



ESCOLA TÈCNICA
SUPERIOR
D'ARQUITECTURA

Los Colegios de Arquitectos de España bajo una mirada de género



Trabajo final de Grado

Grado en Fundamentos de la Arquitectura

Isabel Llobell Mas

Tutora: Elena Navarro Astor

Curso académico: 2018-2019



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

RESUMEN

Desde que en 1936 se titulara en la escuela de Madrid Matilde Ucelay, la primera arquitecta española, el número de mujeres estudiantes en las escuelas de arquitectura no ha dejado de crecer. Sin embargo, se puede afirmar que la incorporación de la mujer como arquitecta ha sido bastante lenta y tardía en España en comparación con otros países de Europa (Agudo Arroyo & Sánchez de Madariaga, 2011).

En la actualidad el número de mujeres que realizan estudios de arquitectura es mayor que el de hombres. Pero después de analizar la colegiación en los distintos Colegios de Arquitectos de España se observa que estos datos no se reflejan en el número de mujeres colegiadas, que es mucho menor.

Esta desigualdad persiste cuando se analizan los cargos que ocupan las mujeres y los hombres dentro de los Órganos de dirección de los Colegios de Arquitectos, donde los puestos de más poder quedan prácticamente reservados para los hombres.

De cualquier modo, hay que reconocer que se están produciendo algunos avances para conseguir la igualdad de género dentro de esta antigua profesión, puesto que cada vez son más las iniciativas que los colegios llevan a cabo para ello. Este trabajo revisa y visibiliza dichas iniciativas.

PALABRAS CLAVE

Arquitectura, colegios de arquitectos, género, profesión.

SUMMARY

Since Matilde Ucelay, the first Spanish woman architect, was licensed in 1936 from the Madrid school, the number of female students in the architecture schools has continued to increase. However, it can be said that the incorporation of women into the architectural profession has been quite slow and late in Spain compared to other countries in Europe (Agudo Arroyo & Sánchez de Madariaga, 2011).

At present, the number of women studying architecture is greater than that of men. But after analyzing the membership in the different Spanish professional bodies, it is observed that these data are not reflected in the number of female members, which is much lower.

This inequality persists when analyzing the management positions held by women and men within the professional bodies, where the more powerful posts are practically taken by men.

In any case, it must be recognized that some progress is being made to achieve gender equality within this ancient profession, since the professional bodies are carrying out more and more initiatives for this purpose. This work reviews and makes visible these initiatives.

KEY WORDS

Architecture, architectural professional bodies, gender, profession.

Índice

Índice de gráficos.....	7
Índice de figuras.....	8
Índice de tablas.....	9
Índice de imágenes.....	10
Capítulo 1. Introducción y Objetivos	
1.1 Introducción.....	11
1.2 Objetivos.....	13
Capítulo 2. La arquitectura, los colegios de arquitectos y el género.	
2.1 La arquitectura.....	15
2.2 La perspectiva de género.....	19
2.3 El género en la arquitectura.....	21
2.4 Los colegios de arquitectos.....	28
2.5 El género en los colegios de arquitectos.....	31
2.6 Las buenas prácticas.....	32
Capítulo 3. Metodología	
3.1 Justificación del método.....	33
3.2 Fases de la investigación.....	35
Capítulo 4: Resultados	
4.1 Arquitectos colegiados según género.....	39
4.2 Los órganos de gobierno.....	44
4.3 Buenas prácticas.....	47
Conclusiones.....	52
Bibliografía.....	54

ANEXO 1. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE CADA COLEGIO	58
ANEXO 2. BUENAS PRÁCTICAS	71
ANEXO 3. ACTIVIDADES RECOGIDAS EN LA WEB DEL CSCAE	75

Índice de gráficos

Gráfico 1. Número de arquitectos en Europa. Fuente: Architects' Council of Europe 2018.....	15
Gráfico 2. Edades de los arquitectos en Europa. Fuente: Architects' Council of Europe 2018.....	17
Gráfico 3. Situación laboral según edad. Fuente: CSCAE, 2018b.....	17
Gráfico 4. Tipo de contrato según edad. Fuente: CSCAE, 2018b.....	18
Gráfico 5. Valoración (0-10) cumplimiento expectativas de la práctica profesional según edad. Fuente: CSCAE, 2018b.....	18
Gráfico 6. Porcentaje de ingresos anuales diferenciado por sexos. Fuente: CSCAE 2018.....	22
Gráfico 7. Situación laboral según sexo. Fuente: CSCAE 2018b.....	23
Gráfico 8. Tipo de contrato según sexo. Fuente: CSCAE 2018b.....	23
Gráfico 9. Ingresos anuales según el tipo de contrato. Fuente: CSCAE 2018b.....	24
Gráfico 10. Razones de las situaciones de desigualdad por cuestión de género según sexo. Fuente: CSCAE 2018b.....	26
Gráfico 11. Porcentaje de colegiados en los COAs según género. Diciembre 2018. Fuente: Elaboración propia.....	43
Gráfico 12. Porcentaje de cargos en cada colegio según género. Mayo 2018. Fuente: Elaboración propia.....	45
Gráfico 13. Distribución de cargos según género. Mayo 2019. Fuente: elaboración propia.....	46
Gráfico 14. Número de buenas prácticas publicadas en el CSCAE por mes. Fuente: Elaboración propia.....	48

Índice de figuras

Figura 1. Número de arquitectos por cada 1000 habitantes. Fuente: Architects' Council of Europe 2018.....	16
Figura 2. Porcentaje de arquitectos en Europa por género y por país. Fuente: Architects' Council of Europe 2018.....	21
Figura 3. Existencia de desigualdades por cuestión de género en el desarrollo profesional según sexo. Fuente: CSCAE 2018.....	24
Figura 4. Evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión según sexo (mirada retrospectiva 10 años atrás). Fuente: CSCAE 2018.....	25
Figura 5. Valoración de las condiciones de conciliación según sexo (Hoy). Fuente: CSCAE 2018.....	27
Figura 6. Valoración de las condiciones de conciliación según sexo (Mañana-Próximos años). Fuente: CSCAE 2018b.....	28
Figura 7. Los colegios de arquitectos de España. Fuente: elaboración propia.....	31

Índice de tablas

Tabla 1. Porcentaje de arquitectos en Europa por género y por país. Fuente: Architects' Council of Europe 2018.....	21
Tabla 2. Propósitos y valor de los diferentes alcances de las investigaciones. Fuente: Hernández, Fernández & Baptista, 2014.....	34
Tabla 3. Fechas de respuesta del correo masivo. Fuente: Elaboración propia.....	37
Tabla 4. Colegiados en los COAs según género. Diciembre 2018. Fuente: Elaboración propia.....	41
Tabla 5. Porcentaje de colegiados en los COAs según género. Diciembre 2018. Fuente: Elaboración propia.....	42

Índice de imágenes

Imagen 1. CSCAE se suma al manifiesto “¿Dónde están ellas?” promovido por el Parlamento Europeo. Fuente: CSCAE, 2019a.....	49
Imagen 2. Mujeres que han trabajado en campos del diseño. Fuente: MoMoWo, 2018.....	50
Imagen 3. Logo de la Asociación de Mujeres Arquitectas de España. Fuente: CSCAE, 2018c.....	50
Imagen 4. Assumpció Puig, primera decana del COAC. Fuente: CSCAE, 2018a.....	51
Imagen 5. Noemí Sanchís, en la toma de posesión del cargo en Sevilla. Fuente: Huelva Información, 2019.	51

Capítulo 1. Introducción y objetivos

1.1 INTRODUCCIÓN

No fue hasta 1912 cuando se permitió a las mujeres acceder a los estudios universitarios en Madrid, pero fueron pocas las que estudiaron arquitectura, siendo solo 8 las que realizaron sus estudios hasta la década de los 60. Según Agudo Arroyo & Sánchez de Madariaga (2011) este alejamiento de la mujer de los estudios y del mercado laboral vino especialmente promovido por la ideología franquista que apartaba a las mujeres, manteniéndolas en sus casas, con el matrimonio como única expectativa.

A finales de la década de los 70, la llegada de la democracia facilitó la incorporación de la mujer a los estudios y al mercado laboral en puestos a los que anteriormente se les había negado el acceso.

A partir de los 80 el número de mujeres universitarias no ha dejado de ascender, pasando de un 15% a superar en 2007 el 50% del alumnado de primer curso (Agudo Arroyo & Sánchez de Madariaga, 2011). Este crecimiento ha estado favorecido por la pérdida del carácter elitista de la Universidad, siendo más fácil el acceso a ella de todas las clases sociales.

Los motivos que llevan a las mujeres a cursar estudios de arquitectura son variados, aunque destaca la vocación, siendo cada vez menos habitual que el motivo sea el ejercicio de la profesión por parte de algún familiar, lo que puede deberse a una naturalización de los roles de género. También influye la previsión de oportunidad sobre el éxito académico y el afán de superación y de hacer algo de elevada valoración social por parte de las arquitectas. (Agudo Arroyo & Sánchez de Madariaga, 2011).

Según Sánchez de Madariaga (2018), la arquitectura ha dejado de ser un campo de estudio con segregación horizontal, y la universidad está de hecho feminizada. En las universidades el equilibrio de géneros se ha producido en los últimos 10 años.

Sin embargo, la integración vertical es distinta. En “Women in Architecture: the Spanish case” se muestra que, en las universidades, en la contratación, las mujeres van desapareciendo en cada estadio del avance profesional. Así, solo con el tiempo no se produce una reducción significativa de la segregación vertical (Sánchez de Madariaga, 2018).

Los organismos y asociaciones profesionales desempeñan un papel importante en las perspectivas de empleo y desarrollo de la carrera profesional de sus miembros (Warren & Antoniadis, 2016). Para el caso español, entre estos organismos destacan los colegios profesionales de arquitectos (COAs a partir de ahora), quienes llevan un control de la actividad profesional de sus colegiados. Los COAs son los órganos principales de representación de los colegiados en el ejercicio de la profesión y son un elemento clave para el desarrollo futuro profesional. De ahí que se espere que estas organizaciones desempeñen un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género.

Estos colegios estructuran su gobierno en forma de junta, constituida por varios profesionales elegidos, ¿se conoce cuál es su distribución de género?, ¿son sensibles a la desigualdad de género en la colegiación?, ¿siguen buenas prácticas para mejorar la situación y visibilizar a la mujer?

Hasta la fecha, en España se han realizado algunos estudios sobre la composición de género de diversas profesiones y de sus colegios profesionales como por ejemplo la odontología (Ortuño González & Rodríguez Menacho, 2016), el trabajo social (Rodríguez-Miñón Sala, 2017), otras del ámbito de la salud (Botello-Hermosa & Casado Mejía, 2015) y la arquitectura técnica (Linares Huerta, 2018). Pero la arquitectura y sus colegios profesionales todavía no han sido abordados.

El tema de género se está estudiando mucho estos últimos años en todos los ámbitos y la igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión que cada vez preocupa más a la sociedad. Este interés creciente se manifiesta, por ejemplo, en grandes organizaciones internacionales como las Naciones Unidas, la cual ha incluido la "Igualdad de género y el empoderamiento de la mujer" como el objetivo número 5 entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que persigue. Esto muestra claramente la importancia que tiene que ambos géneros consigan una igualdad real en todos los ámbitos. Como indica el punto 5c de las metas de este objetivo de Igualdad de Género de la ONU, existe también la necesidad de "Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles" (ONU, 2019). Asimismo, el punto 5.5 subraya que hay que "asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública".

Esto también se refleja en las universidades y centros de estudio donde graduados y empleadores no dudan en subrayar la gran importancia que tienen en el desempeño profesional de los titulados universitarios las denominadas competencias transversales o genéricas. Se trata de aquellas habilidades relacionadas con el desarrollo personal, que no dependen de un ámbito temático o disciplinario específico, sino que aparecen en todos los dominios de la actuación profesional y académica. Como consecuencia, los nuevos títulos de grado y posgrado incorporan de manera explícita la exigencia de que los estudiantes se formen en estas competencias y que se evalúe su nivel de logro (UPV, 2019a).

Estas competencias transversales también se están incorporando en la UPV, y forman parte de las calificaciones de distintas asignaturas y trabajos como los de TFG y TFM. Una de estas competencias reconocidas por la UPV es la de conocimiento de problemas contemporáneos. Esta competencia hace referencia a la necesidad de que los estudiantes comprendan las cuestiones y valores políticos, sociales, legales y medioambientales contemporáneos, así como los mecanismos de expansión y difusión del conocimiento. Se trata de que desarrollen la capacidad de "estar al día" de los eventos actuales en su campo de conocimiento y en la sociedad en general (UPV, 2019b).

Precisamente dentro de esta competencia, uno de los temas que se trata en distintos talleres, actividades y asignaturas es el problema de la desigualdad de género y la discriminación laboral.

Volviendo a centrarnos en el tema de la arquitectura, en Europa, el número de arquitectos ha crecido en un 24% en los últimos 10 años por el creciente número de jóvenes arquitectos, pero solo el 49% de ellos son mujeres, aunque las profesionales que rondan los 30 años superan en número a los hombres en un 3% (CSCAE, 2018b).

A pesar de este número creciente de arquitectas y de que es mayor el número de mujeres que se matriculan en los estudios de arquitectura respecto al de los hombres, esto no se ve reflejado en el número de mujeres colegiadas, que es bastante inferior al de los

hombres. (CSCAE, 2018; Puente Landázuri, 2018). De hecho, este número de estudiantes de arquitectura no se ve reflejado en el mundo laboral donde diariamente se puede observar el reducido número de arquitectas que se encuentran trabajando, y muchas menos, cuando la mirada se centra en las posiciones de alta responsabilidad y reconocimiento.

Algunos autores como Hernández Pezzi (2014) no dudan en afirmar que pese a quien pese, en arquitectura y construcción subsiste y se mantiene el “techo de cristal” que asigna papeles desiguales en función del género y sigue sin consolidarse el espacio libre de discriminaciones que una actividad profesional de carácter técnico con muchas componentes artísticas podría sugerir.

Con evidentes contradicciones, los avances y retrocesos de extensión e implantación de arquitecturas hechas por mujeres y con sugerentes modelos de intercambio y de diálogo con sus colegas masculinos, han abierto cauces nuevos de participación que van produciendo impactos que son mucho menos visibles de lo que deberían en la academia, la industria y la profesión tal como la veníamos conociendo. A la vez que persisten síntomas de desigualdad que no dejan lugar a dudas sobre las componentes de género en la práctica de la arquitectura (Hernández Pezzi, 2014).

Por todo esto en este Trabajo de fin de Grado se pretende estudiar y conocer el estado de las arquitectas españolas, en concreto, el estado de la colegiación de las arquitectas en España y de los colegios de arquitectos y los avances que se están produciendo hacia una integración total de la mujer en esta profesión.

1.2 OBJETIVOS

El objetivo global del presente trabajo es conocer y analizar la situación de los colegios de arquitectos de España y de los profesionales colegiados y colegiadas, a través de una perspectiva de género, para conocer las desigualdades reales que se producen en ellos.

A través de este estudio se pretende:

- Conocer los porcentajes de hombres y mujeres colegiados en cada colegio.
- Estudiar la composición por género de los Órganos de Gobierno de todos los colegios.
- Analizar las posiciones que ocupan los profesionales dentro de estos Órganos de Gobierno, diferenciándolas por género.
- Conocer si existen y analizar las distintas “buenas prácticas” impulsadas por los distintos colegios para visibilizar la figura de la mujer arquitecta y avanzar hacia una igualdad real entre géneros dentro de la profesión.

Así se pretende conocer si el número de hombres es realmente mayor al de las mujeres colegiadas, es decir, si existe una desigualdad en la colegiación de los profesionales de la arquitectura.

También conocer si esta desigualdad se aprecia en los órganos de gobierno, indagando en si la mujer se encuentra en desventaja numérica en el número de cargos ocupados en la dirección de los COAs.

En la parte de “buenas prácticas” se pretende estudiar si desde los propios colegios se están tomando iniciativas para acabar con estas desigualdades y visibilizar de qué manera se está haciendo.

Capítulo 2. La arquitectura, los colegios de arquitectos y el género.

2.1 LA ARQUITECTURA

La arquitectura es el arte y la técnica de proyectar y construir edificios. El concepto procede del latín “architectura” que, a su vez, tiene origen en el griego.

Puede decirse que la arquitectura se encarga de modificar y alterar el ambiente físico para satisfacer las necesidades del ser humano. Los arquitectos no sólo se encargan de desarrollar construcciones en función de su forma y utilidad, sino que también siguen preceptos estéticos. Por eso, la arquitectura suele ser considerada como una de las bellas artes. (Pérez & Gardey, 2013)

El Consejo Europeo de Arquitectos estima que actualmente hay en Europa unos 562.000 arquitectos, un 3% más que los reflejados en el último estudio de 2016, y la cantidad ha crecido un 24% en los últimos 10 años (ACE, 2018.)

Como muestra el Gráfico 1, el mayor número de arquitectos está en Italia, que cuenta con 160.000. Alemania, con 111.000, también cuenta con otra proporción considerable de los arquitectos europeos. Otros países con alto número de arquitectos son España (56.000), el Reino Unido (41.000) y Francia (30.000).

Analizado como proporción de la población (ver Figura 1), el mayor número de arquitectos por cada 1 000 habitantes - está en Italia (2,6 arquitectos por 1000 habitantes), y Portugal (2,1 arquitectos por 1000 habitantes) (ACE, 2018).

De media Europa tiene 1.0 arquitectos por 1 000 habitantes.

El número de arquitectos sigue aumentando, a un ritmo constante, sobre un 2% al año. Este aumento se explica por el creciente número de jóvenes arquitectos que acceden a la profesión. Los dos países que registran unas mayores tasas de crecimiento entre 2016 y 2018 son Rumania con un 13% de aumento y el Reino Unido con un 12%.

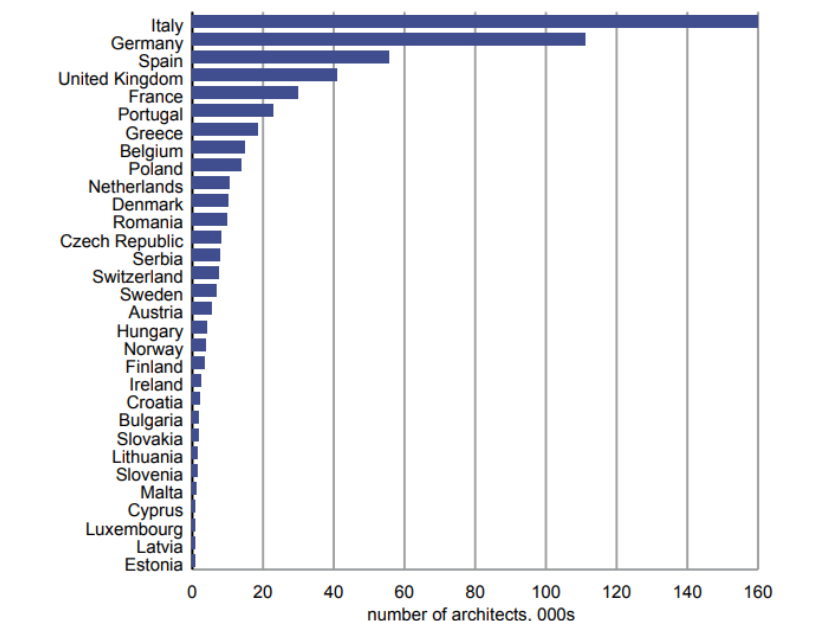


Gráfico 1. Número de arquitectos en Europa. Fuente: Architects' Council of Europe 2018.

En cuanto a los ingresos en la profesión, éstos han aumentado alrededor del 2% desde 2018 estando aproximadamente en 32.700 € anuales y poco a poco se van acercando a las cifras anteriores a la crisis que se situaban alrededor de los 34.000 € (ACE, 2018).

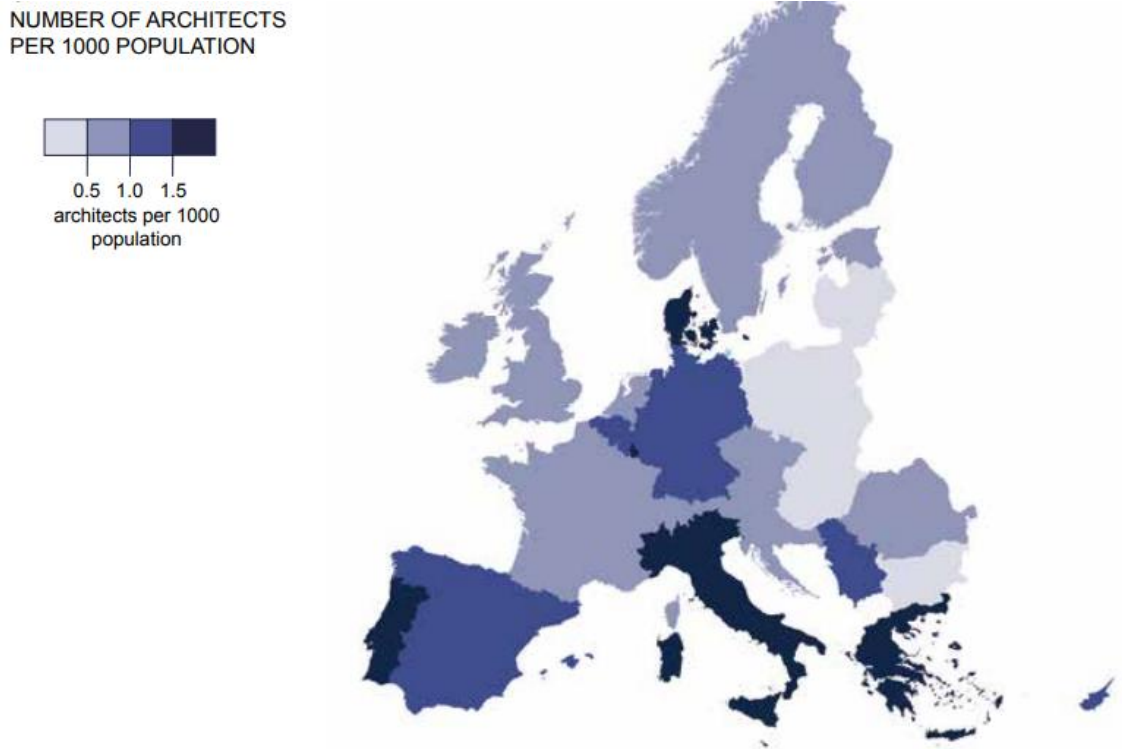


Figura 1. Número de arquitectos por cada 1000 habitantes. Fuente: Architects' Council of Europe 2018

Más de tres cuartos de la profesión está trabajando a tiempo completo, y la mayor parte del resto está trabajando a tiempo parcial.

Aunque la proporción de arquitectos que trabaja a tiempo completo es similar a la registrada desde 2012, la proporción de arquitectos desempleados ha caído al nivel más bajo registrado en los últimos 10 años (2% en 2018). En consecuencia, ha habido un aumento significativo en la proporción de los arquitectos que trabajan a tiempo parcial.

La mayor proporción de arquitectos que no trabaja está en Italia, en un 5%.

El Gráfico 2 muestra el perfil de la edad de los arquitectos europeos: tres de cada diez tienen menos de 40 años, otros tres de cada diez están alrededor de los cuarenta y el resto son mayores de 50 años (ACE, 2018).

Hay cinco países donde el perfil está sesgado hacia grupos de edad más jóvenes: Polonia, Malta, Hungría, Chipre y Rumania, donde al menos el 50 por ciento de los arquitectos son menores de 40 años.

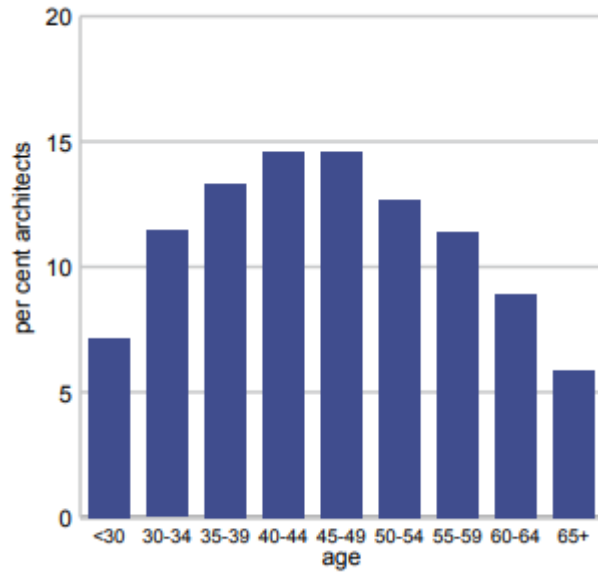


Gráfico 2. Edades de los arquitectos en Europa. Fuente: Architects' Council of Europe 2018.

En el caso de España, a partir de la última encuesta realizada en 2018 por el Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España (CSCAE a partir de ahora) se observa que, aunque el porcentaje varía considerablemente con la edad, la mayoría de arquitectos son autónomos, es decir, trabajan por cuenta propia. Este porcentaje aumenta cuando aumenta la edad, siendo el mayor porcentaje el de profesionales mayores de 60 años (ver Gráfico 3).

En referencia al tipo de contrato, el Gráfico 4 muestra que el mayor porcentaje se sitúa en los contratos indefinidos, pero destacan aquéllos de edades inferiores a 30 años, cuyos contratos indefinidos se sitúan en un porcentaje casi idéntico al porcentaje de contratos en prácticas que asciende a poco más del 35%.

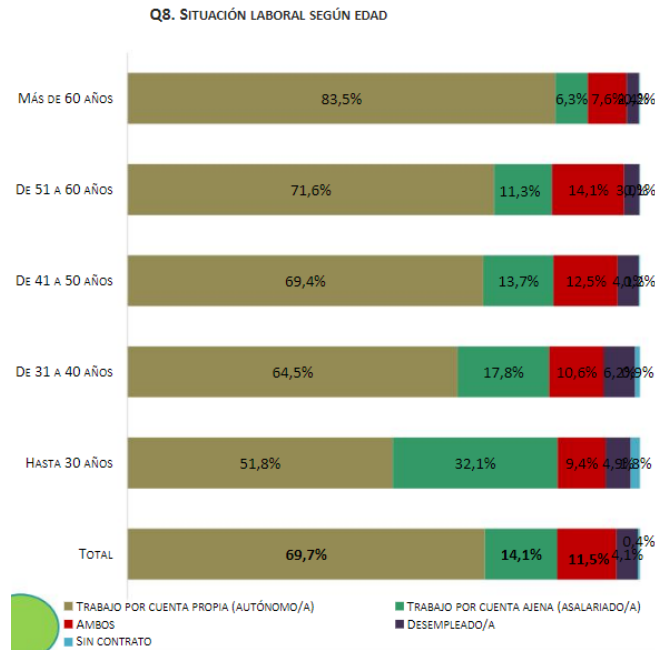


Gráfico 3. Situación laboral según edad. Fuente: CSCAE

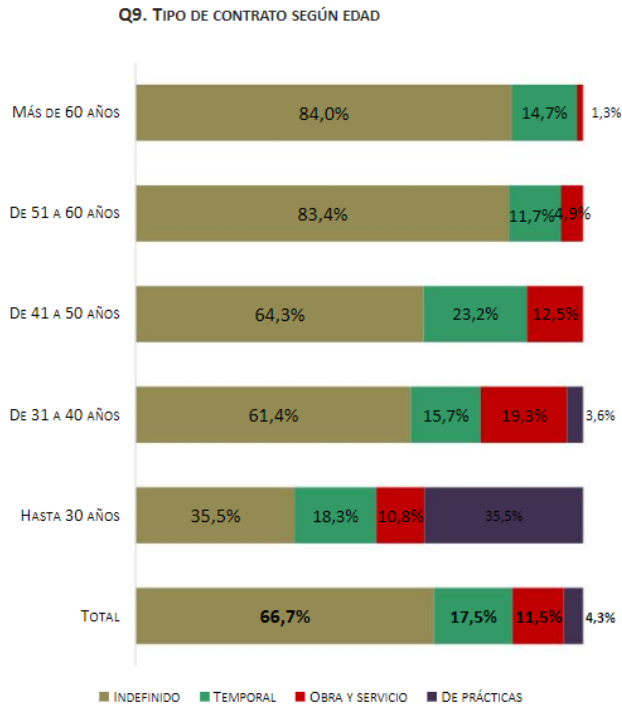


Gráfico 4. Situación laboral y tipo de contrato según edad. Fuente: CSCAE, 2018b

En relación a la satisfacción de las expectativas de los arquitectos con la profesión el Gráfico 5 ilustra que también varía con la edad, siendo la valoración más baja la de aquéllos con edades entre 31 y 50 años, es decir, quienes se vieron más afectados por la crisis económica. Por el contrario, la valoración más alta es la de los mayores de 60 años. Cabe destacar que la satisfacción está creciendo entre los arquitectos menores de 30 años, lo que manifiesta una mejora de la profesión.

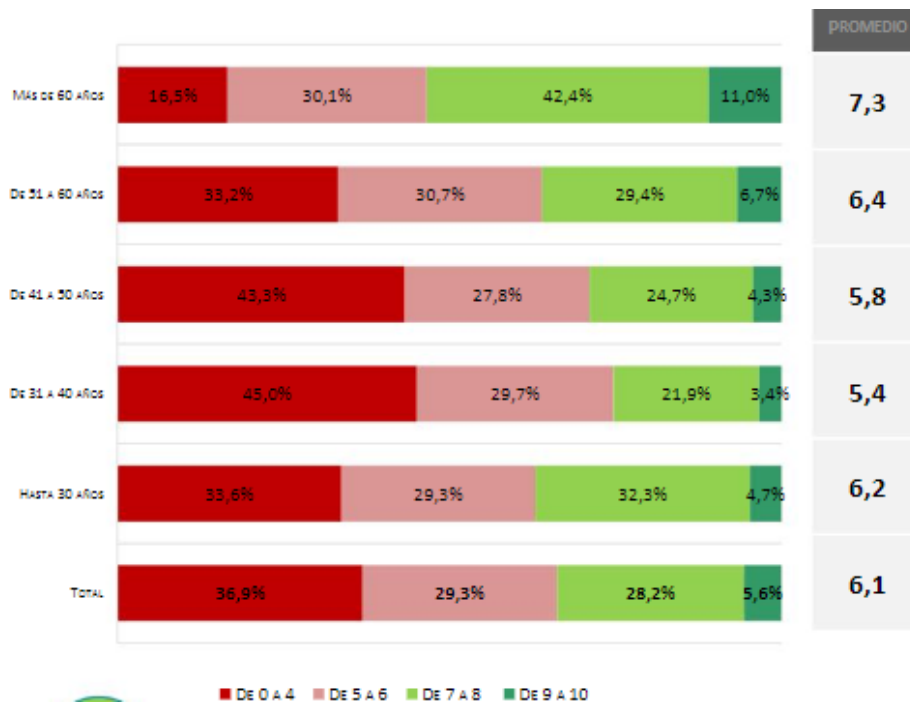


Gráfico 5. Valoración (0-10) cumplimiento expectativas de la práctica profesional según edad. Fuente: CSCAE, 2018b.

2.2 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El término “género” puede definirse como el conjunto de prácticas, normas o valores que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual. Dicho de otra forma, mientras que el sexo es un hecho biológico, el género marca la interacción social construida y atribuida a cada sexo por la sociedad. Nacer con sexo masculino o femenino no implica, de entrada, que ello conlleve un diferente acceso al poder, al trabajo o a la educación. Sin embargo, los factores sociales por los que se ha regido la humanidad durante milenios otorgan, en la inmensa mayoría de culturas, roles y funciones sociales diferentes a uno y otro sexo. (Valiña, 2018)

El concepto “género”, que apareció primeramente entre las feministas estadounidenses, fue popularizado en España sobre todo a través del trabajo de Joan W. Scott alrededor de 1986. Siguiendo a Valiña (2018), la perspectiva de género se revela como fundamental para entender cómo la diferente concepción de lo masculino y lo femenino, construida por los propios seres humanos, influye de forma directa en todos los aspectos de la sociedad. Es lo que se denomina la transversalización de género, que recorre campos tan variados como la educación, el empleo o la belleza.

Según Gamba (2008), algunas de sus principales características y dimensiones son:

- Es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra);

- Es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones);

- Es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones);

- Es una relación asimétrica; si bien las relaciones entre mujeres y varones admiten distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina o relaciones igualitarias), en general éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina;

- Es inclusiva abarcativa (porque no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.);

- Es transversal (porque la perspectiva de género no está aislada, sino que atraviesa todo el entramado social, articulándose con otros factores como la edad, estado civil, educación, etnia, clase social, etc.);

- Es una propuesta de inclusión (porque las problemáticas que se derivan de las relaciones de género sólo podrán encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres y también en los varones);

- Es una búsqueda de una equidad que sólo será posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido más amplio (como poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir, ser elegida, etcétera).

La “perspectiva de género”, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica:

-Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres;

-Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;

-Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión. (Gamba, 2008).

Tras la publicación de “El segundo sexo”, de Simone de Beauvoir, en 1949, tuvieron que pasar todavía más de treinta años, hasta la década de los ochenta del siglo XX, para que el término género comenzase a circular de forma más amplia en Occidente. Es a partir de finales de esa década y principios de los noventa cuando las intelectuales feministas logran instalar en la academia y en las políticas públicas la denominada “perspectiva de género”. Su extensión a nivel social amplio es muy posterior, y se ha afianzado, al menos en el contexto occidental, durante el siglo XXI. (Valiña, 2018).

¿Para qué sirve la perspectiva de género?

Analizar las situaciones desde la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada.

Este enfoque cuestiona los estereotipos con los que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

-Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).

-Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de las personas enfermas y las tareas domésticas.

-Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, las reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.

-El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

La importancia de la aplicación de la perspectiva de género radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.

Además, es necesario entender que la perspectiva de género mejora la vida de las personas, de las sociedades y de los países, enriqueciendo todos los ámbitos productivos, es decir, no se limita solamente a las políticas focalizadas a favor de las mujeres. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018).

2.3 EL GÉNERO EN LA ARQUITECTURA

Frente a otros sectores de actividad, el de la construcción y la arquitectura se ha caracterizado por ser tradicionalmente masculino, a pesar de la incorporación cada vez mayor de las mujeres al ejercicio de la profesión.

El número de mujeres estudiantes de arquitectura empezó a crecer desde finales de los setenta, pasando de en torno a un 15% a más de un 50% desde 2007 (Agudo Arroyo & Sánchez de Madariaga, 2011). Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2011) entre 1998, año en el que únicamente había 4.572 arquitectas colegiadas (Laquidán & Molina 2009), a 2011 han finalizado los estudios de arquitectura 17.352 mujeres, lo que supone que en torno a un 70% del total de las arquitectas tienen menos de 45 años (Matesanz, 2015).

Según el estudio realizado en 2018 por el Consejo de Arquitectos de Europa (ACE) un 61% de los arquitectos en Europa son hombres, un 3% más que en 2016, La Tabla 1 y la Figura 2 muestran los datos por países.

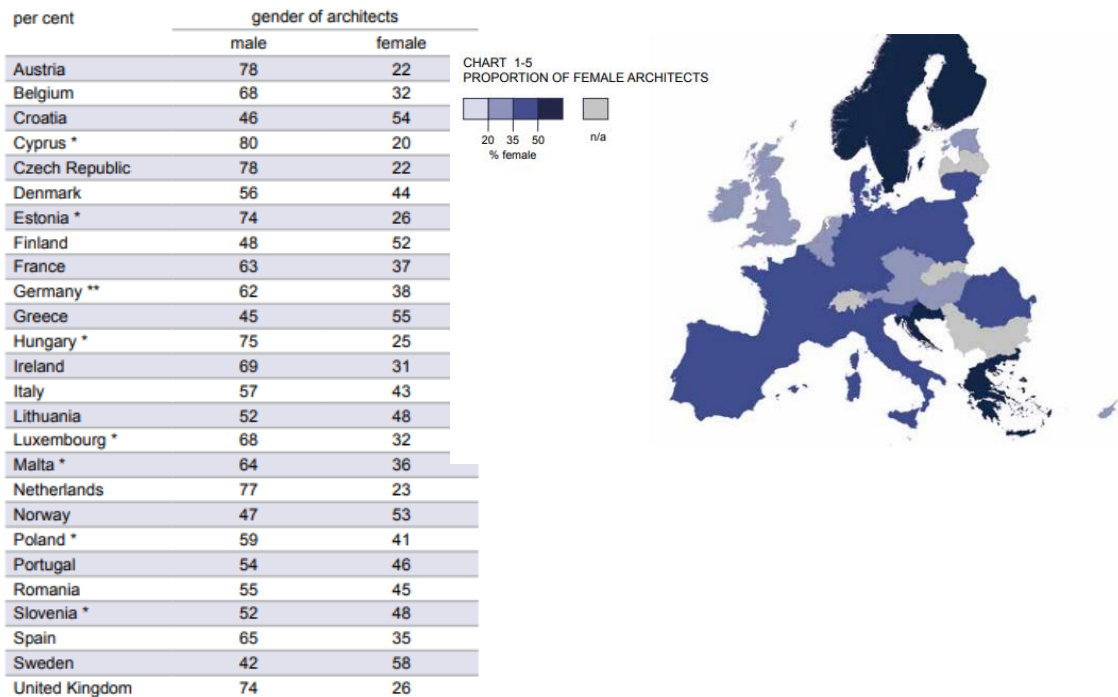


Tabla 1 (izquierda). Porcentaje de arquitectos en Europa por género y por país. Fuente: Architects' Council of Europe 2018

Figura 2 (derecha). Porcentaje de arquitectos en Europa por género y por país. Fuente: Architects' Council of Europe 2018

En los últimos 10 años el número de mujeres arquitectas en Europa ha pasado de 168.000 a 219.000, y en el caso de profesionales que rondan los 30 años, superan en número a los hombres, con un 53% (ACE, 2018).

La brecha salarial se ha reducido en los últimos 10 años, aunque muy ligeramente, y sigue siendo significativa. La media de ingresos de los hombres ha pasado de 39.000€ anuales en 2008 a 38.000€ en 2018, en el caso de las mujeres ha pasado de una media de

27.000€ anuales a 28.000€. Es decir, aún sigue habiendo una brecha salarial del 25% (ACE, 2018).

En el caso de España, el CSCAE ha realizado una encuesta para conocer la realidad de los arquitectos españoles en 2018. En ella se pueden encontrar muchos datos sobre las mujeres arquitectas en nuestro país.

En esta encuesta se puede apreciar que la desigualdad no sólo se refleja en el número de arquitectos, también se manifiesta en datos tan destacables como en los ingresos anuales, donde hay una diferencia en la media de ingresos entre hombres y mujeres de más de 5.000 €. Además, como muestra el Gráfico 6, el porcentaje de arquitectas que carece de ingresos es ligeramente superior al de hombres. Asimismo, también existe una diferencia bastante notable en el porcentaje de mujeres que reciben unos ingresos de más de 80.000 € que es muy inferior al porcentaje de hombres que recibe las mismas cantidades.

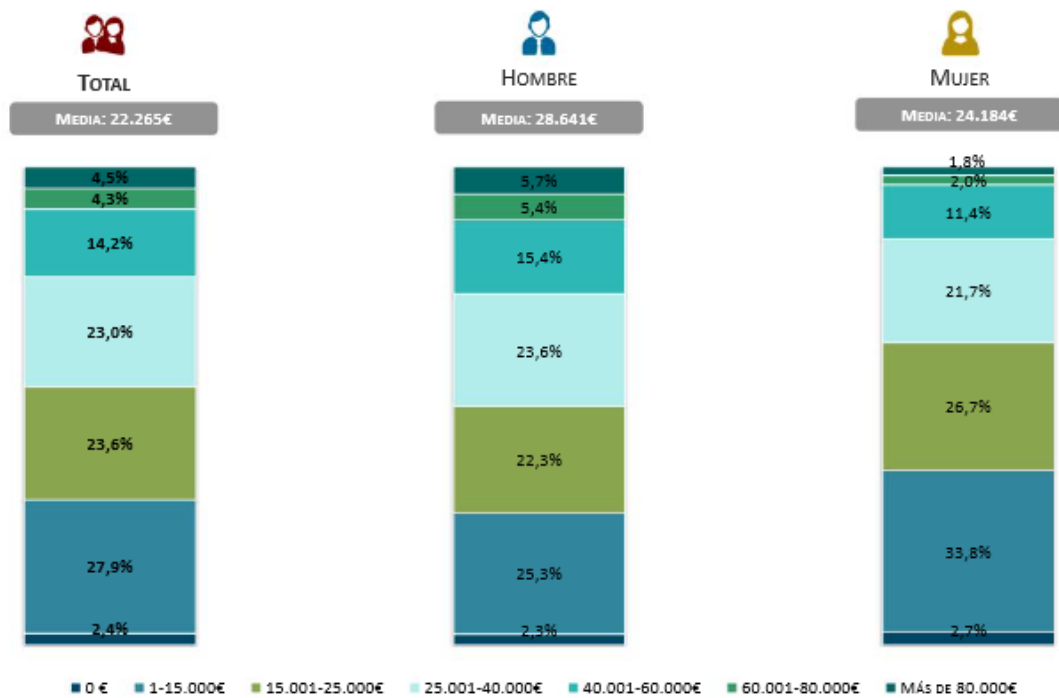


Gráfico 6. Porcentaje de ingresos anuales diferenciado por sexos. Fuente: CSCAE 2018b.

Esto puede estar relacionado con la diferencia en la situación laboral y el tipo de contrato entre la parte femenina y la masculina de la profesión. Así, mientras que alrededor de un 73,2% de los varones trabajan por cuenta propia, solo un 62,1% de las mujeres se encuentran en esta situación, siendo mayor el porcentaje mujeres que trabaja por cuenta ajena respecto al porcentaje de hombres. Además, el porcentaje de mujeres que se encuentra en situación de desempleo es casi el doble respecto al de sus compañeros (Ver gráfico 7).

En cuanto al tipo de contrato, es mayor el porcentaje de hombres que tienen un contrato tanto temporal como indefinido, mientras que los contratos en los que las mujeres predominan sobre los hombres son los de obra y servicio y de prácticas (ver Gráfico 8).

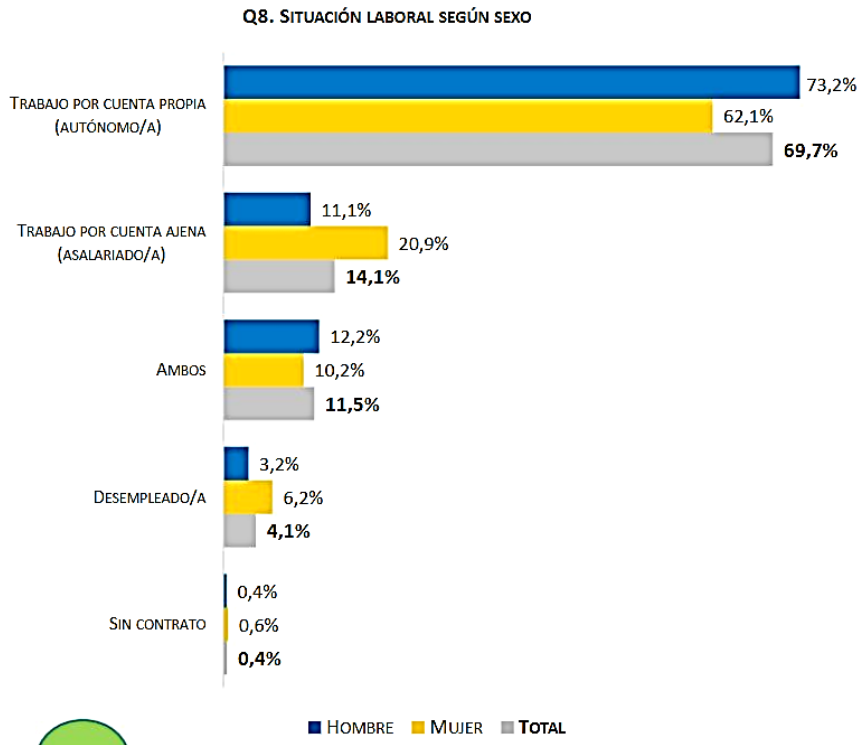


Gráfico 7. Situación laboral según sexo. Fuente: CSAE 2018b

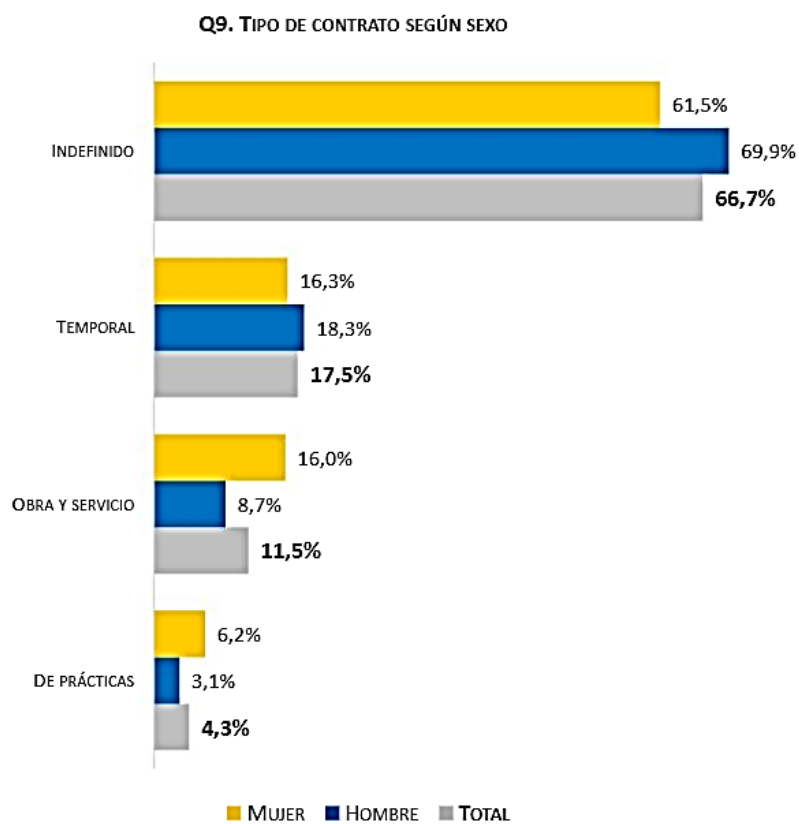


Gráfico 8. Tipo de contrato según sexo. Fuente: CSAE 2018b

Esto se entiende mejor si se analizan los ingresos anuales dependiendo del tipo de contrato. Se puede ver que la media de ingresos anuales es mayor en los contratos

indefinidos seguido de los de obras y servicios, de los temporales y, en último lugar con una gran diferencia, los contratos de prácticas. Así mismo, los contratos en los que más mujeres hay (los de obra y servicio y los de prácticas) son los que tienen un mayor porcentaje de ingresos nulos y un porcentaje inferior de ingresos por encima de los 80.000 € anuales. Por lo que aquí se explican las diferencias salariales que se han mostrado anteriormente.

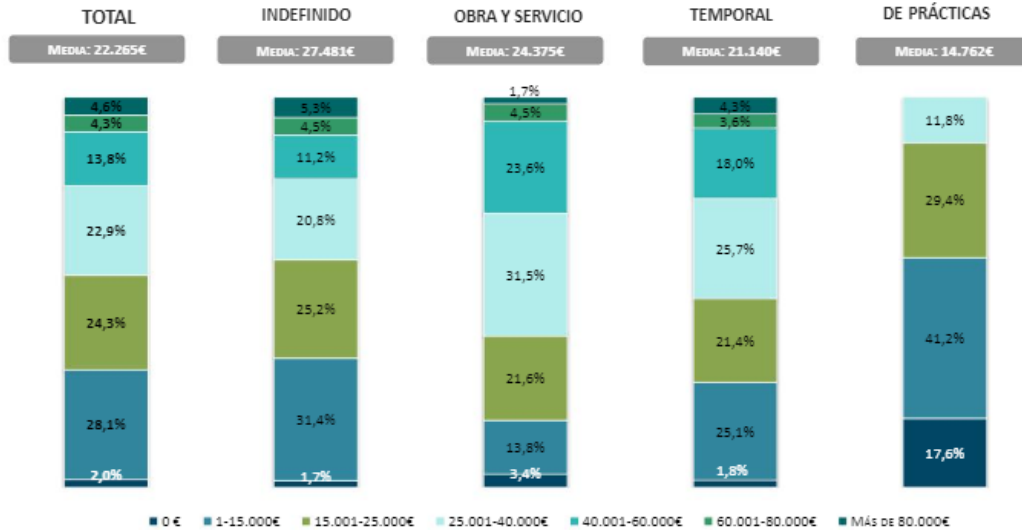


Gráfico 9: Ingresos anuales según el tipo de contrato. Fuente: CSCAE 2018b.

Además, una de las grandes aportaciones de esta encuesta es la parte referida a las percepciones que tienen los arquitectos y las arquitectas sobre la profesión.

A la pregunta de si existen desigualdades de género en el desarrollo de la profesión vemos que la percepción es muy distinta. En el caso de los hombres, un 41.1% piensa que sí que existe desigualdad, pero solo el 6,2% cree que ésta se da de manera específica en nuestro sector, mientras que el resto afirma que esta inequidad se produce en todos los sectores, un 44% no percibe una desigualdad y casi un 15% no tiene una respuesta a esta pregunta.

En el caso de las mujeres el porcentaje que percibe desigualdades asciende al 84,3%, un 30,6% cree que es una desigualdad específica de nuestro sector, mientras que el 53,7% lo atribuye a una desigualdad en la sociedad en general, un 10,5% cree que no hay desigualdad y un 5,2% no responde (Ver Figura 3).

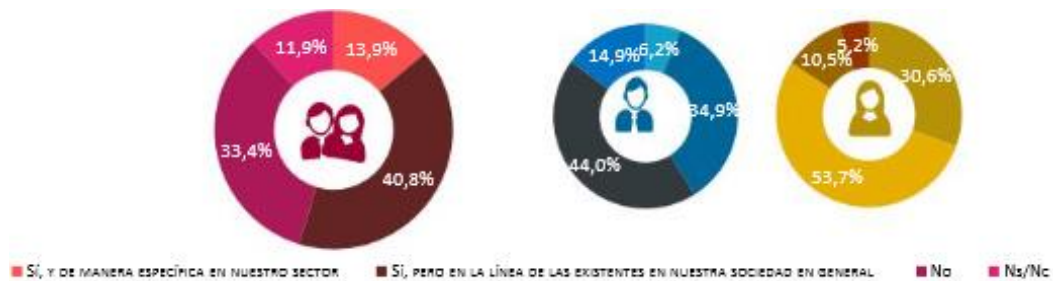


Figura 3. Existencia de desigualdades por cuestión de género en el desarrollo profesional según sexo. Fuente: CSCAE 2018b.

La percepción también es distinta cuando se trata de la evolución de la igualdad en la profesión desde 10 años atrás.

Los hombres perciben en un mayor porcentaje que se ha evolucionado mucho o bastante en todos los ámbitos, mientras que las mujeres piensan mayormente que se ha evolucionado poco o nada en nuestra profesión.

Si se estudia el caso de la arquitectura en general un 17,3% de los hombres piensa que se ha evolucionado mucho, un 51,9% que se ha evolucionado bastante, un 25,5% percibe que la evolución no ha sido mucha y un 5,3% que no se ha evolucionado nada. La percepción de las mujeres arquitectas es en un 3,6% que se ha evolucionado mucho, un 30,6% que se ha evolucionado bastante, un 55,3% percibe que se ha evolucionado poco y un 10,5% de que no se ha evolucionado nada (Ver Figura 4).

En resumen, los hombres perciben que se ha evolucionado mucho, en mayor medida que las mujeres, cuyo porcentaje que cree esto es muy bajo.

Lo mismo pasa con la percepción de que se ha evolucionado bastante. Es mucho mayor el porcentaje de hombres que de mujeres que lo piensa.

Por lo tanto, pasa lo contrario cuando se analizan los resultados de aquellos que piensan que se ha evolucionado poco o nada. En este caso es mucho mayor el porcentaje de mujeres que tiene esta percepción.



Figura 4. Evolución de la igualdad entre mujeres y hombres en la profesión según sexo (mirada retrospectiva 10 años atrás). Fuente: CSCAE 2018b.

El Gráfico 10 muestra las causas de estas desigualdades, y se observa que la percepción entre los géneros es más similar. Así, la causa predominante es que la cultura del sector de la construcción y de la arquitectura está masculinizada, y esta percepción es algo mayor en el caso de las mujeres (82,5% frente al 80,6%). Casi un 60% considera que el reparto

desigual de las cargas familiares es un factor considerable, pero en este caso es mayor el porcentaje de los hombres que lo percibe.

Un 34,3% de los profesionales cree que está producido por la dificultad de acceder a puestos de responsabilidad, siendo esta percepción mayor entre las arquitectas.

Y por último está la falta de referentes de mujeres arquitectas, razón considerada por un 17,6% de los profesionales encuestados.

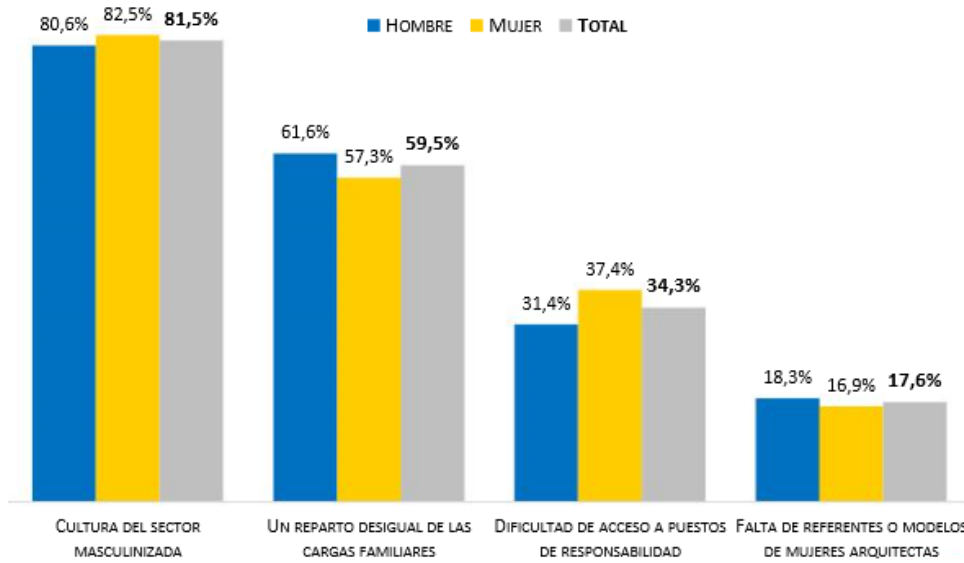


Gráfico 10. Razones de las situaciones de desigualdad por cuestión de género según sexo. Fuente: CSCAE 2018b.

El Gráfico 5 ilustra que la percepción respecto a la conciliación también cambia dependiendo del sexo de los encuestados.

Respecto a las condiciones de conciliación en la actualidad en los dos casos alrededor de un 30% piensa que son buenas, siendo un poco mayor el porcentaje entre los hombres. Hay un poco más de diferencia entre los que piensan que las condiciones son normales, siendo un 37,9% en el porcentaje de las mujeres y un 40,7% de los hombres.

Esta diferencia se mantiene entre quienes piensan que son malas, con un 25,7% de las mujeres y un 21,3% de los hombres. En los dos casos a un 3,8% no les interesa (Ver Gráfico 5).

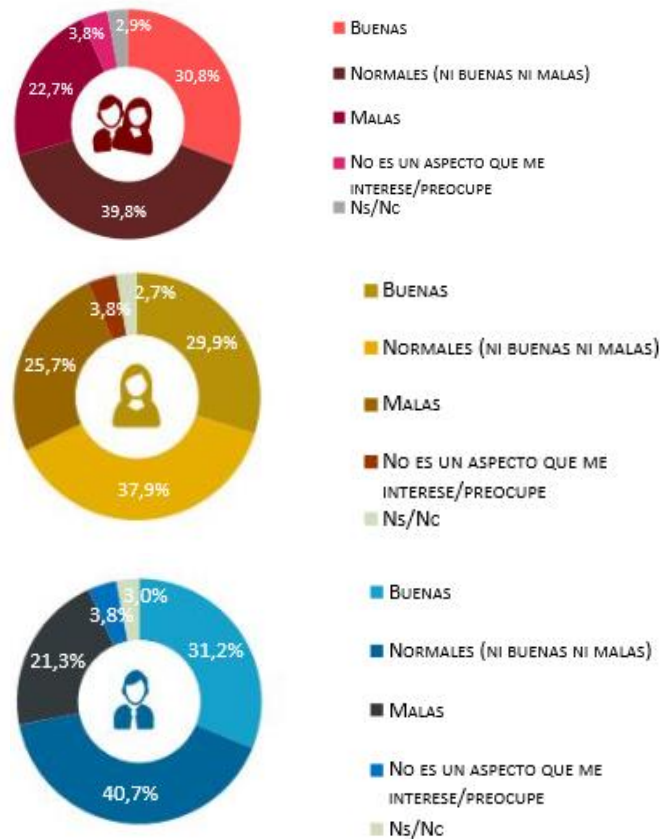


Figura 5. Valoración de las condiciones de conciliación según sexo (Hoy). Fuente: CSCAE 2018b.

Respecto a la percepción de esta conciliación en el futuro, tanto en hombres como mujeres se mantiene el porcentaje que considera unas condiciones buenas. El porcentaje de condiciones normales desciende un 5,7% en los hombres y un 6,8% en mujeres. El caso de condiciones malas el porcentaje entre las mujeres baja un 1,2% mientras que el de hombres se mantiene. En el que más cambio se produce es en el porcentaje de profesionales que no tiene una percepción al respecto pasando de alrededor de un 3% en ambos casos a un 14,5% en el caso de los hombres y a un 18,5% en el caso de las mujeres (Ver Figura 6).

Es decir, los arquitectos, en general no tienen una idea de lo que va a pasar en el futuro, cosa que es normal, ya que las condiciones de conciliación igual pueden avanzar rápidamente como estancarse y no producirse cambios significativos.

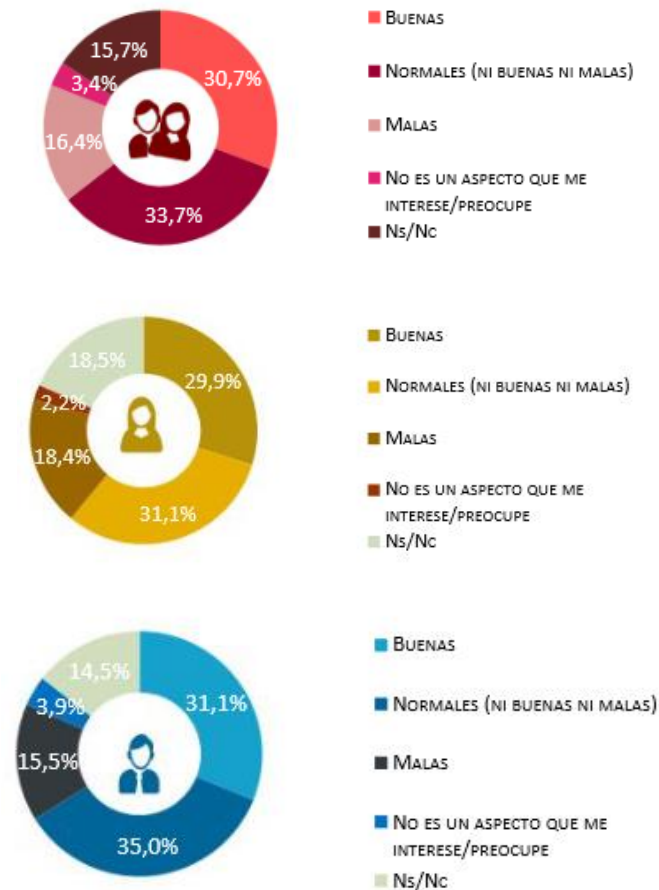


Figura 6. Valeración de las condiciones de conciliación según sexo (Mañana-Próximos años). Fuente: CSCAE 2018b.

2.4 LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS

Los Colegios Profesionales son Corporaciones de Derecho Público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para la consecución de sus fines que esencialmente son la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación institucional exclusiva de las mismas cuando estén sujetas a colegiación obligatoria, la defensa de los intereses profesionales de los colegiados y la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios Profesionales son democráticos. (Entidades Jurídicas Castilla la Mancha, 2019)

Son fines esenciales de estas Corporaciones (Consejo general del Trabajo Social, 2016):

- 1) La ordenación del ejercicio de las profesiones
- 2) La representación institucional exclusiva de las profesiones cuando estén sujetas a colegiación obligatoria
- 3) La defensa de los intereses profesionales de los/as colegiados/as

4) Y la protección de los intereses de los/as consumidores/as y usuarios/as de los servicios de sus colegiados/as.

Los Colegios de Arquitectos, creados en 1929, por iniciativa de las Sociedades de Arquitectos, quedaron constituidos en el año 1931 (CSCAE, 2019d). Durante estos años, los seis Colegios iniciales (con sede en León, Bilbao, Barcelona, Madrid, Valencia y Sevilla) han dado lugar a los veintiséis actuales que junto con las demarcaciones suman un total de 70 (Ver figura 7), mientras que los casi mil arquitectos de entonces hoy están cerca de cincuenta mil (CSCAE, 2019d).

Los Colegios constituyen una organización plural, respetuosa de todas las peculiaridades territoriales de nuestro país mediante la autonomía de cada Colegio; pero unitaria, por medio del Consejo Superior de los Colegios, en la salvaguarda del interés general.

Toda institución desarrolla su ideario y es, en buena parte, responsable de su propia imagen en constante evolución. Los Colegios de Arquitectos y su Consejo Superior guardan con especial celo la definición estatutaria de su objeto fundacional: "procurar que se cumplan en todos los casos los fines que corresponden a la Arquitectura considerada como una función social". Este concepto se mantiene en los modernos Estatutos, hoy vigentes, cuando señalan en su artículo 1º como objeto de la organización colegial "servir al interés general de la sociedad promoviendo la mejor realización de las funciones profesionales propias de los Arquitectos". (CSCAE, 2019e)

En años recientes, asumieron un importante papel en defensa de la racionalidad y disciplina urbanística y del medio ambiente, prestando cauce a las reivindicaciones de sectores sociales que entonces no lo tenían.

Simultáneamente, los Colegios son entes de servicio a la profesión y, a través de ella, a la sociedad en general. En todo momento, mantienen en su seno una constante tarea de difusión, información y post formación en apoyo del ejercicio profesional.

El CSCAE es el organismo que reúne a todos los Colegios para la consecución de los fines de interés común general. Asimismo, es el órgano de representación de los Colegios y de la profesión ante las corporaciones públicas y privadas, y ante los organismos internacionales, y última instancia de recurso en vía corporativa (aplicación de la Deontología profesional) (CSCAE, 2019f).

Sus funciones y competencias, así como las bases de su organización, vienen reguladas por los Estatutos para el Régimen y Gobierno de los Colegios de Arquitectos, aprobados por Real Decreto 327/2002 de 5 de abril, así como por lo dispuesto con carácter general por la legislación estatal en materia de Colegios Profesionales (Ley 2/1974, de 13 de febrero, modificada por Ley 74/1978, de 26 de diciembre; y Ley 7/1997, de 14 de abril).

Entre las funciones propias del Consejo Superior para el cumplimiento de sus fines conforme a los citados Estatutos Generales, cabe destacar, además de la representación unitaria de la profesión, "la elaboración y aprobación de la Normativa Deontológica General de la Profesión, así como la elaboración de normativas comunes y directrices generales de coordinación en materia de interés común y llevar el Registro General de Arquitectos formado por consolidación de los Registros colegiales debidamente actualizados". (CSCAE, 2019e)

Para ejercer la profesión de arquitecto como profesional liberal es obligatorio estar colegiado en el Colegio Oficial de Arquitectos correspondiente al domicilio profesional. Si no se está colegiado, no es posible realizar el ejercicio libre de la profesión de Arquitecto en cualquiera de sus aspectos, ya sean trabajos formalizados y sujetos a visado colegial (proyectos de obra o certificaciones de final de obra) o bien trabajos que no requieran el visado (instrumentos de planeamiento, informes, dictámenes, peritaciones etc...). (CSCAE, 2019c)

En algunas Comunidades Autónomas, quedan excluidos de la obligación de colegiación los Arquitectos vinculados con la Administración Pública mediante relación de servicios regulada por el derecho administrativo (funcionarios) o laboral cuando su actividad se circunscriba única y exclusivamente a la función pública. Si además de la función pública, ejercen de forma privada la profesión de arquitecto, deben estar colegiados.

Además de los servicios obligatorios, los Colegios de Arquitectos ofrecen a sus colegiados otros servicios de carácter voluntario pero que pueden resultar muy útiles en el ejercicio profesional. Algunos de los más habituales son los siguientes:

-Asesoría técnica (Centros de Asesoramiento Tecnológico)

Los Centros de Asesoramiento Técnico ponen a disposición de los arquitectos, un servicio de orientación referente a cualquier asunto que esté relacionado con el ejercicio de la profesión

-Asesoría jurídica

La Asesoría Jurídica orienta y asesora en asuntos legales relacionados con el ejercicio de la profesión, relativos a los tipos de contratación y modelos de contrato, sociedades de arquitectos, estatutos del trabajador autónomo, informes jurídicos y sentencias.

-Asesoría laboral

-Asesoría fiscal

-Oficina de concursos

Algunos Colegios y el CSCAE disponen de Oficinas de Concursos Colegios que informan de manera regular de la convocatoria de concursos de arquitectura. (CSCAE, 2019c)

En la figura 7 vemos todos los colegios de Arquitectos que hay en España y sus delegaciones. Existen algunas subdelegaciones, pero como no tienen unos órganos de gobierno ni unos registros colegiales, son simplemente sedes administrativas, los hemos obviado. En esta figura se han distinguido en un color más oscuro los 30 colegios existentes según el CSCAE y en un color más claro las demarcaciones. Hay ciudades que tienen dos colegios, esto ocurre por ejemplo en València, donde está el COAs de la Comunidad Valenciana y el de la demarcación de València.

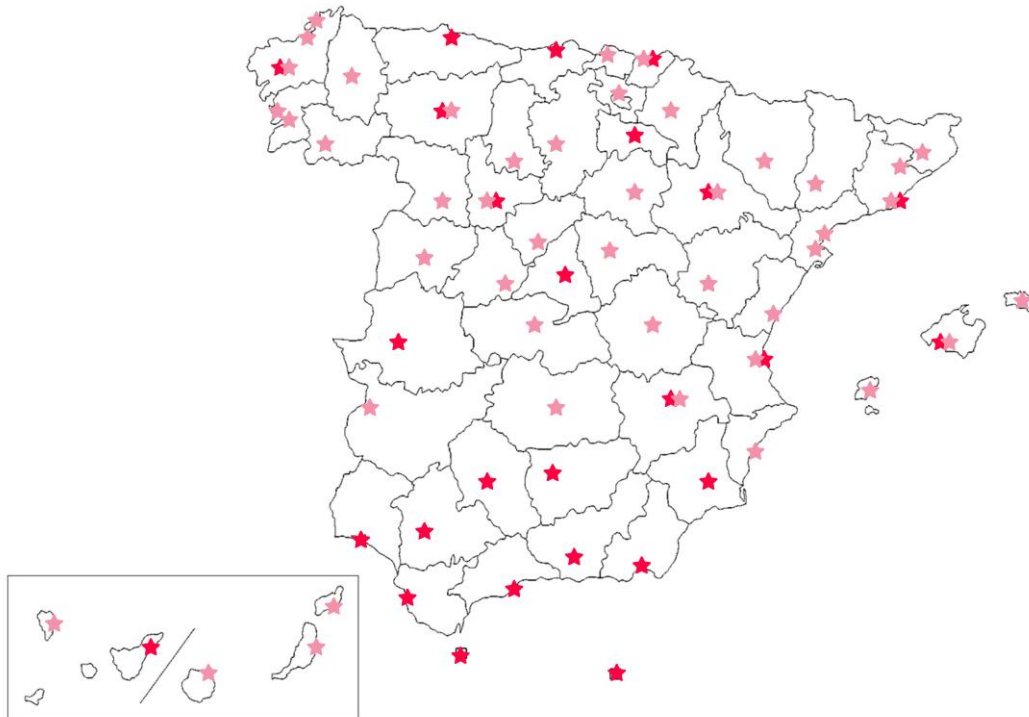


Figura 7. Los colegios de arquitectos de España. Fuente: elaboración propia.

2.5 EL GÉNERO EN LOS COLEGIOS DE ARQUITECTURA

El trabajo de las arquitectas españolas poco a poco va adquiriendo un mayor reconocimiento fruto del creciente número de mujeres que se incorporan a la profesión. Sin embargo, a pesar de ese avance, el grado de visibilidad y el nivel de representación a nivel institucional y en puestos de toma de decisión, aún no es el suficiente, ni mucho menos, hace justicia a todas sus aportaciones (Puente Landázuri, 2018).

Un porcentaje superior de mujeres estudiantes se matriculan en las Escuelas de Arquitectura españolas, sin embargo, en la profesión, el número de arquitectas colegiadas es mucho menor. Las razones de esta situación son múltiples. Según Puente Landázuri (2018), se deben, entre otras causas, a una profesión históricamente masculina y definida como eminentemente vocacional, a la ausencia de políticas concretas desde la profesión y desde las administraciones, y a los criterios de evaluación dominantes en una sociedad patriarcal. Por supuesto, este no es un problema exclusivo de nuestra profesión. Es un problema de la sociedad española en su conjunto.

Cabe destacar que la cuestión del género en los colegios de arquitectos de España no se ha estudiado hasta la fecha más allá de algún artículo como el de Puente Landázuri anteriormente citado. Sin embargo, es un tema que cada vez se está estudiando más tanto en el campo de la arquitectura como en otros campos. Cabe referenciar algún ejemplo como el TFM con el nombre de “Los Colegios Oficiales de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de España bajo una mirada de género” realizado por Esther Linares Huerta, alumna del Máster en Edificación de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Edificación de la UPV.

2.6 LAS BUENAS PRÁCTICAS

El concepto de buenas prácticas hace referencia a todas aquellas experiencias que se guían por principios, objetivos y procedimientos apropiados o por pautas aconsejables que se adecuan a una normativa determinada o a una serie de parámetros consensuados». Otro punto de referencia de las pautas es que cuenten con una experiencia anterior de resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un determinado contexto. (VIU, 2015).

Una de las ventajas de las buenas prácticas es que permiten aprender de las experiencias y aprendizajes de otros, aplicándolos y adaptándolos a contextos similares y así conseguir una repetición de buenos resultados. (VIU, 2015).

En general las buenas prácticas se utilizan no solamente para conseguir unos buenos resultados en la gestión y puesta en marcha de circuitos y procedimientos, sino también en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de las personas y en la superación de sus problemáticas.

Diversas instituciones han desarrollado programas de identificación, selección y en ciertos casos hasta distinción con premios de buenas prácticas en contextos muy diferentes: inclusión social, perspectiva de género, trabajo con jóvenes, urbanismo social, superación de conflictos y, por supuesto, también en el entorno de la educación. (VIU, 2015).

En el caso que nos ocupa, nos referimos a buenas prácticas a aquellas iniciativas llevadas a cabo por los distintos colegios de arquitectos para dar visibilidad a las mujeres dentro de la arquitectura y así fomentar la integración y la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de nuestra profesión. Estas actividades pueden ser muy diversas como pueden ser la difusión de noticias donde la protagonista sea una mujer, la realización de ponencias, exposiciones o proyecciones sobre la mujer arquitecta o la implantación de políticas de igualdad entre muchas otras.

Capítulo 3. Metodología

En esta parte se describe detalladamente el procedimiento seguido para la realización de este trabajo. Para esto se ha procedido a la recogida de datos sobre el número de colegiados, los órganos de gobierno, la distinción entre géneros y las buenas prácticas que están realizando los distintos colegios.

3.1 JUSTIFICACIÓN DEL MÉTODO

El objetivo de cualquier ciencia es adquirir conocimientos y la elección del método adecuado que nos permita conocer la realidad es por tanto fundamental. Los métodos inductivos y deductivos tienen objetivos diferentes y podrían ser resumidos como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría respectivamente. Los métodos inductivos están generalmente asociados con la investigación cualitativa mientras que el método deductivo está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa (Pita & Pértegas, 2002).

En este caso se ha empleado el método cuantitativo ya que es el más adecuado para conseguir los resultados deseados. De hecho, la metodología cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística.

Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en cuál dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos (Mendoza, 2006).

Según Pita y Pértegas (2002) algunas características de esta metodología son las siguientes:

- La objetividad es la única forma de alcanzar el conocimiento, por lo que utiliza la medición exhaustiva y controlada, intentando buscar la certeza del mismo.

- El objeto de estudio es el elemento singular empírico. Sostiene que, al existir relación de independencia entre el sujeto y el objeto, ya que el investigador tiene una perspectiva desde afuera.

- La teoría es el elemento fundamental de la investigación social, le aporta su origen, su marco y su fin.

- Comprensión explicativa y predicativa de la realidad, bajo una concepción objetiva, unitaria, estática y reduccionista.

- Concepción lineal de la investigación a través de una estrategia deductiva.

- Es de método Hipotético – Deductivo

¿Qué alcances puede tener el proceso de investigación cuantitativa?

Del alcance del estudio depende la estrategia de investigación.

Así, el diseño, los procedimientos y otros componentes del proceso serán distintos en estudios con alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Pero en la práctica, cualquier investigación puede incluir elementos de más de uno de estos cuatro alcances (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Alcance	Propósito de las investigaciones	Valor
Exploratorio	Se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.	Ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa en un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.
Descriptivo	Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.	Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación
Correlacional	Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico.	En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.
Explicativo	Está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.	Se encuentra más estructurado que los demás alcances (de hecho, implica los propósitos de éstos); además de que proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno a que hace referencia.

Tabla 2. Propósitos y valor de los diferentes alcances de las investigaciones. Fuente: Hernández, Fernández & Baptista, 2014.

De qué depende que una investigación se inicie como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) son dos los principales factores que influyen para que una investigación se inicie como exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa:

- El conocimiento actual del tema de investigación que nos revele la revisión de la bibliografía
- La perspectiva que el investigador pretenda dar a su estudio

El conocimiento actual del tema de investigación.

En primer término, la literatura puede revelar que no hay antecedentes sobre el tema en cuestión o que no son aplicables al contexto en el cual habrá de desarrollarse el estudio. Entonces, la investigación deberá iniciarse como exploratoria. En segundo término, si la literatura nos revela guías aún no estudiadas e ideas vagamente vinculadas con el problema de investigación, la situación resulta similar, es decir, el estudio se iniciaría como exploratorio.

En tercer término, la literatura nos puede revelar que hay “piezas y trozos” de teoría con apoyo empírico moderado; esto es, estudios descriptivos que han detectado y definido ciertas variables y generalizaciones. En estos casos, nuestra investigación puede iniciarse como descriptiva o correlacional, pues se descubrieron ciertas variables sobre las cuales fundamentar el estudio. Asimismo, es posible agregar variables para medir.

En cuarto término, la literatura puede revelar que hay una o varias teorías que se aplican a nuestro problema de investigación; en estos casos, el estudio puede iniciarse como explicativo

La perspectiva que se le otorgue al estudio

Por otra parte, el sentido o perspectiva que el investigador le dé a su estudio determinará cómo iniciarlo. Si piensa en realizar una investigación sobre un tema estudiado previamente, pero quiere darle un sentido diferente, el estudio puede iniciarse como exploratorio. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

En el caso que se está tratando, podemos afirmar que se trata principalmente de una investigación descriptiva ya que se especifica perfiles de profesionales colegiados según su género como se verá en los puntos 4.1 y 4.2 y en el apartado 4.3 adquiere un carácter más exploratorio ya que se investigan las iniciativas que están llevando a cabo los distintos colegios

3.2 FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Fase 1: Búsqueda de información y correo masivo.

En esta fase se ha realizado una búsqueda centrada en dos aspectos. Por una parte, se han realizado búsquedas y lecturas relacionadas con la situación y la evolución de la mujer dentro de la profesión de la arquitectura. Esta revisión teórica se ha realizado a través de artículos y libros que, aunque no son muy abundantes, cada vez son más numerosos pues el tema del género en la arquitectura ha adquirido cierta notoriedad en los últimos años.

La segunda parte de la búsqueda se ha centrado en las páginas web de los 70 colegios de arquitectos de España y del CSCAE. En primer lugar, estos datos se buscaron en las memorias anuales, pero no se pudo encontrar toda la información deseada, ya que, en muchos casos se trata de una memoria económica únicamente, sin datos de colegiación. Además, había algunas memorias a las que no se podía acceder si no se estaba colegiado. Otro inconveniente era que las memorias no estaban todas actualizadas, habiendo casos como el de Melilla en que la última memoria publicada era de 2012, por lo que estaba totalmente desactualizada. Por último, destacar que de las memorias disponibles solo la de Cataluña tenía los datos de colegiación separados por género.

Tras constatar que en muchas de las páginas web no había suficiente información sobre los colegiados y que ninguno facilitaba la información separada por géneros, se envió un correo masivo a la secretaría de cada colegio. Este correo se envió a 53 colegios, esto es porque algunas de las demarcaciones por su pequeño tamaño, a pesar de tener unos órganos de gobierno, no tienen un registro de los arquitectos colegiados en esa demarcación, sino que este registro lo recoge el colegio principal de esa zona.

El correo que se envió es el siguiente:

“Buenas tardes,

Soy Isabel Llobell Mas, alumna de la Escuela de Arquitectura de la Universidad Politécnica de Valencia y estoy realizando mi Trabajo Final de Grado acerca de los Colegios de Arquitectura de España y necesitaría saber el número de profesionales colegiados en “Provincia” a fecha de finales de 2018 y el porcentaje de hombres y mujeres.

Además, para el mismo trabajo estoy recogiendo información sobre las buenas prácticas de cada colegio respecto al tema del género en la arquitectura y agradecería que me pudieras facilitar cualquier información al respecto.

Muchísimas gracias de antemano.

Atentamente,

Isabel Llobell Mas”.

Este envío se empezó a mediados de marzo de 2019, y se prolongó hasta mediados de mayo, ya que, por la falta de respuesta de bastantes colegios, se repitió el envío hasta 2 veces, quedando aún colegios sin responder (Ver Tabla 3).

	1er correo masivo 12-mar	2º correo masivo 31-mar	3r correo masivo 08-may
COLEGIO DE ARQUITECTOS	Fecha de respuesta	Fecha de respuesta	Fecha de respuesta
COA ALMERIA	13-mar		
COA ARAGÓN		01-abr	
COA HUESCA			
COA TERUEL			
COA ZARAGOZA			
COA ASTURIAS	13-mar		
COA EIVISSA I FORMENTERA			15-may
COA MENORCA			15-may
COA MALLORCA			15-may
COA CÁDIZ	22-mar		
COA CANTABRIA			09-may
COA ALBACETE	14-mar		
COA CIUDAD REAL	14-mar		
COA CUENCA			
COA GUADALAJARA	21-mar		
COA TOLEDO	13-mar		
COA VALLADOLID			
COA SORIA			
COA SEGOVIA			
COA BURGOS	13-mar		
COA ÁVILA			
COA BARCELONA	13/03 (RESPUESTA SOBRE LOS DATOS DE TODA CATALUÑA)		
COA COMARQUES CENTRALS	13-mar		
COA GIRONA	13-mar		
COA LLEIDA			
COA TARRAGONA	13-mar		
COA CEUTA			
COA CÓRDOBA	14-mar		
COA EXTREMADURA			
COA FUERTEVENTURA			
COA GALICIA			21-may
COA GRAN CANARIA	15-mar		
COA GRANADA		03-abr	
COA HUELVA			
COA JAÉN			
COA LANZAROTE		01-abr	
COA LEÓN			23-may
COA MÁLAGA	18-mar		
COA MADRID			
COA C A DE MELILLA			09-may
COA MURCIA		10-abr	
COA LA PALMA	13-mar		
COA LA RIOJA			
COA SEVILLA	19-mar		
COA TENERIFE, LA GOMERA Y EL HIERRO		01-abr	
COA ALICANTE	13-mar		
COA VALENCIA		01-abr	
COA CASTELLÓN	21-mar		
COA ÁLAVA	29-mar		
COA BIZKAIA	25-mar		
COA GIPUZKOA	18-mar		
COA NAVARRA	13-mar		
CASTILLA Y LEON ESTE	20-mar		
TOTAL	RESPUESTA	RESPUESTA	RESPUESTA
53	24	6	7
TOTAL RESPUESTA			
37			

Tabla 3. Fechas de respuesta del correo masivo. Fuente: Elaboración propia.

Fase 2: Recogida de datos

Esta fase se basó en la recopilación de los datos obtenidos tanto en las páginas web como de las respuestas de los correos y la separación de éstos dependiendo si se trataban de las respuestas al número de colegiados, a los órganos de gobierno o a las buenas prácticas.

Fase 3: Obtención de resultados.

A partir de la información recopilada en la fase 2, se han realizado una serie de tablas y gráficos en Excel para su mejor comprensión y análisis.

Se han analizado los resultados comparándolos entre ellos estudiando detalladamente las relaciones que se producen y centrándose en detectar aquellas relaciones poco evidentes, pero que pueden ser muy importantes.

Fase 4: Conclusiones

Tras conocer todos los datos y extraer los resultados pertinentes se ha hecho una extracción de las conclusiones referentes a los distintos aspectos estudiados a modo de resumen de lo anteriormente comentado y una pequeña reflexión sobre la situación y las acciones que se deben seguir de ahora en adelante.

Capítulo 4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de investigación correspondientes a los objetivos descritos en el apartado 1.2. En primer lugar, se describen las cifras de colegiación de los arquitectos según género. En segundo lugar, para analizar la visibilidad de la mujer en los cargos de poder dentro de la profesión, se analiza la composición de los órganos de gobierno de los colegios. Por último, se muestran las actividades e iniciativas relacionadas con el género en la profesión que los distintos colegios llevan a cabo.

4.1 ARQUITECTOS COLEGIADOS SEGÚN GÉNERO

Inicialmente se pretendía obtener los datos de los 30 colegios que existen en España y de sus demarcaciones, que suman un total de 70, aunque como se ha comentado en el apartado anterior, estas cifras de colegiación las recogen solo 53 de los 70 colegios. Estos datos se obtuvieron gracias al correo mostrado en la página 36.

Tras el primer correo, enviado a mediados de marzo de 2019, respondieron 24 colegios del total de 53.

Cabe destacar alguna de las respuestas por su amabilidad y la cantidad de información que proporcionaron.

Un ejemplo es el de La Palma:

“Buenos días Isabel,

Atendiendo a tu solicitud de información te facilitamos los siguientes datos:

- A cierre de año 2018, según los registros obrantes en nuestro Colegio contaba con 47 arquitectos colegiados, de los cuales 14 eran mujeres, aproximadamente un 30%. Comentarte que nuestra Institución, debido a lo delimitado de nuestro territorio, es bastante pequeño; contando con una población en el año 2018 de 81.863 habitantes.

- Un dato que podría ser de tu interés, es que, en los últimos 5 años, tras un estancamiento en las altas por colegiación, ha habido un incremento considerable, especialmente en cuanto a arquitectas se refiere. Desde el año 2014, se han inscrito 10 de las 14 arquitectas que figuran como colegiadas en el COALP (Colegio Oficial de Arquitectos de La Palma).

Para cualquier consulta o información complementaria, no dudes en contactar con nosotras. Nuestro horario de atención es de martes a jueves, de 9.00 - 13.00 hora canaria.

Esperando que la información sea de tu interés, y sin otro particular, me despido con un cordial saludo.”

Otro destacable sería el de Asturias:

“Buenos días, Isabel.

Lo primero de todo felicitarte por la elección de tema, seguro que tu TFG resulta muy interesante.

Te doy datos de número de colegiados.

A 31 de diciembre de 2018:

Total 922

Hombres 633 (68.66%)

Mujeres 289 (31.34%)

A 28 de febrero de 2019:

Total 926

Hombres 634 (68.47%)

Mujeres 292 (31.53%)

Te pongo también los de febrero (último mes cerrado) porque la tendencia es esa: en los últimos tiempos se colegian más mujeres que hombres, de modo que poco a poco, muy poco a poco, los porcentajes se van acercando.”

20 días después del primer correo, volví a enviarlo a aquellos colegios que no habían respondido. Esta vez recibí contestación de otros 6 colegios.

Finalmente, a mediados de mayo volví a realizar otro envío masivo a los colegios restantes, y otros 7 respondieron, sumando un total de 37 respuestas, aunque en el caso del colegio de Galicia proporcionó los datos de sus 7 demarcaciones, por lo que tenemos datos de 43 colegios en total. De los otros 16 colegios no he podido recoger los datos.

Después de analizar todos los datos se han realizado las siguientes tablas. En la Tabla 4 se presentan los valores absolutos de colegiados, mientras que en la Tabla 5 se muestran los porcentajes. Los datos recogidos en estas dos tablas se presentan en orden alfabético del colegio.

COLEGIO DE ARQUITECTOS	TOTAL DE COLEGIADOS	HOMBRES	MUJERES
COA A CORUÑA	996	678	318
COA ÁLAVA	308	211	97
COA ALBACETE	249	186	63
COA ALICANTE	1175	902	273
COA ALMERÍA	450	336	114
COA ARAGÓN	1095	790	305
COA ASTURIAS	922	633	289
COA BARCELONA (CATALUNYA)	10.576	7.196	3.380
COA BIZKAIA	1.366	899	467
COA BURGOS	315	213	102
COA C A DE MELILLA	50	40	10
COA CÁDIZ	763	600	163
COA CANTABRIA	404	291	113
COA CASTELLÓN	449	329	120
COA CASTILLA Y LEÓN ESTE	1501	1.078	423
COA CIUDAD REAL	209	149	60
COA COMARQUES CENTRALS	433	296	137
COA CÓRDOBA	521	401	120
COA EIVISSA I FORMENTERA	180	135	45
COA FERROL	121	79	42
COA GIPUZKOA	1.106	660	446
COA GIRONA	869	572	297
COA GRAN CANARIA	942	649	293
COA GRANADA	781	604	177
COA GUADALAJARA	139	101	38
COA LA PALMA	47	33	14
COA LANZARÓTE	105	57	48
COA LEÓN	773	580	193
COA LUGO	253	157	96
COA MÁLAGA	1231	937	294
COA MALLORCA	1102	805	297
COA MENORCA	100	76	24
COA MURCIA	1098	807	291
COA NAVARRA	864	593	271
COA OURENSE	257	172	85
COA PONTEVEDRA	305	210	95
COA SANTIAGO	295	210	85
COA SEVILLA	2.398	1796	602
COA TARRAGONA	573	402	171
COA TENERIFE, LA GOMERA Y EL HIERRO	697	525	172
COA TOLEDO	350	265	85
COA VALENCIA	2849	2079	770
COA VIGO	544	387	157

Tabla 4. Colegiados en los COAs según género. Diciembre 2018. Fuente: Elaboración propia.

COLEGIO DE ARQUITECTOS	% HOMBRES	% MUJERES
COA A CORUÑA	68%	32%
COA ÁLAVA	69%	31%
COA ALBACETE	75%	25%
COA ALICANTE	77%	23%
COA ALMERIA	75%	25%
COA ARAGÓN	72%	28%
COA ASTURIAS	69%	31%
COA BARCELONA (CATALUNYA)	68%	32%
COA BIZKAIA	66%	34%
COA BURGOS	68%	32%
COA C A DE MELILLA	80%	20%
COA CÁDIZ	79%	21%
COA CANTABRIA	72%	28%
COA CASTELLÓN	73%	27%
COA CASTILLA Y LEON ESTE	72%	28%
COA CIUDAD REAL	71%	29%
COA COMARQUES CENTRALS	68%	32%
COA CÓRDOBA	77%	23%
COA EIVISSA I FORMENTERA	75%	25%
COA FERROL	65%	35%
COA GIPUZKOA	60%	40%
COA GIRONA	66%	34%
COA GRAN CANARIA	69%	31%
COA GRANADA	77%	23%
COA GUADALAJARA	73%	27%
COA LA PALMA	70%	30%
COA LANZAROTE	54%	46%
COA LEÓN	75%	25%
COA LUGO	62%	38%
COA MÁLAGA	76%	24%
COA MALLORCA	73%	27%
COA MENORCA	76%	24%
COA MURCIA	73%	27%
COA NAVARRA	69%	31%
COA OURENSE	67%	33%
COA PONTEVEDRA	69%	31%
COA SANTIAGO	71%	29%
COA SEVILLA	75%	25%
COA TARRAGONA	70%	30%
COA TENERIFE, LA GOMERA Y EL HIERRO	75%	25%
COA TOLEDO	76%	24%
COA VALENCIA	73%	27%
COA VIGO	71%	29%

Tabla 5. Porcentaje de colegiados en los COAs según género. Diciembre 2018. Fuente: Elaboración propia.

También se ha realizado un gráfico más visual (Gráfico 11) con los porcentajes de profesionales colegiados en cada colegio ordenados de menor a mayor presencia femenina.

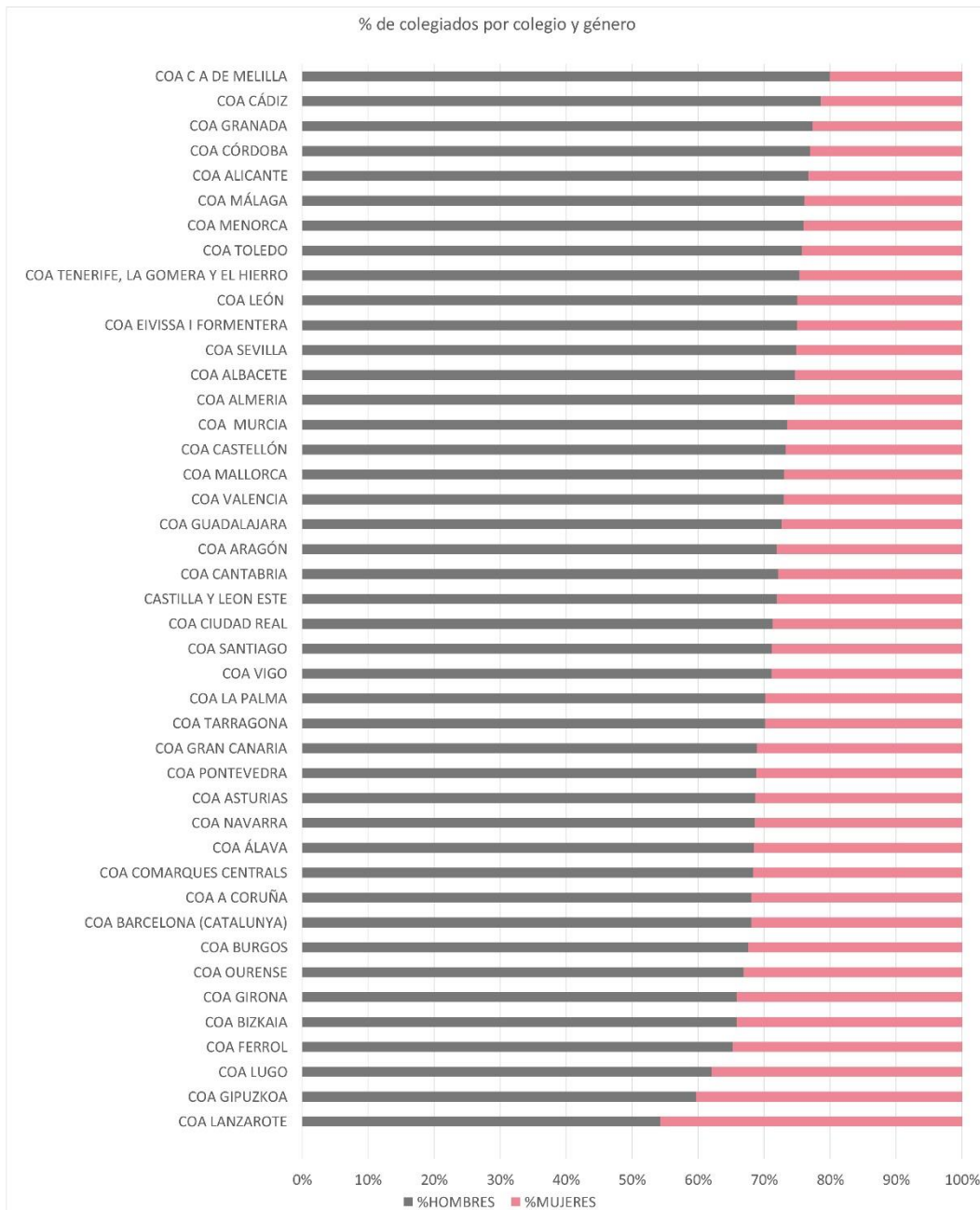


Gráfico 11. Porcentaje de colegiados en los COAs según género. Diciembre 2018. Fuente: Elaboración propia.

Los resultados son claros, en todos los colegios de arquitectos de España el número de hombres colegiados es mayor que el de mujeres. El colegio donde más igualdad de género existe es el de Lanzarote donde un 46% son mujeres, siendo un valor que se aproxima bastante a la paridad. Le siguen, aunque no muy de cerca los colegios de Gipuzkoa (40%) y Lugo (38%).

El caso más desfavorable en cuanto a la presencia de mujeres es el de Melilla, donde las mujeres colegiadas solo alcanzan el 20%. A éste le siguen Cádiz (21%) y Granada (23%).

Resulta alarmante que de los 6 colegios andaluces de los que se han obtenido datos de colegiación, 4 de ellos se encuentran dentro de los 6 colegios con un porcentaje de mujeres

más bajo, y que el resto, entran dentro de los 15 colegios donde menos mujeres colegiadas hay. Por lo tanto, debería buscarse la causa por la que estos números tan bajos de mujeres se repiten en toda una comunidad, además concretamente ésta, tan extensa, concienciar sobre ello y buscar soluciones.

Es destacable que, de los 37 colegios estudiados, solo 16 superan el 30% de presencia de mujeres, quedando los 21 restantes entre el 20% y el 30%. Sin duda, estas cifras quedan muy alejadas de la igualdad.

4.2 LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

En la Introducción se avanzaba que entre los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU el nº 5 es el de la Igualdad de género, que entre otras metas, plantea la necesidad de “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (ONU,2019). Esto es precisamente lo que se trata en este apartado, el liderazgo de las arquitectas en los niveles decisorios y cargos de poder de sus colegios profesionales.

Aquí se trata de comparar el número de mujeres y hombres con cargo y de identificar si existe diferencia en el reparto de las posiciones con mayor prestigio y responsabilidad.

A diferencia de los anteriores, estos datos sí que se encuentran todos publicados en las páginas web de cada colegio, donde aparecen los cargos y los nombres de la persona que los ocupa (Ver Anexo 1). Así que se recogen datos de los 70 colegios.

A partir de estos datos se extrae que hay un total de 372 personas que forman parte de los órganos de gobierno de los COAs españoles. De éstas, 235 son hombres, es decir, un 63%, siendo las 137 restantes mujeres (el 37%).

En el siguiente gráfico (Gráfico 12) se observa cómo varían estos porcentajes dependiendo del colegio del que se trate.

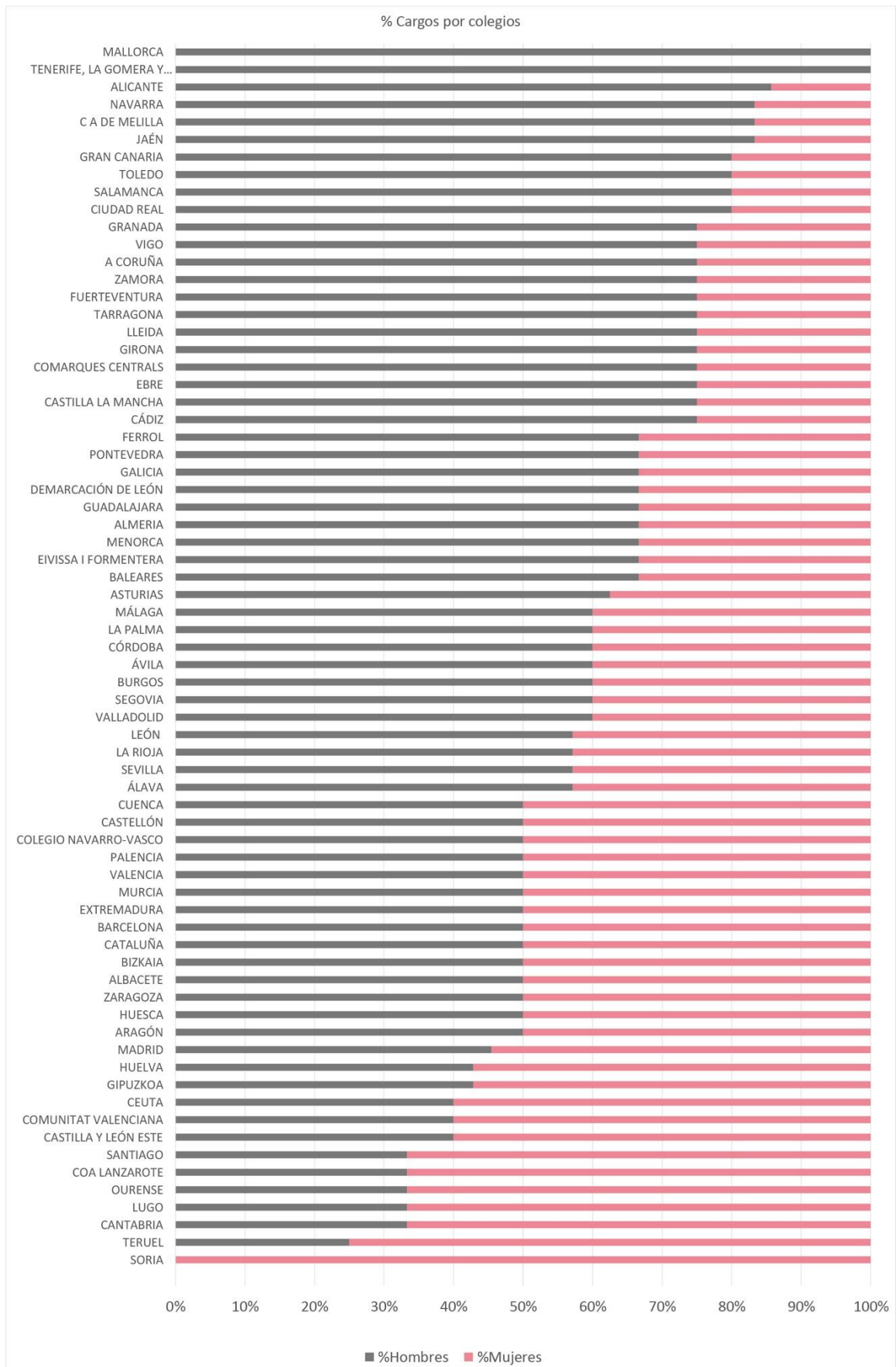


Gráfico 12. Porcentaje de cargos en cada colegio según género. Mayo 2018. Fuente: Elaboración propia.

De este gráfico se puede extraer que, en 40 COAs, el porcentaje de mujeres que ocupa algún cargo dentro del colegio al que pertenecen es menor que el porcentaje de hombres. Otros 13 reparten al 50% el porcentaje entre los dos géneros y en los 13 restantes, el número de mujeres supera al de hombres.

Así, aunque el número de colegios en los que el peso de mujeres con cargos de gestión es igual o mayor al de hombres es menor, el hecho de que 13 colegios tengan un número paritario y que en algunos lleguen a predominar las mujeres, es muy esperanzador en el camino hacia una igualdad real.

No lo es tanto que en 20 de los 46 colegios en los que hay más hombres en el gobierno el porcentaje de hombres sea igual o superior al 75%, ya que es una desigualdad muy grande.

No se pueden pasar por alto los 3 colegios en los que el 100% de los cargos están en manos de personas de un mismo género. En el caso del COA de Mallorca y del COA de Tenerife, la Gomera y el Hierro, los órganos de gobierno están compuestos por 3 cargos, Decano, Secretario y Tesorero, como muchos de los colegios (Ver Anexo 3). Sin embargo, curiosamente, el COA de Soria, que es el único en que el 100% de los cargos recaen en mujeres, solo está compuesto por un cargo, el de Decana.

En el siguiente gráfico (Gráfico 13) se observa cómo están distribuidos estos porcentajes entre los distintos cargos que existen.

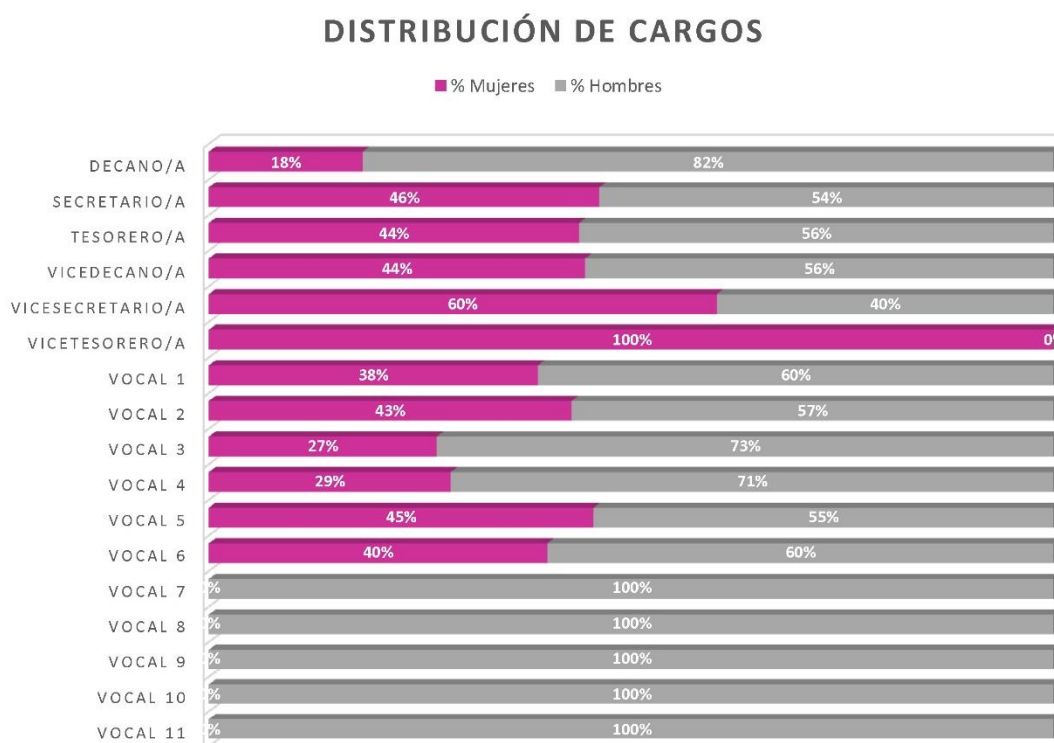


Gráfico 13. Distribución de cargos según género. Mayo 2019. Fuente: elaboración propia.

De este gráfico extraemos que excepto en los cargos de vicesecretaria y vicetesorera, en los demás hay una mayor presencia de hombres que de mujeres. Además, uno de ellos, el de vicetesorera, que tiene un 100% de mujeres puede considerarse poco relevante, al igual

que los vocales 7, 8, 9 y 10 ya que este porcentaje se produce al haber solo un colegio, el de León, que disponga de este cargo (Ver anexo 1).

El dato más alarmante es el del porcentaje de mujeres que ocupa el cargo de Decana, que es el cargo de mayor responsabilidad, que se trata solo del 18%, apreciándose una franca minoría.

Los cargos de Secretaría y Tesorería, que son los más relevantes después del Decanato, están bastante igualados entre sí en porcentajes, con un 46% y 44% respectivamente. Además, a pesar de no alcanzar la paridad los porcentajes se acercan bastante al 50%, por lo que se puede ser optimista.

En el caso del Vicedecanato, también se alcanza el 44% de las mujeres, lo que resulta bastante llamativo por ser un porcentaje mucho mayor que el de Decanato, lo que invita a preguntarse por qué la mujer no accede a los cargos de máximo poder, pero sí, en gran medida a los inmediatamente inferiores.

Para el caso de las Vicesecretarias, un 60% son mujeres, una gran noticia, aunque justamente se trata del cargo al que se han relacionado históricamente a las mujeres en las oficinas, a ser secretarias. Aun así, es un dato esperanzador que permite ver que las mujeres van alcanzando puestos relevantes dentro de organismos importantes como los Colegios.

El caso de las vocalías es muy variable, y, aunque en ninguna de ellas se llega a la igualdad numérica entre los sexos, el porcentaje de mujeres varía del 27% al 45%, siendo difícil ver alguna relación entre éstos.

Es importante destacar que de los 13 colegios que tienen a una mujer por Decana (puesto de máxima autoridad), en 9 de ellos el porcentaje de mujeres que ocupan cargos dentro del colegio es igual o superior al 50%. Por lo que se intuye que el género de la persona que ocupa el cargo de mayor responsabilidad podría influir directamente en el género de los demás cargos. Esto es algo que habría que investigar con mayor profundidad utilizando otros métodos y mediante otros instrumentos. Entre otras cuestiones, habría que indagar en el modo en que se nombran y constituyen los Órganos de Gobierno de los COAs.

4.3 BUENAS PRÁCTICAS

Respecto a las buenas prácticas, de los 37 colegios que han respondido al correo masivo, solo 15 de ellos han respondido a esta pregunta, mientras que 23 no han proporcionado ninguna información al respecto. Este número reducido de respuestas es algo alarmante ya que denota que muchos COAs no realizan ninguna actividad y que incluso no les resulta un tema de importancia. De hecho, algunos colegios que sí tienen publicadas algunas buenas prácticas no se han molestado en contestar a esta pregunta.

Los 15 colegios que han dado respuesta a las buenas prácticas que realizan son los colegios de Asturias, Burgos, Cataluña, La Palma, Málaga, Gipuzkoa, Castilla y León Este, Aragón, Illes Balears, León, Sevilla, Lanzarote, Tarragona y Castellón (Ver anexo 2).

En el caso de Sevilla y Lanzarote no especifican ninguna actividad, sino que nos remiten a visitar la página del CSCAE y sus redes sociales para encontrar estas actividades.

Los colegios de Tarragona y Castellón destacan que sus buenas prácticas son el trato igualitario a mujeres y hombres, sin distinción de sexo.

De estos 15 COAs, 4 tienen como Decana a una mujer y 7 se sitúan entre los 20 colegios con más mujeres colegiadas, superando el 30% de colegiadas.

Estas buenas prácticas y otras más están publicadas también en el apartado de Actividades de la página web del CSCAE. En ella se recogen desde febrero de 2018 las actividades con respecto al género en la arquitectura que realizan los distintos colegios de arquitectos, ellos mismos o algunos organismos como la Comisión Europea (CSCAE, 2019a).

En esta página encontramos un total de 43 actividades desde febrero de 2018 hasta mayo de 2019. Así vemos que de las 44 actividades que se publican, 22 se realizan en el mes de marzo para conmemorar el día internacional de la mujer (Ver gráfico 14). Es decir, que muchos COAs aprovechan ese día para realizar actividades, dejando el resto del año sin ninguna iniciativa. A pesar de esto, vemos que en 2019 las actividades publicadas ya no se centran tanto en marzo, sino que se reparten entre los distintos meses, lo que supone un avance.



Gráfico 14. Número de buenas prácticas publicadas en el CSCAE por mes. Fuente: Elaboración propia.

El número de colegios visibles en este apartado de actividades es de 19. Se puede observar que todos los colegios que han aportado información sobre sus buenas prácticas aparecen en las actividades publicadas en el CSCAE, apareciendo en muchos casos en más de una publicación.

Cabe destacar la provincia de Asturias que tiene publicadas hasta 6 actividades dentro de esta página. Este es uno de los colegios cuya Decana es una mujer y ocupa el puesto 14 en el listado de COAs con más mujeres colegiadas de los 43 de los que se han obtenido datos.

Viendo estas actividades podemos clasificarlas principalmente en distintas categorías: proyección de documentales, conferencias, cine fórum, debates, exposiciones, campañas en redes sociales, redacción de manifiestos, mesas redondas y recorridos de igualdad (Ver anexo 3).

El propio CSCAE ha participado en algunas actividades, de las que podemos destacar la suma en el Día Internacional de la Mujer 2019 al lema propuesto desde ONU Mujeres: “Pensemos en igualdad, construyamos con inteligencia, innovemos para el cambio”. También el compromiso a aumentar la visibilidad de las mujeres en conferencias y debates sumándose al manifiesto “¿Dónde están ellas?” (ver Imagen 1).



Imagen 1. CSCAE se suma al manifiesto “¿Dónde están ellas?” promovido por el Parlamento Europeo. Fuente: CSCAE, 2019.

Otra actividad destacable es la colaboración de algunos colegios en el proyecto (MoMoWo, 2018), un proyecto europeo de apoyo a mujeres que trabajan en distintos campos del diseño cuya sede en España está en la Universidad de Oviedo y tiene como objetivo promover la igualdad cultural y profesional y luchar por una sociedad con equilibrio de género (MoMoWo, 2018).

MoMoWo se enfoca en trabajos contemporáneos de mujeres europeas en los campos de la arquitectura, la ingeniería civil, el diseño de interiores, el diseño de paisajes y la planificación urbana. Estos campos fueron, y en algunos casos, actualmente son percibidos como profesiones dominadas por los hombres (MoMoWo, 2018).

Los colegios involucrados en este proyecto son el de Burgos, Castilla y León Este y Navarra que realizaron una exposición sobre el mismo. También el COA Aragón, que realizó una conferencia con foco en el proyecto.

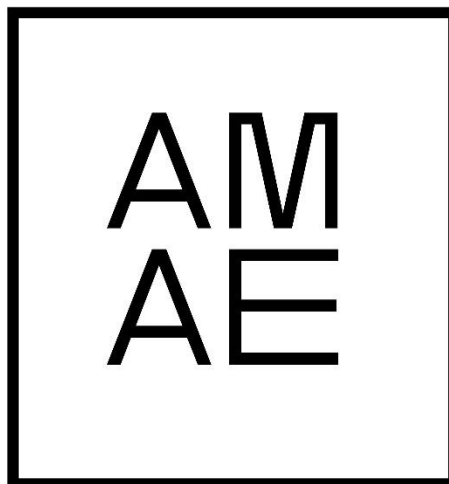
Cabe destacar también la ponencia de Sonia Puente Landázuri en el simposio de MoMoWo en Turín.

El proyecto MoMoWo finalizó en octubre de 2018.



Imagen 2. Mujeres que han trabajado en campos del diseño. Fuente: MoMoWo, 2018.

También es muy relevante el registro en marzo de 2018 de los estatutos y Junta Directiva de la Asociación de Mujeres Arquitectas de España (AMAE) por un grupo de arquitectas españolas, que nace con el objetivo de dar mayor visibilidad al trabajo de las arquitectas. Está presidida por Inés Sánchez de Madariaga, directora de la Cátedra UNESCO de Género de la Escuela de Arquitectura de la Universidad Politécnica de Madrid (CSCAE, 2018c).



ASOCIACION DE MUJERES
ARQUITECTAS DE ESPAÑA

Imagen 3. Logo de la Asociación de Mujeres Arquitectas de España. Fuente: CSCAE, 2018c.

Además de las prácticas publicadas en este apartado de la web del CSCAE se pueden encontrar otras noticias y actividades relevantes.

Una de ellas es la entrevista a Assumpció Puig, primera decana del COAs de Cataluña (COAC) que accedió al cargo en junio de 2018. En esta entrevista además de preguntarle por su trayectoria profesional, se incide en la situación de las mujeres arquitectas y en los proyectos que llevará a cabo al respecto (CSCAE, 2018a).

Assumpció da a conocer la creación de un Grupo de Trabajo de Mujeres, el impulso de un convenio de colaboración con el Instituto Catalán de las Mujeres y el Departamento de

Territorio y Sostenibilidad de la Generalitat, que permita crear una Comisión que vele por la visión de género en la legislación sobre urbanismo, o el establecimiento de sinergias con asociaciones que trabajen por la igualdad de género, entre otros proyectos.

También destaca colegios profesionales catalanes que han constituido una Comisión de Mujeres e Igualdad de la Asociación Intercolegial, para dar visibilidad al papel de las mujeres profesionales en la sociedad actual, establecer puntos de unión con la Comisión de Género del Parlamento de Cataluña o formular políticas de paridad e igualdad, entre otros (CSCAE, 2018a).



Imagen 4. Assumpció Puig, primera decana del COAC. Fuente: CSCAE, 2018a.

Otra noticia importante es la del nombramiento en enero de 2019 de Noemí Sanchís arquitecta y urbanista por la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid, decana del Colegio Oficial de Arquitectos de Huelva hasta la fecha y con más de veinte años de experiencia profesional como primera mujer en ostentar el cargo del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales.



Imagen 5. Noemí Sanchís, en la toma de posesión del cargo en Sevilla. Fuente: Huelva Información, 2019.

Conclusiones

Los Colegios de Arquitectos son la institución que más representa y visibiliza a sus colegiados y, de alguna manera, son los organismos clave para garantizar que el futuro y las condiciones laborales de la profesión sean las adecuadas. Por lo tanto, dentro de estas garantías deberían estar incluidas la promoción y políticas que garanticen, o por lo menos faciliten la igualdad de género dentro de la profesión.

Esta cuestión ya ha sido analizada en otros campos como la odontología, el trabajo social y la arquitectura técnica, pero hasta la fecha no se ha estudiado a fondo en la arquitectura. Este TFG surge para cubrir dicho vacío y recoge los datos de colegiación, distribución de cargos de gestión y buenas prácticas de los distintos COA de España, con perspectiva de género.

Además, el tema está en concordancia con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, en concreto el número 5, que pretende la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Asimismo, queda recogido en una de las 13 competencias transversales que trabaja y evalúa la UPV en los distintos grados y trabajos fin de grado: conocimiento de problemas contemporáneos. Es por tanto un tema de gran relevancia y actualidad.

El análisis de los datos del trabajo de campo realizado muestra resultados parecidos en los distintos ámbitos estudiados: la presencia de mujeres es inferior a la de hombres dentro de los COAs ya sea como miembros de los órganos directivos que los componen como en la colegiación.

En el caso del número de profesionales colegiados resulta revelador de partida que, en las memorias consultadas, prácticamente en ninguna se publique el dato, y, cuando se hace, solo un COA separa dichas cifras por género. Además, se destaca la dificultad para obtener estos datos.

Las conclusiones de los datos facilitados por los COAs que sí han respondido son claros: en ninguno el número de mujeres colegiadas iguala o supera al de hombres, siendo el caso más desfavorable el COA de Melilla, donde solo el 20% son mujeres. El extremo contrario es el COA de Lanzarote, que cuenta con el mayor porcentaje de colegiadas, un 46%. Así, la desigualdad es muy grande por lo que es urgente que se tomen medidas para revertir estos datos y que por lo menos empiecen a acercarse a números próximos a la igualdad.

En el caso del número de mujeres que ocupan cargos dentro de los Órganos de Gobierno, los datos no son mucho mejores. La mayoría de COAs tiene una organización con menos mujeres ocupando cargos, y en varios, el porcentaje de hombres roza o supera el 80%, e incluso está compuesto exclusivamente por hombres (en dos COAs).

A pesar de esto, también hay resultados positivos: varios colegios tienen el mismo número de mujeres que de hombres ocupando estos cargos e incluso en 13 COAs el número de mujeres supera al de hombres, lo que deja entrever un paulatino avance hacia la igualdad de género.

Las conclusiones en cuanto a la posición que ocupan las mujeres dentro de estos órganos dejan un sabor agri dulce. Mientras que, por un lado, hay dos cargos de los 17 analizados donde el porcentaje de mujeres es mayor y en otros 6 el porcentaje de mujeres supera el

40%, lo que son muy buenos datos, cuando aparecen los porcentajes de Decanato los datos son muy desoladores. Sólo el 19% de los Decanatos están en manos femeninas.

De esto se puede extraer que, aunque en muchos de los colegios el porcentaje de mujeres que forman parte de su gobierno sea bastante elevado, en la gran mayoría, siempre hay un hombre por encima de ellas.

En cuanto a las buenas prácticas de los COAs para conseguir la igualdad y para visibilizar la labor de la profesional arquitecta destaca, de nuevo, la falta de interés de muchos colegios hacia este aspecto (solo 13 de 53 colegios han respondido a esta cuestión).

Pero no todo es negativo, ya que el número de actividades encontradas, aunque podrían y deberían ser más, es bastante considerable y además las buenas prácticas son muy diversas. Destaca satisfactoriamente el propio CSCAE que ha llevado a cabo valiosas iniciativas, que tienen también influencia en el panorama internacional. Esto es muy importante ya que sirve de ejemplo a todos los colegios que lo integran.

Además, creo que la conclusión más importante que se puede sacar de este apartado es que muchos de los colegios que realizan un mayor número de actividades y que más interés han mostrado en el tema son aquéllos que están presididos por mujeres. Es decir, las mujeres tienen mucho más interés en este tema, por lo que el ascenso de más mujeres a cargos de poder seguramente produciría un avance importante en la igualdad de género dentro de la arquitectura.

Esto va directamente relacionado con las conclusiones de la encuesta realizada por el CSCAE sobre la situación de los arquitectos en España (CSCAE, 2018b), donde resulta destacable que las mujeres tienen una percepción mucho más alta de las diferencias y discriminaciones que sufren las mujeres en la profesión que los hombres, y que además los hombres creen que se está mejorando mucho más en los temas de género en la arquitectura, mientras que las mujeres apenas perciben estas mejoras

Está claro que es difícil que algunos hombres lleven a cabo iniciativas que acaben con las desigualdades de género si, en muchos casos, no son conscientes siquiera de su existencia.

Por lo tanto, se puede concluir con que, aunque la mujer sigue teniendo una situación de inferioridad dentro de los COA en todos sus ámbitos, estos datos van mejorando con los años y la sociedad cada vez está más concienciada con el tema. Esto se ve reflejado en el creciente número de estudios e iniciativas que están llevando tanto los colegios como organismos superiores y que sirven de ejemplo para todo.

Nuestra tarea ahora es la de seguir promoviendo acciones que visibilicen esta situación y que muestren el trabajo y las situaciones a las que arquitectas se enfrentan para intentar desarrollar su carrera. De este modo se podrá actuar al respecto y poner solución a este persistente problema que, aunque en este caso se ha estudiado para el caso concreto de los COAs y la arquitectura, nos afecta en todos los aspectos de nuestra vida.

Bibliografía

- ACE. (2018). *The architectural profession in Europe-Architects' Council of Europe. Sector study*. Obtenido de <https://www.ace-cae.eu/activities/publications/sector-study-2018/>
- Agudo Arroyo, Y., & Sánchez de Madariaga, I. (2011). Construyendo un lugar en la profesión.. *Feminismo/s*, 155-151.
- BOE. (1974). *Ley 2/1974. Boletín Oficial del Estado. Gobierno de España*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1974-289>
- BOE. (1978). *Ley 74/1978. Boletín Oficial del Estado. Gobierno de España*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-697>
- BOE. (1997). *Ley 7/1997. Boletín Oficial del Estado. Gobierno de España*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-7879>
- BOE. (2002). *Real Decreto 327/2002. Boletín Oficial del Estado. Gobierno de España*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-7587>
- Botello-Hermosa, A., & Casado Mejía, R. (2015). Presencia de las mujeres en los órganos de dirección de los colegios profesionales del ámbito de la salud en 2015. *Revista Española de Salud Pública (Online)*, 89(6), 627-632.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Gobierno de México. (2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Consejo General del Trabajo Social. (2016). *¿Qué son los colegios profesionales y para qué sirven?* *Servicios Sociales y Política Social*. Obtenido de <http://www.comtrabajosocial.com/documentos.asp?id=2201>
- CSCAE. (2018a). *#HacemosCSCAE Entrevista a Assumpció Puig, primera decana en la historia del COAC. Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España*. Obtenido de <http://www.cscae.com/index.php/colegios-arquitectos60/noticias/4962-hacemoscscae-entrevista-a-assumpcio-puig-primera-decana-en-la-historia-del-coac>
- CSCAE. (2018b). *Avance resultados: encuesta arquitect@s. Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España*. Obtenido de <http://www.cscae.com/index.php/encuentro-asamblea-2018-29-nov/avance-encuesta-arquitectos-2018>
- CSCAE. (2018c). *A de Arquitectas*. Obtenido de Declaración A de ArquitectAs: <http://www.cscae.com/index.php/declaracion-a-de-arquitectas>

- CSCAE. (2019a). *Actividades e iniciativas - Arquitectura y mujer. Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España*. Obtenido de <http://www.cscae.com/index.php/actividades>
- CSCAE. (2019b). *Arquitectos. Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España*. Obtenido de <http://www.cscae.com/index.php/2015-01-28-11-29-51>
- CSCAE. (2019c). *Colegiación. Consejo Superior de Arquitectos de España*. Obtenido de <https://www.cscae.com/index.php/arquitectos/colegiacion>
- CSCAE. (2019d). *Los colegios de arquitectos. Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España*. Obtenido de <http://www.cscae.com/index.php/colegios-arquitectos60>
- CSCAE. (2019e). *Historia de CSCAE. Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España*. Obtenido de https://www.cscae.com/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=70
- CSCAE. (2019f). *El Consejo. Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España*. Obtenido de <https://www.cscae.com/index.php/conoce-cscae>
- Entidades Jurídicas. Castilla la Mancha. (2019). *Definición de Colegios Profesionales*. Obtenido de file:///F:/ARQ%205/TFG/Definición%20de%20Colegios%20Profesionales%20_%20Fundaciones,%20Colegios%20Profesionales%20y%20Asociaciones%20de%20Castilla-La%20Mancha.html
- Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Mujeres en red. El periódico feminista (online)*. Obtenido de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- Hernández Pezzi, C. (2014). Arquitecturas y mujeres en busca de nombres:. *Arena*, 21(1), 69-95.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Capítulo 5. Definición del alcance de la investigación a realizar. En *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huelva Información. (Enero de 2018). *Noemí Sanchís, nueva presidenta de los arquitectos andaluces*. Obtenido de https://www.huelvainformacion.es/huelva/Noemi-Sanchis-presidenta-arquitectos-andaluces_0_1207679584.html
- INE. (2011). *Estadística enseñanza Universitaria. Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp405&file=inebase&L=0>
- Laquidáin, B., & Molina Costa, P. (2009). Arquitectura y Género. *Arquitectos*(187), 30-31.
- Linares Huerta, E. (2018). Los Colegios Oficiales de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de España bajo una mirada de género. *Trabajo Final de Máster. Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Edificación. Universitat Politècnica de València*.

- Matesanz Parellada, Á. (2015). Arquitectas precarias. Situación laboral de las arquitectas según la III Encuesta del Sindicato de Arquitectos. En Á. Lombardero, *ArquitectAs. Redefiniendo la profesión*. Sevilla: Recolectores Urbanos Editorial.
- Mendoza Palacios, R. (2006). *Investigación cualitativa y cuantitativa - Diferencias y limitaciones*. Obtenido de Monografías:
<https://www.monografias.com/trabajos38/investigacion-cualitativa/investigacion-cualitativa2.shtml>
- MoMoWo. (2018). *Project*. Obtenido de <http://www.momowo.eu/momowo-project/>
- ONU. (2019). *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Ortuño González, L. A., & Rodríguez Menacho, D. (2016). *Mujer y odontología en Andalucía : estudio de colegios profesionales y personal docente*. En *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinares: VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*. Sevilla: SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (Publicado: 2010. Actualizado: 2013). *Definición de arquitectura*. Obtenido de <https://definicion.de/arquitectura/>
- Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Atención Primaria en la Red. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo*, págs. 76-78.
- Pita Fernández, S., & Pértegas-Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cuadernos de atención primaria*(9), 76-78.
- Puente Landázuri, S. (2018). La situación real de las mujeres en España. *Cuadernos CSCAE*, 54-57.
- Rodríguez-Miñón Sala, E. (2017). La mujer como profesional del trabajo social. *Trabajo social hoy*(80), 23-44.
- Sánchez de Madariaga, I. (2018). ¿Qué nos dicen los datos? Un campo feminizado en la universidad con gran segregación vertical. En I. Sánchez de Madariaga, J. Hervás y Heras, Z. Muxí, & M. Thorne, *Perspectivas de género en la arquitectura. Primer Encuentro*. (págs. 62-63). Madrid: Abada Editores.
- UPV. (2019a). *Competencias Transversales. Universitat Politècnica de València*. Obtenido de <http://www.upv.es/contenidos/COMPTRAN/>
- UPV. (2019b). *Competencias Transversales. Universitat Poltècnica de València*. Obtenido de Conocimiento de problemas contemporáneos:
<http://www.upv.es/contenidos/COMPTRAN/indexc.html>
- Valiña, C. V. (2018). *Escuela de feminismos alternativos*. Obtenido de ¿QUÉ SON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LOS ESTUDIOS DE GÉNERO?:
<https://perifericas.es/perspectiva-de-genero/>

VIU. (2015). *Concepto y utilidad de las buenas prácticas en la enseñanza*. Universidad Internacional de Valencia. Obtenido de <https://www.universidadviu.es/concepto-y-utilidad-de-las-buenas-practicas-en-la-ensenanza/>

Warren, C. M., & Antoniades, H. (2016). Deconstructing the glass ceiling: gender equality in. *Property management*, 34(1), 29-43.