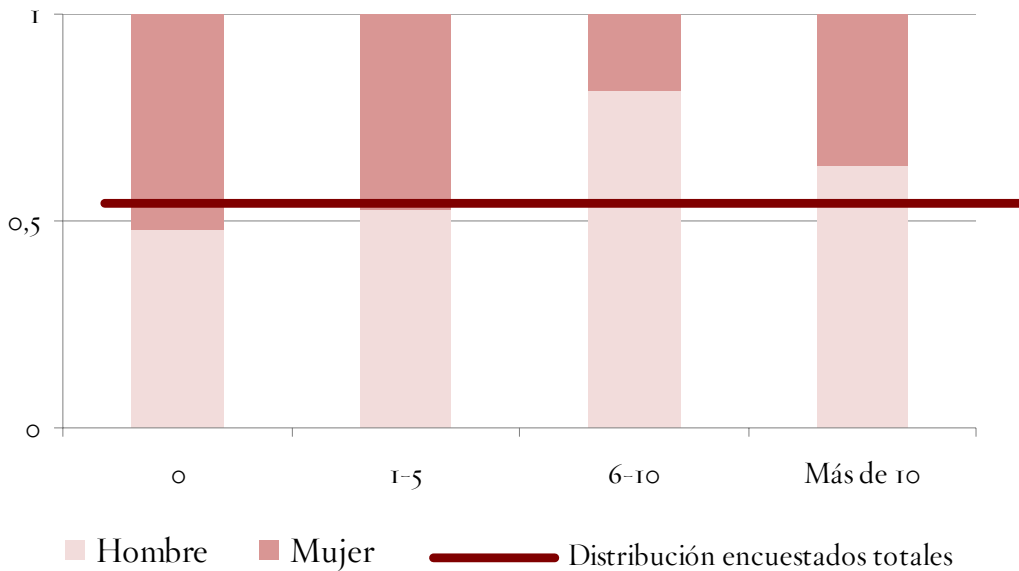
En el grupo que trabaja para la **Administración Pública**<sup>15</sup>, se detecta una menor proporción de mujeres en cargos de responsabilidad. Así, encontramos un 75% de hombres en los puestos de Gerencia y Dirección, y un 100% en los puestos de Jefe/a de Servicio, mientras que el Grupo A se encuentra más equilibrado (50%-50%).

Se aprecia una mayor proporción de arquitectas sin personal a su cargo. Sin embargo, la proporción de mujeres responsables de grupos pequeños es mayor, aunque cuando se trata de grupos de más de 6 personas vuelven a predominar los hombres.

---

<sup>15</sup> Entre los trabajadores/as de la Administración Pública la distribución por sexo es de 44% de mujeres y 56% de hombres.

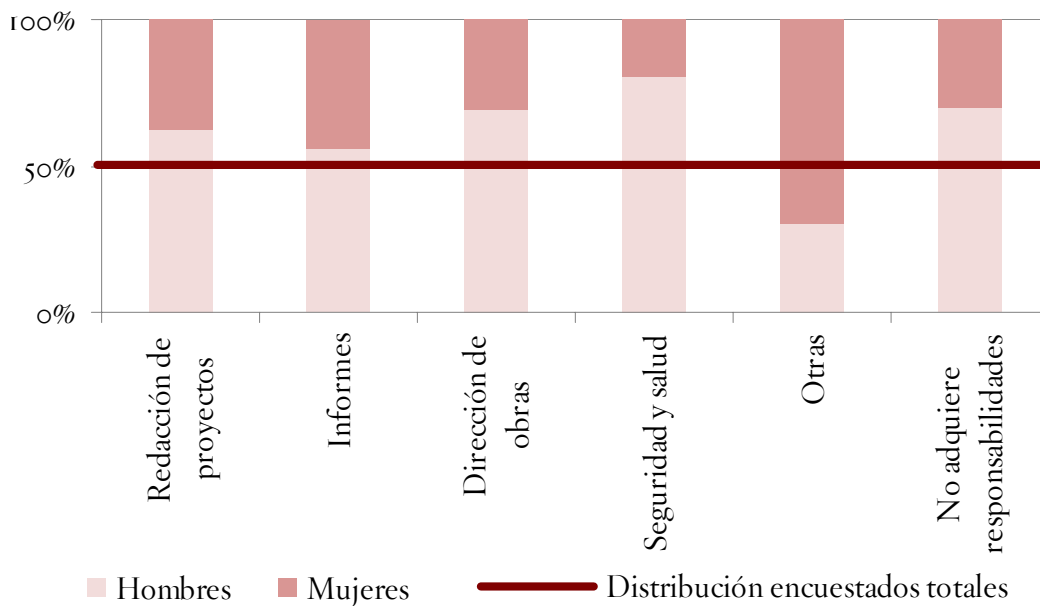
Fig.16b: Número de personas a su cargo (Administración Pública)



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

En cuanto a los ámbitos de responsabilidad, las mujeres se ven menos representadas en la redacción de proyectos y dirección de obras, ámbitos considerados de mayor prestigio profesional.

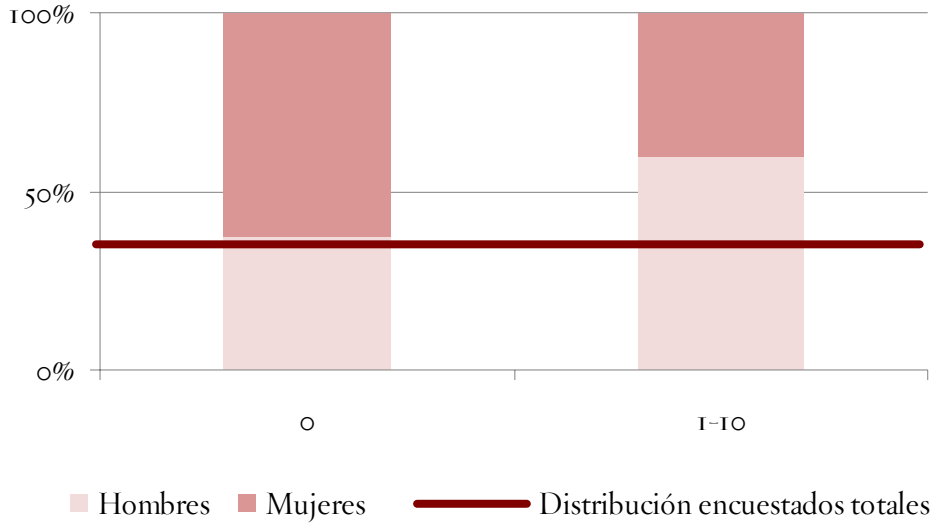
Fig.17: Adquisición de responsabilidades según actividad (Administración Pública)



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

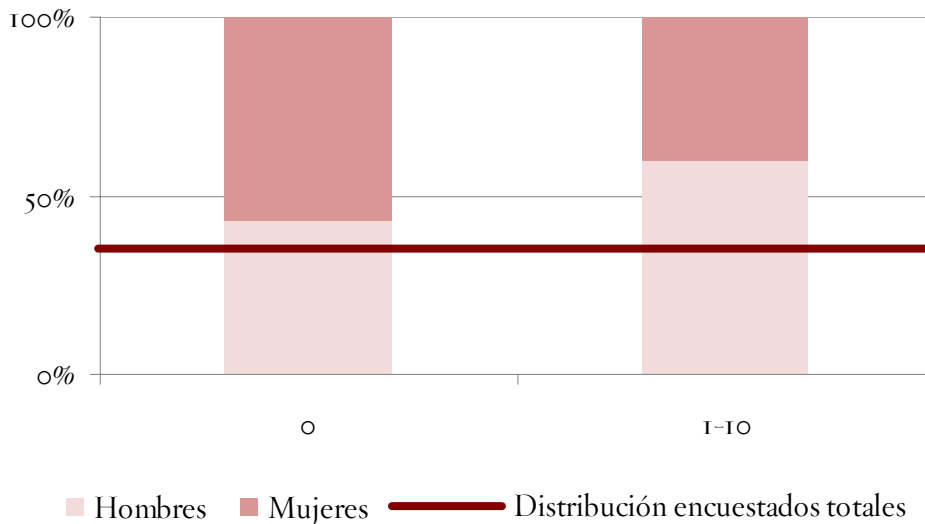
En el grupo dedicado a la Docencia<sup>16</sup> se constata una menor proporción de mujeres que publican en revistas y libros.

Fig.18: Artículos en revistas publicados el último año (Docentes).



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

Fig.19: Libros publicados en el último año (Docentes).

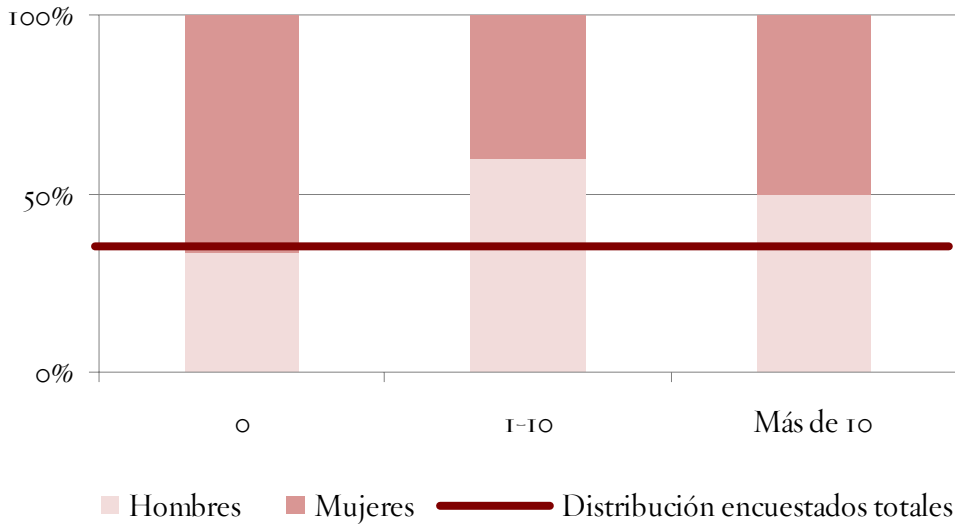


Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

<sup>16</sup> En la Docencia la distribución por sexo es de 54% de mujeres y 46% de hombres.

Asimismo, se observa que las mujeres participan en menor medida en conferencias, mesas redondas, congresos, etc.

Fig.20: Conferencias, mesas redondas, etc. en el último año (Docentes).



Elaboración propia a partir de los datos de la EEP 2007

**En resumen,** la Encuesta retrata un perfil profesional de arquitectas mayoritariamente jóvenes, que trabajan por cuenta propia, aunque con mayor tendencia a trabajar como asalariadas que sus compañeros, que perciben salarios más bajos que sus compañeros y que disfrutan una menor autonomía y responsabilidad que estos.

#### 4. Reconocimiento y visibilización

Como se ha señalado en la introducción del Informe, actualmente el mayor reto para las arquitectas es acceder a los ámbitos de representación y toma de decisiones. En ese sentido, resulta interesante estudiar en qué medida las mujeres se ven representadas en los ámbitos de reconocimiento y visibilización de la profesión. Para ello vamos a analizar algunos ejemplos en cuatro ámbitos de especial relevancia en la profesión: concursos, premios, congresos y conferencias, y publicaciones.

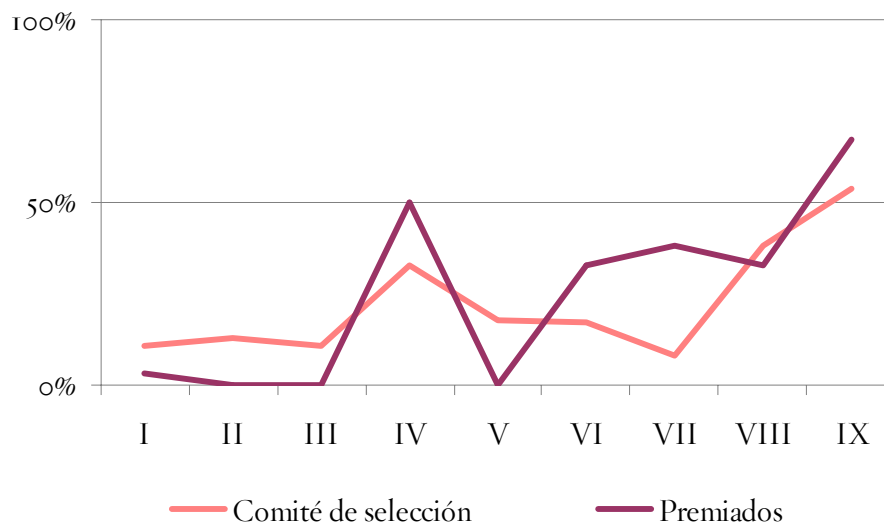
##### a. Concursos

Se analizan a continuación los/as premiados/as y los/as miembros del Jurado de algunos concursos de gran prestigio en la profesión<sup>17</sup>:

Bienal Española de Arquitectura y Urbanismo, % de mujeres premiadas y en el jurado

Edición	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Comité de selección	11%	13%	11%	33%	18%	17%	8%	38%	54%
Premiados	3%	0%	0%	50%	0%	33%	38%	33%	67%

Fig.21: Bienal Española de Arquitectura y Urbanismo, % de mujeres premiadas y en el jurado



Elaboración propia

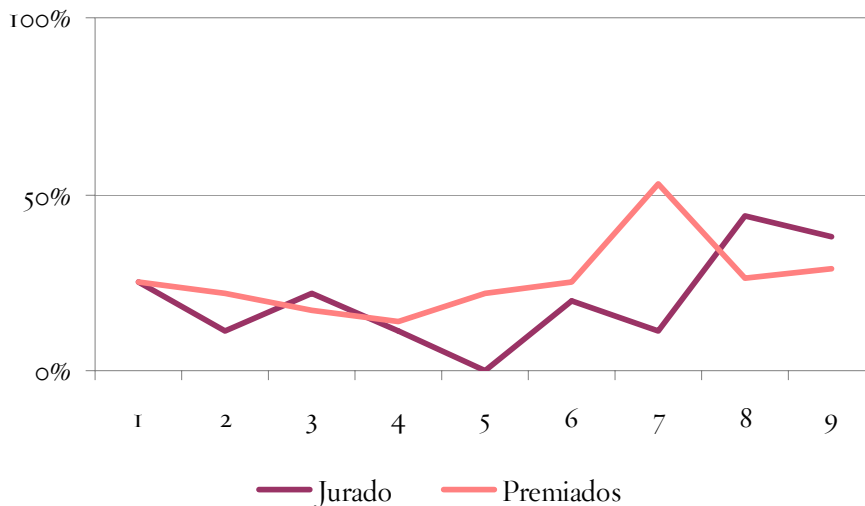
<sup>17</sup> Fuente: páginas web de los concursos



European<sup>18</sup>

Edición	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jurado	25%	11%	22%	11%	0%	20%	11%	44%	38%
Premiados	25%	22%	17%	14%	22%	25%	53%	26%	29%

Fig.22: European, % de mujeres premiadas y en el jurado



Elaboración propia

A partir de esta pequeña muestra se puede afirmar que existe una tendencia positiva de cambio hacia una mayor igualdad, aunque no es uniforme.

**b. Premios**

Se analizan a continuación los premios que gozan de mayor prestigio en la profesión<sup>19</sup>:

**- Premio Nacional de Arquitectura**

1 mujer, Matilde Ucelay (se entrega desde 1932)

<sup>18</sup> Jurado español y premiados españoles en localizaciones en España, según los datos de la web de European España.

<sup>19</sup> Fuente: páginas web de las instituciones que otorgan los premios

- **Premio Nacional de Urbanismo**

Ninguna mujer (se entrega desde 2004)

- **Medalla de Oro de la Arquitectura CSCAE**

Ninguna mujer en 18 convocatorias (1981-2008).

- **Premio de Arquitectura Española CSCAE (1993-2009)**

Dos mujeres de 15 convocatorias (1993-2009): Carme Pinós (junto a Enric Miralles, en 1995) y Ángela García de Paredes (junto a Ignacio G. Pedrosa en 2007).

- **Premio Pritzker (internacional)**

Una mujer en 30 convocatorias (desde 1979): Zaha Hadid en 2004.

- **Premio de Arquitectura Contemporánea de la Unión Europea (Premio Mies van der Rohe)<sup>20</sup>**

% mujeres	2001	2003	2005	2007
Jurado	33%	33%	33%	33%
Premiados	0%	100%	50%	0%

**c. Congresos y conferencias**

En este apartado vamos a tomar como ejemplo el propio Congreso de Arquitectos 2009 organizado por el CSCAE y titulado “*Nuevas y viejas formas de ejercicio profesional en España, Europa y el mundo*”. Analizando el programa del Congreso constatamos que de las 132 intervenciones que se realizarán<sup>21</sup>, entre ponentes y moderadores, sólo 23 serán realizadas por

---

20 Otorgado a Zaha Hadid en 2003 y a Ellen van Loon junto a Rem Koolhaas (OMA) en 2005.

21 Según el programa provisional un mes antes de celebrarse el Congreso.

mujeres, lo que supone un 17% de representación. Además, las cuatro conferencias inaugurales y la presentación de los Espacios de Reflexión serán realizadas por hombres. Las mujeres participan formando parte de mesas redondas colectivas, y tan sólo una de las conferencias individuales tendrá como protagonista a una arquitecta, Benedetta Tagliabue.

#### d. Publicaciones

A continuación se analizan algunas de las publicaciones de mayor prestigio en el ámbito de la arquitectura<sup>22</sup>.

Desde 1985 la revista de Arquitectura AV Monografías ha publicado 133 números, de los cuales 31 estaban dedicados exclusivamente a un arquitecto o equipo concreto. Sólo uno de estos números incluye a un equipo en el que hay una mujer: SANAA (Sejima & Nishizawa), publicado en 2006.

Si analizamos los números monográficos disponibles o reeditados de la revista El Croquis (39), encontramos que 25 de ellos (64%) están dedicados a arquitectos, 13 son sobre equipos mixtos (33%) y sólo uno de ellos (3%) está dedicado a una arquitecta, Zaha Hadid. En cuanto a la colección “Biblioteca de Arquitectura” de El Croquis, de los 12 números monográficos publicados ninguno está dedicado a una arquitecta ni equipo mixto.

En la colección “Obras y Proyectos” de la editorial GG -“monografías de pequeño formato de los arquitectos de mayor prestigio del s. XX”-, de los 13 números publicados, sólo 2 están dedicados a equipos mixtos, y ninguno a una arquitecta.

**En resumen**, se constata la poca visibilidad de las arquitectas en los ámbitos de reconocimiento de la profesión, si bien en algunos campos, como los

---

<sup>22</sup> Fuente: páginas web de las citadas revistas y editoriales

concursos, se observa una situación algo más equilibrada que, por ejemplo, en el ámbito de los premios o las publicaciones.

Como **conclusión general** de este análisis de datos secundarios, se puede afirmar que existe una incorporación cuantitativa fuerte de las mujeres en todos los ámbitos de la profesión, lo cual viene a apuntalar la situación de aparente igualdad que se percibe, a pesar de que en casi ningún ámbito se alcanza la paridad.

Sin embargo se observa que en ninguno de los ámbitos estudiados se produce una incorporación vertical en la profesión, es decir, las mujeres no están accediendo en igualdad a los puestos de mayor cualificación o prestigio dentro de la profesión. Así lo corroboran los esquemas en tijera de la evolución académica, las estadísticas de acceso a puestos de representación en las escuelas y los colegios profesionales, la baja proporción de mujeres que reciben premios, publican su obra en libros y revistas o forman parte de jurados de concursos, aunque se detecta una tendencia de cambio positiva.

Asimismo, se corroboran situaciones de discriminación y diferenciación en cuanto a la remuneración por el trabajo, el grado de autonomía y capacidad de decisión en el trabajo, la oportunidad de tener personas a su cargo o acceder a cargos de responsabilidad, etc.

### III. ANÁLISIS DEL TALLER: INFORME CUALITATIVO

#### I. Introducción: análisis de fuentes primarias

En este apartado se analiza la información obtenida en el taller realizado en enero de 2009 en el que participaron 25 arquitectas con diferente trayectoria profesional, en cuanto a sus ámbitos de actuación y al tiempo de ejercicio profesional. Metodológicamente, el trabajo de campo cualitativo constó de dos momentos diferenciados pero vinculados entre sí. Por un lado, se realizó una primera entrevista grupal desarrollada en torno a una serie de cuestiones referentes a la situación de las mujeres arquitectas en el desempeño de la profesión, y posteriormente se realizó un taller grupal en el que se identificaron y trabajaban específicamente los aspectos que para las profesionales participantes eran los más favorables para un ejercicio de la profesión en igualdad, así como los aspectos considerados más resistentes para este mismo fin. Se trataba, por tanto, de detectar necesidades y demandas para un desarrollo profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.

En este sentido, la interpretación de los discursos se realiza sobre el material producido en la primera parte de las entrevistas, mientras que el trabajo grupal en torno a las potencialidades y los elementos resistentes en la profesión será volcada tal y como se expuso en la sesión, y agrupada por temáticas o bloques.

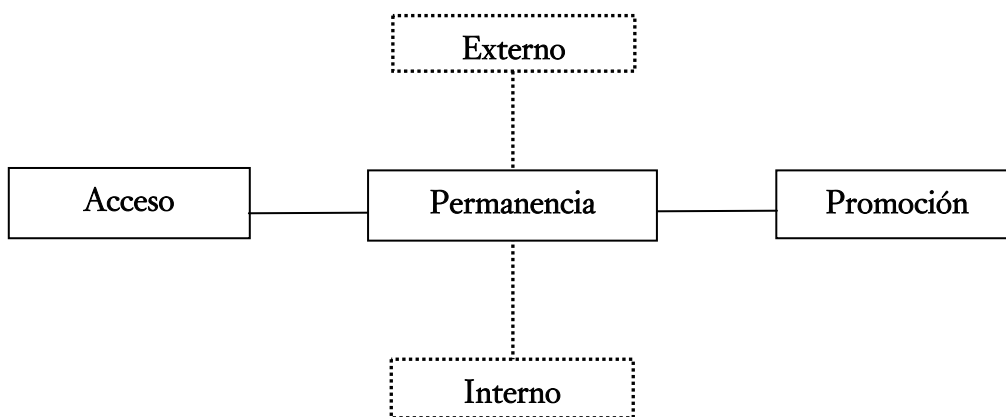
A partir de la información, implícita y explícita, obtenida en las entrevistas grupales, y de las necesidades detectadas, se han elaborado las conclusiones y propuestas, que se consideran imprescindibles para dar continuidad al proceso e iniciar cambios en la situación de las mujeres en la profesión.

## 2. La percepción de las arquitectas sobre la profesión

En esta primera parte de análisis se trata, por tanto, de estudiar la percepción que las arquitectas tienen sobre su presencia en la profesión y el ejercicio en la misma. Para ilustrarlo, se acompaña el análisis con frases extraídas literalmente de las grabaciones del taller, indicándose a qué grupo pertenece (EG1: Arquitectas que llevan más de 25 años en la profesión, EG2: Arquitectas que llevan entre 10 y 25 años ejerciendo su profesión, EG3: Arquitectas de reciente incorporación al ámbito laboral). Al final de este apartado se mostrará una tabla con las debilidades y fortalezas que se han explicitado en los grupos.

El análisis de los discursos recogidos se organiza en torno a dos ejes: momento de la carrera profesional (esto es, acceso, permanencia o promoción) y componente definitorio de la situación, interno a la profesión u externo a la profesión (social o estructural). Sobre estos ejes se pueden vincular las fortalezas y debilidades desarrolladas en la segunda parte del taller.

Gráficamente, se muestran a continuación los ejes del análisis discursivo:



## Acceso al desempeño de la profesión

El acceso al mercado de trabajo supone el paso de la Universidad al mundo profesional. La Escuela presenta, por tanto, un papel fundamental tanto en la adquisición de conocimientos como en la transmisión de las formas de ser y hacer Arquitectura. Podemos decir que hay un cambio generacional importante en las percepciones sobre la época de estudio, de modo que, para las mujeres que tienen una trayectoria profesional más dilatada, durante el paso por la Escuela las vivencias discriminatorias eran más evidentes y, ante ello, se desarrollaron “estrategias de supervivencia” diversas.

Muchas de esas actitudes discriminatorias, declaradas y descaradas, han desaparecido (casi en su totalidad) de modo que para las nuevas generaciones de arquitectas, la formación se ha producido en condiciones de aparente igualdad.

La Escuela se convierte, durante la época de estudio, en un espejismo de igualdad porque allí las mujeres son más visibles, se tiene referencia de compañeras muy brillantes y en ningún momento se piensa que por ser mujer se va a sufrir discriminación o la trayectoria profesional va a ser menor que la de un compañero. De algún modo, desde la Escuela se generan expectativas profesionales que, en el caso de las mujeres, posteriormente no se están cumpliendo.

“En las etapas iniciales, veo un montón de arquitectas jóvenes que ganan concursos [...] al terminar la carrera. Luego ya no, es sólo un poquito nada más empezar...”EG<sub>3</sub>

La formación académica aparece como neutra, pero presenta sutiles mecanismos de invisibilización de las mujeres y reproducción de modelos tradicionales (apenas se estudia a mujeres arquitectas, los referentes que se construyen son masculinos, el modelo de arquitecto exitoso es un hombre,

hay un menor porcentaje de profesoras titulares o catedráticas de Arquitectura). Estos mecanismos, de modo indirecto, colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a sus compañeros.

“R1- ...tal vez en la Escuela lo que hay que intentar es contar y explicar otras experiencias de Arquitectura y no las de los héroes...el personaje que consigue hacer el súper rascacielos más alto no, eso, porque hay otras muchas Arquitecturas...

R2- otros referentes ¿no?” EG 2

“Yo creo que es una visión equivocada que se transmite desde la Escuela eso de que la Arquitectura es profesar una religión y no hay vida después de la Arquitectura [...] eso de que formamos genios y que todos vamos a salir en las revistas y tú dices, es una opción, pero hay un trabajo dignísimo, el de lo cotidiano, de miles de profesionales, que a lo mejor no salen nunca en una revista [...] y eso quizás, desde las Escuelas, también, no se está...y eso se traduce también fuera, es lo que dices, sales, y el gestionar esa dedicación completa de vida es que es muy difícil...” EG 2

En los discursos analizados, hay cierto consenso sobre el hecho de que mujeres y hombres tienen formas diferentes de trabajar; las mujeres trabajan y se esfuerzan más (tienen mejores expedientes académicos, por ejemplo) y al principio de su carrera profesional, a las mujeres se les puede considerar un valor añadido. Se identifica una forma de trabajar femenina, respetuosa, de equilibrio en las tareas, cuidadosa, con capacidad de trabajo en grupo y no individualista, con una gran visión de conjunto y una mirada más amplia, un trabajo de base que, por otro lado, las excluye de los espacios de toma de decisiones. No hay una valoración posterior del trabajo, ya que son muchas las mujeres ubicadas en segunda línea y, aunque, sea fundamental, no están ni visibilizadas ni reconocidas.



## Permanencia

La permanencia de las mujeres en la profesión está muy ligada a varios aspectos. La cultura organizativa de la profesión, el manejo de unos códigos masculinizados y los ámbitos de desempeño de la misma junto con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, condicionan en gran medida el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la Arquitectura.

Con el concepto de “cultura organizativa” de la profesión hacemos referencia a toda una serie de normas, hábitos y valores generados y compartidos por una organización y por quienes la componen. Aunque este término se utiliza para hablar de organizaciones concretas y la Arquitectura como profesión no cumple tal requisito, consideramos que supone un término adecuado para hablar de las normas, valores, etc. de la profesión, puesto que presentan características propias muy diferenciadas de otras profesiones.

Desde la Universidad y durante el desarrollo profesional, existen una serie de cuestiones informales como son los extensos horarios de trabajo, las dilatadas jornadas antes de una entrega, etc., no recogidas en ningún contrato ni en ningún papel, que constituyen norma y son valoradas profesionalmente. Esto puede implicar jornadas muy largas que no permiten llevar otra vida aparte de la laboral, y esto incide de diferente manera en mujeres y hombres, especialmente en lo referido a los papeles sociales tradicionalmente asignados a unos y otras. La profesión, desde una concepción de dedicación total, no tiene límites, y teniendo en cuenta el modelo en el que se inserta, es difícil de conciliar con otros aspectos de la vida.

“...han hecho el bulo ese de que para ser arquitecto tienes que estar las 24 horas del día, pero es la gran mentira construida [...] entonces, si nos metemos en el bulo de que para hacer bien una cosa hay que dedicarse a ello...mentira, hay que ir al cine, hay que hacer la tesis,

hay que tener hijos, hay que salir...y además te puede salir todo bien” EG 2

Todo esto se complica con otras cuestiones, como la burocracia que hay que realizar para los proyectos, que supone muchos tiempos y gran capacidad de negociación (código asociado a lo económico, construido e interiorizado culturalmente, que es manejado de modo más eficaz por los hombres).

Por otro lado, parte de la contactación profesional y del acceso a trabajos pasa por hacer uso o participar de espacios informales de encuentro donde también se toman decisiones. Estos espacios son entornos mayoritariamente masculinos (los clientes suelen ser hombres), en los que las mujeres no están presentes (comidas de trabajo, salir de copas, practicar determinados deportes, etc.) Estas cuestiones condicionan el acceso a proyectos laborales o a puestos relevantes.

“...en clientes privados, casi siempre, casi siempre todavía, quienes administran el dinero son hombres y entonces, ¿qué pasa? Que los que se van a jugar al golf son ellos y allí toman decisiones...contextos informales que tienen que ver con toma de decisiones en entornos masculinos...” EG3

Esta cultura organizativa se entrelaza con todo el imaginario social en el cual la imagen de un profesional de la Arquitectura es la imagen de un hombre, por lo que, salvo en los concursos, en los que la participación puede ser anónima, en la contratación de servicios con clientes individuales, se tiende a contratar más a hombres que a mujeres. En el caso de trabajo conjunto con hombres, no se presta tanta atención a las mujeres, sino que se percibe una falta de autoridad por parte de las mujeres y una deslegitimación de su trabajo y de sus capacidades.

“...conseguir trabajo, conseguir contratos que no sean vía concursos, vía cliente privado directo, yo creo que es más difícil siendo mujer [...] si te enfrentas al mundo este de un tío que se quiere hacer una casa y te la encargue a ti...puf...” EG 3

Asimismo, los diferentes ámbitos de desempeño profesional presentan características diferentes y algunos resultan más hostiles que otros para las mujeres. La mayoría de las mujeres han tenido y tienen vivencias de discriminación más o menos sutiles o evidentes (considerar que son personal administrativo, recibir silbidos en las obras, comentarios sobre su vestimenta, etc.) que, indirectamente, deslegitiman su capacidad como profesionales y generan un cuestionamiento sobre su trabajo.

Pero hay ámbitos más hostiles y duros que otros, por ejemplo la obra, la construcción, que se vive como un ámbito masculinizado y tradicional, sin sutilezas, en la que las mujeres se ven en la necesidad de asumir formas masculinas para que se tome en serio su quehacer (hablar más alto, tener una actitud más fría y seria, etc.) Incluso se identifican problemas ante cuestiones inmanejables, por ejemplo, ser una persona de complexión pequeña, frágil, o identificada como más débil, frente los trabajadores de la construcción.

“Me molesta que tenga que enfadarme más para tener la misma credibilidad que un tío; yo en obra si no me cabreo, si no me enfado...” EG 3

R1-...yo quiero comentar que yo sí he tenido problemas, yo he visto, por ejemplo, en una obra en la que tú eres un ser pequeño y de repente tienes de jefe de obra a un tío [...] y tú le dices que tiene que tirar una cosa porque la ha hecho mal y se le pone la vena del cuello así, en relieve, que no le pasaría si se lo dijera un tío. Eso en obra...la obra es muy dura para las tías...

R2- sólo una cosa, no tiene nada que ver el tamaño, porque yo soy más alta y he sufrido lo mismo” EG 1

Todo esto hace que muchas mujeres no quieran trabajar en obra, aunque el hecho de que otras profesiones vinculadas las empiecen a desarrollar mujeres, facilita la presencia de arquitectas (por ejemplo, el que haya más aparejadoras). La confianza que se establece entre mujeres permite mantenerse y continuar.

“...de los primeros trabajos a los que hacemos ahora, ha cambiado muchísimo [...] yo me acuerdo de la primera obra [...] en la que las únicas chicas éramos la secretaria y yo, y yo tenía 26 años, con minifalda y tal, y en la obra no había manera de mandar, y claro, la autoridad, claro, te trataban como a una niña. Eso ha cambiado muchísimo, en obra ahora mismo hay muchísimas mujeres aparejadoras [...] la relación es muy diferente, eso ha variado mucho, para mejor, pero ahora con la crisis, no sé...” EG 2

En todo caso, la obra se identifica claramente como un ámbito tradicionalmente masculino. En este sentido, se puede anticipar que no va a resultar un espacio cómodo para las mujeres (igualitario) y que habrá que tomar medidas al respecto, pero en otros ámbitos las situaciones de discriminación son mucho más sutiles; no se ven los espacios tan acotados, pero las formas o actitudes sí que generan discriminación hacia las mujeres.

“...no ves los espacios tan acotados y tu te crees que es un espacio más igualitario pero luego no lo son [...] en mi caso, las chicas del estudio hacemos el trabajo sistemático, el trabajo de gestión más fuerte, el trabajo de rigor, pero sin embargo, no vamos a las reuniones, es flipante...” EG 3

El modelo de éxito profesional es masculino e individualista, y excluye a las mujeres, salvo que asuman ese mismo modelo y formas. En este sentido esto supone, como ocurre en la sociedad en general, que este modelo sitúa a las mujeres en una tesitura compleja en la que deben elegir entre la vida familiar-

personal y la vida laboral, o hacer malabarismos en lo temporal y vivir en un constante cuestionamiento (o se es mala profesional por no dedicar todo el tiempo al trabajo o mala madre-compañera-hija por no atender a la familia) cuestión que sobre los hombres no incide del mismo modo.

El ámbito de trabajo al que muchas mujeres optan es la Administración Pública, ya que lo perciben como más igualitario y conciliador (el trabajo como arquitecta/o dentro de la Administración escapa del modelo predominante con largas jornadas de trabajo, etc. aunque, en cierto modo, supone una renuncia al reconocimiento o al éxito en la labor profesional). En este espacio no se perciben discriminadas con respecto a sus compañeros, pero al igual que en otros ámbitos, en la Administración, hay muy pocas mujeres en puestos de toma de decisiones.

En cierto modo, dentro de la profesión tiene lugar un proceso de segregación tanto vertical como horizontal. Vertical en cuanto a que agrupa a las mujeres en los puestos de base, los puestos más bajos, dentro de la profesión y horizontal porque las agrupa en determinados campos de la profesión, que son los campos con menor reconocimiento social y, especialmente, profesional.

Resulta interesante hacer mención a una cuestión que se da con cierta frecuencia dentro de la profesión y es la existencia de muchas parejas (sentimentales) conformadas por arquitecto y arquitecta. Su desarrollo profesional suele estar muy vinculado y hay elementos repetitivos en todas ellas como, por ejemplo, que aunque ambos trabajen conjuntamente quien se colegie, actúe como interlocutor y tenga mayor reconocimiento sea él. Es un proceso que conlleva la invisibilización de las mujeres con las que trabajan y una falsa imagen de coparticipación y presencia de las mujeres en el desempeño de la profesión.

“Pasa muchísimo, por ejemplo, en estudios hombre-mujer, que lideran el estudio, que ellas son las que llevan el estudio, hacen el curro, no sé que, y ellos son los que van a las reuniones...” EG 3

“...a mí me ocurre, llegar a una obra con mi marido, que es arquitecto, y aunque sea yo quien figure en primer lugar, el encargado de la obra y el dueño de la empresa se dirigen a él, a mi ni me miran...yo he llegado a marcharme de una obra...” EG 1

Igualmente, muchos de estos casos derivan en una priorización de la carrera “exitosa” masculina (como arquitecto individual, creativo, artista, investigador, etc.) frente a una carrera “segura” femenina (dentro de la Administración, en un segundo plano con respecto a su pareja)

“...alguien tiene que llevar a casa el pan de cada día y en las parejas de arquitectos, él es el artista y ella va a la administración, y es así, porque él tiene que crear, tiene que hacer proyectos y alguien tiene que llevar el pan a casa todos los días...” EG 1

La conciliación personal, familiar y laboral es una de las cuestiones más mencionadas con respecto a la permanencia activa en la profesión (no sólo en la permanencia, también en la promoción) y la evidencia de una desigualdad entre mujeres y hombres.

Lo mencionado hasta el momento configura el contexto en el que se desarrolla la actividad laboral. La permanencia activa en la profesión o la elección del ámbito de desempeño de la misma, tiene un punto de inflexión clave en la maternidad. Para las mujeres, dentro de la profesión el hecho de ser madre se sigue identificando como un handicap, como una limitación. Consideran que es vista negativamente porque se presupone que implica tiempos de baja, menor rendimiento, etc.

R2-...hay una masa muy grande de mujeres, que además, son como muy activas, muy trabajadoras, como que luchan un montón por las cosas, pero luego, de repente, es como que empieza a desaparecer la mujer...

R1- Yo creo que ahí tiene algo que ver, no es la razón de todas las razones, pero tiene algo que ver la maternidad [...] es un punto de inflexión muy importante” EG 3

Las propias mujeres se ven inmersas en ese cuestionamiento, ya que no estar presente significa desaparecer de la profesión, y ese temor hace que asuman una sobrecarga de trabajo (profesional y de cuidados) y una renuncia sobre sí mismas (llevar consigo a los/as hijos/as a la obra, al estudio, a conferencias, etc.)

“...pensaba que si en algún momento paraba perdía el tren [...] habiendo tenido recientemente a mi hijo, hacía dos días [...] me puse un carrito con corcho para hacer una maqueta que había que hacer, porque pensaba que si dejaba dos días de trabajar iba a caer en un pozo del que luego no me podía reincorporar...” EG 1

Se genera por tanto una contradicción que recae directamente sobre las mujeres; se genera una culpabilización por la no dedicación (exclusiva) o bien a la familia o bien a la profesión, es decir, se cuestiona a las mujeres como profesionales por un lado y como madres por otro.

Para muchas mujeres estar en esta situación tiene consecuencias que derivan en la búsqueda de ámbitos más conciliadores y menos hostiles, como puede ser el trabajo dentro de la Administración Pública o la docencia.

## Promoción

La existencia de mujeres arquitectas en puestos de responsabilidad y toma de decisiones es muy pequeña. Como ya se ha mencionado, el hecho de que las mujeres no estén presentes en los puestos de responsabilidad tiene que ver con el modelo social en el que se insertan al ámbito laboral (que mantiene estereotipos de género y reasigna papeles sociales diferentes, complementarios y desigualmente valorados a mujeres y hombres) y, también, con las peculiaridades de esta profesión (tradicionalmente desempeñada por hombres, con una cultura organizativa masculinizada).

Por un lado, no se promueve ni facilita que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad, y por otro, se identifica menor predisposición en mujeres que en hombres a optar por puestos de responsabilidad y a participar en ellos (por los costes personales que esto supone y por un menor desarrollo cultural de habilidades para esos puestos).

Hay pocas mujeres referentes en la profesión, mujeres con las que identificarse, sobre todo en relación a la masa que está trabajando. Las mujeres ganan menos concursos, son menos publicadas, son minoritarias en órganos de representación colegial y en puestos importantes, dentro de las Escuelas ocupan un segundo plano, y las que son visibles y/o conocidas lo son muchas veces a partir de asumir un modelo ya establecido (masculino) y tienen una imagen algo negativa (son vistas desde la renuncia, estando a costa de todo, como mujer tiburón, etc.).

“Yo creo que es también como una parte de seguridad, yo creo que no hay muchas mujeres en puestos de poder y en el caso de que las haya, yo creo que está mal visto, esa chica que ha llegado allí se le ve como más agresiva... profesoras de la Escuela que a lo mejor tiene su cátedra o arquitectas que empiezan a ser conocidas, no se ve tan positivamente, muchas veces se ve de manera negativa, como si has



tenido que renunciar a muchas cosas y como si fueras un tiburón, vaya” EG 3

El hecho de no disponer de referentes profesionales femeninos, dificulta la proyección profesional que puedan hacer las mujeres arquitectas de su propia carrera.

“...es que nos gustaría conocer a más, me gustaría tener mas referentes de mujeres, saber historias de mujeres, es que eso ayuda en la vida...igual que tener la historia de un arquitecto y no solamente mirar su obra; cómo eran sus orígenes, cómo empezó, donde estudió, qué viajó...pues es que hay poco de mujeres...” EG 3

“...es verdad que en la academia propiamente dicha no nos comunican, como está en manos de los hombres también, no nos comunican...yo acabo de descubrir a Lina Bo Bardi, que es como una mítica y ¿por qué nunca me la han contado? Si es tan mítica como otro...” EG 3

En la profesión de Arquitectura los órganos de representación tienen un papel muy importante y ostentan un alto grado de poder. La representación de las mujeres dentro de la organización colegial y de representación es aún escasa y esto genera cierta desolación y limitaciones para el cambio.

En el caso de la Academia (como ya se ha mencionado) la presencia de mujeres en puestos de poder o toma de decisiones, es muy limitada. Apenas hay catedráticas en las universidades del Estado y las que hay tienen un menor reconocimiento que los catedráticos.

La percepción, sin embargo, no es completamente negativa, ya que se identifica que la situación, poco a poco, está cambiando: en las publicaciones profesionales ya se publica el trabajo de algunas mujeres, en las Escuelas hay

un cambio cuantitativo importante, hay más mujeres estudiando, hay más mujeres doctoradas, aunque el salto a ser docente todavía resulta más difícil para ellas. Se puede decir que hay cada vez más participación de las mujeres arquitectas y eso puede incidir en cambios hacia un desarrollo de la profesión en igualdad. Sin embargo, se mantienen algunos mecanismos de perpetuación de la desigualdad, como por ejemplo en el hecho de que las mujeres no estén presentes en los comités científicos, en los jurados de concursos, etc.

“Yo creo que la situación está cambiando, y la situación está cambiando desde un punto de vista cultural, es decir, ahora mismo tú entras en un sitio de publicaciones de Arquitectura y hay libros de Lacaton, de Zaha Hadid, que aunque no nos gusten son tías y antes jamás encontrabas libros de Arquitectura de tías...” EG 1

En este sentido la temporalidad es considerada un elemento clave para el cambio. En un recorrido desde el pasado hasta la situación actual de las mujeres en el ejercicio de la profesión se ve que ha habido cambios importantes, y se considera que la “masa crítica” y el hecho de que cada vez haya más profesionales mujeres, facilitará el cambio hacia una profesión más igualitaria.

“...en la empresa en al que trabajo yo, que es la administración, hay pocas mujeres jefas, pero es que ha habido pocas mujeres arquitectas hasta ahora [...] en la base hay muchas arquitectas, en los cuadros medios hay menos y esas son jefas, y en los superiores no hay ninguna mujer, ni jefa ni no jefa, porque nos hemos incorporado más tarde al trabajo...” EG 3

## El eje interno – externo en la profesión

Tal y como enmarca el análisis del discurso, este se establecía en torno a un eje transversal que demarcaba elementos internos o externos a la profesión que incidían o podían estar afectando al desempeño de la misma por parte de mujeres u hombres.

Es interesante aclarar que muchas de las cuestiones que surgen de la reflexión en torno a la situación de las mujeres en la Arquitectura no son ajenas a la sociedad en la que se desarrolla la profesión. El desempeño profesional se inserta en una sociedad concreta, con una cultura concreta de la que formamos parte y de la que la Arquitectura y su ejercicio también beben.

“Es que yo creo que el problema de las arquitectas es el problema de las mujeres, simple y llanamente...” EG 1

Es decir, las vivencias que expresan y manifiestan las arquitectas son comparables a las de muchas mujeres en otras profesiones (menor presencia en puestos de responsabilidad, desencuentros para la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, deslegitimación del trabajo realizado) y, en este sentido, no parece ser específico de la profesión (es decir, tiene un componente externo a la misma evidente), pero es necesario contextualizarlas en el ámbito de la Arquitectura.

Se ha descrito en anteriores párrafos cómo la cultura organizativa de la profesión presenta elementos característicos que pueden estar afectando de modo desigual a mujeres y hombres. Asimismo, es evidente que el desempeño de la Arquitectura ha sido un ámbito masculino, y aún hoy mantiene esa concepción, tanto en el imaginario social como en la parte más visible de la profesión (la construcción, los referentes de arquitectos/as que hay, etc.). El contexto en el que se inserta el ejercicio de la profesión se masculiniza, más si

cabe, por el hecho de ser un ámbito de gran poder económico y de gran presión.

“... la Arquitectura, que evidentemente es una profesión muy machista, y que ha sido siempre muy machista [...] porque se mueve en un mundo en el que se mueve mucho dinero, mucho poder, la construcción y el andamio pues nunca es el sitio adecuado para una mujer...” EG 1

En este sentido, se exponen elementos de carácter interno que están jugando un papel decisivo en la situación que mujeres y hombres ocupan en la profesión y su desempeño.

Esta situación desigual se mantiene, pero resulta alentador comprobar que también incorpora cambios, por lo que podría entenderse que estamos en un proceso de transición, en el que las mujeres empiezan a tener mayor presencia, aunque sobre ellas recaigan ciertos lastres, como el tener que demostrar aptitudes constantemente, ya que a las mujeres se les cuestiona en mayor medida que a los hombres, la asunción de formas masculinas y las contradicciones que esto genera.

Desde el discurso analizado, se identifica también que la profesión es excesivamente competitiva (en este modelo están mucho más socializados los hombres que las mujeres, por lo que podemos anticipar una desventaja clara con respecto a los hombres).

En un modelo masculinizado, hay mujeres que asumen ese mismo modelo y no lo superan, pero hay otras que sí lo perciben de otra manera y apuestan porque las cosas que hacen generen cambios, mejora, aun siendo conscientes de que esa apuesta tiene costes importantes en lo profesional.

“...yo lo que pasa es que quiero que la ciudad cambie para que se puedan tener hijos, se pueda estar [...] quiero cambiar el urbanismo

y la Arquitectura para que la igualdad se perciba en lo que estoy haciendo [...] si quieres cambiar la realidad para que no seas un robot que hace urbanismo sino una mujer que percibe la sociedad y que intenta cambiar las cosas en ese sentido, es cuando te encuentras problemas...” EG 1

Como conclusiones generales a este apartado, conviene hacer un apunte previo y explicar que, pese a haberse realizado una organización de las entrevistas grupales en función de los años de trayectoria profesional de las mujeres participantes, no se perciben grandes diferencias en los discursos de las mujeres de los diferentes grupos, al menos en los aspectos más generales. Es decir, parece que las situaciones y vivencias generadoras de desigualdad perviven en la profesión, aunque sus formas y su intensidad hayan podido ir variando conforme avanza el tiempo y aumenta la presencia de mujeres arquitectas.

Se puede decir que el desempeño profesional de la Arquitectura se da en un contexto masculino en cuanto a la presencia de hombres y masculinizado en cuanto a la cultura organizativa dentro de la profesión, los códigos manejados para su desempeño y su imagen social. Ambas cuestiones inciden sobre el desarrollo profesional de las mujeres arquitectas y limitan sus posibilidades y oportunidades futuras.

Como en otros ámbitos laborales, pero agudizado por las peculiaridades de esta profesión, la situación de las mujeres dentro de la profesión es desigual con respecto a los hombres, pero no se evidencia de igual modo en todos los ámbitos de desempeño profesional, por lo que existen ámbitos más favorables y otros más hostiles para las mujeres arquitectas.

La difícil tarea de conciliar vida laboral, profesional y personal, emerge como un punto clave para las mujeres arquitectas, que no afecta de igual modo a sus compañeros.

Existe una clara segregación vertical y horizontal que determina y limita la trayectoria profesional de las mujeres, relegándolas a áreas concretas de desarrollo profesional y a los puestos de menor responsabilidad-poder dentro de la profesión.

Todo esto, unido al hecho de que apenas hay referentes femeninos dentro de la profesión ni formas de hacer Arquitectura diferentes pero valoradas, implica que la proyección hacia un cambio que favorezca a las mujeres no aparece en un horizonte próximo, sino que queda más relegado a la presión que la presencia numérica pueda ejercer.

En todo caso, se evidencian cambios que constituyen logros que es necesario nombrar, conocer y valorar, para el cambio hacia una profesión más igualitaria.

### 3. Aspectos facilitadores y elementos resistentes para una profesión igualitaria

En este segundo apartado nos hemos centrado en volcar, agrupar y analizar los resultados del trabajo realizado en torno a dos cuestiones lanzadas al grupo. Se trataba de identificar y reflexionar sobre las barreras o elementos limitadores y las fortalezas o elementos favorecedores que inciden en la situación que actualmente viven las mujeres arquitectas en el desempeño de la profesión.

Algunos de los elementos identificados serán incorporados en el apartado de propuestas finales desarrollado posteriormente. Conviene hacer una aclaración para quien lea o acceda a este documento sin haber participado en el taller: las cuestiones que se mencionan no son barreras o fortalezas en sí mismas, sino en un contexto determinado; es decir, se preguntaba sobre los elementos que condicionan la presencia de las mujeres en la Arquitectura y sus características, un análisis de la “foto” de las mujeres en la profesión. En este sentido, hay cuestiones detectadas o mencionadas como barreras que, en otro contexto o en otro espacio, podrían ser fortalezas, y a la inversa. De este modo, por ejemplo, que las mujeres identifiquen como barrera que ellas prestan atención a más cuestiones a la vez, es una limitación en un contexto en el que lo prioritario es lo profesional, lo productivo y no el cuidado, la atención a los demás, sin embargo, en un contexto diferente, tener la cabeza en más cuestiones o prestar atención a los detalles, puede ser entendido como una potencialidad.

Como se verá, todas las cuestiones expuestas surgieron directamente del trabajo en los grupos, y han sido agrupadas para que resulten más clarificadoras (y útiles a la hora de trabajar sobre ellas), pero pueden ser entendidas desde dos grandes apartados; barreras propias de la profesión y

barreras de carácter más estructural-cultural. Por otro lado, algunas de las cuestiones mencionadas son muy concretas, mientras que otras tienen un carácter mucho más amplio. Lo interesante de este ejercicio es, sin duda, dar validez a toda la información recogida para, posteriormente, seguir trabajando o ahondando en el debate.

Al hablar de **barreras o elementos que limitan** nos referimos a elementos que se identifican como lastres para un desarrollo profesional pleno e igualitario. Como se ha visto, las mujeres arquitectas se encuentran en una situación de desigualdad con respecto a sus compañeros (y no sólo en lo numérico), por lo que es interesante identificar qué elementos pueden estar limitando el desarrollo profesional en términos de igualdad. Los elementos mencionados se exponen a continuación:

- Condicionantes de tipo social<sup>23</sup>
  - Cuestionamiento de la profesionalidad de las mujeres y permanente muestra de la valía de las mujeres (por ejemplo, mostrar que las responsabilidades familiares o personales no pueden suponer una merma en el trabajo)
  - Falta de valoración social y profesional de los roles tradicionalmente asignado a las mujeres, que repercute en sus posibilidades de permanencia y promoción en la profesión.
  - Falta de confianza de la sociedad en las mujeres como profesionales
  - Clara incidencia del sistema de educativo tanto en la reproducción del modelo y los valores como en la desvalorización de las mujeres.

---

<sup>23</sup> Aunque gran parte de la problemática detectada en torno a la presencia de las mujeres en la Arquitectura se apoya en condicionantes sociales que exceden los propios límites de la profesión y su configuración, parece interesante hacer mención a este punto en concreto y hacerlo de este modo.



- Cosificación de las mujeres derivada de la reproducción de modelo tradicional (por ejemplo en las fotografías de las revistas de Arquitectura)
  
- Asunción y prevalencia de un modelo masculino en la profesión
  - Protagonismo de la competitividad y el individualismo en el ejercicio de la profesión y permanencia de un modelo masculino. En este contexto las mujeres no se promocionan pero tampoco se promociona a las mujeres.
  - El sistema de valores predominante dentro de la profesión es masculino.
  - El modelo femenino es menos competitivo y más participativo, pero no es puesto en valor dentro de la profesión.
  - El reconocimiento y éxito en la profesión sigue patrones masculinos de los que las mujeres no participan.
  - Carencia o ausencia de referentes femeninos (ni académicos ni profesionales). Ausencia de arquitectas de renombre autónomas (de haberlas, en muchas ocasiones, son ubicadas a la sombra de un hombre, lo cual implica una discriminación a la arquitecta).
  - La jerarquía existente en la profesión afecta de modo diferente a mujeres y hombres.
  - Incidencia sobre las mujeres de cuestionamientos vinculados a lo personal como su indumentaria (llevar falda o determinada ropa puede condicionar).
  - Cultura organizacional de la profesión que favorece la desigualdad entre mujeres y hombres. Muchos de los espacios de socialización, espacios informales, son de captación de trabajo y de toma de decisiones y las mujeres no están presentes en ellos (copas, bares, etc.)

- La conciliación personal, familiar y profesional
  - La conciliación incide de manera desigual en mujeres y hombres. Esto se hace especialmente relevante ante la maternidad.
  - No se quiere/puede renunciar a cuestiones familiares, que siguen siendo asignadas como responsabilidad a las mujeres.
  
- Dificultades para la promoción
  - Existencia de un techo de cristal para las mujeres en el acceso a los altos cargos (presencia de mujeres en la profesión pero no acceso a puestos de responsabilidad).
  - La presión familiar o de tipo afectivo hace que muchas mujeres no permanezcan o no se promocionen dentro de la profesión (abandono de la promoción profesional por chantaje de tipo afectivo).
  
- Características asociadas a las mujeres
  - No valoración, e incluso negativización, de algunas capacidades y características más presentes en las mujeres, como la capacidad de prestar atención a más cuestiones, estar atentas más cosas, la meticulosidad y exhaustividad aplicadas al trabajo, la necesidad de tiempo para reflexionar y tomar decisiones, etc.
  - Organización de la profesión según criterios de producción, formas y horarios que afectan más negativamente a las mujeres
  - Diferente ambición profesional de las mujeres; interesa menos el éxito y más la satisfacción personal.
  
- Otras cuestiones
  - Dificultad de poner sobre la mesa un discurso feminista-femenino.
  - Falta de organización de las mujeres como colectivo dentro de la profesión.

Al igual que se identifican elementos que limitan o pueden estar coartando el desempeño profesional de la Arquitectura por parte de las mujeres, hay **elementos favorecedores**, que han posibilitado tanto la presencia de las mujeres dentro de la profesión, como su ejercicio, y constituyen cuestiones clave para un futuro más igualitario dentro de la profesión.

- La presencia de las mujeres en la profesión y su visibilidad
  - Mayor presencia de mujeres estudiando Arquitectura.
  - Mejores expedientes académicos de las mujeres en comparación con sus compañeros.
  - Estimación de una mayor presencia numérica, de mujeres, dentro de la profesión que influirá en las futuras generaciones.
  - La presencia de algunas mujeres (aunque sea un número muy pequeño) en puestos de referencia permite crear referentes a futuro.
  - Las nuevas tecnologías permiten trabajar desde casa y hacer frente a horarios y modos habituales en la profesión, permitiendo a las mujeres seguir en la misma.
  - Las mujeres constituyen una masa crítica. La experiencia de las mujeres es la experiencia de un volumen importante (mayoritario) de la población, ya que conocen de primera mano, como cuidadoras, las necesidades de las personas dependientes, por ejemplo.
  - El debate y la reflexión sobre la profesión desde una perspectiva de género son cada vez más frecuentes, favoreciendo una actitud crítica y constructiva al respecto.
  - El mayor conocimiento, producción e investigación desarrollado por mujeres está incidiendo en su visibilidad.

- Capacidades asociadas a las mujeres
  - La evidencia de que existen características más desarrolladas por las mujeres y su puesta en valor pueden aportar diversidad y enriquecimiento a la profesión:
    - Minuciosidad en el trabajo
    - Capacidad de trabajar a diferentes niveles
    - Pragmatismo cotidiano llevado a la resolución de las cuestiones.
    - Eficacia de su trabajo
    - Capacidad de trabajo, trabajo en equipo y coordinación/organización (resolución de conflictos, igualitarismo, relaciones horizontales, liderazgo...)
    - Capacidad cooperativa
    - Capacidad de colaboración
    - Capacidad luchadora
  
- Cambio en el modelo; nuevas necesidades
  - La situación de crisis actual genera necesidades nuevas, como la sostenibilidad, y nuevas formas de hacer, como el trabajo cooperativo, la participación horizontal, etc. , valores generalmente presentes en las mujeres.
  - El valor de la diversidad favorece en mayor medida a las mujeres.

Como se puede observar, la clasificación que se ha realizado tanto de las limitaciones como de los aspectos favorecedores, no constituyen “cajones estancos”, sino que son aspectos que están interrelacionados entre sí, siendo causa y consecuencia unos de otros.

#### IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El presente estudio es sólo un primer paso para conocer el “estado de la cuestión”, pues a partir de las primeras hipótesis que permiten avanzar sería necesario acometer un estudio de mayor alcance y profundidad, mantenido en el tiempo, que permita conocer la evolución de la situación de las mujeres en la profesión con el objetivo de aplicar las medidas necesarias para alcanzar lo antes posible la incorporación plena e igualitaria de las arquitectas.

##### **Algunas conclusiones**

A partir del análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de las arquitectas en la profesión, se pueden extraer unas primeras conclusiones.

Se puede afirmar que nos encontramos en un momento de rápida incorporación de las mujeres en la profesión, tras unas décadas de fuertes cambios, como confirma la práctica igualdad numérica entre los y las estudiantes de Arquitectura. Sin embargo, esta integración cuantitativa no se ha producido aún en el ámbito profesional, donde las mujeres no llegan al 30% del total de colegiados/as, ni se puede esperar que suceda de forma acompasada, pues la progresión de la colegiación de las mujeres es menor que la de su matriculación en las Escuelas de Arquitectura. Por otra parte, se comprueba que tampoco se está produciendo una integración vertical en la profesión, es decir, las mujeres no están accediendo en condiciones de igualdad a los puestos de responsabilidad y visibilidad de la profesión.

En general se aprecia una progresión positiva en todos los ámbitos, pero las tendencias no son tan fuertes como para permitir pronosticar que se vaya a alcanzar la igualdad por simple alcance de la “masa crítica” que existe ya en la base, pues los condicionantes sociales y culturales que dificultan el acceso son

muy fuertes y están muy arraigados tanto en la sociedad como en la propia profesión. Parece por tanto que será necesario tomar medidas que favorezcan la igualdad en todos los ámbitos, especialmente en los puestos más altos y en los ámbitos más masculinizados.

En este sentido, se aprecia que las mujeres están entrando en los ámbitos menos valorados de la profesión, los considerados más seguros y estables, lo cual hace que se siga reproduciendo la desigualdad.

Si bien es cierto que muchos de los problemas que encuentran las mujeres para desarrollar su carrera profesional en la Arquitectura en condiciones de igualdad son comunes a la mayoría de las profesiones y proceden de la sociedad en la que se inserta la profesión actualmente, se puede afirmar que la Arquitectura presenta algunas características propias que la hacen más sensible a la discriminación por género que otras. Cabe destacar aquí la cultura organizativa de la profesión, que ahonda en la generación de desigualdades, dificultando el acceso de las mujeres al ejercicio de la profesión en iguales condiciones, invisibilizando su presencia y su trabajo, excluyendo a las mujeres de los espacios de poder y toma de decisiones y dificultando la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

La tradicional visión de la construcción como un entorno masculino, el desarrollo de la profesión en ámbitos de fuerte presión económica y relacionada con las esferas de poder, etc. facilita la reproducción de formas tradicionales dentro de la profesión, no valorando, incluso penalizando, otros modos de hacer y de trabajar.

La estructura de la jornada laboral es una cuestión central a las relaciones de género de nuestra sociedad, y la Arquitectura en este sentido presenta unas

características que la hacen especialmente candidata a estar fomentando la desigualdad entre mujeres y hombres.

Las consecuencias de este modelo profesional no sólo afectan a las mujeres, sino también a los hombres impidiendo la progresión de la profesión hacia modos más acordes con las necesidades actuales.

No todas las mujeres participantes en el estudio identifican haber vivido situaciones de discriminación por el hecho de ser mujeres, y posiblemente sea cierto que no hayan experimentado discriminación directa o que les llamara la atención, pero conforme avanzaba el debate y la reflexión, la puesta en común de los elementos que configuran la profesión y sus desiguales consecuencias (directas o indirectas) sobre las mujeres con respecto a los hombres, se tendía hacia un consenso en el hecho de que la profesión no es ajena al contexto social en el que se inserta y produce y reproduce desigualdades más o menos sutiles. Es interesante comentar que el propio estudio ha permitido, a quienes en él participaron, reflexionar y evidenciar que sus vivencias no son individuales o particulares, sino que afectan a todas las mujeres de uno u otro modo.

### **Propuestas desde el análisis de discurso**

Es importante entender que el punto de partida de mujeres y hombres no es igualitario, ya que la construcción de género y la asignación de roles hacen que mujeres y hombres no puedan participar en las mismas condiciones en el ámbito público, por lo que puede ser necesario establecer mecanismos que compensen esas desigualdades y permitan equilibrar tanto la presencia de las mujeres en la profesión con respecto a los hombres, como su valoración y sus oportunidades.

El objetivo principal de las medidas que se adopten debe ser el de alcanzar la **paridad** en todos los ámbitos, para lo cual será necesario establecer medidas de apoyo que fomenten una igualdad real.

*“Paridad es el nombre actual del objetivo principal de la agenda del feminismo en las democracias avanzadas. La agenda es muy distinta en las diferentes sociedades planetarias. Paridad supone la participación cuantitativa y cualitativamente homogénea de mujeres y varones en todos los ámbitos relevantes de la toma de decisiones. Al tratarse de un objetivo de agenda en trance de realización, por lo mismo es objeto de debate y de debate enconado. La Paridad cursa con el acompañamiento de medidas que suelen conocerse como de “discriminación positiva”. Las medidas llamadas de “discriminación positiva”, “acción afirmativa”, “acción positiva” y a veces también de “discriminación inversa”, -porque reciben todos estos diferentes nombres-, son sistemas propios de las democracias desarrolladas. Se aplican a colectivos que por una serie de razones, etnia, origen social, discapacidad física..etc, tengan escasa presencia o alcancen solamente bajos niveles en la educación, el empleo, la vivienda, las esferas públicas u organizacionales”.*

*“Paridad” es un término de la agenda del feminismo actual que tiene que ver directamente con el poder, con su presentación y su representación. La democracia no es natural. Es una construcción cultural sumamente compleja y todavía relativamente joven. En ella las jerarquías naturalizadas, y al patriarcal es la más sobresaliente de ellas, comienzan a ser percibidas como “privilegios injustos”.*

(Valcárcel, A. et al., 2002)



Se trata por tanto de una cuestión de justicia y como tal, su corrección no puede quedar únicamente en manos del tiempo; hay que apostar por promover los cambios desde dentro de la profesión. La presencia de mujeres en relación de igualdad es un derecho, pero también una oportunidad de aprendizaje conjunto, de apuesta por la diversidad, de crecimiento para la profesión, para la emergencia de nuevas formas y de nuevas oportunidades (más, si cabe, en un contexto en continuo cambio en el que es vital anticiparse a las necesidades que van surgiendo)

En este sentido, no sólo hay que trabajar en los espacios en los que se dan situaciones evidentes de discriminación, sino también en los que no parece existir (la Escuela, por ejemplo) para evitar mecanismos de reproducción de la desigualdad sutiles que generen espejismos de igualdad.

Es fundamental incidir en un cambio en la cultura organizacional de la profesión, apostando por una cultura organizacional que ponga el acento en las personas, con un modelo de trabajo más igualitario y más conciliador con la vida. Y este trabajo debe hacerse contando con mujeres y hombres, incorporando criterios de menor transigencia con la discriminación (evitar espacios informales de toma de decisiones, por ejemplo) y el respeto por las personas.

Una profesión cuyas formas generan desigualdad es una profesión que retrocede. No cuidar estas cuestiones implica una pérdida de capital humano o de potencialidad del mismo, una pérdida enorme de experiencias fundamentales para crecer, cambiar, adaptarse a nuevas realidades, si no se apuesta por un modelo diferente; un modelo más igualitario favorece a mujeres y hombres y promueve cambios en la profesión que permiten incorporar mayor creatividad (desde la propia diversidad).

Asimismo, es importante promover la diversidad en los diferentes ámbitos de la profesión, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y representatividad y su participación activa, desnegativizando la relación entre poder y mujer como una cuestión de “malsana ambición”. Para ello, también es fundamental mostrar el trabajo y las trayectorias de mujeres, visibilizar su existencia y su potencialidad dentro de la profesión, crear referentes válidos para las y los profesionales de la Arquitectura (este papel recae fundamentalmente en la Escuela, en los y las docentes, en las publicaciones profesionales, etc.).

En lo concreto, se pueden anticipar propuestas que permitan un mejor análisis y conocimiento de la profesión, como por ejemplo disponer de estadísticas sobre la profesión y que estas se encuentren desagregadas por sexo, de modo que permitan identificar la existencia de desigualdades para analizarlas y valorar las causas que las motivan.

Igualmente, como ya se ha mencionado, sería fundamental que esta aproximación no quedara aquí, sino que se apostara por profundizar en el tema, y para esto, puede ser interesante promover la constitución de grupos de reflexión que debatan en torno al tema tratado en este informe.

La Arquitectura es una profesión caracterizada por la creatividad y la innovación, por lo que parece un entorno propicio para proponer y experimentar nuevas formas de relación y organización profesional. Apostando por incorporar a las mujeres plenamente en la profesión, apostando por poner en valor la diversidad de enfoques y formas de practicar la Arquitectura, sin duda la profesión se enriquecerá y servirá mejor a la sociedad.

La apuesta por la igualdad es una cuestión de justicia y supone, por tanto, un compromiso a asumir por todos y todas las profesionales de la Arquitectura.

## Condiciones para el impulso de la perspectiva de género en la profesión

El apoyo para la realización de un estudio sobre la situación de las mujeres dentro de la profesión de Arquitectura supone, de por sí, una apuesta por el conocimiento y la mejora de la profesión y su ejercicio. Parece interesante expresar esto y proponer que, si lo que se quiere es ahondar en el tema, es importante contar con algunas condiciones de partida que favorezcan el pleno y eficaz desarrollo de la iniciativa.

Las condiciones a las que se hace mención constituyen elementos que conceden peso y legitiman el posterior desarrollo de acciones que sirvan de cimiento para una profesión igualitaria. Algunas de las condiciones dependen de las figuras de representación existentes dentro de la profesión (Colegios de Arquitectos, Consejo Superior de Colegios e, incluso, las Escuelas) y otras hacen referencia a las (y los) profesionales que quieran liderar el proceso.

En resumen, podemos hablar de las siguientes condiciones:

1. Hacer una apuesta clara por la igualdad dentro de la profesión no puede quedar únicamente en la realización de informes sino que debe existir un compromiso por fomentar y promover la generación de cambios estructurales.
2. Se hace necesario disponer de financiación propia que permita dar continuidad y profundizar sobre el proceso iniciado y no lo vinculen exclusivamente a la existencia de subvenciones de carácter público, etc.
3. Es importante realizar un trabajo sostenible, duradero y de calidad, que dé respuesta a las necesidades detectadas y establezca objetivos a largo plazo. En este sentido, debe ser un trabajo que proponga y desarrolle medidas de carácter integral y también específico, manteniendo un equilibrio entre necesidades prácticas e intereses estratégicos dentro del ejercicio de la profesión.

4. Para asegurar la implicación del colectivo en este proceso es necesario hacerlo extensible al conjunto de los y las profesionales de la Arquitectura, evidenciando que los logros de un proceso de estas características suponen mejoras para la profesión y su ejercicio en general y para las y los profesionales en particular.
5. En este sentido, la propia profesión puede convertirse, para otras profesiones, en referente de avance, de cambio, de transformación.
6. Para esto es necesario disponer o elaborar herramientas que permitan visibilizar tanto los logros alcanzados, como los retos pendientes, para saber, en todo momento, en qué punto del proceso nos encontramos.
7. Es importante mostrar cómo muchas de las vivencias discriminatorias o de las consecuencias de la desigualdad, pueden no ser cuestiones específicas de la profesión en sí, pero esto no debe paralizar ni restar en la apuesta por el cambio. En ese caso es necesario ir más allá en la reflexión e identificar, por un lado, que la profesión presenta elementos característicos que agudizan esa desigualdad y, por otro, identificar si desde la Arquitectura como profesión se puede hacer frente a situaciones de discriminación instauradas socialmente y con clara repercusión en la profesión.
8. Asimismo, hay que entender la profesión desde el concepto de diversidad, teniendo en cuenta la variedad de situaciones, problemas y necesidades existentes, poniendo, por tanto, el acento en las personas.

## V. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Alemany, Carmen (1996). “Yo no he jugado nunca con Electro-L. Alumnas en Enseñanza Superior Técnica”. Serie estudios nº 31. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

Carrasco et al. (2002) “Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género”. Instituto de la Mujer, Madrid.

Confederación Sindical Internacional (2009) “(Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales”, publicado online en [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

Durán, M<sup>a</sup> Ángeles y Hernández Pezzi, Carlos (1998) “La ciudad compartida”, CSCAE, Madrid.

Garrido Luque, Alicia; Alvaro Estramiana, José Luis; Agulló Tomás, María Silveria; Palomero, Coral (2006) “Las mujeres jóvenes y el trabajo”. Serie estudios nº 94. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Hernández Pezzi, Carlos (2005) “Por la ciudad igualitaria, contra la ciudad indiferente”. Jornadas Urbanismo y Género. Barcelona.

Leboreiro Amaro, María A. (coord.) (2009) “Arquitectas, un reto profesional”. Libro de las “Jornadas de Arquitectura y Urbanismo desde la perspectiva de las arquitectas” celebradas en 2008 en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid, en el marco del Convenio de colaboración entre el Ministerio de la Vivienda y la Universidad Politécnica de Madrid.

Ortiz Gómez, Teresa (1999) “Trabajo, género y medicina. Actividad profesional de las médicas españolas en la segunda mitad del siglo XX” (Resumen). Universidad de Granada. Instituto de la Mujer, Madrid.

Padrón Fernández, Edith (dir.) (2006) “Mujeres matemáticas españolas: situación actual en el ámbito de la investigación y la docencia” (Resumen). Real Sociedad Matemática Española e Instituto de la Mujer, Madrid.

Sánchez de Madariaga, I., Bruquetas Callejo, M. y Ruiz Sánchez, J.(2004) “Ciudades para las personas. Género y urbanismo: el estado de la cuestión”. Serie estudios nº 84. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Sánchez, M.F. (coord.), Fernández, B., Lozano, S., Malik, B., Manzano, N., Oliveros, L. y Suárez, M. (2007) “Género y desarrollo profesional: identificación de los elementos implicados en la evolución de la carrera profesional de la población joven y adulta desde la perspectiva de género”. Instituto de la Mujer, Madrid.

Valcárcel, Amelia; Miyares Fernández, Alicia; Herrera Guevara, Asunción (2002) ”Paridad II” (Resumen). Instituto de la Mujer, Madrid.

Diputación de Barcelona (2005) “Urbanismo y género: una visión necesaria para todo el mundo”.

## VI. ANEXOS

### Anexo I. Guión de cuestiones clave para la primera parte del taller

La idea es que toda la información pueda analizarse en torno a tres ejes:

- Acceso
- Permanencia
- Promoción

Partiendo de una pregunta genérica sobre cómo ven las participantes la presencia de las mujeres en la Arquitectura y las características más definitorias de esta situación, podemos ir profundizando en la descripción sobre la que vamos a ir trabajando. Un elemento de partida puede tratar sobre la visibilidad-invisibilidad de las mujeres en la profesión y los motivos que la generan (incluso se puede iniciar el debate preguntando qué sugiere el título del estudio).

En este sentido, la información que sería interesante recoger podría ser la siguiente:

#### - Entorno al acceso (principios de la carrera profesional)

- Posibilidades de acceso al mercado laboral (si se vincula a CV académico, a formación posterior, contactos, etc... Considerar también la sobrecualificación)
- Fórmulas de acceso más habituales (a través de becas, colaboraciones, etc...) u otras opciones laborales: Administración pública, estudio propio, desarrollo de trabajos de menor cualificación.
- Ámbitos a los que se accede más o menos fácilmente
- Tiempos aproximados de acceso a trabajos normalizados (normalización de las demoras con respecto a los hombres, etc.)
- Tipos de trabajo elaborados o desarrollados
- Expectativas de trayectoria profesional

#### - Entorno a la permanencia

- Papel que juega el tiempo en el CV y el mantenimiento en activo
- Exigencias de la profesión que chocan con las responsabilidades en otros ámbitos.
  - Conciliación vida familiar, personal y laboral.
  - Formas de trabajo verticalizadas
  - “Cultura organizativa” de la profesión y existencia de espacios diferentes de toma de decisión, horarios, dinámicas de entrega de propuestas y proyectos, etc.

- Corporativismo

- Desarrollo de mecanismos o elementos que determinan una mayor presencia (o de mayor calidad): formación, participación en espacios de representatividad profesional (Colegios profesionales, asociaciones, colectivos, etc.), relaciones informales (parejas con presencia en la profesión – relación con sus compañeros, papeles que adopta cada uno, etc.; familia, con presencia en la profesión – facilitadora o no del desarrollo profesional, características y condicionantes...) y consecuencias que identifiquen de las mismas
- Tipos de trabajo que desempeñan las mujeres y valoración que se les concede a los mismos
- Apuesta por fórmulas laborales como nuevas estrategias de permanencia en activo: Administración pública, estudio propio, desarrollo de trabajos de menor cualificación,
- Vulnerabilidad del ámbito laboral afecta de modo diferencial (ejemplo de la crisis actual ¿perciben que está afectando de manera desigual a mujeres y hombres?)
- Peculiaridades de la profesión que condicionen estas cuestiones
- Modelos de referencia en la profesión
- Puntos de inflexión en su trayectoria profesional

- **Entorno a la promoción**

- Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (poder)
- Escalas de poder que se establecen y ámbitos en los que se dan (Escuelas, Colegios oficiales, Administración, ejercicio de la profesión como autónoma, trabajadora por cuenta ajena, etc)
- Referentes femeninos en puestos de responsabilidad / modelos “femeninos” predominantes en la profesión
- Reconocimiento del trabajo desarrollado (visibilidad/divulgación), criterios que determinan este reconocimiento (participación en actos, congresos, ámbito universitario...)
- Las relaciones de poder
- Mecanismos de legitimación y prestigio en la profesión: ejemplo, composición de los jurados de concursos



## Anexo 2. Tabla de volcado de barreras o potencialidades dentro de la profesión<sup>24</sup>

GRUPO	BARRERAS O LIMITES	FORTALEZAS O ASPECTOS FAVORECEDORES
GRUPO 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal.</li> <li>▪ Falta de confianza de la sociedad en la mujer como profesional</li> <li>▪ Falta o ausencia de referentes femeninos</li> <li>▪ Las mujeres no se promocionan pero tampoco se promociona a las mujeres</li> <li>▪ Efecto tapón de los altos cargos</li> <li>▪ Las mujeres no están organizadas como colectivo dentro de la profesión</li> <li>▪ Los condicionantes sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad cooperativa</li> <li>▪ Capacidad de organización y liderazgo</li> <li>▪ Capacidad de trabajo</li> <li>▪ Capacidad de colaboración</li> <li>▪ Capacidad luchadora</li> <li>▪ La presencia, a futuro, de más mujeres en la profesión</li> <li>▪ La influencia en futuras generaciones</li> <li>▪ Conocimiento, producción e investigación</li> </ul>
GRUPO 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de valores masculinos</li> <li>▪ El rol asignado a las mujeres no es valorado socialmente ni en la profesión:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Falta de reconocimiento social y personal</li> <li>▪ Repercusión en la promoción y permanencia en la profesión.</li> </ul> </li> <li>▪ Sistema de educativo también incide en el modelo</li> <li>▪ Las mujeres no son tan competitivas</li> <li>▪ No se quiere/puede renunciar a temas familiares</li> <li>▪ Mayor dispersión</li> <li>▪ La jerarquía existente en la profesión</li> <li>▪ El mundo está organizado según los horarios de la producción</li> <li>▪ El individualismo es un valor</li> <li>▪ Dificultad de poner sobre la mesa un discurso feminista-femenino</li> <li>▪ la imagen femenina en la profesión reproduce los roles y aparece como objeto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pensamiento complejo</li> <li>▪ Pragmatismo cotidiano</li> <li>▪ Eficacia</li> <li>▪ Capacidad de Trabajo en equipo y coordinación</li> <li>▪ Nuevas tecnologías permiten trabajar desde casa y hacer frente horarios y modos</li> <li>▪ Masa crítica (voz del 50% ampliado con niñ@s y mayores, de la sociedad).</li> <li>▪ Crisis actual genera necesidades nuevas que favorecen a las mujeres</li> </ul>

<sup>24</sup> Esta tabla es el resultado de la puesta en común del trabajo de reflexión realizado en grupos respecto de los elementos identificados como limitadores por un lado, y como favorecedores por otro, para el ejercicio de la profesión por parte de las mujeres.

GRUPO	BARRERAS O LIMITES	FORTALEZAS O ASPECTOS FAVORECEDORES
GRUPO 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En las Escuelas de Arquitectura se reproduce la desigualdad:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe discriminación hacia las alumnas</li> <li>▪ Existe un discurso autoritario y representativo del profesorado que no da cabida al desarrollo personal</li> <li>▪ Rechazo y deslegitimación de las profesoras a partir de una determinada edad</li> </ul> </li> <li>▪ Las mujeres son menos competitivas</li> <li>▪ Discriminación a la mujer arquitecta en el trabajo cuando su pareja es arquitecto</li> <li>▪ Problemas con la indumentaria.</li> <li>▪ En los espacios post-obra, tras las reuniones en la Escuela, etc. no están las mujeres.</li> <li>▪ Estos espacios informales son importantes para la captación de trabajo y de toma de decisiones</li> <li>▪ Necesidad de mostrar tu valía constantemente</li> <li>▪ Necesidad de mostrar que las responsabilidades familiares no suponen una merma en el trabajo</li> <li>▪ Necesidad de disponer de datos y tiempo para tomar decisiones.</li> <li>▪ Mayor perfeccionismo en las mujeres, lo que puede suponer uso diferente de tiempos, etc.</li> <li>▪ La conciliación familiar</li> <li>▪ El reconocimiento y éxito en la profesión sigue patrones masculinos</li> <li>▪ Abandono de la promoción profesional por chantajes de tipo afectivo.</li> <li>▪ Ausencia de referentes femeninos en la profesión y en todos los espacios</li> <li>▪ Menor ambición por parte de las mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El debate y la reflexión sobre la profesión desde una perspectiva de género son cada vez más frecuentes y eso favorece.</li> <li>▪ Mayor minuciosidad en las mujeres</li> <li>▪ El valor de la diversidad favorece a las mujeres</li> <li>▪ Hay cada vez más mujeres estudiando Arquitectura</li> <li>▪ Las mujeres estudiantes tienen mejores expedientes que sus compañeros</li> <li>▪ El que haya mujeres en puestos y lugares de referencia permite crear referentes</li> </ul>