

ARQUITECTAS (in)VISIBLES en EUSKADI





ARQUITECTAS (in)VISIBLES en EUSKADI

La problemática que esconde esta invisibilización

Autora:

Veronica Benedet, arquitecta por la Universidad de Buenos Aires (UBA) y doctora en arquitectura por la Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

Financiación:

Beca de Investigación otorgada por Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer, organismo dependiente de Gobierno Vasco.
Expediente nº 2019-BTI3-PP-053

Imagen de la cubierta “La modulora (in) visibilizada”: Veronica Benedet

Dedicado a todas las mujeres que han luchado y luchan por construir un mundo más inclusivo en la arquitectura.



AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de investigación no hubiera sido posible sin el respaldo institucional de los equipos de la Universidad del País Vasco, Grupo de Investigación en Patrimonio Construido (GPAC) y Cátedra UNESCO Paisajes Culturales y Patrimonio, en especial al director de ambos grupos, Agustín Azkarate Garai-Olaun. Mi gratitud en este recorrido a cada una de mis compañeras de trabajo: María Peraita, Saroe Pascal, Aida López, Maider Maraña y Laura Paunero.

Han sido también parte fundamental de este recorrido, mis colegas de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad de Buenos Aires, Carolina Quiroga e Inés Moisset que generosamente han compartido sus experiencias en este camino de la visibilización de las arquitectas.

No puedo dejar de mencionar en este agradecimiento a todas las arquitectas que han colaborado (en las entrevistas, mesas redondas y encuestas) por su participación y confianza en este primer proyecto de visibilizar la situación de las arquitectas en el País Vasco.

Sin la complicidad de la E. T. S. A. de San Sebastián y del Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro no hubiera sido posible la llegada a las profesoras, alumnas y profesionales.

En el ámbito personal, mi gratitud infinita a mi pareja, un gran pilar y sostén durante estos tiempos tan duros y particulares de cuarentena y pandemia. Toda mi gratitud a mis padres que son mis ejemplos de vida y mis grandes impulsores.

Por ultimo, un agradecimiento a Emakunde- Instituto Vasco de la mujer, por considerar que la problemática de las arquitectas en Euskadi, necesitaba una investigación.

Eskerrik asko!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Estudios de género y feministas	12
1.2. La arquitectura y los estudios de género.....	14
1.3. El relato dominante y la historiografía incompleta de la arquitectura..	14
1.4. La deconstrucción del modelo tradicional.....	18
CAPÍTULO 2: ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	23
2.1. La incorporación de las mujeres a la arquitectura	24
2.2. La necesidad de cuantificar la realidad.....	31
2.2.1. Antecedentes de investigaciones similares en España y Euskadi.....	33
CAPÍTULO 3: OBJETIVOS Y PUNTO DE PARTIDA.....	37
3.1. Definición de los objetivos.....	38
3.2. Hipótesis de partida.....	43
3.3. Marco geográfico y cronológico	45
CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA DEL TRABAJO.....	47
4.1. Análisis cuantitativo: estudio estadístico	48
4.2. Análisis cualitativo: historias de vida.....	49
4.2.1. El perfil de la muestra.....	53

CAPÍTULO 5: PRINCIPALES RESULTADOS55

5.1. En la formación	56
5.1.1. Alumnado.....	56
5.1.1.1. Motivación por la elección.....	58
5.1.2. Docencia	59
5.1.3. Investigación.....	65
5.1.4. Puestos de liderazgo.....	68
5.1.5. Plan de estudios y referentes.....	71
5.1.6. Sexismo y discriminación.....	79
5.2. En la profesión.....	82
5.2.1. Ejercicio profesional.....	84
5.2.2. Puestos de liderazgo.....	90
5.2.3. Feminización y masculinización de sectores.....	98
5.2.4. Maternidad y conciliación familiar.....	100
5.2.5. Situaciones de discriminación y sexismo.....	103
5.3. En el reconocimiento social	109
5.3.1. Reconocimiento en las publicaciones.....	110
5.3.2. Premios y bienales.....	115

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....121

6.1. En la formación.....	123
6.2. En la profesión.....	128
6.3. En el reconocimiento social	129

CAPÍTULO 7: ALGUNAS PROPUESTAS Y CONSIDERACIONES FINALES..131

Algunas ideas en relación a la Formación.....	133
Algunas ideas en relación a la Profesión y el Reconocimiento Social.....	135
Hacia nuevas líneas de trabajo.....	136
Para concluir	138

BIBLIOGRAFIA CITADA Y CONSULTADA.....141

Notas periodísticas y enlaces consultados.....153

ÍNDICE DE FIGURAS.....155

NOMENCLATURAS.....160



INTRODUCCIÓN



“No es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura que, de entrada, está codificada como masculina: lo que hay que hacer es cambiar la estructura.”

Mary beard, (2018), Mujeres y poder: Un manifiesto, editorial crítica

La mayor parte de la arquitectura de Euskadi reconocida ha sido realizada por varones. Son muy pocas las arquitectas referenciadas y destacadas a lo largo de la historia de la arquitectura del País Vasco.

Que no existan referentes o sean escasas no quiere decir que las mujeres no hayan participado como sujetos activos en el diseño y en la arquitectura.

Las arquitectas están y son muchas, pero lamentablemente sus aportaciones han sido invisibilizadas, calladas, ocultadas, excluidas o penalizadas por esta cultura patriarcal imperante.

Una buena parte de las arquitectas creen que esto se debe, aún a fecha de hoy, a la preponderancia numérica masculina en el panorama profesional y a una escasa presencia en gran parte del siglo XX de las mujeres en el acceso a la formación. Ambas respuestas están muy lejos de la realidad.

Desde finales de la década de 1990 se ha observado un aumento masivo de estudiantes mujeres en las escuelas de arquitectura de la comunidad autónoma, superando el porcentaje de alumnos en las últimas décadas.

Sin embargo, estos datos en alza no demuestran el aumento de la presencia de las arquitectas en ciertas áreas de la disciplina como tampoco logran el mismo acomodo laboral que sus compañeros varones.

Al igual que en otras profesiones, las mujeres al transitar por el camino profesional se topan con un pronunciado “techo de cristal” o un “suelo pegajoso” que las imposibilita a avanzar y a acceder a determinados ámbitos de la profesión, sobre todo en aquellos

espacios de toma de decisiones y de reconocimiento de sus capacidades y contribuciones.

Las estadísticas mundiales, estatales y autonómicas ponen en evidencia las diferencias sustanciales entre la situación laboral de las mujeres y los hombres en la arquitectura. Por lo general, gran parte de las arquitectas no son conscientes de esta situación preguntándose por qué a día de hoy, se sigue hablando de discriminación.

La arquitectura actual, sigue manteniendo un carácter paternalista y jerarquizado que no se ha sabido modernizar a las demandas de esta sociedad del siglo XXI.

Los roles impuestos y perpetuados por la cultura patriarcal se hacen evidentes y se acentúan en una profesión marcada por un esquema masculinizado que continua patrones de trabajo, discursos y prácticas laborales alejadas de las formas y las necesidades de las profesionales de la arquitectura.

Esta investigación pretende visibilizar la verdadera situación de las arquitectas en el País Vasco explorando los tres espacios más importantes de la profesión: la formación, la vida profesional y el reconocimiento social.

El punto de partida propuesto en este estudio es el esquema de desigualdad que sufren las arquitectas en general a nivel mundial y estatal: una gran brecha salarial agudizada en relación a los arquitectos, jornadas reducidas, falta de progreso en la profesión y precariedad laboral, difícil acceso a puestos de toma de decisiones y un alto porcentaje de alumnas en la carrera y una invisibilización de las arquitectas en los espacios de la profesión.

Detectar los nodos de desigualdad en las tres importantes áreas de la disciplina, permitirá proponer soluciones adecuadas y específicas que ayuden a equiparar las desigualdades de oportunidades, a obtener una mayor representatividad en los puestos de toma de decisiones y a mejorar la situación de invisibilidad histórica y actual a través de un justo reconocimiento y una reconstrucción del relato arquitectónico igualitario.

Este trabajo es necesario en la medida en la que viene a cubrir unas carencias evidentes en investigaciones sobre esta temática. Y es innovador porque hasta el momento no se ha realizado en la CAV una contrastación entre los datos estadísticos y la realidad de las arquitectas relatada a través de sus protagonistas. Sin duda, ayudará a encontrar

posibles soluciones para empoderar y luchar contra la discriminación que sufren las arquitectas día a día en esta disciplina..



CAPÍTULO 1

1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Estudios de género y feministas

1.2. La arquitectura y los estudios de género

1.3. El relato dominante y la historiografía incompleta de la arquitectura

1.4. La desconstrucción del modelo tradicional

*“No se nace mujer, se llega a serlo”
“On ne naît pas femme, on le devient”*

Simone de Beauvoir, (1949), El segundo sexo. La experiencia vivida

Las mujeres a pesar de constituir más del 50% de la población mundial, durante siglos han sido marginadas de los ámbitos productivos y públicos en todas las disciplinas y en casi todas las latitudes, salvo poquísimas excepciones. Un colectivo que históricamente ha estado excluido no solo de la formación y educación sino también del acceso a la producción del conocimiento. Como consecuencia de esto, históricamente se fue gestando un conocimiento sesgado y androcéntrico que sigue marginando a las mujeres a día de hoy.

1.1. Estudios de género y feministas

El feminismo surge como respuesta a esta desigualdad promoviendo cambios en las relaciones sociales con el fin de transformar los vínculos de asimetrías, jerarquías y opresión sexual (Arias laurino, 2018: 45).

Como ha sucedido con otros movimientos sociales, este ha generado su propio pensamiento, teoría y acción. Gracias a los movimientos feministas nacieron los estudios de género a finales de 1960 (en USA)¹ para posteriormente en Gran Bretaña en la década de 1970, intentar comprender y revertir la condición de subordinación de las mujeres. Fue en ese momento, cuando jóvenes -profesoras y estudiantes de posgrado- comenzaron a debatir sobre la necesidad de desarrollar estudios feministas como una nueva “forma de conocimiento centrada en las mujeres” (Atkinson, 2016). El reto era enorme y pretendía desafiar la visión androcéntrica predominante en las humanidades,

¹ Los estudios feministas (Women's Studies) aparecieron por primera vez en los Estados Unidos en la segunda mitad de la década de 1960. Su nacimiento estuvo vinculado al movimiento político y a la práctica del feminismo. Las mujeres, principalmente las blancas y occidentales, comenzaron a desafiar más abiertamente la discriminación que las hacía desiguales con los hombres en áreas como la educación, el empleo y las responsabilidades domésticas.

las ciencias sociales y, en general, en “el pensamiento lógico científico” (Bellucci, 1993). Los primeros cursos académicos de posgrado desde esta nueva categoría de análisis, se establecieron a principios de los años ochenta del siglo pasado, en Gran Bretaña (Evans et al. 2006).

El género como categoría analítica analiza, comprende y expone las relaciones de subordinación-dominación entre hombres y mujeres entendiendo que estas relaciones son construidas socialmente y por consiguiente susceptibles de modificación (Vibhuti, 2015). Este enfoque analítico es claramente deudor del punto de vista expuesto por Simone de Beauvoir: “no se nace mujer, se llega a serlo” (“on ne naît pas femme, on le devient” 1949). Esta visión defendía que el concepto de “género” debía usarse no en el tradicional sentido biológico sino para referirse a las construcciones sociales y culturales de masculinidades y feminidades. Su pensamiento abrirá la base teórica de una nueva ola feminista rematando la etapa del sufragismo (Laurino, 2018: 48).

Siguiendo la estela marcada por Simone de Beauvoir, los estudios de género se convirtieron pronto en ámbito de estudio interdisciplinario y en un campo académico que pasó a incluir los estudios feministas (sobre mujeres, feminismo, género y política), estudios masculinos y estudios LGBT en literatura y lengua, historia, ciencias políticas, sociología, antropología, cine y estudios de medios, desarrollo humano, derecho, medicina, política, historia y también arquitectura, como pronto veremos (Vibhuti, 2015).

Esta transdisciplinabilidad, probablemente una de las estrategias más importantes para abordar la desigualdad de género, condujo inmediatamente a la aparición de nueva herramienta conceptual como la “interseccionalidad”. Este nuevo concepto, introducido por primera vez por la jurista afroamericana Kimberlé Crenshaw en 1989, respondía a nuevas sensibilidades como la reflejada por el “Manifiesto feminista negro” elaborado por el *Combahee River Collective* - grupo feminista de Boston – en donde se ponía en relieve las discriminaciones vividas por las mujeres negras y que nunca habían sido suficientemente atendidas ni por el movimiento feminista ni por el antirracista (Lutz et al. 2011, Platero, 2012). Este nuevo punto de vista propone abandonar perspectivas precedentes en las que el género, la clase social o la orientación sexual eran concebidos como comportamientos estancos (Platero 2012: 11). Para Crenshaw no se trataba de sumar desigualdades sino ver cómo estas interactuaban de distinta manera en cada persona o grupo social. En definitiva, ha sido una respuesta al feminismo occidental que

no consideraba a las mujeres de otras razas y clases sociales (Esposito Molina, 2012: 210).

A finales del siglo XX también, se abre el campo a la pluralidad feminista surgiendo así el feminismo cultural, el feminismo Latinoamericano, el feminismo lésbico, el feminismo académico, el ciberfeminismo, el ecofeminismo hasta la nueva visión que propone la teoría queer (Arias Laurino, 2018: 50).

1.2. La arquitectura y los estudios de género

Las aportaciones de las mujeres en el ámbito de la arquitectura y el urbanismo han estado siempre presentes, aunque desde la historiografía oficial de la disciplina hayan sido negadas y silenciadas tras la falsa neutralidad y universalidad en la construcción de los relatos históricos. Todavía “hay muchas mujeres pioneras, en España y en muchos otros países, que necesitan ser redescubiertas utilizando la investigación y los archivos históricos locales y nacionales” (Sánchez de Madariaga, Neuman 2016: 493).

Lamentablemente a día de hoy las teorías feministas y la perspectiva de género son categorías analíticas, aun minoritarias y periféricas en la aplicación a los estudios teóricos e historiográficos en la arquitectura y el urbanismo (Laurino 2018: 60).

1.3. El relato dominante y la historiografía incompleta de la arquitectura

Haciendo un recorrido histórico por los orígenes de la arquitectura es fácil verificar este sesgo que durante siglos ha invisibilizado las aportaciones y negado la autoridad epistemológica de las mujeres en el campo de la arquitectura.

Quizás una de las razones de esta situación sea la escasa importancia que la dimensión social ha tenido en la formación en arquitectura y la sobrevaloración de la dimensión artística, técnica y material, sobreestimando la figura del genio creador masculino. Sin dudas, el lenguaje, al utilizar el masculino como genérico, ha ayudado a potenciar y perpetuar esta invisibilidad. (Muxí, 2018:17)

Esta definición de la profesión basada en la sobrevaloración estética formal sienta sus bases en el 1º tratado de la arquitectura conocido del siglo XV a.c. (el tratado de Marco Vitruvio, 27-23 a.C), donde se define a la arquitectura a partir de cuatro elementos: el orden arquitectónico, la proporción, la disposición y la distribución.

Este legado vitruviano fue retomado en el siglo XVI por los tratadistas renacentistas Giorgio Vasari, Leon Battista Alberti y Andrea Palladio, imponiendo una visión absolutamente androcéntrica consagrando al hombre como el artista individual y ejecutor de proyectos. Siguiendo este enfoque androcéntrico y occidental, Leonardo Da Vinci crea el modelo “hombre vitruvio” (ver Figura 1) que será tomado como la medida estándar universal para la arquitectura y sus elementos compositivos.

Según Diana Agrest, será a partir de este momento histórico que el hombre quedará definido como creador varón y medida de perfección para la arquitectura, la ciudad y para la definición de los elementos cotidianos de nuestras vidas (Muxi, 2019: 31).

En el siglo XX, Le Corbusier con su “modulor” (ver figura 2) continuará la misma idea del varón- ario como medida de las cosas y siguiendo con estas ideas, Ernest Neufert en 1936 asentará las bases del actual sistema de medida “universal” para la arquitectura.

El movimiento moderno surgido en el periodo de entreguerras terminó de consolidar la figura del arquitecto-autor al servicio del mercado global (Arias Laurino, 2018: 102).

Los textos de estos autores mencionados forman parte del conocimiento soporte de la actual disciplina moderna.

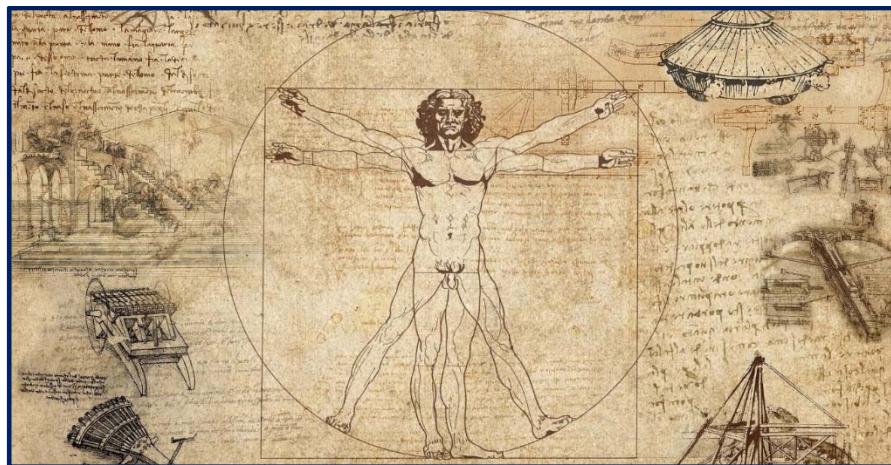


Figura 1. "Hombre de Vitruvio" o "Estudio de las proporciones ideales del cuerpo humano" realizado por Leonardo da Vinci alrededor de 1490 en uno de sus diarios, ha sido el modelo inspirador de las proporciones en la arquitectura renacentista.

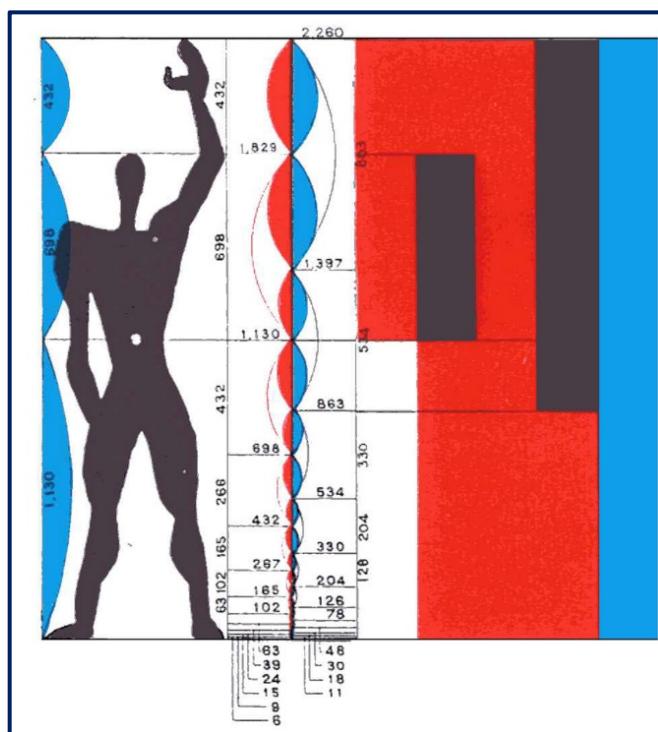


Figura 2. La medida del *modulor* aludía al cuerpo de un hombre caucásico de 1.83m representando a un porcentaje pequeño de la población. El arquitecto austriaco Charles-Édouard Jeanneret-Gris (conocido como Le Corbusier), lanzó sus publicaciones más famosas "*El modulor*" (1948) y "*El modulor 2*" (1953). En estos textos, Le Corbusier dio a conocer su investigación para encontrar la relación matemática de las medidas del hombre/varón con la naturaleza.

Estos estándares de representación (hombre blanco, occidental, saludable, de mediana edad y de 1.83 de altura) siguen actuales en el mundo del diseño arquitectónico. Estos valores andrométricos son utilizados en los procesos de estandarización de la arquitectura por lo que están presente en cada nivel de nuestras vidas (en el diseño del banco de la plaza, en el móvil, en la temperatura de confort de los climatizadores de los espacios y en el diseño de nuestras ciudades y casas). Sin duda, estos patrones llamados “universales” nos alejan de una arquitectura inclusiva para todas y todos.

Uno de los libros bases que estructuran la disciplina a partir de mediados del siglo XIX es la obra de Sir Banister Fletcher “La historia de la Arquitectura”, texto canónico de la disciplina actual que basa sus argumentos en una mirada totalmente reduccionista, occidental y colonialista (ver figura 3).

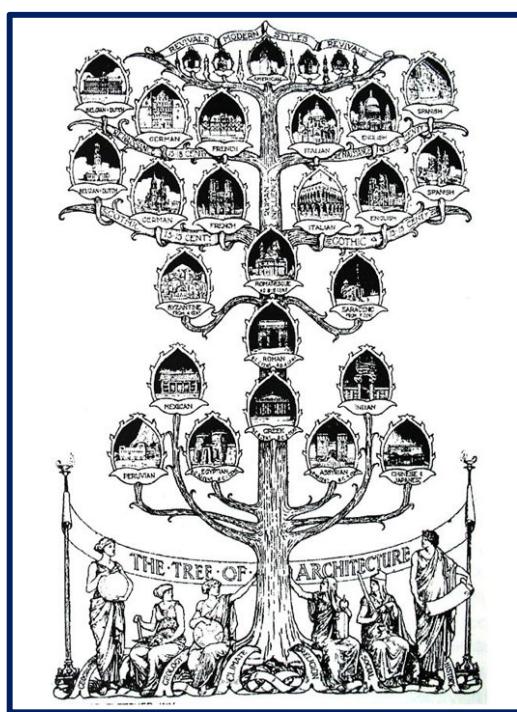


Figura 3. Este gráfico “The Tree of Architecture” muestra la mirada occidentalista y reduccionista de la arquitectura (un sesgo colonialista y racista de la arquitectura)

La educación oficial de la disciplina de la Arquitectura se formaliza en los países industrializados a partir de la década del 30 del siglo XIX. Sin embargo, las mujeres son excluidas activas y pasivamente en el ejercicio de la profesión y no es hasta avanzado el

siglo XX donde comienza a mejorar esta situación y conquistar espacios tradicionalmente masculinos. Este acceso a la libertad del conocimiento para la mayoría de las mujeres es un logro muy reciente (Duran, 2008: 21).

En 1919 se funda la progresista escuela alemana de arquitectura “Bauhaus” donde las primeras pioneras arquitectas empiezan a contar con nombres propios a pesar del veto a las mismas en la sección de arquitectura por parte de su fundador y director Walter Gropius. Las mujeres en la Bauhaus fueron relegadas a las secciones de artesanado; es decir, al espacio menos valorado por el mundo masculino de la arquitectura (Hervas y Heras, 2018:44). El propio Gropius creía que los hombres pensaban en tres dimensiones, a diferencia de las mujeres, que solo lo hacían de manera bidimensional. No es de extrañar que, a pesar de irradiar modernidad e inclusión, las mujeres de la Bauhaus no encontraran un espacio en la historia de esta escuela, siendo muy escasa la bibliografía donde aparecen reflejadas sus contribuciones y en la mayoría de los casos citadas como protagonistas secundarias en obras de sus compañeros y no por mérito propio.

En el estado español, el acceso de la mujer a la formación comienza en 1910 con la Real Orden² consolidándose su acceso con la segunda república. El estallido de la guerra civil limitó esas libertades y derechos conseguidos por las mujeres. Hasta la caída del régimen franquista el acceso de las mujeres a la formación y a los ámbitos públicos será muy limitado. Como se detallará más adelante, la primera arquitecta en titularse en el estado español será Matilde Ucelay en 1936.

1.4. La deconstrucción del modelo tradicional

Uno de los objetivos de los enfoques feministas en relación con la Arquitectura será precisamente la deconstrucción de este tipo de cánones androcéntricos, firmemente anclados en el subconsciente colectivo.

Desde los años sesenta y setenta del siglo XX, coincidiendo con la 3º ola del movimiento feminista, un grupo de historiadoras de la arquitectura y del urbanismo comenzaron a

² Real decreto del 8 de marzo de 1910 que autoriza la matriculación de alumnas y alumnos a la Enseñanza Superior en igualdad de condiciones.

estudiar a las primeras generaciones de arquitectas poniendo “el foco en las mujeres como sujetos activos del espacio arquitectónico” (Pérez-Moreno, 2020: 288).

En las décadas siguientes, la visión interseccional de la historiografía fue tomando impulso. Así investigadoras de la arquitectura y del urbanismo alentadas por las críticas de Jane Jacobs (1961), a finales del siglo XX comenzaron a cuestionar la segregación de las ciudades propiciada por el legado del movimiento moderno de la arquitectura.

Existen ejemplos bibliográficos precursores en las décadas de 1970 y 1980 en la temática de arquitectura y género como las publicaciones de Dolores Hayden (entre 1976 y 1982), Doris Core en 1973, Susana Torre en 1977, Lynne Walker en 1984, la historiadora de arte española María Elena Diez Jorge, entre otras.

Varias investigaciones redescubrirán a las primeras generaciones de arquitectas ocultadas por la historiografía oficial como Diana Agrest (1996), Hilde Heyne (1999), Alice Friedman (2007), Despina Stratigakos (2016) y otras arquitectas de origen español como Josenia Hervás y Heras (2015), Carmen Espegel (2007) o Zaida Muxi (2018) entre otras.

Más allá de estas nuevas investigaciones feministas, “el relato oficial de la arquitectura” no hará eco a estas nuevas reivindicaciones.

Un ejemplo de esta indiferencia es el artículo de Charles Jenks publicado en la revista *Architectural Today* en 1993. Jenks retomará las ideas de Fletcher donde sumará a la reduccionista mirada occidental de la arquitectura, un sesgo androcéntrico ocultando a las arquitectas del siglo XX y fortaleciendo la estructura patriarcal de la arquitectura. En este esquema planteado por Jenks (ver figura 4) solo aparece una arquitecta con nombre propio y 15 desdibujadas en equipos mixtos.

Arquitectas (in) VISIBLES en Euskadi
La problemática que oculta esta invisibilización

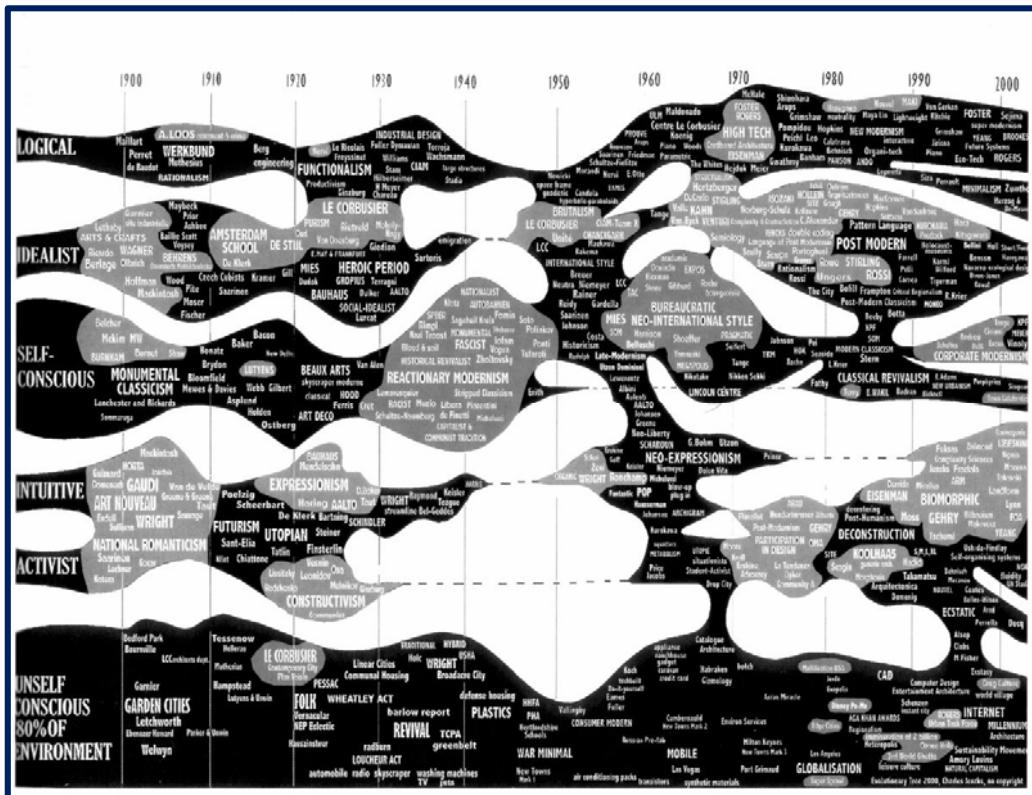


Figura 4. Grafico del crítico de arquitectura Charles Jencks en donde resalta las tendencias arquitectónicas y sus protagonistas mayoritariamente masculinos a lo largo del siglo XX en una publicación de 1993.

La idea del genio creador de las obras icónicas y referentes de la arquitectura continúa consolidándose y sobrevalorándose a día hoy. Como menciona la arquitecta María Novas (2014: 23), “el reconocimiento a través de la autoría individual como un *establishment* arquitectónico oficial sigue siendo la moneda de valoración a fecha actual”.

Este sistema de reconocimiento y valoración vigente, que alcanza su máxima expresión con los premios Pritzker, deja totalmente fuera de juego a las mujeres y a todas las personas que no se ajustan a ese patrón. En este sentido, Inés Sánchez de Madariaga (2012:435) argumenta que esta metodología de reconocimiento y prestigio son “piedras angulares del llamado “Sistema estelar o *star system* de la arquitectura” y que no solo perjudican a las mujeres sino también a la calidad de los espacios comunes, a la vida cotidiana y a una gran mayoría social, a través de una imagen distorsionada e incompleta de la realidad de la arquitectura (Arias Laurino, 2018:11).

Esta falta de reconocimiento de las mujeres en lo alto de la arquitectura y la falsa neutralidad en la construcción del relato arquitectónico no es inocua de cara a un futuro como enfatiza Zaida Muxi (2018: 34) porque perpetúa la invisibilización y réplica de modelos dispares para las futuras generaciones.

Revertir esta realidad es todo un desafío y, sin duda, el presente trabajo de investigación debe incluirse en este contexto, como una pequeña aportación en una labor ingente donde todavía queda mucho por hacer.



CAPÍTULO 2

2 . ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1. La incorporación de las mujeres a la arquitectura

2.2. La necesidad de cuantificar la realidad

2.2.1. Antecedentes de investigaciones similares en España y Euskadi

“Para crear es necesario cuestionarlo todo”

Eileen Gray, arquitecta (1878-1976)

2.1. La incorporación de las mujeres a la arquitectura

En el marco teórico se han avanzado algunas líneas a nivel general que han permitido entender algunas cuestiones históricas en relación a la brecha en visibilidad, representatividad y poder entre mujeres y hombres en la Arquitectura. Es evidente que en una profesión enraizada en estratos sociales burgueses y clasista, con un carácter predominantemente masculino, la incorporación e integración de las mujeres sea a día de hoy, una tarea difícil.

Este carácter elitista de la profesión de arquitectura tanto en el estado español como en el País Vasco, ha sido determinado por varias razones. Por un lado, la restricción de alumnos a través de un *numerus clausus* existente en las Escuelas de Arquitectura de Madrid¹ y Barcelona², las dos únicas escuelas del Estado hasta la aprobación de la Ley de 20 de Julio de 1957 sobre Ordenación de las Enseñanzas Técnicas³. Por otra parte, el elevado coste económico de la propia formación en aquellas épocas dejaba atrás a una buena parte del alumnado con medio o bajos recursos.

Estos motivos trajeron como consecuencia un escaso número de alumnado egresado y, por consiguiente, un carácter de privilegio profesional y social muy arraigados durante buena parte del siglo XX.

¹ La Escuela de Madrid es la más antigua del estado y fue fundada en 1845.

² La Escuela de Barcelona es la segunda escuela de arquitectura del estado español fundada en 1875.

³ Ley de 20 de Julio de 1957 sobre Ordenación de las Enseñanzas Técnicas

La entrada en vigor de esta ley en 1957 permitió la apertura de nuevas escuelas en todo el territorio español, dando acceso a un importante aumento del número de arquitectas y arquitectos, mayoritariamente hombres. No hay que olvidar que, hasta finales del franquismo y como consecuencia de la pérdida de derechos de las mujeres durante esta época, únicamente se graduaron aproximadamente 40 arquitectas en todo el Estado.

El aumento del alumnado femenino en las escuelas de arquitectura será mucho más tardío, a mediados de la década de 1970.

Pese a las circunstancias descritas, podemos encontrar algunas “pioneras afortunadas” que tuvieron la oportunidad de hacer arquitectura y dedicarse a ella, aunque en la mayor parte de los casos invisibilizadas, eclipsadas y ocultadas generalmente detrás de una figura masculina.

Son muchos los ejemplos que pueden citarse en el campo de la arquitectura contemporánea mundial: Sophia Hayden Bennett (la primera mujer licenciada en Arquitectura en EE.UU., en 1890), Lilly Reich (la coautora de diseños junto a Mies van der Rohe), Marion Mahony Griffin (colaboradora aunque nunca acreditada por sus trabajos junto a Frank Lloyd Wright), Eileen Gray (pionera del modernismo e inspiradora de gran parte de la obra de Le Corbusier), Lina Bo Bardi (cuyas obras quedaron ocultas por las concepciones más futuristas de compañeros suyos, como Oscar Niemeyer), Denise Scott Brown (bajo las alas de su socio y marido Robert Venturi y que ya denunciaba el sexismso sufrido en la profesión en una conferencia en 1973) o Aino María Marsio (arquitecta responsable de los interiores de la emblemática Villa Mairea y que quedó oscurecida por el nombre de su marido Alvar Aalto). Y podríamos seguir esta lista con quienes padecieron una ocultación sistemática de sus contribuciones (Muxi, 2018).

En el Estado español el panorama es similar. Matilde Ucelay fue la primera mujer que obtuvo su título en 1936 por la Escuela de Arquitectura de Madrid, aunque no se lo otorgaron oficialmente hasta 1946. Fue la primera en ejercer plenamente la profesión en el Estado español (Claramunt Vallespí, et al., 2012).

Ucelay abrió este camino y detrás ella se titularon Cristina Gonzalo Pintor (en 1940), Rita Fernández Queimadelos (en 1940), Juana de Ontañón (en 1949), **Margarita Mendizabal**

Aracama⁴ (en 1956), María Eugenia Pérez Clemente, (en 1956), **Elena Arregui Cruz-Lopez**⁵ (en 1958), Milagros Rey Hombre (en 1960), Margarita Brender Rubira (en 1962) y María Mercedes Serrá Barenys (en 1964). Estas dos últimas se licenciaron en la Escuela de Arquitectura de Barcelona; el resto de arquitectas en la Escuela de Arquitectura de Madrid (Garcia- Rosales, 2014). Ver figura 5

Margarita Mendizabal Aracama y Elena Arregui Cruz-Lopez fueron las primeras vascas licenciadas en la Escuela de Arquitectura de Madrid ejerciendo sus carreras profesionales y sus vidas personales fuera del territorio de la Comunidad Autónoma vasca.



Figura 5. Las pioneras de la arquitectura española.

En Euskadi, la incorporación de las mujeres a la arquitectura llegó aún con más retraso.

⁴ **Margarita Mendizabal Aracama**, nacida en Vitoria- Gasteiz en 1931. Fue la cuarta titulada en todo el estado español en la Escuela de Arquitectura de Madrid en 1956.

⁵ **Elena Arregui Cruz-Lopez**, nacida en Irún en 1927. Fue la 7º arquitecta titulada en España en Escuela de Arquitectura de Madrid en 1958.

La primera mujer colegiada por el Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro (COAVN)⁶ fue María Teresa Capdevilla Bermejo en la delegación de Navarra en 1967.

La primera arquitecta colegiada en el País Vasco fue Teresa Unzurrunzaga Goicoechea colegiada en el COAVN Gipuzkoa en 1970 y licenciada en la Escuela de Arquitectura de Barcelona; en el COAVN Bizkaia, la primera fue Belén Galdos Tobalina en 1971 también licenciada en la Escuela de Arquitectura de Barcelona y en Álava, María Paz Larrumbide Moreno logró su colegiación en 1974 (COAVN, 2017).

Durante la primera década de acceso a la colegiación de las arquitectas al COAVN (de 1967 a 1977) fueron solo 22 las arquitectas colegiadas en la CAPV y Navarra.⁷

⁶ El Colegio de Arquitectos Vasco Navarro se crea en 1929 y comprende los cuatro territorios de Hegoalde en una sola institución arquitectas y arquitectos de la Comunidad Autónoma Vasca y Nafarroa. Las primeras mujeres tuvieron que esperar hasta 1967 para poder colegiarse, requisito fundamental para poder construir en el Estado español. En los tres territorios de Euskadi el COAVN registra 2909 arquitectas y arquitectos. Solo un 33,99% son arquitectas (989 colegiadas). Estos datos fueron extraídos de la página web del COAVN.

⁷ 50 años de Arquitectas pioneras en el COAVN. Abril 2017. Matxalen Acasuso, decana COAVN



Figura 6. Las 15 primeras colegiadas del Colegio Oficial de Arquitectos vasco- navarro. Imagen extraída del Informe “ 50 años de las arquitectas pioneras en el COAVN ”

La primera escuela creada en estas latitudes, fue la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de la Universidad de Navarra en 1964. Por su parte, la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) no contó hasta 1977 lo que sería el inicio de la futura Escuela Técnica Superior de Arquitectura de San Sebastián.

Desde ese primer curso de docencia iniciado en 1977, solo se cuenta con una mujer como alumna entre los 27 alumnos varones. María Montserrat Ruiz Fabré será la primera arquitecta licenciada en la E. T. S. Arquitectura de San Sebastián en 1979. Actualmente forma parte del plantel de profesoras en este centro académico.

La presencia femenina en la E. T. S. Arquitectura de San Sebastián irá siendo cada vez mayor hasta llegar a nuestros días.

Lamentablemente, la historia de estas pioneras no ha sido contada de igual manera que la de sus colegas varones y no precisamente por falta de aportaciones o de capacidades. Como mencionan Inés Moisset y Carolina Quiroga en una reciente publicación, “*las mujeres hemos sido borradas como objeto y sujeto de conocimiento, y la historia solo ha reconstruido los registros masculinos de las clases dominantes occidentales, y ha borrado, entre otras trayectorias, las femeninas*” (Moisset et al., 2020: 7)⁸.

No solo las pioneras internacionales, españolas y vascas han padecido esta situación. En la actualidad sigue siendo obvia la ausencia de mujeres con nombres propios. Las arquitectas siguen siendo invisibilizadas dentro de la profesión a través de la precariedad laboral quedando relegadas o ancladas en un “suelo pegajoso” de difícil salida y excluidas de los espacios de toma de decisiones y de reconocimiento social.

La desigualdad no se limita a la omisión de las aportaciones femeninas en el campo de la arquitectura, a esto hay que sumarle la sobrevaloración de la producción, de la capacidad y de la actividad laboral realizada por los arquitectos varones.

El gran porcentaje de alumnas en las últimas décadas del siglo XX y a partir del siglo XXI, superando al alumnado masculino, podría indicarnos una paridad de género, sin embargo esto está muy lejos de la realidad. La práctica de la arquitectura sigue manteniendo un carácter marcadamente paternalista conservando espacios “masculinizados”, es decir áreas de la profesión donde son mayoría hombres y en consecuencia, las actitudes, comportamientos y las cualidades requeridas para formar parte de ellos son las representadas por el estereotipo masculino.⁹ Este carácter paternalista se demuestra de una manera muy sutil (aunque los datos estadísticos lo corroboran), cuando se consideran a las arquitectas “como profesionales jerárquicamente de segunda” (Vivas, et al., 2015:103).

Esta inferioridad de condiciones lleva a las arquitectas a ir desapareciendo de los espacios de la profesión o a ocupar puestos de menor valor o jerarquía sufriendo la

⁸ Moisset, Ines, Quiroga Carolina (2020) “NUESTRAS ARQUITECTAS. Re-Mapeo y Nuevas Cartografías” pp.7

⁹ “Ambientes masculinizados”: espacios donde son mayoría hombres y en consecuencia, las actitudes, comportamientos y las cualidades requeridas para formar parte de ellos son las representadas por el estereotipo masculino.

problemática de lo que se llama la “cañería rota”¹⁰: a medida que se avanza en la profesión se experimentan diferentes tipos de discriminaciones que les impide alcanzar los lugares más altos, a los que sí acceden con facilidad los varones. Es decir, sufren una segregación vertical que las retiene en los escalones más bajos, sobrerepresentadas y sin posibilidades de progresar en la profesión.

¿Cuáles son las causas de estas barreras? ¿Por qué las mujeres están menos representadas en los puestos de más prestigio? ¿Por qué se van perdiendo por el camino del progreso profesional?

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es uno de los problemas que sufren todas las mujeres en todas las profesiones porque mayoritariamente son las mujeres las que, a día de hoy, asumen las tareas del hogar y de los cuidados. A pesar de ser fundamentales para el sostenimiento de la vida, siguen estando desigualmente repartidas recayendo en un porcentaje mayoritario en ellas.

La masiva incorporación de las mujeres a los ámbitos productivos y públicos renovó nuestra sociedad del siglo XX, modificando la división sexual del trabajo, pero sin reconfigurar las responsabilidades a asumir en la esfera privada. Como consecuencia, esta situación obliga a que las mujeres tengan que asumir la doble jornada y la carga mental asociada a lo doméstico, generando profundas disparidades de género en la profesión (Charpentier, 2020).

A estas dificultades comunes compartidas por todas las mujeres, hay que sumarles las específicas de una profesión de esquema jerárquico y paternalista que promueve valores y esterotipos basados en la experiencia masculina, distorsionando y dando una visión incompleta de la arquitectura.

El primer paso para que las mujeres podamos desarrollar una carrera profesional en igualdad de condiciones, es tener las mismas oportunidades de acceso al conocimiento,

¹⁰ La bibliografía anglosajona llama “leaky pipelines” al fenómeno de no poder ascender en la profesión o de discriminación en la carrera profesional o científica de las mujeres que impide acceder a puestos superiores. Este tipo de discriminaciones que se han denominado de diferentes maneras como “techo de cristal” o la bibliografía latinoamericana utiliza los términos “laberintos de cristal” o “suelos pegajosos”.

pero al mismo tiempo, tener las mismas posibilidades para desarrollar y ejercer la profesión en igualdad de condiciones.

2.2. La necesidad de cuantificar la realidad

En plena cuarta ola feminista han proliferado los trabajos y publicaciones digitales visibilizando las aportaciones de las mujeres en el entorno arquitectónico y las desigualdades existentes en la disciplina.

Estos últimos 50 años de investigaciones y estudios en relación a la perspectiva de género en la arquitectura han contribuido a la creación de un corpus de nuevos enfoques y análisis en el campo de la disciplina.

Sin embargo, se echa en falta que estos conocimientos reviertan en la formación del alumnado y en la propia sociedad. Es por ello –con el objetivo de demostrar a partir de datos reales una situación de desigualdad de la que no siempre se es plenamente consciente- por lo que, en todo el mundo desde los primeros años del siglo XXI, se están potenciando estudios cuantitativos y cualitativos que muestren la realidad de manera objetiva y cuantificable. A continuación, se recogen algunos ejemplos significativos de Australia, Europa y América del Norte:

- *Designing Women: Gender and the Architectural Profession* (AnnMarie Adams y Peta Tancred, 2000). El estudio 'Designing Women' ha explorado la tensión que ha existido entre la profesión arquitectónica y las arquitectas. Esta contribución demuestra la influencia que estas mujeres han tenido en la arquitectura en Canadá y vincula su marginación con las prácticas restrictivas y a veces discriminatorias de la profesión.
- *Women Architects in Australia, 1900-1950* (Julie Willis y Hanna Bronwyn, 2001): Como sucede en general en la historiografía de la arquitectura, son pocas las arquitectas representadas en la historia oficial de la arquitectura australiana. Este trabajo ha puesto de manifiesto la presencia de las arquitectas australianas en la disciplina desde principios del siglo XX.
https://www.researchgate.net/publication/37621322_FAB12_1_027_Australia%27s_Early_Women_Architects_Milestones_and_Achievements

- En 2012, el sitio web y grupo de defensa “Parlour” publicó su primer y devastador retrato estadístico de la pérdida de mujeres de la profesión de arquitectura y su escasa presencia en los niveles superiores. (Equity and diversity in the Australian Architectural Profession: women, work and leadership <https://archiparlour.org/submissions-and-reports/>)
- Cabe mencionar también los estudios comparativos llevados a cabo con arquitectas en tres países europeos, Reino Unido, España y Francia, sobre las estrategias "usuradoras" y los espacios asignados a las arquitectas en el ejercicio de la profesión. Los estudios muestran las diferencias en las experiencias de las mujeres en cada país. En las mujeres españolas se ha identificado mayores niveles de discriminación. En las mujeres francesas se ha podido verificar mayores niveles de igualdad mientras que en las mujeres británicas se han evidenciado una amplia gama de estrategias "usuratorias" (Caven 2006; Caven et al. 2012; Caven and Navarro Astor 2013).
- En 2014, la *Association of Collegiate Schools of Architecture* (ACSA) investigó las disparidades entre hombres y mujeres en las áreas de representación, inclusión y reconocimiento. La reciente edición de 2020¹¹ actualiza la información destacando cómo las mujeres constituyen el 50% de la población sin embargo esta igualdad numérica no se revierte en el campo profesional de la disciplina. De manera gráfica muestra la evidencia de la desigualdad comparando el porcentaje de mujeres que conforman la población en EE. UU y el porcentaje de mujeres premiadas con la Medalla de oro de la AIA¹² a lo largo de la historia del afamado premio.

¹¹ Where Are the Women? Measuring Progress on Gender in Architecture, <https://www.acsa-arch.org/resources/data-resources/where-are-the-women-measuring-progress-on-gender-in-architecture-2/>

¹² AIA: American Institute of Architects. Página web: <https://www.aia.org/>

2.2.1. Antecedentes de investigaciones similares en España y Euskadi

Existen varios estudios con estas características realizados en el estado español. Estos trabajos giran en torno al papel de las arquitectas en la profesión y en la formación, así como investigaciones donde han visibilizado los nombres propios de las primeras pioneras en la arquitectura ibérica. Se han incluído también algunas asociaciones que a nivel estatal e internacional profundizan en el reconocimiento público de las aportaciones de las mujeres.

Se recogen a continuación algunos de estos proyectos mencionados:

- El Proyecto europeo “TRIGGER: Transforming Institutions by Gendering Contents and Gaining Equality in Research” ha centrado su objetivo principal en iniciar a las instituciones participantes (tres escuelas piloto españolas y europeas) en el cambio estructural necesario para alcanzar la igualdad efectiva entre las mujeres y los varones del ámbito científico-tecnológico.
Duración del proyecto: 2014-2017.
<https://triggerprojectupm.wordpress.com/> (consultado mayo 2020)
- Proyecto de I+D+i “Mujeres en la cultura arquitectónica (pos)moderna española. 1975-2000”, dirigido por la Doctora Lucía C. Pérez Moreno.
Duración del proyecto: 2019-2022. Nota de prensa sobre el mismo:
https://www.cscae.com/index.php/conoce-cscae/sala-de-comunicacion/5636-el-cscae-apoya-una-investigacion-pionera-sobre-las-arquitectas-del-ultimo-cuarto-del-siglo-xx-en-espana?fbclid=IwAR0EXa7CmWXo_Ye40rq22zRHRuoCGZtvgNUW9ZYfsnfmmOoB1vUMgFVZHrU (consultado mayo 2020)
- María Carreiro Otero, (2011), “Las mujeres arquitectas de Galicia: su papel en la profesión y en la enseñanza de la profesión (el ejercicio de la arquitectura en Galicia desde una perspectiva de género)”
http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/as_mulleres_arquitectas_en_galicia.pdf (consultado mayo 2020)
- Proyecto del Grupo de investigación Mujeres Arquitectas Gallegas (MAGA), (2013) “Jornadas mujer y arquitectura: experiencia docente, investigadora y profesional.”

https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9986/JMA_26_27_nov12_ruc.pdf;jsessionid=2DB7F6D7E6BDD3DF401BED1F4F6E14C?sequence=6

- Proyecto de investigación de las pioneras catalanas: “Arquitectura en femenino. Primera generación de arquitectas catalanas, ETSAB 1964-1975”
https://www.academia.edu/10002055/arquitectura_en_femenino._Primeras_arquitectas_catalanas (2012). Investigación realizada por Zaida Muxi y Ximena Covaleda.
- Encuesta realizada realizada por la red “Women in Architecture” en Valencia.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScaxMc7c6YYjYJDz5g_Zu5eBDndD2ioMrA2Ea51189UoukOaw/viewform. Plataforma web:
<https://womenninarchitecture1975.wordpress.com/>
- Eva Alvarez Isidro (2016), Women in architecture. 1975, Tesis doctoral, Universitat Politècnica de València.
<https://riunet.upv.es/handle/10251/63278>

Vale la pena también destacar algunas actividades de difusión en la península ibérica sobre las arquitectas y sus aportaciones, que se vienen realizando desde el 2008, entre ellas: los encuentros **Perspectivas de género en la Arquitectura**¹³ organizado desde la Universidad de Zaragoza en sus ediciones 2017, 2018, 2019 y 2020; el encuentro **internacional GAC: Género, Arquitectura y Ciudad** organizado por la asociación Marca Púrpura: mujeres arquitectas canarias¹⁴ y la Escuela de Arquitectura de la Universidad de Gran Canarias (2019); el **Congreso Internacional Arquitectura e Género**¹⁵ que se realiza desde 2014 y este 2021 tendrá su 5º edición en Lisboa (Portugal), el **Seminario Women in Architecture** en la Universidad de Valencia (2015); el encuentro **Espacios para Arquitectas** en la sala Roca Gallery de Madrid (2014-2015) y las **Jornadas Internacionales de Arquitectura y Urbanismo desde la Perspectiva de las Arquitectas**,

¹³ <https://www.fundacionibercaja.es/cultura/zaragoza/encuentro-perspectivas-de-genero-en-la-arquitectura>

¹⁴ Marca Púrpura (Asociación de Mujeres Arquitectas Canarias) es una asociación que nace de la necesidad como colectivo (mujeres arquitectas de Canarias) de contar con un lugar de encuentro, información y debate. Fundada en 2008.

¹⁵ <https://warch.iscsp.ulisboa.pt/es/v-ciag/#acerca>

organizadas por GéneroUrban en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid (2008), entre otros.

Aquí en el País Vasco cabe destacar a **URBANBAT¹⁶**, que desde 2012 organiza en Bilbao un festival cultural sobre urbanismo e innovación social realizado desde una mirada inclusiva y feminista.

En el estado español y en el mundo en general existen varias asociaciones con constantes iniciativas sobre la búsqueda de una equidad en la profesión como, por ejemplo: la **Asociacion de mujeres arquitectas de España (AMAE)¹⁷**, **Women in Architecture¹⁸** en Valencia, los colectivos **Un día / Una arquitecta¹⁹** y **Nuestras Arquitectas²⁰** en latinoamérica, **Yes We Plan²¹** en Europa, la **Union Internationale des Femmes Architectes²²** (Francia), la **Union des Femmes Architectes de Belgique²³** (Bélgica), la **Réseau Femme et Sia de la Société Suisse des Ingénieurs et des Architectes²⁴** (Suiza), **Associazione Donne Architetto- ADA²⁵** (Italia), **Parlour: Women, Equity and Architecture²⁶** (Australia), **Women + Architecture NZ²⁷** (Nueva Zelanda), **Women in Architecture Vancouver²⁸** (Canadá), **Mo.Mo.Wo.²⁹** y en Estados Unidos las siguientes asociaciones: **EQxD: The Missing 32 % Project³⁰**, **Association for Women in**

¹⁶ URBANBAT (Bilbao, Spain) Oficina de innovación urbana. Arquitectura, urbanismo participativo e innovación social. <https://urbanbat.org/>

¹⁷ <https://mujeresarquitectas.org/>

¹⁸ <https://womenninarchitecture1975.wordpress.com/>

¹⁹ <https://undiaunaarquitecta.wordpress.com/>

²⁰ <https://nuestrasarquitectas.wordpress.com/>

²¹ <https://yesweplan.eu/>. Proyecto cofinanciado por el programa Erasmus + de la Unión Europea. Conecta a diferentes organizaciones europeas socias con el objetivo de compartir experiencias y ejemplos de buenas prácticas para cerrar la brecha de género en el campo de la Arquitectura y la Ingeniería Civil.

²²No tiene un sitio web. Se adjunta el enlace a Wikipedia sobre este grupo: https://es.wikipedia.org/wiki/Union_Internationale_des_Femmes_Architectes

²³ <https://ufvab.be/>

²⁴ <https://femme.sia.ch/>

²⁵ <http://donnearchitetto.it/wordpress/>

²⁶ <https://archiparlour.org/>

²⁷ <https://www.architecturewomen.org.nz/>

²⁸ <http://www.wiavancouver.org/>

²⁹ <http://www.momowo.eu/>

³⁰ <http://eqxdesign.com/project>

Architecture and Design³¹, Chicago Women in Architecture³², International Archive of Women in Architecture³³, Women in Design de la Boston Society of Architects³⁴, y la reciente ARQSarean³⁵ (red de mujeres profesionales en la Arquitectura, Diseño y Urbanismo), entre otras.

En el País Vasco no se ha identificado bibliografía específica sobre esta temática. Sin embargo, hay varias investigaciones que han tratado la situación de las mujeres en diferentes disciplinas, muchas de ellas, al igual que la arquitectura, muy masculinizadas, como por ejemplo:

- Nastassja Cipriani y José M. M. Senovilla, (2018), “Análisis de los fenómenos que contribuyen a perpetuar, o modificar, la discriminación de las mujeres en los campos de las matemática y la física”. Beca de trabajos de investigación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el año 2018, Emakunde.
- AA.VV. (2016), “Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual”, Observatorio vasco de la cultura en coordinación con Emakunde.
- Ainara Diaz Vivas e Inmaculada Tazo Herrán, (2015), “Una aproximación del enfoque de género en las ingenieras de la UPV/EHU”. Trabajo de fin de master de y editado por Ingeniería sin fronteras País Vasco.

La escasa bibliografía sobre el tema de investigación, deja en evidencia la importancia de este trabajo como inicio de un recorrido que debe realizarse en Euskadi para que posibilite sacar a la luz la situación de las mujeres en la arquitectura vasca.

³¹ <https://www.awaplusd.org/>

³² <https://cwarch.org/>

³³ <https://spec.lib.vt.edu/iawa/>

³⁴ <https://www.architects.org/knowledge-communities/women-in-design>

³⁵ <https://arqsarean.wordpress.com/>



CAPÍTULO 3

3. OBJETIVOS Y PUNTO DE PARTIDA

3.1. Definición de los objetivos

3.2. Hipótesis de partida

3.3. Marco geográfico y cronológico

3.1. Definición de los objetivos

El desarrollo metodológico planteado en esta investigación ha seguido la hoja de ruta definida por el cumplimiento de los objetivos generales y específicos que se detallan a continuación:

Los dos **objetivos generales** han sido los encargados de diagramar esta investigación.

El **primer objetivo general (OG1)** se ha centrado en la realización de una diagnosis de la problemática de disparidad de las mujeres en los tres campos más importantes de disciplina: el académico, el profesional y el de reconocimiento social.

El **segundo objetivo general (OG2)** se ha enfocado en proponer soluciones para revertir esta problemática de desigualdad.

Los objetivos generales (OG) se han alcanzado una vez concretados una serie de objetivos específicos (OE), entendiendo que estos últimos han sido las metas parciales para conseguir los objetivos finales ya referidos. Cada objetivo específico ha sido vinculado a una serie de tareas para su alcance. La realización de cada tarea ha asegurado su concreción y posteriormente, la de los objetivos generales.

A continuación, se señalan los 4 objetivos específicos:

El **objetivo específico 1 (OE1)** se ha centrado en la realización de una investigación y sistematización de los datos estadísticos de organismos y entidades públicas y privadas sobre la labor y participación de las arquitectas en los tres campos de estudio.

El **objetivo específico 2 (OE2)** se ha enfocado en analizar a través de las historias de vida de las protagonistas, encuestas on-line y mesas redondas, las experiencias y las vivencias profesionales de las arquitectas en el ámbito de la CC.AA.

En el **objetivo específico 3 (OE3)** se han comparado y confrontado los aportes de las experiencias vitales de las protagonistas con los datos recogidos en el análisis estadístico.

Por último, a partir del **objetivo específico 4 (OE4)** se han diseñado algunas propuestas preliminares para revertir la problemática de desigualdad en cada uno de los ámbitos estudiados.

En el cuadro expuesto a continuación, se ha diagramado la hoja de ruta de este investigación, a través de los objetivos generales, objetivos específicos y tareas:

HOJA DE RUTA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL 1 Diagnosis de la problemática de desigualdad de las arquitectas	Objetivo Específico 1 (OE1) Análisis cuantitativo	Tarea 1 (T1) Recopilación de datos en 3 ámbitos
			Tarea 2.1 (T2.1.) Historias de vida
			Tarea 2.2 (T2.2.) Encuestas on-line para alumnas y profesoras de la ETSA
	OBJETIVO GENERAL 2 Propuestas preliminares para revertir las desigualdades de las arquitectas	Objetivo Específico 2 (OE2) Análisis cualitativo	Tarea 2.3 (T2.3.) Mesas redondas y Jornada de conferencias y debate
		Objetivo Específico 3 (OE3) Situación real de las arquitectas en Euskadi	Tarea 3.1 (T3.1) Análisis comparativo de los datos cuantitativos y cualitativos
			Tarea 3.2 (T3.2.) Diagnóstico detallado de las desigualdades
		Objetivo Específico 4 (OE4) Propuestas generales	Tarea 4.1 (T4.1) Algunas propuestas
			Tarea 4.2 (T4.2.) Futuras líneas de trabajo

Figura 7. Objetivos generales y específicos de la investigación

Para el cumplimiento del objetivo general nº 1 se ha asignado la **tarea 1 (T1)** “**recopilación de datos**”. En esta primera actividad se ha recolectado la mayor cantidad de datos cuantitativos en relación a los tres campos de estudio. Para ello, se ha reunido la información estadística, conseguida en diferentes organismos y publicaciones como: la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de San Sebastián (UPV/EHU), el Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro (COAVN), estudios de arquitectura del CC.AA.,

premios, reconocimientos y congresos de la arquitectura vasca, estadísticas generales del Instituto Nacional Español (INE) y del Instituto Vasco de Estadística (Eustat), Ayuntamientos de las tres capitales vascas, Diputaciones Forales, Gobierno Vasco y en trabajos realizados con información empírica sobre las arquitectas en las CC.AA.

Con el fin de analizar las contribuciones reconocidas de las arquitectas vascas, se analizaron las guías de arquitectura representativas de las 3 capitales y otras publicaciones importantes de arquitectura de Euskadi como “Vitoria-Gasteiz: Guía de arquitectura”(1995) de Javier Mozas y Aurora Fernández, “Guía de Arquitectura metropolitana de Bilbao”(2002) de Javier Cenicacelaya, Antonia Marijuán, Román Asensio e Iñigo Saloña Bordas , “Bilbao. Arquitectura / Architecture” de Francisco J. y Bernardo I. García de la Torre (2009), la “Guía de Arquitectura de San Sebastián” (1996) de Miguel Arsuaga y Luis Sesé, “50 años de arquitectura en Euskadi” de Elias Mas Serra (1990), “Donostia. San Sebastián: Arkitekturak – arquitecturas” de José Manuel Bielsa (2013), “Gipuzkoa. Guía de arquitectura 1850-1950” COAVN (2004) y “Proyectos de fin de carrera de E. T. S. A. de San Sebastián desde 1979 a 1986” (1987) UPV/EHU.

En este punto, es preciso exponer algunas dificultades encontradas al llevar a cabo la Tarea 1 y que vale la pena detallar para tenerlo en cuenta en futuras investigaciones. Estos son algunos de los inconvenientes encontrados durante el vaciado estadístico:

- Se echan en falta estadísticas actualizadas, públicas y de fácil acceso en los organismos públicos y entidades colegiales de Euskadi.
- Las estadísticas académicas de las carreras de Arquitectura e Ingenierías se realizan conjuntamente imposibilitando analizar los datos reales en la disciplina específica de la arquitectura.
- En las administraciones públicas las estadísticas del personal empleado no se encuentran disagregadas por profesiones. Esto dificulta el análisis de la situación de las personas profesionales de arquitectura.
- Se echan en falta estudios estadísticos específicos sobre género y la disciplina tanto en la administración pública y privada como así también, en la entidad colegial. Los datos existen pero están en bruto (con nombres y datos personales) y por consiguiente el acceso a esos datos no es posible por las leyes vigentes de protección de datos personales.¹

¹ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27

- Se echa en falta también, por parte del Colegio Oficial de Arquitectos Vasco Navarro, estudios y encuestas específicos de las colegiadas y colegiados del COAVN desagregados por sexo. La mayoría de las encuestas disponibles han sido realizadas por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España con estadísticas que engloban todas las colegiadas y colegiados del estado español. Se necesita más información específica de lo que sucede aquí, en Euskadi.

Para concretar la **tarea 2.1 (T2.1) “Historias de vida de las profesionales”**, se han realizado entrevistas a 50 arquitectas residentes y /o ejerciendo la profesión dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Los perfiles de las arquitectas entrevistadas han sido seleccionados teniendo en cuenta las siguientes variables: franja de edades, lugar de residencia y ejercicio laboral en diferentes puntos geográficos del País Vasco, y el ejercicio de la profesión en los diferentes ámbitos (privado, público, libre ejercicio profesión, docencia, investigación, etc).

Para formalizar la **tarea 2.2 (T2.2) “Encuestas on-line para alumnas y profesoras de la E.T.S.A. de San Sebastián”**, se realizaron 30 encuestas en castellano y en euskera a alumnas y profesoras del centro académico donostiarra. Las encuestas se divulgaron a través del blog de la propia Escuela y de las redes sociales de la Cátedra UNESCO Paisajes Culturales y Patrimonio², Plataforma Patrimonio Siglo XX³ y el Grupo de Investigación en Patrimonio Construido (GPAC)⁴ de la Universidad del País Vasco.

Las “**Mesas redondas de discusión y Jornada de conferencias abierta al público**” conformaron la **Tarea 2.3 (T2.3)**. Para concretar esta actividad, se realizaron 3 mesas redondas en tres ámbitos diferentes: en el académico, en la administración pública y en ámbitos privados.

La primera mesa redonda titulada “Arquitectura y género. Construyendo nuevas miradas” se realizó el 29 de enero de 2020 en la E. T. S. A. de San Sebastián (UPV/EHU) con un amplio aforo de alumnas y profesoras de la carrera. La segunda mesa redonda

de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

² <http://www.catedraunesco.eu/>

³ <http://patrimoniosigloxx.com/>

⁴ <https://gpac.eus/category/actualidad-gpac/>

bajo el título “Arquitectas en la administración pública” tuvo lugar el 12 de febrero de 2020 con arquitectas de diferentes áreas del Gobierno Vasco en la sede de Lakua (Vitoria-Gasteiz). La tercera y última mesa redonda “Arquitectas en la profesión” tuvo cita el 27 de febrero de 2020 en el Centro de Investigación Micaela Portilla en el Campus Álava de la UPV/EHU.

Para culminar con este ciclo, el 11 de marzo de 2020 se celebró una Jornada de conferencias y debate abierta al público bajo el título “Arquitectura y Patrimonio: una mirada desde la igualdad”, también en el Centro de Investigación Micaela Portilla de la Universidad del País Vasco (Campus Álava).

La **Tarea 2.3.** ha sido una fuente de información directa muy importante para la investigación, además de constituir un interesante espacio de debate, discusión y deconstrucción para las propias arquitectas.

Estas mesas aportaron una información transcendental que no ha salido en los formatos de entrevistas personales y encuestas. Estos encuentros colectivos han sido disparadores de temas que difícilmente se exponen de forma individual. Al mismo tiempo, son fundamentales por qué ayudan a despertar a aquellas personas, que por estar sumergidas en esta cultura patriarcal, no han podido reconocer las desigualdades que viven en su propia piel en la profesión. Estos espacios deberían consolidarse como encuentros repetidos a lo largo del año organizados desde los diferentes organismos e instituciones (Universidad, Escuela, Colegio, Ayuntamientos, Gobierno Vasco, asociaciones, etc)

El segundo objetivo general se ha concretado a partir de las tareas T3.1, T3.2, T4.1 y T4.2.

La **Tarea 3.1 (T3.1) “análisis comparativo de los datos estadísticos y las historias de vida”**, ha sacado a la luz una realidad que, haciendo uso de los análisis alfanuméricos, hubiera quedado oculta. En algunos campos como en la formación o en los ámbitos públicos, que parecían ser ámbitos más igualitarios, la realidad deja entrever muchas más desigualdades para las mujeres.

La **Tarea 3.2 (T3.2) “diagnóstico de las desigualdades”**, ha consistido en un profundo y riguroso diagnóstico de las dificultades y disparidades encontradas en cada uno de los

ámbitos de estudio. Ambos análisis (cuantitativo y cualitativo) han permitido evaluar en cada ámbito las problemáticas concretas sufridas por las arquitectas en Euskadi.

Para la **tarea 4.1 (T4.1) “propuestas generales”**, se han propuesto unos lineamientos generales para intentar revertir las zonas de más inequidad que se han encontrado tras este estudio.

Por último, la **tarea 4.2 (T4.2) “futuras líneas de trabajo”**. Este estudio ha dejado al descubierto nuevas líneas de investigación que se han puestos en marcha a partir de esta investigación y que se consolidaran en trabajos futuros.

Más allá de los objetivos directos y concretos que se han expuesto, esta investigación tiene un objetivo indirecto muy importante, y es el poder servir de efecto disparador tanto en la comunidad académica, como en la comunidad profesional de la arquitectura y en la propia sociedad vasca, donde lamentablemente se tiene un espejismo de una igualdad “supuestamente conseguida” por las mujeres en el mundo de la arquitectura.

3.2. Hipótesis de trabajo

Como ya se ha adelantado en el estado de la cuestión, esta participación mayoritaria de las mujeres al mundo laboral no ha tenido la contrapartida en magnitud por parte de los varones al mundo doméstico y de los cuidados (Madariaga, et al., 2016: 9). Indudablemente esto lleva a las mujeres a tener que lidiar con una doble carga de trabajo (remunerado y no remunerado) y una indudable dificultad de gestionar el tiempo tratando de compaginar vida laboral y familiar.

Revertir esta situación, es decir, favorecer la integración de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones al hombre, requiere de cambios fundamentales en ámbitos muy diversos:

En el diseño de nuestras ciudades, por ejemplo: los servicios urbanos todavía están muy lejos de brindar calidad y seguridad. Sabemos que lo “diario” habitualmente no es lo “prioritario”, pero son estas pequeñas cosas las que condicionan la calidad de vida de las personas. Si se aumentara la participación de las mujeres en el campo del urbanismo y la planificación urbana, trabajando desde su experiencia y participando plenamente

en la vida económica, social y cultural, en un futuro su sello se visualizaría en el diseño de ciudades más funcionales, compactas y seguras (AA.VV., 2010: 8-9).

Pero incorporar la perspectiva de género a la arquitectura y a los espacios urbanos exige la presencia efectiva de arquitectas y mujeres formadas en carreras afines, para crear espacios más inclusivos y que atiendan en igualdad las necesidades de todas personas. El origen de la inexistencia de un urbanismo inclusivo centrado en las necesidades de la vida cotidiana de quienes asumen las tareas de cuidados, tiene que ver con la escasa presencia de las mujeres en estos ámbitos laborales (AA.VV., 2010: 5).

Como ya se ha adelantado en la introducción, se parte de la hipótesis que en Euskadi se repite el modelo de desigualdad ya observado tanto en el Estado como en otros países. Esta investigación ha querido comprobar esta realidad y cuantificarla.

La paradoja de la profesión de la arquitectura es que mientras en sus centros de formación cada vez es mayor el número de alumnas matriculadas, en el mundo laboral no encuentran acomodo en igualdad de condiciones como sí ocurre con sus pares.

Los arquitectos, tras terminar sus estudios, avanzan y crecen en sus carreras profesionales; por el contrario, las arquitectas, independientemente de su mayor o menor excelencia académica, no logran desarrollarse de igual manera y ser reconocidas del mismo modo que ellos.

Son muchos y variados los factores que desencadenan esta desigualdad que se irá desarrollando a lo largo de este estudio pero, sin lugar a dudas, el más importante sigue siendo a fecha de hoy el peso que siguen cargando las mujeres con las actividades relacionadas al mundo doméstico y de los cuidados y su compaginación con el mundo profesional.

Tomando estos supuestos como punto de partida, el desarrollo de la investigación ha permitido verificarlos y descubrir otros que se han ido sumando a lo largo de su recorrido.

3.3. Marco geográfico y cronológico

Para llevar a cabo la investigación se ha señalado un marco muy concreto de trabajo geográfico y cronológico.

Por un lado, se han estudiado los datos estadísticos en relación a tres ámbitos de la arquitectura: académico, profesional y de reconocimiento social.

En el ámbito académico se ha determinado el periodo temporal marcado por la creación de la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de San Sebastián (UPV/EHU), desde 1977 a hoy.

En el área profesional y de reconocimiento social el marco temporal se extiende desde 1967, año de colegiación de las arquitectas en el Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro (COAVN), hasta la actualidad.

Para las entrevistas, encuestas y mesas redondas se han tenido en cuenta algunas variables respecto a las arquitectas ya comentadas (*Ver apartado 3.1 en el detallado de la tarea 2.2.*)

Estas han sido las franjas de edades escogidas para la muestra de las mujeres entrevistadas:

- menos de 20 años
- 20-30 años
- 31-40 años
- 41-50 años
- 51- 60 años
- de 61 en adelante.

La ubicación geográfica también ha sido un punto importante tenido en cuenta en las entrevistas. Las personas entrevistadas debían residir o trabajar en algunos de los tres territorios de la Comunidad Autónoma vasca.

Otra de las variables consideradas para la elaboración de la muestra de mujeres a entrevistar han sido los ámbitos de ejercicio de la profesión. Esto ha permitido indagar

las experiencias de las mujeres en cada una de las áreas de la disciplina (asalariadas en la administración pública/privada, o en universidades y centro de investigación, profesionales con estudio propio, autónomas y alumnas) y verificar las problemáticas de boca de sus protagonistas.

Otro punto muy importante que se ha considerado tanto para la interpretación de los datos como para la muestra de entrevistadas, ha sido la jerarquía o rango del actual puesto de trabajo de las participantes de las entrevistas o encuestas.

Se ha intentado a través de las variables seleccionadas que la muestra de las profesionales entrevistadas sea lo más representativa posible al conjunto de arquitectas en Euskadi.

La estrategia metodológica de esta investigación se ha fundamentado en dos tipos análisis: por un lado, el análisis empírico cuantitativo, a través de la evidencia estadística como elemento básico e indispensable para redimensionar la problemática de las arquitectas. Por el otro lado, el estudio cualitativo a partir de la realidad de las vivencias y experiencias contadas por las propias protagonistas.

Este doble análisis ha permitido indagar en los tres ámbitos que se han delimitado en esta investigación.

Ambos análisis son complementarios y juntos han conformado la evidencia y han brindado un diagnóstico más cercano a la realidad de las dificultades y desigualdades que sufren las arquitectas vascas en estos tres contextos.



CAPÍTULO 4

4 . METODOLOGÍA DEL TRABAJO

4.1. Análisis cuantitativo: estudio estadístico

4.2. Análisis cualitativo: historias de vida

4.2.1. Perfil de la muestra

4.1. Análisis cuantitativo: estudio estadístico

Este estudio estadístico ha permitido la identificación de las dificultades y desigualdades que sufren las arquitectas en cada ámbito de la disciplina. En definitiva, ha permitido cuantificar la problemática de las mujeres profesionales de la arquitectura.

En el **ámbito de la formación**, se han identificado las causas de desigualdades sufridas por las profesoras y alumnas en la formación de la disciplina. Para ello, se han analizado las estadísticas del alumnado, del profesorado, autoridades académicas y los grupos de investigación de la E.T.S. Arquitectura de San Sebastián. Asimismo, se ha revisado el Plan de Estudios del grado “Fundamentos de la Arquitectura”¹ y la bibliografía de referencia utilizada para las materias troncales de los cinco cursos que conforman la carrera.

En el **ámbito de la profesión**, se ha realizado un vaciado de la documentación sobre el desempeño de las mujeres en el principal ámbito de la disciplina, el libre ejercicio profesión, pero también en los otros ámbitos como el administrativo/público, en los campos de la docencia e investigación y en los espacios de dirección y liderazgo dentro de la profesión. Para ello, se ha examinado la información estadística de las diferentes entidades e instituciones como: Gobierno Vasco, Ayuntamientos, Colegio Oficial Arquitectos Vasco-Navarro (COAVN), Universidad del País Vasco y de la E.T.S.A. de San Sebastián, las estadísticas del Instituto Nacional Español (INE), del Instituto Vasco de Estadísticas (EUSTAT) y las encuestas realizadas por Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CSCAE) y del Sindicato de Arquitectos de España (SARQ). También se han analizado informes de Emakunde y todo trabajo que pudiera aportar datos empíricos y estadísticos sobre las arquitectas y su integración profesional.

¹ <https://www.ehu.eus/es/grado-fundamentos-arquitectura/creditos-y-asignaturas>

De la misma manera, **en el ámbito del reconocimiento social** se han explorado tres espacios más importantes como lo son los premios², la bienal de arquitectura³ y las publicaciones más emblemáticas de la arquitectura en Euskadi⁴.

4.2. Análisis cualitativo: las historias de vida

La aproximación cualitativa ha demostrado en múltiples trabajos su utilidad y efectividad a la hora de analizar exhaustivamente la situación de desigualdad estructural de las mujeres.

Los análisis estadísticos solos no son suficientes para poner de manifiesto los problemas y dificultades reales de las arquitectas.

Para el estudio cualitativo se han implementado tres tipos de herramientas:

1. Entrevistas personales a arquitectas⁵
2. Encuestas on-line a alumnas y profesoras de la E.T.S.A. de San Sebastián⁶
3. Formato de mesas redondas de debate entre profesionales, profesoras y alumnas.

Las dos primeras de las herramientas han proporcionado una visión personal e individual de las situación de las alumnas, profesoras y arquitectas, mientras que el último formato

² El Premio Peña Ganchegui – Joven Arquitectura Vasca y los premios del COAVN

³ Bienal Internacional de Arquitectura de Euskadi MUGAK

⁴ "Vitoria-Gasteiz: Guía de arquitectura"(1995) de Javier Mozas y Aurora Fernández, "Guía de Arquitectura metropolitana de Bilbao"(2002) de Javier Cenicacelaya Marijuán, Antonio Román Asensio e Iñigo Saloña Bordas , "Bilbao. Arquitectura / architecture" de Francisco J. y Bernardo I. García de la Torre (2009), la "Guía de Arquitectura de San Sebastián" (1996) de Miguel Arsuaga y Luis Sesé, "50 años de arquitectura en Euskadi" de Elias Mas Serra (1990) y "Proyectos de fin de carrera de E.T.S. arquitectura de San Sebastián desde 1979 a 1986" (1987) UPV/EHU.

⁵ Los datos recogidos en las entrevistas personales han sido tratados confidencialmente según la Ley orgánica 15/99 de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos de carácter personal para garantizar el anonimato de toda la información facilitada por las entrevistadas y encuestadas.

⁶ Los datos recogidos en las encuestas han sido tratados confidencialmente según la Ley orgánica 15/99 de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos de carácter personal para garantizar el anonimato de toda la información facilitada por las entrevistadas y encuestadas.

ha aportado otro tipo de referencias vitales que han enriquecido enormemente al estudio.

Las entrevistas personales son una herramienta muy valiosa en este tipo de estudio porque reconstruyen la propia historia vital, personal y profesional de las mujeres objeto de estudio permitiendo conocer los discursos y opiniones de estas mujeres en los tres ámbitos establecidos.

Como ya se ha mencionado, se ha seleccionado una muestra cualitativa heterogénea de las arquitectas a entrevistar. Estas charlas personales se han realizado en el periodo comprendido entre el mes de septiembre del 2019 y febrero del 2020.

En general, las arquitectas seleccionadas para las fase cualitativa del estudio mostraron una excelente disposición para someterse a un cuestionario en torno a un guión estipulado, garantizándoles el mantenimiento del anonimato.

Los discursos resultantes de estas entrevistas han conseguido mostrar las distintas posturas y opiniones de las mujeres en la profesión.

Las **entrevistas on-line** han sido dirigidas únicamente a alumnas y profesoras de la E. S. T. de Arquitectura de San Sebastián.

The image shows two side-by-side screenshots of Google Forms surveys. Both surveys have a header with the text "ARQUITECTAS DE EUSKADI" and a stylized illustration of a pink female figure standing next to a purple spiral staircase. The left survey is titled "Donostiako Arkitektura Eskolako ikasleentzako inkesta" and contains a detailed description of the research project, including its purpose, funding by the Institute for Women of the Basque Government (EMAKUNDE), and instructions for participation. It also includes a section for entering an email address. The right survey is titled "Profesoras Arquitectas de Euskadi - Euskadi emakumezko arkitektoak" and contains similar information, emphasizing the survey's aim to make visible the problems faced by women architects. Both surveys include sections for entering an email address and a note about the duration of the survey.

Figura 8. Encuestas en Google Form alumnas y profesoras de la E.T.S.Arquitectura de San Sebastián

Tanto para las entrevistas como para las encuestas on-line se utilizó el método de la encuesta simple, diseñada y validada por expertas en la temática. Para ello, se estableció un grupo de colaboradoras interdisciplinares formado por la Dra. Inés Moisset (CONICET- FADU-Argentina), la arqta. Carolina Quiroga (FADU –UBA – Argentina) y la licenciada Maider Maraña (Cátedra UNESCO Paisajes Culturales y Patrimonio- Euskadi).

Para la confección del cuestionario se combinaron varias técnicas a través de: preguntas cerradas dicotómicas y categorizadas, preguntas cerradas de elección o respuesta múltiple, preguntas abiertas y semiabiertas de opinión y preguntas identificativas y de información de la entrevistada/ encuestada.

El guión de preguntas se organizó temáticamente y en bloques de manera que facilitara la fluidez de las respuestas.

Las entrevistas y encuestas han seguido la siguiente estructura:

- Datos generales identificativos e informativos de la entrevistada / encuestada (residencia/ lugar de trabajo, franja de edad, fecha de licenciatura, tipo formación, colegiación, tipo de jornada laboral, tipo de trabajo y puesto laboral actual).
- Motivación para elección de la Carrera
- Desarrollo profesional
- Desigualdades, sesgo y esterotipos de género, discriminaciones y exclusiones en la formación y en la profesión (en caso de las profesionales)
- Referencias femeninas y reconocimiento social
- Maternidad y conciliación
- Plan de estudio y bibliografía carrera (este tema se trató solo con alumnas y profesoras)

Por último, el formato grupal de “**mesa redonda de debate**” estuvo dirigido a arquitectas del ámbito público (Gobierno vasco y ayuntamientos), investigadoras de la Universidad, arquitectas que ejercen libremente la profesión y arquitectas que actualmente se encuentran desempleadas.

En estas mesas redondas a partir de preguntas formuladas para cada bloque temático, se expusieron los temas para debatir e intercambiar opiniones.



Figura 9. Mesa redonda en la E. T. S. A. de San Sebastián realizada en 29 de enero de 2020. A la derecha, el cartel de promoción de la jornada organizada por la escuela.



Figura 10. Mesa redonda “Arquitectas en la profesión” realizada el día 27 de febrero de 2020 en el Centro de Investigación Micaela Portilla en el Campus de la UPV/EHU de Álava.

Todas las respuestas y opiniones obtenidas de las entrevistas, encuestas y mesas redondas fueron procesadas, analizadas en detalle y volcadas a unas planillas realizadas en el programa Excel para facilitar la comprensión de los resultados obtenidos.

Este estudio cualitativo ha brindado un corpus de información directa y muy cercana a la problemática de las arquitectas que ha permitido constatar gran parte de las estadísticas y desmontar otras.



Figura 11. Gráfico de la metodología aplicada en la investigación

4.2.1. El perfil de la muestra

En este punto, resulta pertinente proporcionar algunos datos de interés que han ayudado a la composición y diagramación del perfil de la muestra para las entrevistas y encuestas.

Se realizaron **50 entrevistas a arquitectas** residentes en los tres territorios históricos (40% en Álava, 35% en Bizkaia y el 25% en Gipuzkoa).

- El 55% de las entrevistadas se han ubicado en la franja de edades de menos de 40 años, el 42% en la franja entre 41 y 60 años y un 3%, con más de 60 años.

- El 48% de las entrevistadas han conseguido su titulación de arquitecta entre los años 2001 y 2010, el 33% entre 2011 y 2020 y el 19% antes del 2000.
- En cuanto a la formación, el 42% de las entrevistadas ha obtenido el título de grado, el 46% tiene algún título de máster, el 5% son doctoras y el 7% están formándose actualmente realizando un doctorado o máster.
- El 77% de las entrevistadas se han capacitado en los últimos 5 años.
- El 59% están colegiadas en el Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro (COAVN). El 39%, trabaja por cuenta propia, el resto lo hace como asalariada en empresa pública o privada y un 5% se encuentran desempleadas. El 59% trabaja a tiempo completo y solo el 20% de las entrevistadas tienen cargos de liderazgo.

Se realizaron **13 encuestas on-line** en español y euskera a **profesoras** de la E.T.S.A. de San Sebastián. El 58% se ubica en la franja de edades entre 41 y 50 años, el 28% entre 31 y 40 años y el 17% entre 51 y 60 años.

- El 64% de las profesoras se titularon entre el año 2000 y 2010 y el 36%, en la década de 1990.
- El 73% de las entrevistadas son doctoras.⁷ El 91% ha realizado algún tipo de capacitación en los últimos 5 años.
- El 50% de las profesoras entrevistadas tienen cargo como profesoras asociadas, el 17% son profesoras adjuntas, otro 17% son interinas y el resto sustitutas y colaboradoras.
- El 75% tiene otra actividad fuera de la escuela. Todas las entrevistadas se desempeñan en el departamento de arquitectura. El 50% desarrolla su jornada laboral en el centro académico a tiempo completo.

Por último, se expone el perfil de las **17 alumnas encuestadas**:

- El 82% se encuentra en la franja de edad entre 21 y 30 años, el 12% tiene menos de 20 años y un 6% más de 31 años.
- El 88% de las encuestadas cursa los años superiores de la carrera.

⁷ El nuevo sistema de categorías de profesorado de la Ley de Ordenación Universal exige la obligatoriedad del título doctoral para acceder a un puesto fijo en la plantilla de las universidades.



CAPÍTULO 5

5 . PRINCIPALES RESULTADOS

5.1. En la formación

- 5.1.1. Alumnado
- 5.1.1.1. Motivación por la elección
- 5.1.2. Docencia
- 5.1.3. Investigación
- 5.1.4. Puestos de liderazgo
- 5.1.5. Plan de Estudios y referentes
- 5.1.6. Sexismo y discriminación

5.2. En la profesión

- 5.2.1. Ejercicio profesional
- 5.2.2. Puestos de liderazgo
- 5.2.3. Feminización y masculinización de sectores
- 5.2.4. Maternidad y conciliación familiar
- 5.2.5. Situaciones de discriminación y sexismo

5.3. En el reconocimiento social

- 5.3.1. Reconocimiento en las publicaciones
- 5.3.2. Premios y bienales

5.1. En la formación

Para una mejor compresión de los resultados obtenidos se han organizado las conclusiones de ambos análisis (cuantitativo y cualitativo) en función de los tres ámbitos de estudio.

5.1.1. Alumnado

La presencia femenina en las aulas de la E. T. S. A. de San Sebastián fue consolidándose a partir de la última década del siglo XX.

Las estadísticas reflejan el bajo porcentaje inicial de mujeres, solo un 3,6% en el primer curso, pero con el correr de los años el porcentaje ha ido subiendo gradualmente. Hoy el número de alumnas supera al de alumnos. En el curso 2017-18 el porcentaje femenino matriculado ha alcanzado el 54,6% según las estadísticas registradas por el Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT). En el último curso 2018-19, el 61.62% del total corresponden a las alumnas que se han licenciado en la carrera.¹

En el cuadro que se presenta a continuación, se aprecia la evolución de la matriculación del alumnado femenino en la E.T.S.A. de San Sebastián desde sus inicios hasta hoy:

¹ Estadísticas proporcionadas por la E.T.S. A. de San Sebastián

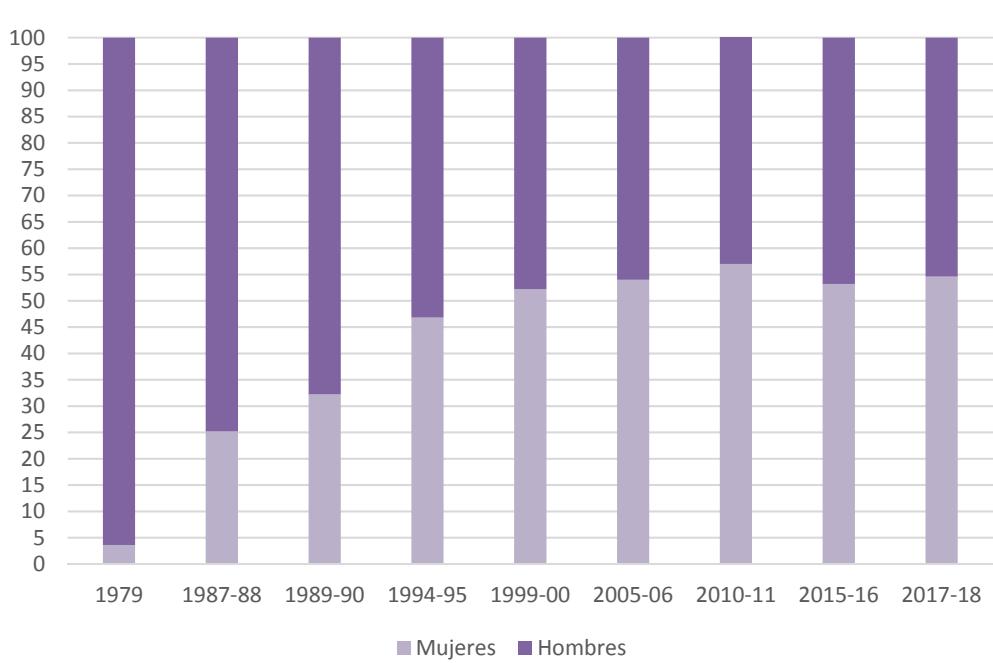


Figura 12. Gráfico de la evolución del alumnado femenino matriculado en la E.T.S. arquitectura de San Sebastián. Elaboración propia²

En el gráfico de la página siguiente se puede observar la evolución del número de licenciadas en la escuela desde 1995 a 2019. En el mismo se puede observar como apartir del año 2000 el número de licenciada supera el 50% del alumnado.

² Los datos estadísticos del gráfico han sido extraídos de los siguientes informes: "Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco (Emakunde -2003), Informe sobre la situación de las mujeres en Euskadi (Emakunde 1991), Informe Mujeres y hombres UPV/EHU 2009-2010 (Dirección para la Igualdad, 2010), Informe Cifras 2018. Mujeres y Hombres en Euskadi (Emakunde, 2018) y EUSTAT (septiembre 2019)

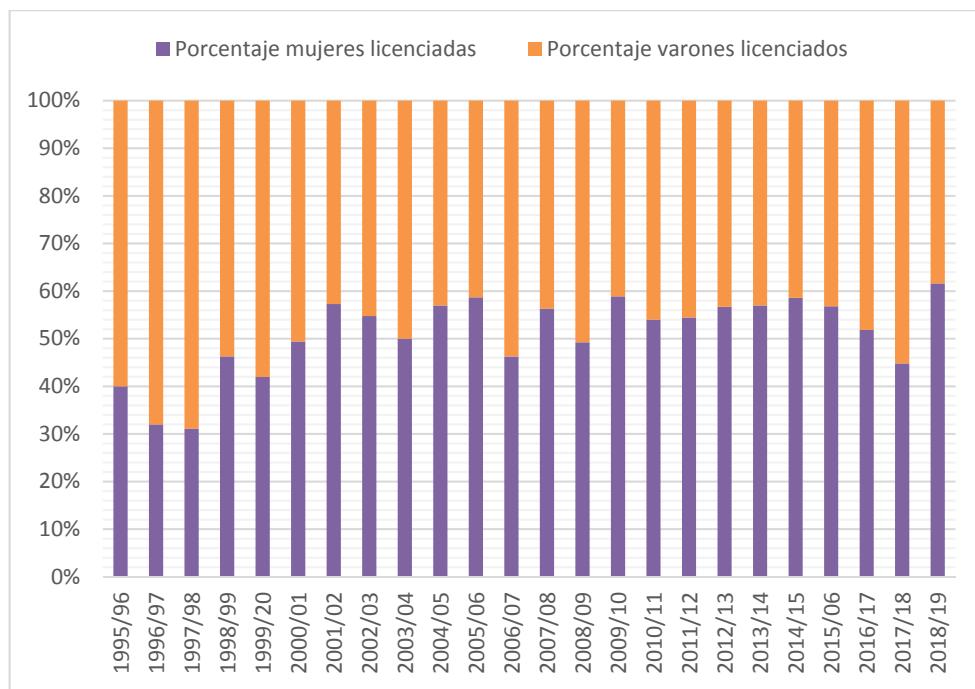


Figura 13. Gráfico de la evolución del porcentaje de licenciadas en la E.T.S. arquitectura de San Sebastián. Estos datos han sido proporcionados por la E.T.S. Arquitectura de San Sebastián. Elaboración propia³

5.1.1.1. Motivación por la elección

Las respuestas de alumnas encuestadas sugieren que los factores socioeconómicos quedan en un segundo plano a la hora de la elección de sus estudios y que fueron las opciones personales y vocacionales las que condicionaron la elección de la carrera de Arquitectura. Algunas plantearon que luego de la selectividad, descartaron ciertas carreras para posteriormente decidirse a la arquitectura convencidas del mejor prestigio e interés económico que prometía esta carrera. Ninguna de las entrevistadas se planteó el hecho de elegir una carrera tradicionalmente muy masculina.

En definitiva, los motivos mayoritarios que se impusieron entre las alumnas fueron los vocacionales y los gustos personales.

³ Los datos estadísticos del gráfico han sido proporcionados gentilmente por E. T. S. Arquitectura de San Sebastián.

A las profesoras entrevistadas se les preguntó el motivo de opción profesional por la docencia. El 67% ha respondido por vocación, un 25% por la posibilidad de compaginar el mundo de la docencia y la investigación y solo un 8% ha respondido por la estabilidad económica que le brinda el puesto.

5.1.2. Docencia

Si bien en un período reciente se observa un interés por las cuestiones de género en las escuelas de arquitectura, la enseñanza aún continúa siendo un territorio masculino.

La evidencia empírica cuantitativa demuestra esta situación de desventaja académica para las mujeres. Sin embargo, hay que destacar el aumento progresivo de las mujeres a la enseñanza de la Arquitectura en la escuela donostiarra según lo demuestran las incorporaciones de las arquitectas durante el periodo de 1993 al 2020. En 27 años se incrementa un 20.5% la presencia de profesoras en este centro académico.

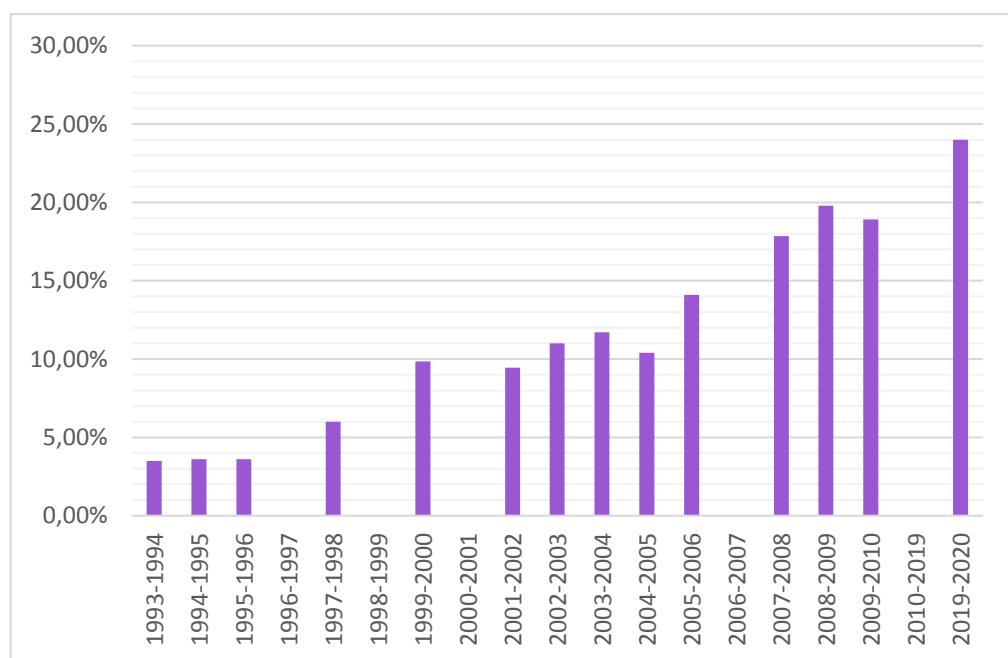


Figura 14. Evolución de la presencia de las mujeres en la E.T.S.A. de San Sebastián desde 1993 a 2019. Información facilitada por la secretaría de la E.T.S.A. de San Sebastián en noviembre 2020. No disponen de información de los siguientes cursos: 1996-97, 1998-99, 2000-01, 2006-07 y del 2010 al 2019. Tampoco se tiene información de las docentes antes de 1993.

Actualmente el 24% del personal docente e investigación (PDI)⁴ son mujeres en este centro. No hay ninguna catedrática arquitecta en esta escuela y en todo el Estado español solo un 5% las cátedras corresponden a mujeres (Madariaga, 2018: 64).

Más allá de la positiva evolución histórica de las mujeres en la docencia descripta anteriormente, a día de hoy el porcentaje femenino impartiendo clases sigue alejado de la paridad sugerida por la normativa para la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca.

En el cuadro siguiente, se han expresado estos resultados:



Figura 15. Conformación del plantel docente de la E.T.S. arquitectura de San Sebastián, curso 2017-2018 (UPV/EHU). Datos extraídos: <https://www.ehu.eus/es/grado-fundamentos-arquitectura/verificacion-seguimiento-acreditacion>

A este dato, hay que sumarle la segregación horizontal que sufren las profesoras. En asignaturas como “Proyectos arquitectónicos” y “Urbanismo” (las que más peso tienen en la carrera y posteriormente las áreas más valoradas en el mundo profesional) las mujeres tienen muy baja presencia.

⁴ La media de personal docente e investigación en el estado español es de 39.9% (Pastor, Inma, et al., 2017: 302)

El 80% de estas materias son impartidas por hombres⁵. Las mujeres que acceden a la impartición de estas asignaturas lo hacen en los talleres de euskera o inglés. Los profesores son mayoría en los talleres en español.

Las materias relacionadas con la estética o con la historia están más feminizadas y el acceso para las mujeres resulta ser más fácil.

Estas han sido algunas de las respuestas de las profesoras, en donde ponen en evidencia las áreas masculinizadas en la Escuela:

- “*Es un club de hombres*” (*Profesora, 31-40 años*)
- “*En el área de proyecto y las más técnicas la presencia masculina es superior*” (*Profesora, 41-50 años*)
- “*Masculinizadas, pero sobre todo elitizadas*” (*Profesora, 41-50 años*)

El sistema de categorías del profesorado que establece la Ley de Ordenación Universitaria⁶ exige la obligatoriedad del doctorado. Es evidente que en una sociedad en la que la conciliación familiar sigue siendo territorio mayoritariamente de las mujeres, estas quedan en desventaja a la hora de realizar una investigación doctoral para acceder a ciertos ámbitos universitarios y académicos.

Sorprendentemente, en la E. T. S. A. de San Sebastián las estadísticas han demostrado que son las profesoras doctoras, las que superan en números a los profesores doctores. El 74% del cuerpo docente femenino son doctoras frente a un 54% de profesores doctores. Sin embargo, según han revelado las entrevistadas resulta difícil el acceso a una plaza fija y al puesto de docente para ellas.

El 67% de las encuestadas ha respondido que no ha sido fácil acceder y la gran mayoría tiene cargos temporales. Estas son algunas de sus alegaciones al respecto:

- “*Me llamaron de las listas de trabajo y aquí sigo. No es fácil ser profesora asociada en la escuela*” (*Profesora, 41-50 años*)

⁵ Este porcentaje ha sido el resultado obtenido del análisis de los datos expuestos en la página web de la escuela en <https://www.ehu.eus/es/grado-fundamentos-arquitectura/creditos-y-asignaturas> (consultado en mayo 2020)

⁶ LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

- *"He tenido que cambiar a menudo de asignatura, aún habiendo encadenado contratos parciales" (Profesora, 41-50 años)*
- *"No me ha resultado fácil. Bajo salario, 7 años con exigencias, más la familia" (Profesora, 41-50 años)*
- *"A pesar de mi trayectoria en proyectos, no recibí mucho reconocimiento en las bolsas de sustitución" (Profesora, 41-50 años)*
- *"Es muy duro ser profesora asociada. Hay que tener otro trabajo fuera para completar el sueldo ...los bajos salarios de la universidad generan este problema. La actividad parcial es de 2 horas menos que a tiempo completo. Sin embargo el salario es un tercio menor, por lo que no es justo..." (Profesora, 41-50 años)*
- *"Me sorprende la poca paridad que hay en la escuela. Segundo he visto en las juntas de la escuela, solo hay una arquitecta con plaza permanente" (Profesora 41-50 años)*

El mundo académico fundamenta su neutralidad y objetividad en el **sistema del mérito y de excelencia**. Los datos cuantitativos y la experiencia vital de las profesoras evidencian lo contrario a la equidad. Esta “supuesta” neutralidad de género hay que matizarla con los factores subjetivos que terminan prevaleciendo en ambientes tan masculinizados como en las Escuelas de Arquitectura, donde predominan y se ponderan los “valores masculinos”⁷ (más tiempo para dedicar al trabajo, menos responsabilidades en los cuidados y doméstico, etc.). Los méritos y capacidades se terminan perdiendo en un espacio de trabajo varonil donde las mujeres acusan una promoción laboral lenta. Según Yolanda Agudo e Inés Sánchez de Madariaga , “el paternalismo protector hacia la ‘más débil’” es uno de los grandes obstáculos que padecen las arquitectas (Agudo, et al., 2011: 175).

A continuación se exponen algunas opiniones de las encuestadas respecto a la investigación, la conciliación familiar y las dificultades de las mujeres:

- *"Me gustaría tener más estabilidad, pero para ello es imprescindible investigar y publicar artículos y esto es muy difícil si se quiere conciliar el tiempo con la familia" (Profesora, 41-50 años)*

⁷ Un espacio laboral organizado y diseñado en términos masculinos en donde las mujeres siempre estarán en desventaja sino se reformula. Muchas mujeres se “aculturaron” a este espacio masculino.

- *"Me gustaría tener más estabilidad laboral y que se tuviera en cuenta que las madres no podemos tener un currículo de formación actualizado si los últimos años hemos estado trabajando y cuidando la familia" (Profesora, 41-50 años)*

Otros de los problemas que se han detectado a través de las encuestas, **ha sido la maternidad y los huecos curriculares** que deja en sus carreras académicas. Al no contemplarse las interrupciones en los currículum académico, las más perjudicadas son las mujeres madres y cuidadoras.

Estas son algunas respuestas de las encuestadas al respecto:

- *"Los periodos de embarazos no han sido computados para establecer períodos de méritos" (Profesora, 31-40 años)*
- *"Más esfuerzos para llegar al mismo lugar que ellos" (Profesora, 41-50 años)*
- *"...en los méritos piden los últimos años y no se considera si has tenido hijos o alguna enfermedad o cuidado a alguien" (Profesora, 31-40 años)*
- *"No ha sido fácil acceder a la docencia, sobre todo porque he tenido que compaginarlo con el cuidado de menores" (Profesora, 41-50 años)*

Otro punto de disparidad para ellas, es la **gestión del tiempo**⁸. Las docentes revelan en las encuestas una falta de tiempo para su dedicación laboral al tener que cubrir también, las tareas del mundo no remunerado.

Ejemplificando esta situación de acuerdo a la experiencia de las profesoras encuestadas en relación a su capacitación o perfeccionamiento, el 48% se ha referido a la falta de tiempo en general como uno de los problemas a la hora de capacitarse y un 26% de las ellas, atribuye esa falta de tiempo a la conciliación familiar.

Por otra parte, en otras de las preguntas apuntando en esta misma dirección, el 44% de las profesoras encuestadas ha manifestado la dificultad en hacer compatible el mundo laboral con el mundo doméstico y de los cuidados.

Otro dato significativo en este sentido es que el 50% de las profesoras encuestadas dedica 5 horas o más al día al mundo no remunerado.

⁸ En la sociedad actual, las mujeres siguen llevando la carga y las responsabilidades de su familia y ámbito doméstico.

A continuación, la transcripción de las voces de las propias profesoras respecto a este tema:

- *"Mi puesto es normal. Mi conciliación familiar no me permite dedicar más tiempo a la docencia"* (Profesora, 41-50 años)
- *"Me gustaría atender las tutorías on-line o en otro campus"* (Profesora, 31-40 años)
- *"Doy clases por la tarde hasta muy tarde. Llego por la noche y no puedo pasar tiempo con mi familia"* (Profesora, 31-40 años)

Respecto a la **temática de la conciliación**, el 42% de las profesoras encuestadas cree que la escuela no fomenta la conciliación personal y/o familiar. Contrariamente, un 33% sugiere que en este centro académico se fomenta la conciliación. En la figura siguiente se pueden observar de manera gráfica estos porcentajes.

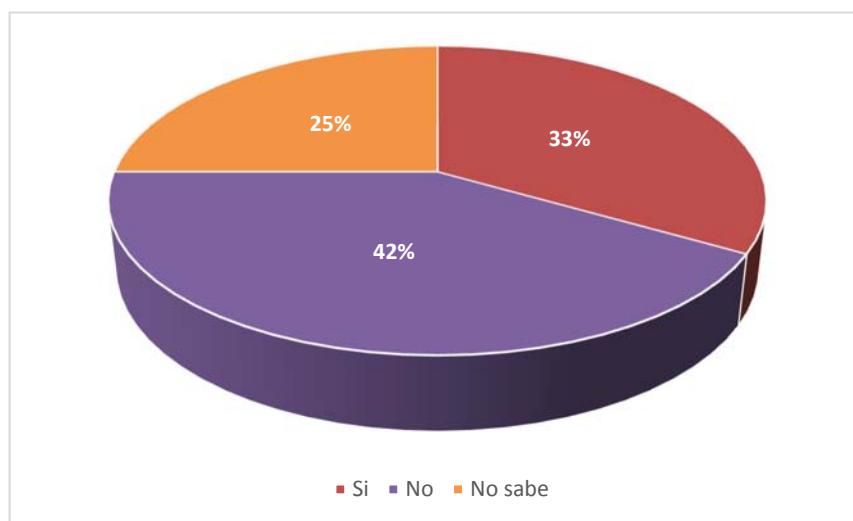


Figura 16. Respuesta de las encuestadas a la pregunta si en la E.T.S.A. de San Sebastián se fomenta la conciliación familiar.

Respecto a la **infraestructura** que ofrece la escuela un 50% la considera inadecuada, mientras que un 25% cree que es adecuada y el restante 25% desconoce el tema. Estas han sido algunas de las respuestas de sus protagonistas:

- *"La universidad no fomenta la conciliación. Por ejemplo, las tutorías se podrían hacer on-line pero nos obligan a hacerlas presenciales"* (Profesora, 41-50 años)

- “Los horarios deberían ser más flexibles” (Profesora 31-40 años)
- “Los horarios de las clases deberían adaptarse a los cuidados” (Profesora, 41-50 años)
- “A la hora de fijar los horarios no tienen en cuenta el problema de la conciliación” (Profesora, 41-50 años)

Positivamente un porcentaje significativo de las profesoras han manifestado que la docencia es un espacio laboral que permite conciliar con la vida doméstica.

A continuación, algunas voces que reflejan este punto:

- “El horario flexible facilita mucho” (Profesora, 41-50)
- “He decidido ser madre y la carrera no me permitía conciliar. La docencia me permite conciliar sin problemas” (Profesora, 31-40 años)

5.1.3. Investigación

Analizando la situación de la **investigación y las mujeres en la Escuela**, los datos demuestran que la brecha es muy grande.

En este centro académico estos espacios están al 100% dirigidos por hombres; eso es lo que refleja también en los dos únicos grupos⁹ liderados por varones.

Estas estadísticas dejan al descubierto un campo de trabajo encabezado por hombres donde la segregación vertical de género es evidente. De hecho, y en términos generales, solo el 23% del personal docente e investigador está conformado por mujeres.

⁹ El grupo de investigación “Calidad de vida en arquitectura” (CAVIAR) ubicado dentro de los grupos de “Artes y Humanidades” y el grupo de investigación “Estructuras de maderas en la arquitectura” (ESMAARQ) dentro de los grupos de “Ingeniería y Arquitectura” de la Universidad del País Vasco

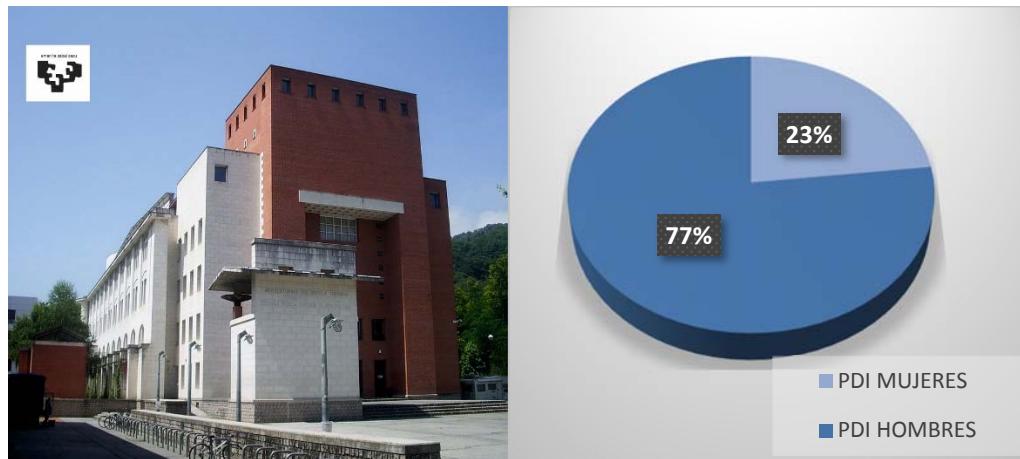


Figura 17. Gráfico del porcentaje de personal docente e investigador. El 23 % del personal docente e investigador (PDI) son mujeres mientras que los hombres en estos cargos forman el 77% del total

En los gráficos siguientes (figura 18 y 19), se puede apreciar la conformación de las direcciones de los grupos de investigación de la Universidad del País Vasco en las áreas de “Arte y Humanidades” y de “Ingeniería y Arquitectura” donde se registran los dos grupos de investigación de la escuela:



Figura 18. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres en las direcciones de los grupos de “Arte y Humanidades” de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

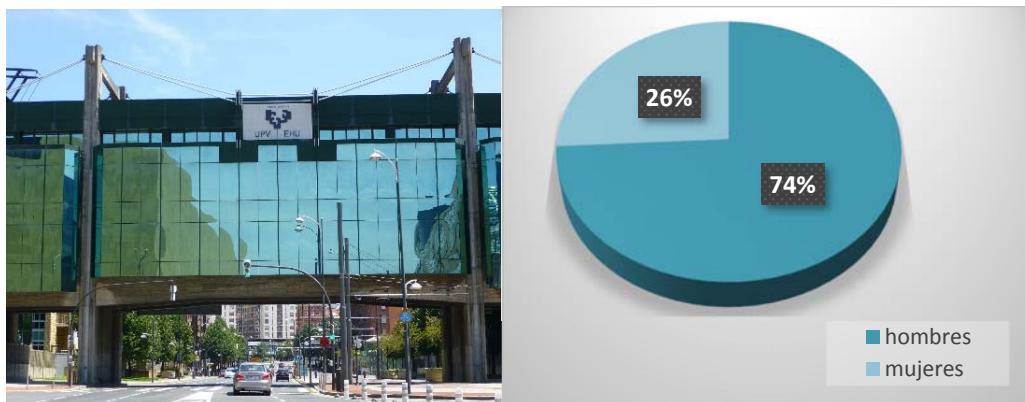


Figura 19. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres en las direcciones de los grupos de “Ingeniería y Arquitectura” de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

En ambas áreas de grupos de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en donde generalmente participan arquitectas investigadoras, los porcentajes en las direcciones son mayoritariamente masculinos (65% y 74%).

Como ya se ha referido con anterioridad, la carrera investigadora no es neutra como se sostiene desde la academia. Argumentar que cualquier mujer o hombre con buenas calificaciones puede ascender académicamente de manera ecuánime es una verdad a medias. Lamentablemente los méritos académicos no son suficientes entrando en juego otros factores donde las mujeres no tienen las mismas oportunidades. Esto ha sido demostrado en un estudio realizado por Inés Sanchez de Madariaga y el Ministerio de Ciencia e Innovación de España (Libro Blanco. La situación de las mujeres en la ciencia) en donde se pudo comprobar que las mujeres en la academia necesitan tener 2.5 más de méritos que los hombres para poder ser promocionadas. (Sanchez Madariaga, 2018:70). Generalmente se accede a un grupo de investigación tras la recomendación de una investigadora o investigador y es aquí donde aparecen los problemas. Estos grupos cerrados, una especie de “feudos de poder”, en su mayoría están liderados por hombres con ciertas normas y pautas masculinizadas que se adecuan mejor a los hombres que a las mujeres (gestión del tiempo, disposición entera al trabajo, la maternidad no es bien vista, etc.). A todo esto hay que sumar, el ritmo exigido para una producción constante de publicaciones de alto impacto fomentada por el sistema de evaluación académico, donde las mujeres investigadoras terminan aún más relegadas.

Los procesos de promoción en el sistema de investigación no son favorables para las mujeres dificultando el acceso de las mismas a ciertas áreas de liderazgo y produciéndose el fenómeno de techo de cristal.

En un reciente estudio presentado este año por la ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y la Acreditación)¹⁰ a nivel estatal ha dejado al descubierto la enorme desigualdad experimentada por las mujeres en las universidades españolas. El 65,4% de los hombres han realizado peticiones de reconocimiento de sexenios¹¹ frente al 34,6% de las mujeres. En el caso concreto de las áreas de “Ingeniería y Arquitectura” de un total de 427 solicitudes de sexenios, solo 87 fueron de mujeres (20,3%).¹²

Otras de las zonas donde la brecha de género se acrecienta es en la **dirección de tesis doctorales**. De las tesis leídas en 2018 en Arquitectura e Ingeniería en la UPV/EHU, solo el 22,95% fueron dirigidas por mujeres y en el contexto general UPV/EHU en 2018, suman un porcentaje de 29,43%.¹³ Y siguiendo en el tema de las tesis doctorales, otro de los puntos donde se refleja esa disparidad son los tribunales de tesis. Aún existiendo una ley de paridad para la conformación de los mismos, la estructura masculina de evaluación de méritos para este tipo de tribunales, sigue dejando afuera a las mujeres. Al no alcanzar los requisitos requeridos, se recurre a la plantilla masculina que si los alcanza con facilidad. Esto se traduce en tribunales a día de hoy mayoritariamente masculinos.

5.1.4. Puestos de liderazgo

En la conformación del equipo directivo de la E. T. S. A. de San Sebastián, también aquí se revela la escasa la integración vertical para las mujeres. Las arquitectas solo conforman un 33% del total de la dirección.

¹⁰ <http://www.aneca.es/ANECA>

¹¹ A través de los sexenios la Universidad reconoce la labor investigadora del profesorado. Para obtener uno se deben acreditar seis años de trabajo con resultados demostrables.

¹²https://www.eldiario.es/sociedad/proyecto-reconocimiento-sexenios-desigualdad-universidad_0_1042196327.html (consultada en junio 2020)

¹³ Esta información ha sido extraída del Informe “Igualdad en Cifras” realizado por la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU (2018)

La dirección del Departamento de Arquitectura está dirigida al 100% por hombres.

El equipo de coordinación del grado de Fundamentos de Arquitectura para el curso 2019-2020 está conformado por un 67% de hombres y un 33% de mujeres.

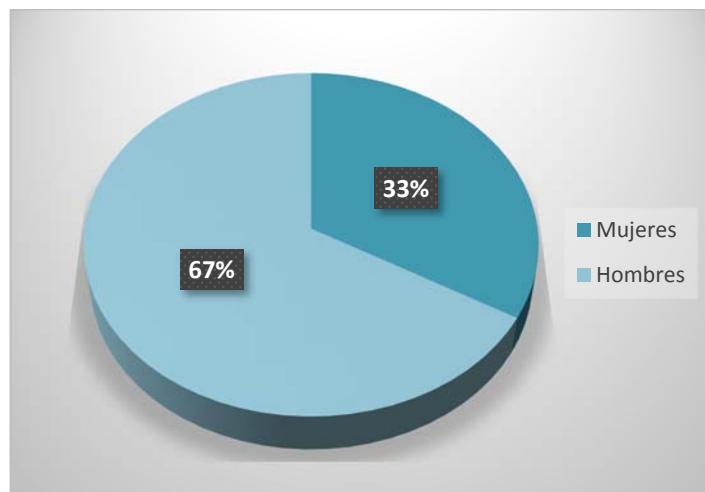


Figura 1. Gráfico con porcentajes de mujeres y hombres que conforman el equipo de la dirección de la E. S.T. arquitectura de San Sebastián

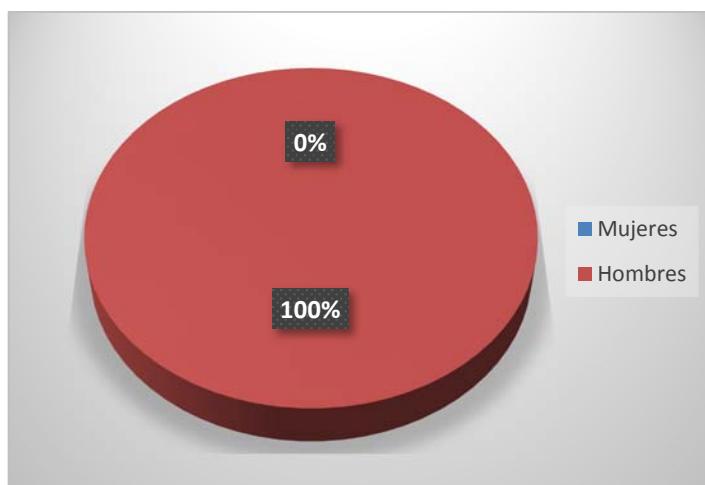


Figura 2. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres que conforman la dirección del Departamento de Arquitectura de la E. S.T. arquitectura de San Sebastián

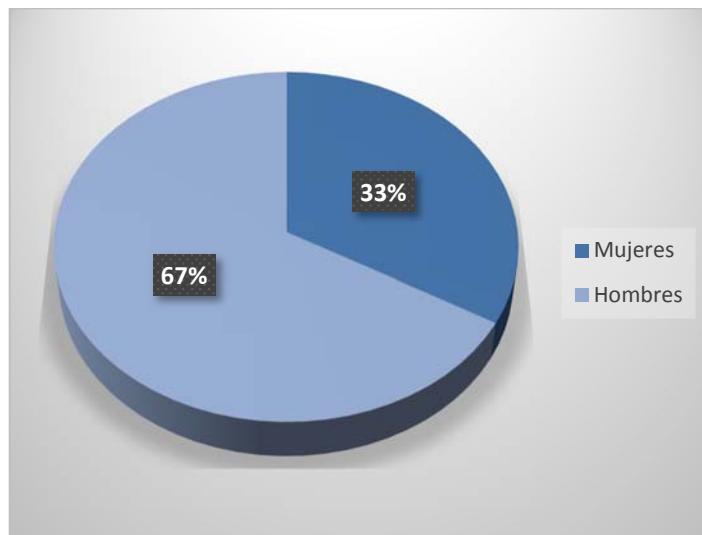


Figura 3. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres de la coordinación actual del curso 2019-2020 de la carrera de “Fundamentos de la arquitectura” de la E. S.T. arquitectura de San Sebastián

En las encuestas, las profesoras han expuesto las dificultades que tienen para acceder a puestos de liderazgo:

- *“He tenido dificultades para acceder a puestos de liderazgo” (Profesora, 41-50 años)*
- *“Es imposible para nosotras, mujeres, acceder a los puestos directivos” (Profesora, 31-40 años)*
- *“En la investigación y la docencia tenemos un techo de cristal” (Profesora, 41-50 años)*

Resulta muy llamativo que mientras desde las esferas académicas se fomentan los estudios de género, en los altos cargos universitarios las mujeres siguen excluidas y con dificultades de acceso y movilidad a esos sectores (Hernández Pezzi, 2014: 75).

5.1.5. Plan de Estudios y referentes

En lo que se refiere al **Plan de Estudios** del grado de “Fundamentos en la Arquitectura”, luego de un detallado análisis¹⁴, se ha podido observar un temario con contenidos obsoletos y anclados en una concepción masculina de la disciplina. Se sigue potenciando y sobrevalorando las asignaturas formales y estéticas de la arquitectura en detrimento de la dimensión social de la misma. En los temarios tampoco se incluyen las nuevas visiones respecto a un urbanismo más inclusivo y sostenible. La creación de obra nueva sigue siendo la columna vertebral de la carrera sin abrir paso a otras alternativas más sostenibles como lo son la rehabilitación y la restauración.

Por otro lado, la bibliografía recomendada sigue siendo aquella que omite las aportaciones y las representaciones de las mujeres y que normaliza la idea de los grandes maestros de la arquitectura como se ha comentado en el marco teórico de este trabajo. No recogen las nuevas necesidades del amplio espectro del alumnado y sobre todo del mayoritario alumnado femenino, como tampoco atiende a las nuevas necesidades y requerimientos de las ciudades y de la sociedad del siglo XXI.

Se sigue formando a las alumnas y alumnos en el “sistema estelar” (*star system*), del que se ha comentado en el capítulo introductorio, que premia y distingue solo a los varones y a una élite endogámica corporativista sin ningún tipo de mirada y de compromiso social (Hernández Pezzi, 2014: 70).

Este programa no hace ninguna referencia a las nuevas visiones respecto a la arquitectura y el urbanismo desde una la perspectiva de género. Como en casi todos los planes de estudios, el tema práctico de obra, gestión y administración empresarial y pública, marketing y venta y otros temas relacionados con la práctica profesional real tienen escasa presencia en el mismo.

Este enfoque unidireccional y monotemático de la formación condiciona el ejercicio profesional y sobre todo excluye a las mujeres. La arquitectura tiene múltiples caras (investigación, docencia, gestión y política, urbanismo, patrimonio, paisaje, etc.), no solo

¹⁴ La información estudiada respecto al Plan de estudio ha sido consultada en <https://www.ehu.eus/es/grado-fundamentos-arquitectura/creditos-y-asignaturas> (Verificada en mayo 2020)

el proyecto y la obra. Es fundamental potenciar y valorizar todas las formas de la arquitectura. Es necesario deshacerse de los cánones tradicionales del ejercicio profesional ligados al paternalismo masculino y asociados al diseño edilicio como único punto de vista de la profesión.

Frente a la pregunta si el actual Plan de Estudios de la carrera de Arquitectura es inclusivo y adecuado para formar a las alumnas y alumnos en igualdad, el 54% de las profesoras encuestadas ha respondido negativamente sugiriendo que debería actualizarse.

A continuación, algunas respuestas de las docentes al respecto:

- *"El Plan de Estudios debe actualizarse continuamente y en ese contexto seguro que también se puede adaptar desde la perspectiva de género"* (Profesora, 41-50 años)
- *"Absolutamente necesario actualizarlo"* (Profesora, 51-60 años)
- *"Actualizarlo dando más visibilidad a las mujeres arquitectas"* (Profesora, 41-50 años)
- *"Es imprescindible su actualización para dar a la mujer su lugar y que el alumnado tenga referentes"* (Profesora, 41-50 años)
- *"Las bibliografías y el Plan de Estudios están obsoletos"* (Profesora, 41-50 años)

En la mesa redonda con las profesoras y alumnas de este centro, el Plan de Estudios y la manera “masculinizada” y poco “inclusiva” de formar al alumnado, han sido temas de amplio debate.

Las alumnas han advertido de la brecha existente entre la enseñanza académica y la vida profesional. Han aseverado que tienen pocas materias que las prepare para lo que será el mundo del ejercicio profesional. Según las propias alumnas, los contenidos en cuanto a la formación están alejados de lo que es la realidad profesional de la arquitectura. Se han mostrado muy interesadas en que se incluyan en el Plan de Estudios materias más acordes con la realidad profesional.

Las alumnas han comentado que forman al alumnado para ser “los grandes maestros de la arquitectura” cuando la realidad dista mucho de esta situación. En relación a esto, una estudiante ha comentado que se empeñan desde la Escuela en formar al alumnado para ser “Le Corbusier”.

A día de hoy, la formación de las alumnas y alumnos continua centrada en la individualidad, la competitividad y la genialidad, valores totalmente masculinos que solo generaran personas profesionales cargadas de frustación obviando que el porcentaje mayoritario es femenino.

De las encuestas a las alumnas se desprende algo similar a los resultados de la mesa redonda. El 65% de alumnas consideran que la carrera necesitaría incluir cambios en su programa.

Estas han sido algunas de sus respuestas:

- “En muchos ámbitos no nos preparan para el futuro” (alumna de 5º curso)
- “Introduciría la perspectiva de género en las clases” (alumna de 5º curso)
- “Necesitamos más prácticas inclusivas” (alumna de 5º curso)
- “Es necesario incluir a las mujeres referentes en las clases” (alumna de 4º curso)
- “Necesitamos referentes mujeres” (alumna de 6º curso)
- “Disponer de recursos para conocer más de cerca el mundo profesional” (alumna de 5º curso)
- “Yo creo que el plan de estudio pretende tocar muchos temas y al final no se profundiza en ninguno en particular...” (alumna de 5º curso)
- “Habría que introducir prácticas” (alumna de 5º curso)

Algunas entrevistadas recién licenciadas han mostrado cierta decepción y desencanto por el desencuentro entre la formación y la profesión. Estas han sido sus opiniones al respecto:

- “Elegiría otra carrera. La carrera de arquitectura me ha ido quitando la motivación inicial que tenía por estudiar arquitectura año a año..... Por ejemplo, en la falta de incentivar al alumno a seguir su camino, a enseñar que fuera de lo que se considera el trabajo tradicional de un arquitecto/a (tener tu propio estudio) hay mucho más.” (arquitecta licenciada en 2019, 21-30)
- “Volvería a estudiar la carrera, pero con reservas” (arquitecta licenciada en 2019, 21-30)
- “Si tuviera que retroceder en el tiempo no volvería a estudiar arquitectura. Me gustó la carrera, pero el mundo profesional no me gustó, me decepcionó. En la carrera en el último año en una materia que se llamaba legal, fue la única que

nos habló del exterior. Durante la carrera se debería conectar mucho más al mundo de la profesión.” (arquitecta licenciada en 2012, 31 años)

- *“La formación está muy mal encarada. No nos dan herramientas para salir a la realidad. La realidad de la profesión es otra...” (arquitecta licenciada en 2010, 32 años).*

La **bibliografía** es otro punto problemático donde se plasma el androcentrismo en el que se forma al alumnado en la disciplina. Aunque no se ha realizado un estudio pormenorizado para establecer el porcentaje concreto de hombres y mujeres que aparecen en la bibliografía utilizada en la escuela, la revisión general de las referencias bibliográficas de las principales asignaturas¹⁵ de la carrera junto a los resultados de las encuestas, muestran una historiografía sesgada y anclada en las publicaciones referentes del siglo XX en donde la omisión sistemática de las mujeres en sus textos ha sido demostrada en varios estudios recientes.¹⁶

Esta es una de las claves de desigualdad de una disciplina que sigue formando a las nuevas generaciones con referencias basadas en un modelo de exclusión, invisibilización y omisión de las aportaciones de las mujeres en la arquitectura.

La historia de la arquitectura moderna y la bibliografía de referencia para la formación de una arquitecta y un arquitecto, sienta sus bases principalmente en textos donde otorgan el protagonismo a la figura masculina, muchas veces en detrimento de la propia obra. Textos considerados fundamentales en los Planes de Estudios como los de Bruno Zevi, Emil Kaufman, Nikolaus Pevsner, Manfredo Tafuri, Leonardo Benevolo, Sigfried Giedion, William Morris, Walter Gropius, Panayotis Tournikiotis, William Curtis, Kenneth Frampton, etc. centran la atención en el varón creador. (Muxi, 2018: 84).

Los actuales centros de estudios en arquitectura, incluida la escuela de San Sebastián, siguen formando al alumnado a partir de esta bibliografía citada en el párrafo anterior donde las mujeres han sido borradas como objeto y sujeto de conocimiento, enmascarando una falsa neutralidad y universalidad en la transmisión y construcción del saber. (Sanchez de Madariaga, 2018: 73) (Moisset et. Al: 2020: 7) (Muxi, 2018: 17)

¹⁵ Proyecto Arquitectónico, Urbanismo, Historia de la arquitectura y Teoría e Historia del Arte y de la Arquitectura

¹⁶ Ver publicaciones de Arias Laurino, Daniela (2014), Novas. María (2014), Moisset, Inés y Quiroga, Carolina (2020), entre otros.

Los contenidos y las referencias utilizadas en la enseñanza de “Fundamentos de la arquitectura” siguen centrados sobre esta mirada masculina. El repaso realizado a la bibliografía del centro en San Sebastián muestra una importante ausencia de material referido a las arquitectas tanto internacionales como las locales.¹⁷

A través de las encuestas las alumnas y profesoras han corroborado estas ausencias.

El 50% de las profesoras encuestadas utiliza como fuentes de referencias en sus clases entre un 5 y un 15% de bibliografía donde se citan mujeres. El **25% de las profesoras**, ha respondido que entre **la bibliografía que brinda al alumnado, no tiene ninguna referencia femenina**.

En el esquema siguiente se pueden observar gráficamente estos porcentajes:

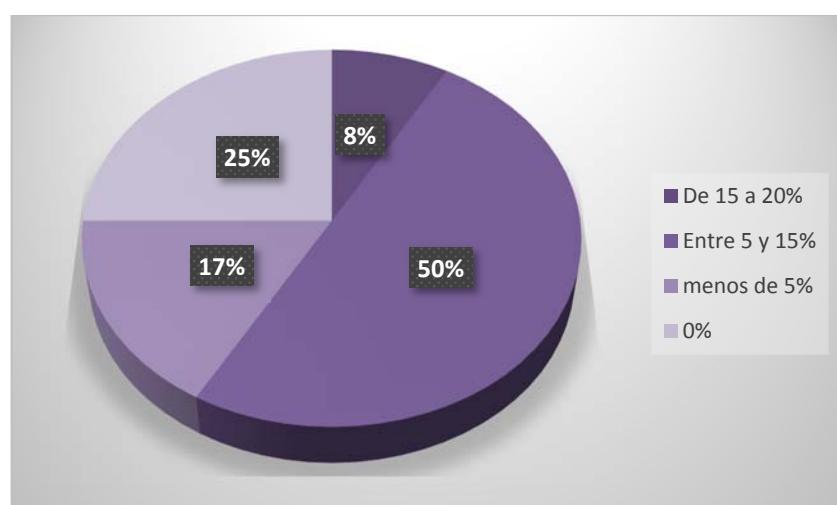


Figura 4. Porcentajes de bibliografía femenina que las profesoras brindan a su alumnado

Respondiendo a la pregunta de por qué son tan escasas las mujeres en la bibliografía, estas han sido las respuestas:

El 55% de las profesoras atribuyen la escasa presencia de mujeres en la bibliografía por tratarse de una profesión tradicionalmente masculina.

¹⁷ Sería de sumo interés en un futuro realizar un estudio cuantitativo tomando la entera bibliografía utilizada en el centro académico de San Sebastián.

El 27% atribuye este hecho a la cultura patriarcal que ha silenciado e invisibilizado las aportaciones de las arquitectas. El 9% cree que la escasa bibliografía se debe a planes de estudios y bibliografía que están totalmente obsoletos y desactualizados.

En la figura que se presenta a continuación, se han plasmado estos datos:

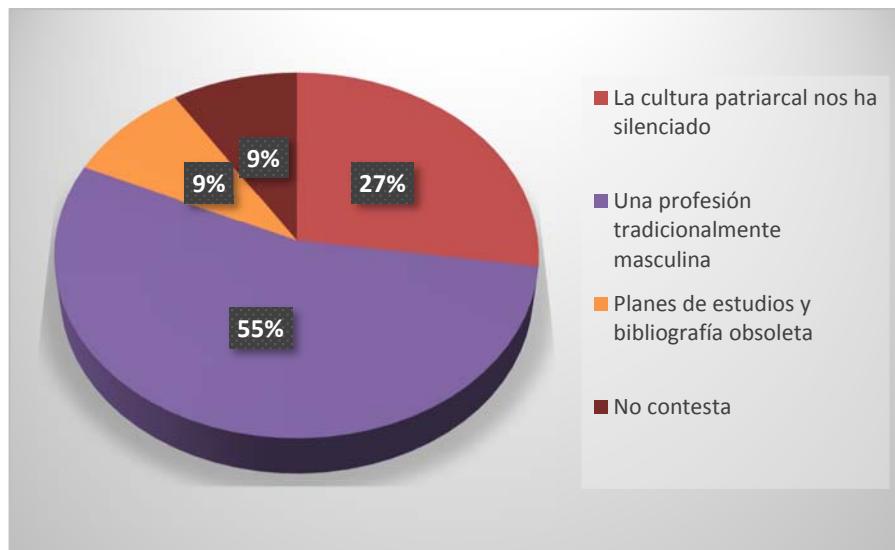


Figura 5. Causas de la escasa presencia femenina en la bibliografía según las profesoras entrevistadas

Por otro lado, las alumnas coincidieron con las profesoras en relación a la escasa bibliografía femenina. Un 47% ha mencionado que solo han tenido entre 10 y un 20% de mujeres en la bibliografía y en las clases. Otro 47 % ha comentado que han tenido menos de un 5%, mientras un 6% asegura no haber tenido ninguna mujer en la bibliografía o como referentes.

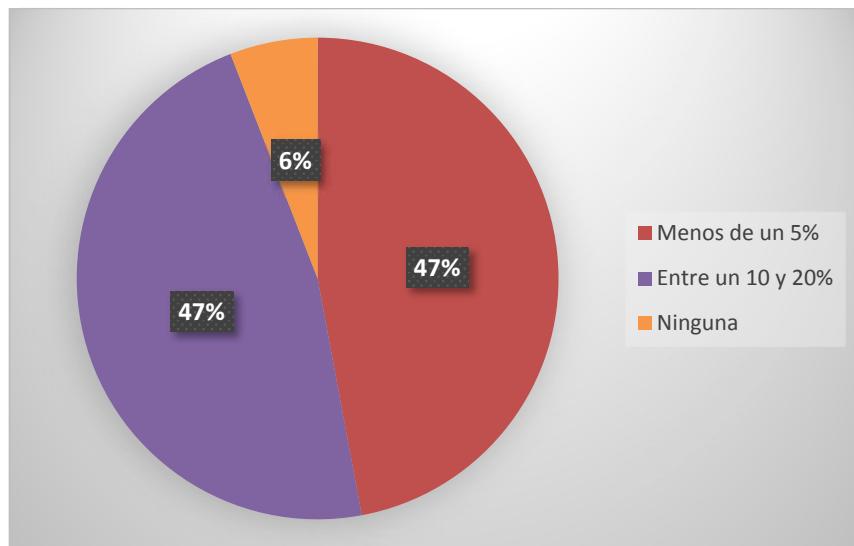


Figura 25. Porcentajes de bibliografía femenina según las alumnas encuestadas

Estas son algunas de las opiniones de las profesoras en relación a por qué creen que existen pocas referentes en la formación:

- “Poca formación y poco conocimiento” (Profesora, 31-40 años)
- “Ha sido una profesión tradicionalmente de hombres” (Profesora, 31-40 años)
- “Afectada por una sociedad machista” (Profesora, 41-50 años)
- “No ha habido tradición de arquitectas hasta hace poco” (Profesora, 41-50 años)
- “Menor visibilidad de la mujer” (Profesora, 41-50 años)
- “No es fácil encontrar arquitectas” (Profesora, 41-50 años)
- “Porque casi no hay mujeres” (Profesora, 51-60 años)
- “Porque las mujeres no han tenido históricamente independencia en nuestra profesión” (Profesora, 31-40 años)

Por su parte las respuestas de las alumnas a la misma pregunta han sido las siguientes:

- “No sé sobre las estadísticas, pero supongo que son más hombres que mujeres quienes estudian la carrera, así mismo, eso se debe reflejar en la cantidad de referentes. Además, se suele asociar más con el género masculino, creo que se le brinda más confianza a los hombres en este tema.....” (alumna máster)
- “Porque es la figura del hombre la que históricamente se lleva el protagonismo y el mérito de trabajos que tienen que ver con la ciencia, la innovación y el

estudio en general mientras que a las mujeres se nos ha dejado en un segundo plano y dedicadas a otro tipo de trabajos (como el cuidado) y que tampoco se han reconocido de la manera merecida". (Alumna 1º curso)

- *"Oficio masculino en el imaginario colectivo" (Alumna 6º curso)*
- *"Porque a lo largo de la historia la sociedad ha tenido a los hombres como 'académicos' icónicos". (Alumna 6º curso)*
- *"Porque a lo largo de la historia de la arquitectura apenas han tenido voz." (Alumna 4º curso)*
- *"Porque el trabajo de las mujeres a lo largo de la historia no está reconocido" (Alumna 5º curso)*
- *"A lo largo de la historia se ha dado poca importancia a las mujeres" (Alumna 5º curso)*
- *"Porque en la historia en general no han tenido importancia, porque nos han ocultado" (Alumna 5º curso)*
- *"Porque a lo largo de la historia el hombre ha opacado los logros de las mujeres" (Alumna 4º curso)*
- *"Hubo una época en la que las mujeres no recibían la misma formación que los hombres. También porque los nombres de mujeres que han sido realmente buenas y que serían referentes han quedado a la sombra de algún hombre". (Alumna 5º curso)*
- *"Me parece increíble que con tantas mujeres en la universidad y estudiantes en general haya más hombres en el mundo laboral. Además, en mi entorno hay alumnas excelentes" (Alumna 5º curso)*
- *"Porque históricamente el machismo ha hecho que haya menos mujeres arquitectas; y las que ha habido, porque han estado a la sombra de los hombres sin reconocer su mérito." (Alumna 5º curso)*
- *"Porque en el pasado no recibieron la importancia que merecían y quedaron a la sombra de los hombres." (Alumna 5º curso)*
- *"Porque antes las mujeres no podían trabajar o no les daban importancia, por lo que hoy en día apenas hay información sobre mujeres arquitectas." (Alumna 5º curso)*

En la encuesta se les preguntó también a las alumnas por sus referentes arquitectas. El **76% no recuerda ninguna arquitecta como referente** mientras que el 24% restante solo ha mencionado unas pocas.

Consultada en la mesa redonda sobre esta cuestión, las alumnas han comentado que cuando el profesorado hace referencia a alguna arquitecta y sus trabajos, generalmente la ubican en un lugar secundario. Una de las alumnas ha utilizado la expresión de “segundonas” al contar cómo tratan sus docentes a las referentes arquitectas. Dando un ejemplo concreto, una estudiante ha comentado que cuando mencionan a una arquitecta es para comentar “que hizo la cortina del edificio”.

En muchas de las respuestas de las alumnas y profesoras sobrevuela la creencia que en la historia de la arquitectura no existieron arquitectas tan destacadas como sus pares, y si las hubo, no fueron lo suficientemente buenas para ser destacables o comparables a los “geniales maestros” que marcaron la historia de la arquitectura del siglo XX.

Desde hace varios años, se está haciendo una revisión crítica de la historiografía de la arquitectura a través de algunos colectivos feministas de arquitectas a nivel estatal e internacional. En Euskadi en relación a esta cuestión, sigue siendo un campo virgen y sin exploración. Desde la autoría de esta investigación ya se ha asumido este reto desde hace unos pocos meses con un nuevo proyecto de investigación del que se hará mención en el capítulo 7 en el ítem “Hacia nuevas líneas de trabajo”.

5.1.6. Sexismo y discriminación

Las encuestas on-line a las alumnas han dejado a la vista que el **52% de las encuestadas ha percibido algún sesgo de género durante la formación**. Se han tenido en cuenta aquellas respuestas en las que han sugerido vivencias relacionadas con los micromachismos por parte de alumnos y/o profesores y situaciones de superioridad por parte de estos últimos. **Un 31% ha respondido que no ha sufrido ningún sesgo de género** y el 17% cree que la discriminación viene de su propia formación patriarcal.

En relación a este tema, se han seleccionado algunas respuestas de las alumnas:

- “Sí, poca paciencia por parte de los profesores” (Alumna del 6º curso)
- “Sí, a veces he sentido que por ser mujer me han hecho menos caso que a mis compañeros” (Alumna del 5º curso)

- “Sí, a la hora de hacer una maqueta donde fue necesario el esfuerzo físico. Yo estaba haciendo la maqueta y un profesor (hombre) me sacó del lugar para hacerlo él.” (Alumna del 5º curso)
- “Sí, micromachismos” (Alumna del 5º curso)

La mesa redonda con alumnas y profesoras ha sido una herramienta muy útil para ahondar en los sesgos de género, discriminaciones y micromachismos que persisten en este espacio académico.

En esa oportunidad, las profesoras han comentado que **existe un sesgo de género en la manera de evaluar a las alumnas y alumnos** en las materias. Muchas veces se valora más a las alumnas y alumnos por su manera de desenvolverse y expresarse sobre el proyecto que por la capacidad creativa del alumnado. Por otro lado, se evalúa el proyecto final sin tener en cuenta el seguimiento y trabajo realizado durante todo el año del alumnado. Han destacado las docentes que se echa en falta un protocolo consensuado para que los profesores puedan evaluar de manera similar y más objetiva a las alumnas y alumnos.

En este encuentro, una de las profesoras ha alertado sobre el sistema de gestión de quejas y denuncias¹⁸ en relación a cuestiones de sexismos y micromachismos. Según la docente estas denuncias son inviables y poco efectivas por la dificultad de recoger pruebas de este tipo de discriminaciones, aseverando que estas situaciones denunciables terminan dejando a las alumnas con una mayor vulnerabilidad.

Asimismo, en este charla abierta, las profesoras han comentado sobre las jerarquías que generalmente imponen los docentes hombres entre el grupo docente y el alumnado.

Las alumnas han hablado de un “mundo de egos” y de vanidades por parte del profesorado masculino en las materias principales como “Proyecto arquitectónico” y “Urbanismo”.

El alumnado femenino también ha dejado entrever un cierto hastío en relación al “endiosamiento” por parte de algunos profesores varones en torno a la mitificación del arquitecto como héroe masculino y solitario. En este sentido una de las estudiantes

¹⁸ Estos procedimientos se realizan a través del consejo de estudiantes.

presentes ha comentado: “*solo hablan de ellos, de sus excelentes proyectos y de lo bueno que son como arquitectos mientras desmontan en mil pedazos nuestros trabajos*”.

Como ejemplo opuesto, se han referido a una de las pocas profesoras que dicta la materia “Proyectos Arquitectónicos”. Por su cercanía con al grupo de alumnas y alumnos, el taller dirigido por esta arquitecta es uno de los más demandados. Una de las alumnas se ha referido a su persona de esta manera: “*es la única profesora humana que he tenido en la carrera*”.

Otra de las profesoras ha evidenciado una cierta naturalización y normalización respecto a una postura de superioridad por parte del grupo docente masculino respecto a los trabajo del alumnado.

Por su parte el sondeo ha evidenciado que el 94% de las profesoras encuestadas ha sufrido o experimentado en algún momento algún tipo de sexismo, prejuicio de género, micromachismos o actitudes paternalistas dentro de este espacio académico.

Un 45% se ha sentido excluida en ciertos ámbitos de la docencia. A continuación, algunas de las respuestas:

- “*Sí, con colegas de mayor edad y reconocimiento*” (Profesora, 31-40 años)
- “*Me he sentido excluida con compañeros profesores machistas*” (Profesora, 41-50 años)
- “*Una valoración de partida inferior por ser mujer...*” (Profesora, 51-60 años)
- “*Una de las experiencias vividas en la escuela en relación a discriminación, ha sido ver como un profesor dejaba en ridículo a un alumno delante de unas 100 personas utilizando un discurso paternalista...*” (Profesora, 41-50 años)

La experiencia vital de las profesoras en las encuestas, ha puesto en evidencia que no todos las arquitectas comparten la visión de desigualdad entre mujeres y hombres.

A continuación algunas de las observaciones de las encuestadas:

- “*Yo no siento que haya tenido dificultades por que sea mujer, sino que cuando he tenido cargas familiares he visto que quienes no asumen esta carga tienen más facilidades...*” (Profesora, 41-50 años)

- *"Es una costumbre que me llamen 'Arquitecto'. No lo entiendo como masculino"* (Profesora, 31-40 años)
- *"Es más difícil para los que tienen hijos acceder a la docencia. Pienso que si tienes personas a cuidar a tu cargo el problema es el mismo para mí o para mi marido. No hay diferencia entre ser mujer u hombre en mi caso"* (Profesora, 41-50 años)
- *"No miro el sexo de los autores de la bibliografía que doy"* (Profesora, 41-50 años)

Según la información recabada del sondeo, la formación en temáticas de igualdad y género en el centro donostiarra se limita a 2/3 de las actividades secundarias anuales.

5.2. En la profesión

La visión optimista de los logros educativos y del aumento de las mujeres en la carrera, se torna pesimista cuando se comprueba las dificultades de inserción al mercado laboral que brinda la profesión y el difícil acceso a ciertos ámbitos de la misma.

La evidencia cuantitativa pone de manifiesto las desventajas profesionales en que las arquitectas se encuentran respecto a sus pares varones. Estas desventajas se podrían calificar como un problema estructural que deviene de la propia cultura y organización de la profesión.

La presencia de mayor cantidad de arquitectas no resulta suficiente para que el ámbito laboral sea más inclusivo y más cercano a la realidad de las mujeres. La construcción del propio saber de la disciplina se ha erigido bajo una experiencia masculina y por supuesto, el ejercicio profesional está sesgado desde esas vivencias androcéntricas. La disciplina se ha normalizado con esas prácticas masculinizadas que siguen modelos de trabajo y prácticas profesionales alejadas de la manera y necesidades femeninas (Álvarez Lombardero, 2018: 74).

Es muy difícil conseguir ampliar la mirada hacia la perspectiva de las mujeres sino hay una capacidad de acción y una voluntad de cambio. Como menciona Inés Sánchez de

Madariaga, las arquitectas se “aculturán”¹⁹ y terminan adecuándose a esa estructura. Un claro ejemplo de esta “aculturación” es el porcentaje significativo de arquitectas que a fecha de hoy prefieren ser llamadas “arquitecto”.

En este modelo paternalista y “superproductivo”, del que habla Nuria Álvarez Lombardero (2018), las arquitectas tratan de abrirse camino en la profesión ocupando espacios menos valorados en una sociedad donde la competitividad, la agresividad y el logro amenazan a las relaciones, afectos y expresividad tradicionalmente femeninos. La propia condición biológica reproductiva y los roles de género impuestos no encajan este sistema dejándolas en desigualdad con respecto a sus pares (Álvarez Lombardero, 2018).

Este esquema varonil de la profesión al que deben enfrentarse las mujeres, se evidencian en algunas de las observaciones de las entrevistadas:

- “*Ser mujer en el ámbito de la construcción, penaliza*” (*Arquitecta socia estudio, 31-40 años*)
- “*Desconfían de nuestros conocimientos o experiencia*” (*Arquitecta, 31-40*)
- “*En la obra no tenemos autoridad*” (*Arquitecta, 31-40*)
- “*Tenemos algunos ámbitos ya estipulados por los roles de género como paisaje, diseño y proyecto, administrativo, etc.*” (*Arquitecta, 41-50*)
- “*Yo creo que podemos hacer todo lo que queramos, pero también creo que algunas personas asocian más a las arquitectas con trabajos de oficina y decoración y menos a las obras*” (*Arquitecta, 31-40*)
- “*Nos encasillan a las arquitectas al despacho. En la obra tienes que ganarte la confianza para que luego te tenga en consideración. Los arquitectos por ser hombres ya tienen respeto y autoridad*” (*Arquitecta, 31-40*)
- “*Se nos presupone más aptas para la decoración que para (por ejemplo) calcular una estructura*” (*Arquitecta, 31-40*)
- “*Hay ciertas áreas como la construcción donde se percibe un ‘mundo de hombres’ donde arman todo alrededor de la comida y bebida y nosotras quedamos fuera.*” (*Arquitecta, 31-40*)

¹⁹ Término utilizado por Inés Sánchez de Madariaga, (2018), Las carreras de las mujeres en la arquitectura. Políticas, planes y actuaciones. En Lucía Pérez- Moreno (ed.), Perspectiva de género en la arquitectura, Abada editores, pp. 59

Este tema de actividades feminizadas y masculinizadas en la profesión se retomará en las páginas siguientes.

5.2.1. Ejercicio profesional

Según los últimos datos disponibles de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), el número de mujeres ocupadas en servicios de Arquitectura e Ingeniería es del 30.14%²⁰. La diversidad de puestos de trabajos y sectores que engloba la arquitectura y el urbanismo unido a la falta de datos desagregados por actividades profesionales dificulta un conocimiento completo de la presencia de las mujeres en ellos.

En una entrevista radial realizada en febrero de 2020 a Matxalen Acasuso²¹, la decana del Colegio Oficial de Arquitecto Vasco-Navarro durante el último periodo 2014-2020, dio a conocer algunos detalles del sondeo “Estado de la profesión de la arquitectura en España”²² realizado a las colegiadas y colegiados a nivel estatal por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CScae). Se refirió específicamente a la información recabada de la realidad de las arquitectas vasco-navarras.

Es importante aclarar que estos resultados se refieren únicamente a las arquitectas colegiadas. Las colegiadas y colegiados²³ conforman una parte del total de las personas profesionales en la arquitectura. No hay un dato oficial respecto al número total de arquitectas y arquitectos en el estado español y en Euskadi. Según las últimas dos encuestas realizadas por el “Sindicato de Arquitectos de España”²⁴ en el Estado, un 37% de las personas no estaban colegiadas. Un porcentaje que se podría sumar al ya conocido de inscritos para obtener un número real de profesionales en la arquitectura.

²⁰ Datos extraídos del informe 2018 “La evaluación de impacto en función del género en la planificación territorial y el urbanismo”

²¹ Entrevista a Matxalen Acasuso en el programa “Atsalde pasa” de la cadena de radio Onda Vasca del día 12 de febrero de 2020. Enlace: <https://www.ondavasca.com/#/audios/la-fotografia-de-los-arquitectos-de-euskadi-hombre-de-46-anos> (acceso mayo 2020)

²² Enlace a los resultados encuesta CScae 2018: <http://www.cscae.com/index.php/conoce-cscae/encuesta-colegiad-s>

²³ Vale la pena recordar que es necesario estar colegiada o colegiado en un colegio profesional de Arquitectura únicamente en el caso de construir obras.

²⁴ <http://www.sindicatoarquitectos.es/>

En el caso de las arquitectas entrevistadas para esta investigación, el 41% no está colegiada.

El tema de la colegiación es imprescindible para el libre ejercicio de la profesión, pero para el resto de áreas susceptibles de ser desarrolladas dentro del campo de la arquitectura no siempre es necesaria. Por ejemplo, las arquitectas entrevistadas que trabajan en la administración pública, la mayoría de ellas no están colegiadas. Lo mismo sucede con las investigadoras, las docentes o las empleadas en estudios o empresas privadas. Esta advertencia es importante a la hora de interpretar los datos que otorgan los colegios profesionales.

Las estadísticas de las encuestas realizadas por los colegios **solo muestran la situación de una parte de las arquitectas**.

Volviendo a las arquitectas vascas colegiadas, en Álava conforman el 29% del total de las personas colegiadas. En Guipúzcoa, son un 38%, mientras que, en Vizcaya, un 32%.

En todo el estado español las mujeres colegiadas conforman un 31,5% del total.

Porcentajes de colegiadas y colegiados en CAE		
Delegaciones COAVN	% Mujeres	% Hombres
ÁLAVA	29	71
BIZKAIA	32	68
GIPUZKOA	38	62
Media colegiadas/os	33%	67%

Figura 26. Gráficos con los porcentajes de colegiadas y colegiados en las delegaciones en Álava, Gipuzkoa y Bizkaia del Colegio Oficial de Arquitectos vasco-navarro. Datos extraídos de la página oficial del COAVN.

El **ejercicio libre de la profesión** (el sector más valorado desde la formación) sigue siendo mayoritariamente masculino y el bajo porcentaje de colegiadas lo demuestra²⁵.

²⁵ Según el “Estudio Sectorial del Consejo de Arquitectos de Europa” realizado en 2016 el ejercicio libre de la profesión en forma de autónomo es el modelo más extendido en Europa, con un 26%

El estudio o la oficina de arquitectura es un ideal con el que las alumnas y alumnos salen cuando acaban sus carreras. Este sueño en la práctica se presenta para ellas como una disyuntiva inalcanzable o difícilmente accesible para una sociedad donde los varones ofrecen “mayor seguridad, respeto y confianza” que las mujeres. A esto habría que sumarle, las barreras que supone para las mujeres la conciliación familiar, la maternidad y las propias barreras personales como baja autoestima y falta de autoconfianza producto de unos valores educacionales patriarcales.

En relación a este punto, se detallan algunos de los comentarios de las entrevistadas:

- *“La sociedad en general prefiere hombres” (arquitecta, 41-50 años)*
- *“Los clientes prefieren hombres y en obra se les respeta más...” (arquitecta, 41-50 años)*
- *“Durante los años que he trabajado por cuenta propia (20 años) he percibido que los clientes de cierta edad prefieren hablar con hombres mientras que los clientes jóvenes les es indiferente” (arquitecta, 41-50 años)*
- *“Depende del cliente. Hay algunos que prefieren mujeres y otros hombres” (Arquitecta, 51-60 años)*
- *“Creo que aún prefieren hombres” (Arquitecta, 31-40 años)*
- *“Por lo que he podido comprobar, los gremios, que generalmente son hombres, prefieren tratar con hombres.” (Arquitecta, 31-40 años)*
- *“Diseño y dirijo obras de viviendas colectivas, pero, aún así, siempre tengo que ir acompañada de un compañero arquitecto porque sino, parece que mis opiniones no tienen el suficiente peso...” (Arquitecta, 31-40 años)*

Un 22% de las personadas indagadas han coincido en que los clientes **prefieren antes a un arquitecto que a una arquitecta** y un 11% ha respondido que depende del cliente. Otro 11% de las entrevistadas cree que esta elección nada tiene que ver con ser hombre o mujer. Un 56% de las arquitectas entrevistadas no ha querido responder a esta cuestión.

respecto al total. No hay que olvidar que estos datos son de los colegios donde las mujeres son un porcentaje muy menor respecto a los varones.

Por otro lado, ante la pregunta si es “más difícil como arquitecta montar y mantener en funcionamiento un estudio de arquitectura”, un 56% de las encuestadas ha respondido afirmativamente y sus opiniones coinciden con lo anteriormente expuesto:

- “*Es difícil la conciliación*” (Arquitecta, 41-50 años)
- “*Creo que si es más difícil montar y mantener un estudio propio, dado que se confía más en la capacidad de los hombres.*” (Arquitecta, 31-40 años)
- “*Como para el resto de las profesiones por ser mujer tenemos que trabajar más y demostrar siempre más*” (Arquitecta, 41-50 años)
- “*Creo que montarlo será igual de difícil, pero puede que algunos clientes aún no confíen tanto en una arquitecta como en un arquitecto. Quiero pensar que poca gente piensa así ya*” (Arquitecta, 31-40 años)
- “*Sí mucho más difícil. Los clientes prefieren hombres*” (Arquitecta, 41-50 años)
- “*Si, cuando tienes hijos*” (Arquitecta, 41-50 años)
- “*La dificultad está en la conciliación en el mundo privado*” (Arquitecta, 51-60 años)
- “*El problema viene con la maternidad*” (Arquitecta, 51-60 años)

La decana del COAVN en la entrevista antes referida, mencionó que la media de edad de las mujeres colegiadas en Euskadi es de 41.5 años, más jóvenes que la media masculina que es de 48.8 años. Este dato constata la incorporación más tardía de las mujeres a la arquitectura en Euskadi y la progresiva incorporación al mundo de la arquitectura en las últimas décadas.

Respecto al **modo de ejercer la profesión**, dijo también que el 70% de las colegiadas y colegiados se desempeñan por cuenta propia. Según los datos de la encuesta CSCAE del 2018, el 62% de las colegiadas españolas trabajan por cuenta propia. Aunque estos porcentajes no han sido proporcionados en esta entrevista, es probable que sean similares en Euskadi.

Este resultado tan alto de personas que trabajan por cuenta ajena en este sondeo a nivel español no sorprende. Como se ha mencionado antes, el libre ejercicio de la profesión exige la colegiación en los respectivos colegios profesionales y, por lo tanto, estos porcentajes conforman una estadística parcial respecto al desempeño profesional de las arquitectas en general.

Así mismo, en este informe radial de las arquitectas en Euskadi, detectó que las arquitectas vascas colegiadas trabajan más para terceros que sus colegas varones. La decana Matxalen Acasuso apuntó también que las arquitectas no alcanzan los puestos directivos o los primeros cargos en los estudios. Señaló finalmente las desigualdades salariales que sufren las colegiadas del COAVN, asegurando que el 60% del ingreso anual de las arquitectas es inferior a 25.000 euros al año.

Estos datos dejan en evidencia la clara segregación vertical que padecen las arquitectas en la profesión, estén o no colegiadas.

Yolanda Agudo e Inés Sánchez de Madariaga han alertado sobre la segregación horizontal sufrida por las arquitectas españolas. En este sentido, han destacado que “se concentran, en mayor proporción que sus compañeros de profesión, en las categorías de asalariadas/colaboradoras, funcionarias de la administración o docentes no funcionarias” (Agudo, 2011: 166). Sin embargo, los arquitectos acceden con más facilidad a la cuenta propia, mientras que ellas prefieren trabajos a cuenta de terceros. Una situación similar que se repite en Euskadi y que dista mucho de las estadísticas resaltadas de las colegiadas.

De las 50 arquitectas entrevistadas en este estudio, el 39% trabaja por cuenta propia, mientras aquellas que se dedican a la administración pública y cuenta ajena suman un 51%. El 25% de las entrevistas son directoras, socias o están en un puesto de liderazgo.

Quizás los resultados de las entrevistas no sean un dato representativo de todas las arquitectas de Euskadi, porque para que lo fuera se tendría que haber realizado un muestreo más amplio. Sin embargo, estos porcentajes no resultan para nada descartables y demuestran una desigualdad para las arquitectas a la hora de ejercer la profesión de manera independiente.

Frente a la inestabilidad y la falta de conciliación familiar que ofrece el libre ejercicio de la profesión, **muchas arquitectas optan por las administraciones públicas** como Gobierno Vasco, Ayuntamientos, Diputaciones, universidades como así también en empresas o entidades privadas.

En el ámbito público muchas arquitectas consiguen entornos más favorables a la inestabilidad laboral y una solución a la conciliación familiar y a la maternidad.

Estas son algunas de las reacciones de las arquitectas respecto a este tema:

- “En la Administración Pública resulta más fácil que en la empresa privada, ya que se aplican criterios objetivos como los méritos y la capacitación.” (Arquitecta, 41-50 años)
- “Las mujeres tienen las mismas posibilidades en las empresas públicas” (Socia de estudio, 51-60 años)
- “En el mundo privado lo tienen más fácil los hombres. Para las mujeres hay igualdad hasta que tienes hijos, luego todo cambia”. (Socia de estudio, 51-60)
- “El problema sigue siendo la conciliación familiar y la maternidad. En un estudio privado es un problema por la cantidad de horas que hay que dedicar”. (Arquitecta autónoma, 31-40 años)
- “Creo que ahora mismo tengo suerte de poder compaginar vida doméstica y trabajo con un sueldo y un horario digno” (Arquitecta en administración pública, 41-50 años)
- “el trabajar en la administración pública me permite conciliar y tener buenas condiciones laborales” (Arquitecta en administración pública, 41-50 años)
- “Sí en la administración pública; No en la empresa privada. En algunas franjas de edades las empresas prefieren contratar hombres por temas de maternidad, etc.” (Arquitecta en administración pública, 41-50 años)
- “Es fácil acceder a instituciones públicas para la mujer, pero no a las empresas o instituciones privadas.” (Socia de estudio, 51-60 años)
- “Para las arquitectas es más fácil acceder a los cargos públicos porque hay más facilidades. En el mundo privado, no.” (Arquitecta, socia estudio, 51-60 años)

A modo de ejemplo de la amplia presencia de las mujeres en las administraciones públicas, se han tomado los datos 2019 del personal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. En el grupo de categoría A y B (en donde entrarían personas con título doctoral, de licenciatura, de ingeniería, de arquitectura o de arquitectura técnica) se puede verificar cómo en ambos casos el plantel femenino supera ampliamente al masculino. En el grupo A, las mujeres conforman el 62% de la plantilla y en grupo B, el 79%.

En la imagen siguiente, se pueden verificar estas estadísticas:

PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA- GASTEIZ. Año 2019				
Categoría plantilla	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Categoría A: Título doctoral, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente	306	116	190	62%
Categoría B: Título ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica o equivalente	579	124	455	79%
Categoría C: Título bachiller, formación profesional de 2º grado o equivalente	883	486	397	45%
Categoría D: Título de grado escolar, formación profesional de 1º grado o equivalente	1111	490	621	55%
Categoría E: Certificado de escolaridad	646	185	461	71%

Figura 27. Cuadro de la plantilla de personal técnico del Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz. Información extraída del informe “Municipio en cifras, Vitoria Gasteiz” realizado por el Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz en 2019. Gráfico de autoría propia

5.2.2. Puestos de liderazgo

Es evidente que en una profesión marcadamente masculina, hay sectores o ámbitos (los más valorados) donde las mujeres tienen menos posibilidades de acceder. Es aquí donde se constata una marcada segregación vertical. Como ya se ha mencionado, los puestos de decisión y liderazgo son uno de esos ámbitos. Algunos ejemplos de este techo de cristal para las mujeres los encontramos en las direcciones de organismos y empresas privadas y públicas. Un ejemplo clarísimo de esta situación son las desigualdades que se han detallado anteriormente, para las arquitectas en relación a los cargos directivos de la E.T.S. A. de San Sebastián (ver punto 5.1.4. Puestos de Liderazgo en la formación).

Algunos claros respecto a este punto, lo encontramos en la dirección de Colegio de Arquitectos Vasco-Navarro (COAVN). Analizando la conformación del decanato del periodo 2014-2020 del COAVN se evidencia un positivo equilibrio entre presencia de hombres y mujeres (ver figura 28).

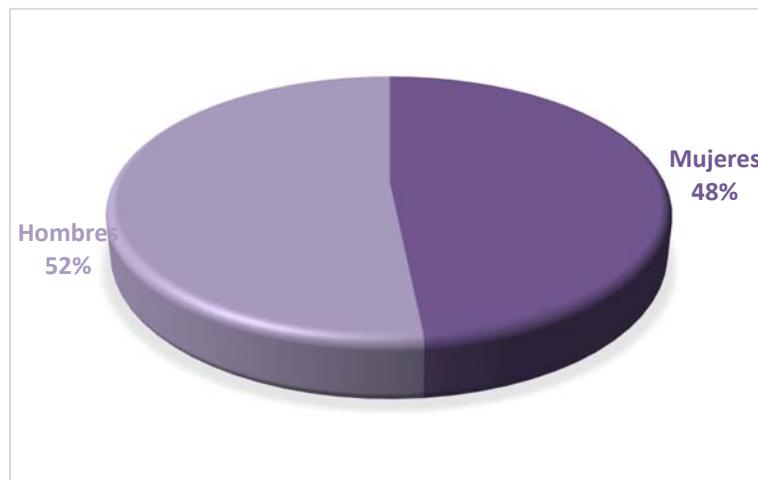


Figura 6. Conformación del decanato del COAVN durante el período 2014-2020 liderado por la arquitecta Matxalen Acasuso

Esta situación favorable en igualdad se repite en las juntas directivas de sus tres delegaciones de la CAE (ver figuras 29, 30 y 31).

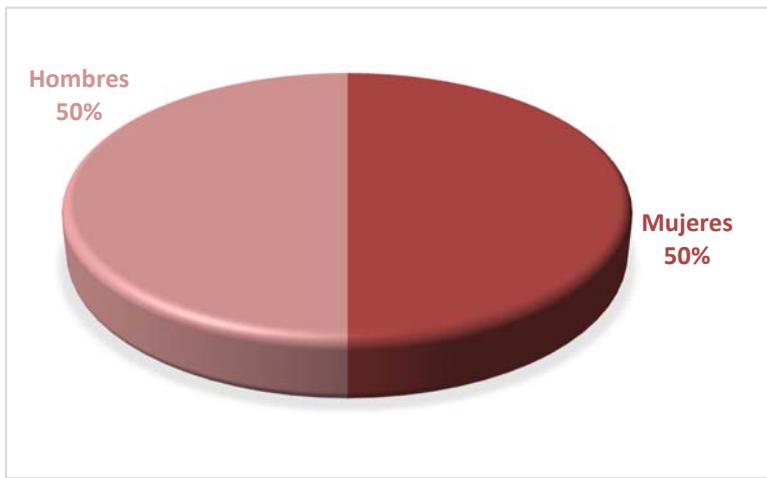


Figura 29. Conformación de la junta de la delegación de Vizcaya del COAVN (2014-2020)

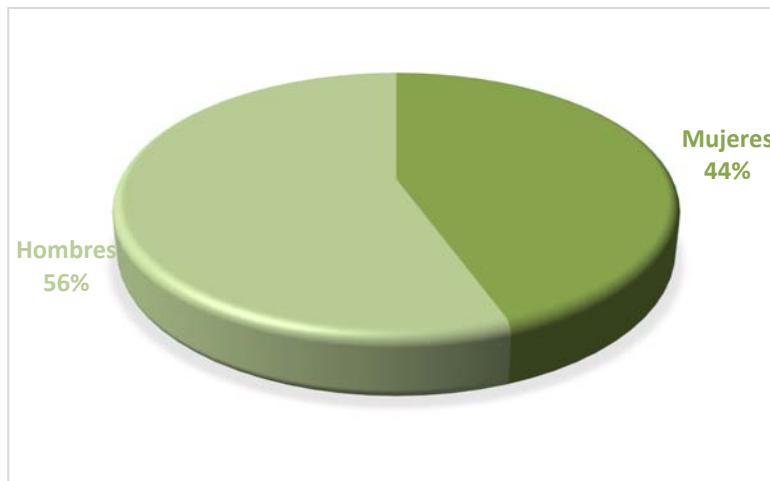


Figura 30. Conformación de la junta de la delegación de Guipuzcoa del COAVN (2014-2020)

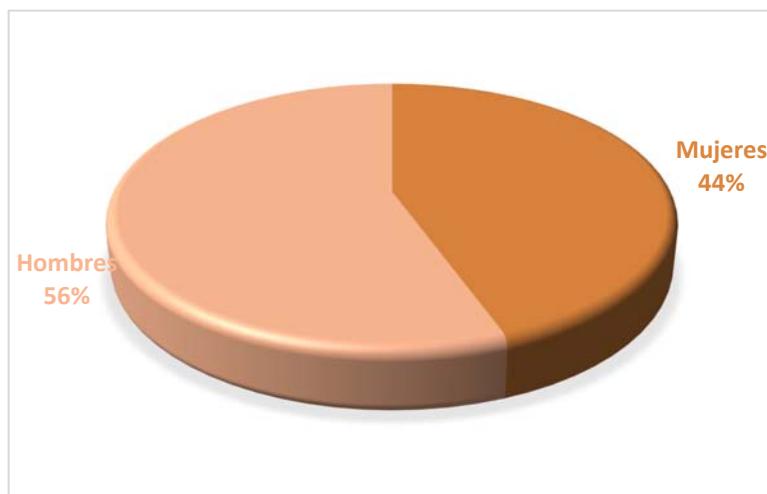


Figura 7. Conformación de la junta de la delegación de Álava del COAVN (2014-2020)

Para verificar la situación en relación a los puestos de liderazgo en el ámbito del libre ejercicio de la profesión, se analizaron 100 estudios de arquitectura ubicados en la comunidad Autónoma del País Vasco promocionados en el sitio on-line del COAVN. Tras el análisis de la conformación de la dirección y composición de los equipos de los estudios de arquitectura, se han obtenido los siguientes resultados:

Cuando los órganos de dirección están integrados por una o más personas asociadas, el porcentaje masculino resulta ser del 59%. El 16% corresponde por igual a mujeres y hombres. Solo el 11% están dirigidos por mujeres.

A pesar de la precisión a la hora de nombrar las direcciones de los estudios mayoritariamente masculinas, sin embargo, resulta relevante que un 69% de los estudios analizados no muestren la conformación de sus equipos de trabajos. Del restante 19% se puede verificar que la mayoría de los estudios están conformados por hombres y solo un 7% tienen paridad entre hombres y mujeres.

En las figuras que preceden (Figura 32 y 33), se han graficado estos resultados:

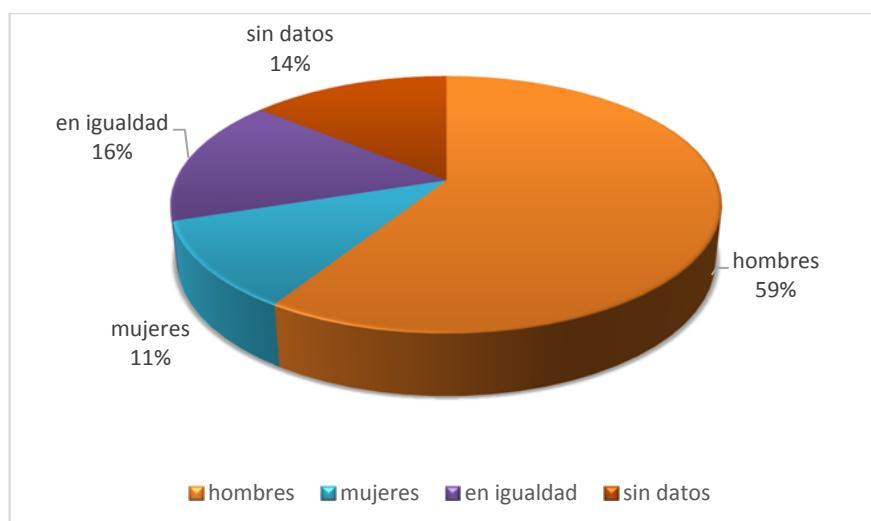


Figura 32. Porcentaje de puestos de responsabilidad en los estudios de arquitectura estudiados en Euskadi

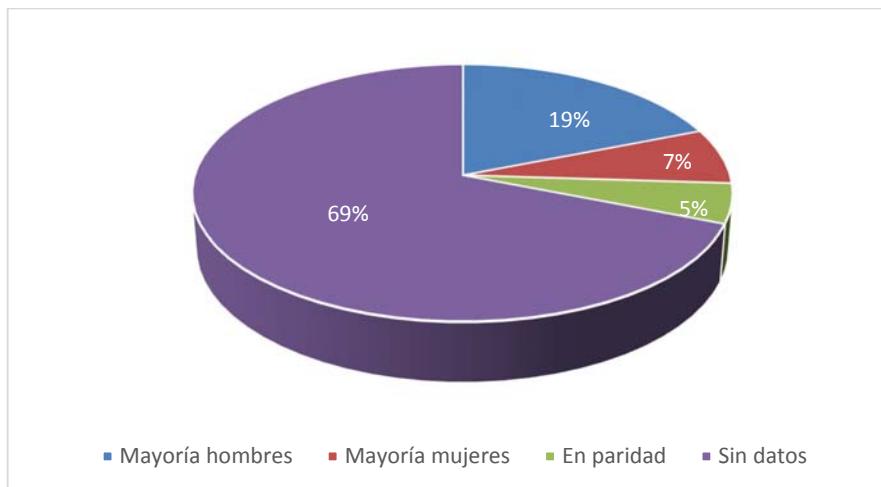


Figura 33. Conformación de los equipos de trabajos en los estudios de arquitectura seleccionados en Euskadi

A pesar de los cambios en la sociedad y la progresiva inclusión de las mujeres en la profesión sigue manteniéndose de manera generalizada y como práctica normalizada, el desequilibrio de género en las oficinas de arquitectura.

Esta desigualdad numérica entre mujeres tituladas y profesionales ejerciendo la disciplina, refleja el estado de la cuestión de la arquitectura en Euskadi. Un paternalismo en la profesión, que implícita y sutilmente, considera a las mujeres como inferiores en jerarquía poniéndolas en desigualdad en el campo laboral y sin lugar a dudas, en los puestos de liderazgo.

Indagando en las esferas públicas sobre la presencia de mujeres en los principales cargos con responsabilidad política en materia de Arquitectura, Planificación Territorial, Urbanismo y Patrimonio Cultural se ha podido verificar que aún no se llega a la paridad de género en estos puestos de liderazgo. Las excepciones, han sido las direcciones en estos ámbitos de la Diputación Foral de Álava con un 64% de mujeres y en el Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz con un 47% de mujeres en cargos de responsabilidad.

Respecto a las direcciones del gobierno autónomico²⁶ relacionadas con estas temáticas, se ha podido constatar que el **30% de las plantillas corresponde a liderazgos femeninos**.

De la misma manera se han analizado las direcciones en los tres territorios históricos en donde se han obtenido los siguientes porcentuales de mujeres en cargos directivos:

- En la **Diputación Foral de Bizkaia**: 62% de hombres y **38% de mujeres**²⁷
- En la **Diputación Foral de Gipuzkoa**: 67% hombres y **33% de mujeres**²⁸
- En la **Diputación Foral de Álava**: 36% de hombres y **64% de mujeres**²⁹

Se han observado las plantillas directivas de los ayuntamientos de Bilbao y Vitoria-Gasteiz con los siguientes resultados:

- Ayuntamiento de Bilbao: 71% de hombres y **29% de mujeres**³⁰
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: 53% de hombres y **47% de mujeres**³¹
- Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián: sin información recabada³²

²⁶ Se tuvieron en cuenta para este análisis los cargos directivos en el “Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente”, “Departamento de Cultura y Política Lingüística” y el “Departamento de Planificación Territorial, Vivienda y Transportes”.

²⁷ Se analizaron los departamentos de “Sostenibilidad y medio natural”, “Infraestructura y desarrollo territorial, “Euskería, Cultura y Deporte” y “Transportes y movilidad sostenible”.

²⁸ Se analizaron los departamentos de “Medio Ambiente y Obras Hidráulicas”, “Promoción Económica, Turismo y Medio Rural”, “Movilidad y Ordenamiento del Territorio”, “Infraestructuras Viarias” y “Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes”.

²⁹ Se analizaron las direcciones de “Equilibrio Territorial”, “Infraestructuras Viarias y Movilidad”, “Cultura y Deporte” y “Medio Ambiente y Urbanismo”

³⁰ Se analizaron las siguientes áreas: “Cultura y Gobernanza”, “Coordinación de Políticas públicas de movilidad, medio ambiente, regeneración urbana y desarrollo saludable” y “Coordinación de políticas de desarrollo urbano y proyectos estratégicos”

³¹ Se analizaron las áreas de “Territorio, acción por el clima, Movilidad y espacio público” y “Área Social, Promoción Económica, Seguridad Ciudadana y Cultura”

³² Los datos expresados en la página web del Ayuntamiento de Donostia/ San Sebastián no han permitido hacer un análisis. Los puestos directivos no estaban desagregados por sexo ni por nombres para permitir establecer estadísticas.
[https://www.donostia.eus/info/ayuntamiento/ayto_dptos.nsf/voWebContenidosId/32D8AABA AF71FFF4C12579CF002EC540/\\$file/RPT%20cast.pdf](https://www.donostia.eus/info/ayuntamiento/ayto_dptos.nsf/voWebContenidosId/32D8AABA AF71FFF4C12579CF002EC540/$file/RPT%20cast.pdf)

Estos bajos porcentuales de representatividad de las mujeres en cargos gerenciales y de responsabilidad, también se han verificado en algunas conocidas empresas públicas de la CAE, donde la presencia de las mujeres no supera el 35% del total de personas.³³

Las arquitectas entrevistadas también han coincido con la dificultad para acceder a los puestos de liderazgo.

El 57% ha respondido que no es fácil para las arquitectas acceder a puestos de responsabilidad mientras un 26% ha respondido que sí lo es. Solo un 8% sostiene que la dificultad es la misma para ambos性os.

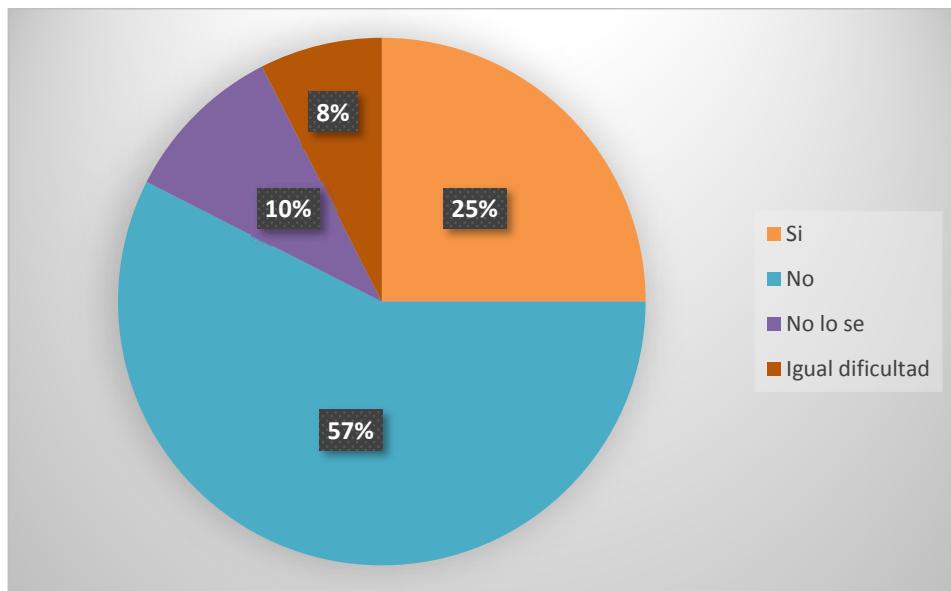


Figura 34. Las respuestas de las entrevistadas a la pregunta si es fácil acceder a puestos de responsabilidad

³³ En el informe de Emakunde “La evaluación de impacto en función del género en la Planificación Territorial del Urbanismo” (2018) se estudiaron la presencia mujeres en puestos directivos en las empresas: Eoskotren, Agencia Vasca del Agua, Transportes Urbanos de Vitoria, Dbus, Metro Bilbao. ETS, Alokabide, Sociedad Pública de Gestión Ambiental, Viviendas Municipales de Bilbao, Sociedad Urbanística de Rehabilitación de Bilbao y Vivienda y Suelo de Euskadi.

Estas han sido algunas de las respuestas de las arquitectas en relación a la dificultad del acceso a los puestos de liderazgo:

- *"De partida la voz masculina se escucha más, se entiende el poder y la visión de negocio desde lo masculino. Como arquitecta es necesario demostrar un plus mayor." (Arquitecta, 41-50 años)*
- *"Tienen más respeto a los hombres" (Arquitecta, 31-40 años)*
- *"En la empresa privada se opta por hombres para los puestos de gestión y responsabilidad" (Arquitecta, 41-50 años)*
- *"Partimos de la base de que no se da por hecho que sabemos, tenemos que demostrarlo. A diferencia de los hombres, que se les presupone aptos para el puesto para el que han sido contratado." (Socia en estudio, 31-40 años)*
- *"Creo que es complicado para cualquiera, pero también que las mujeres tenemos que demostrar más que valemos para poder avanzar en nuestra carrera. Creo que siempre ascendemos más despacio." (Arquitecta, 31-40 años)*
- *"Confían menos en nosotras" (Arquitecta, 41-50 años)*
- *"Conciliación con la vida familiar, menos habitual el perfil de liderazgo" (Arquitecta, 41-50 años)*
- *"No tengo las mismas facilidades, aun teniendo la misma formación y experiencia, desconfían de mis decisiones". (Socia en estudio, 31-40 años)*
- *"Creo que sigue habiendo el recelo de que una mujer no va a dedicar tantas horas (extra) como un hombre a la empresa" (Arquitecta administración pública, 41-50 años)*
- *"Las dificultades son muchas. Es un mundo profesional preparado solo para hombres. Nosotras tenemos que pelear por un mínimo espacio. Todo nos cuesta el doble que a ellos". (Arquitecta, 41-50 años)*
- *"Es difícil por el famoso techo de cristal, porque son esferas de hombres y para hombres muchas veces. Es difícil encontrar hombres arquitectos que vean su relevo o socia a una mujer, porque nos ven como "excelentes curritas"... Es muy común escuchar por esos mismos hombres que "las mujeres están más preparadas y trabajan mucho mejor, son más responsables y cuidan mejor el equipo", pero... luego se promocionan entre ellos... eso, por un lado, y por otro, para las mujeres que decidimos tener criaturas, pues este tema no está resuelto. En muchas parejas de arquitectos, de hecho, es el momento en el que ellos despegan y nosotras nos quedamos en un segundo plano, cuidando a los peques, y sintiendo que el trabajo que hace el hombre de alguna manera te incluye.*

Cuando no es así, ellos siguen en las esferas públicas, ganando concursos, etc... y nosotras cuando empiezas a tener un poco más de tiempo, muchas veces las mujeres se plantean hacerse funcionarias....” (Arquitecta, 41-50 años)

- *“La limitación a la que me refiero, es de toma de decisiones, creo que los hombres los han educados para estar más seguros de sí mismos.” (Arquitecta, 31-40 años)*
- *“Cuando trabajaba en una empresa privada los puestos de responsabilidad era ocupados en su mayoría por hombres” (Arquitecta, 41-50 años)*

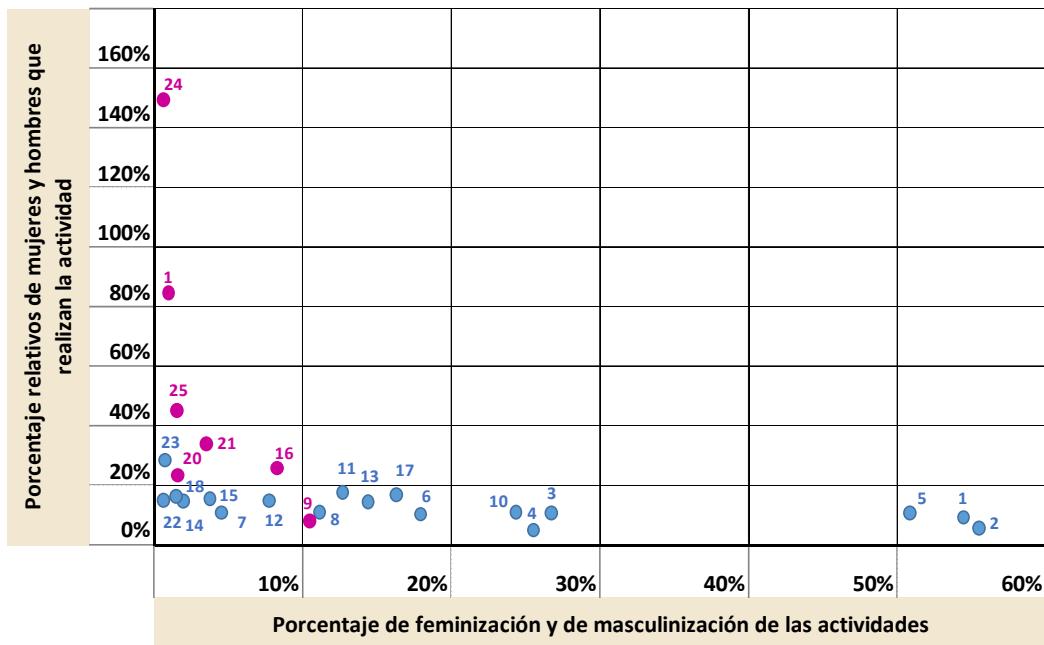
Algunas arquitectas han destacado que para acceder a esos puestos de responsabilidad se complica por varias cuestiones: por un lado, ellas tienen que demostrar más que los hombres. Por el otro lado, creen que la maternidad y la conciliación terminan siendo una traba al tener que sacrificar parte de su vida profesional. Otra parte de las entrevistadas, han mostrado sus propios sesgos de género al responder que “las mujeres tenemos otras escalas de prioridades” o que “el sexo femenino es menos ambicioso que el masculino”.

5.2.3. Feminización y masculinización de áreas

En la encuesta realizada por el Consejo Superior de los Colegios Oficiales de Arquitectos de España (CSCAE) en 2018, las personas encuestadas han dejado claro que en la profesión existen determinados ámbitos y áreas más masculinizadas y otras más, feminizadas. Generalmente estas últimas asociadas a los sectores menos valorados dentro de la profesión, como la administración pública, delineación, docencia en Primaria y Secundaria, investigación, diseño mobiliario, diseño de interiores, moda y comunicación en la arquitectura.

En relación a este punto, el 56% de las arquitectas entrevistadas creen que existen espacios estipulados dentro de la profesión encasillándolas en determinados ámbitos como el diseño (mueble, gráfico, interiores, moda), en las oficinas técnicas o estudios, y excluyéndolas de la dirección de obra y de los ámbitos de toma de decisiones.

En el gráfico de la página siguiente se pueden observar los porcentuales de mujeres y hombres en las diferentes actividades según la última encuesta del CSCAE:



Referencias gráfico

- 1. Obra nueva: proyectos residenciales.
- 2. Rehabilitación: proyectos residenciales
- 3. Obra nueva: proyectos NO residenciales.
- 4. Rehabilitación: proyectos NO residenciales
- 5. Dirección de obra
- 6. Urbanismo y planeamiento
- 7. Regeneración urbana
- 8. Intervención en el patrimonio
- 9. **Arquitecto/a Municipal.**
Administración pública
- 10. Arquitectura Legal / tasaciones / peritajes
- 11. Estructuras
- 12. Instalaciones
- 13. Construcción / Sistemas
- 14. Acústica
- 15. Consultoría estratégica
- 16. **Delineación**
- 17. Dirección gerencial
- 18. Catedrático/a, Profesor/ra titula a tiempo completo en Universidad
- 19. **Catedrático/a, Profesor/ra titula a tiempo completo en Primaria y Secundaria**
- 20. Doctorado / oposiciones
- 21. **Diseño de mobiliario**
- 22. **Diseño de mobiliario**
- 23. Modelismo
- 24. **Moda**
- 25. **Prensa / blogger de arquitectura**

Figura 8. Actividades masculinizadas y feminizadas en la profesión según la encuesta realizada por la CSCAE en 2018. En color rosado se han resaltado las actividades más feminizadas. Autoría propia inspirada en <http://www.cscae.com/index.php/conoce-cscae/encuesta-colegiad-s> (consultada en mayo 2020)

5.2.4. Maternidad y conciliación familiar

Las entrevistadas han revelado que **la maternidad y la conciliación** son uno de los puntos conflictivos para las mujeres y que, sin dudas, las dejan en desventaja profesional.

En una sociedad donde a día de hoy las mujeres sigue asumiendo la carga de lo doméstico y los cuidados, indudablemente la alternativa para encontrar un hueco en su profesión son los espacios de menos calidad y menos valorados. Más de la mitad de las entrevistadas ha coincidido en las dificultades que deben enfrentarse en el mundo laboral a raíz de maternidad y cuidados.

Algunas opiniones de las entrevistadas a este respecto:

- *"A mi edad prefieren hombres por estar en el periodo de maternidad"* (Arquitecta, 31-40 años)
- *"Una vez en una entrevista de trabajo me preguntaron la edad y a continuación, si no estaría pensando en quedarme embarazada"* (Arquitecta, 31-40 años)

Las experiencias entre las mujeres que trabajan para la administración pública o las asalariadas en empresas privadas de aquellas que tienen su propio estudio, es muy diferente. También son muy distintas las experiencias de las mujeres asalariadas que la de los hombres asalariados. Mientras los hombres disponen de tiempo y dedicación para crecer en las empresas, ellas quedan atrapadas en el suelo pegajoso de puestos más bajos, precarios y de menor carga horaria. A día de hoy en los trabajos son mayoría mujeres las que reducen las jornadas, piden excedencias o flexibilizan sus horarios laborales.

El tiempo que dedican las mujeres a algunas de las tareas domésticas y a los cuidados es mucho mayor que la dedicación masculinas a estos quehaceres. Mientras ellas le dedican le dedican 1.17 horas, ellos solo dedican 0.58 minutos y en el cuidado de las niñas y niños ellas dedican 1.29 horas frente a la 1.10 horas de ellos. Para llevar simultáneamente los dos mundos (privado y público) para ellas la gestión del tiempo es una herramienta fundamental. (AA.VV, 2018: 13)

El 57% de las entrevistadas no es madre ni tiene personas a su cuidado. Quizás sea esta la razón de que el 60% de las entrevistadas ha considerado que las infraestructuras de su barrio son suficientes para hacer compatible el mundo laboral y doméstico. El 40% restante creen que las infraestructuras no son adecuadas y que se necesitan medidas:

- *"Reducir la jornada laboral para ser más efectivos, resolutivos y con mejor conciliación de vida laboral, personal y familiar." (arquitecta cuenta propia, 41-50 años)*
- *"Equilibrar la carga de lo que supone gestionar un hogar." (arquitecta investigadora, 31-40 años)*
- *"Infraestructuras inadecuadas para trabajar en los polígonos industriales" (arquitecta asalariada, 20-30 años)*
- *"Los horarios laborales deberían ser más flexibles, ampliar el teletrabajo, reducir el tiempo de ida/vuelta al trabajo, etc. para lograr una conciliación real y efectiva." (arquitecta administración pública, 41-50 años)*
- *"Lamentablemente nuestra sociedad y ciudades están pensadas para que haya alguien en casa, cuidando, atendiendo al teléfono, al técnico de turno, etc." (arquitecta administración pública, 31-40 años)*
- *"para las que vivimos y trabajamos en ciudades diferentes, se nos complica las salidas y entradas de los chicos al colegio o el llevarlos al médico. Salvo la sala de lactancia que han puesto hace poco, no hay una buena infraestructura para poder conciliar" (arquitecta administración pública, 40-50 años)*

En este sondeo el 50% de las arquitectas han indicado que son ellas las que realizan las tareas domésticas y de cuidados. Un 39% ha remarcado que estas tareas son realizadas por ambos integrantes de la pareja y solo un 3% ha mencionado que estas actividades las realiza su pareja.

Estos datos muestran que la mitad de las entrevistadas siguen llevando solas la carga de lo doméstico además de su vida profesional. En general, las mujeres tienden a decir que la gestión y la organización, es decir la carga mental³⁴ de los hogares, se resuelve de

³⁴ La carga mental puede llamarse a todo el trabajo invisible y muy poco valorado que implica la administración de un hogar, obligando a las mujeres a no parar nunca de trabajar ni física ni mentalmente porque siempre deben estar pensando en cada detalle y en cada cosa que falta por hacer, mientras la pareja sólo se limita a recibir instrucciones. El problema es una tarea "invisible" porque nadie la valora como tampoco socialmente se reconoce ni se remunera el trabajo doméstico asociado instintivamente a la mujer.

manera conjunta entre los miembros de la pareja. Hay una tendencia a creer que la cooperación de estas tareas es mutua. Sin embargo, otras respuestas del cuestionario han mostrado que la carga de la maternidad, los cuidados y las tareas domésticas mayoritariamente sigue recayendo en las mujeres. Se confunde la coordinación y gestión con la ayuda de parte del hombre en estas actividades. Las mujeres siguen asumiendo la carga mayor de organización y gestión de sus hogares, mientras que ellos se han incorporado como un ayudante a estos quehaceres.

El trabajo remoto ha sido una de las soluciones mas recurrentes propuestas por parte de las entrevistadas y encuestadas como solución para la conciliación. Sin embargo, el confinamiento vivido en los últimos meses tras la pandemia del COVID-19 y la actual “nueva normalidad” ha puesto de manifiesto las dificultades de las mujeres para trabajar desde sus hogares.

La implementación de esta modalidad de trabajo a la distancia no ha resultado ser una eficaz solución para las mujeres, por el contrario ha agravado la brecha de género ya existente. Los cierres de las escuelas y centros formativos ha complicado la posibilidad de conciliar la vida profesional y doméstica. La edad de las niñas y niños al cuidado ha marcado esta dificultad en la conciliación.

Un reciente estudio³⁵ realizado por las profesoras Libertad Gonzalez y Lidia Fabra de la Universidad Pompei Fabra y Universidad de Barcelona ha develado que el pasado confinamiento y la nueva normalidad no han igualado la balanza en el hogar. A pesar del pequeño aumento en la participación de los varones, son ellas las responsables de la limpieza, la comida, la colada, los cuidados y del seguimiento formativo de niñas y niños. La investigación concluye que la única actividad del hombre como responsable ha sido la compra en el 38% de los hogares encuestados. Aún así su participación es baja. Estudios similares realizados en EE.UU. y Argentina ponen a la luz exactamente esta idéntica situación.

En la actual situación post COVID, el trabajo dentro del hogar sigue permaneciendo invisibilizado y sostenido mayoritariamente por las mujeres. El acercamiento físico del

³⁵ El estudio realizado llevó el título “¿Quién se encarga de las tareas domésticas en el hogar?” Se desarrolló en dos fases: una en abril en Cataluña donde se realizaron 7091 encuestas a personas, familias con hijos y otra posterior en el resto del estado español a 5000 personas. <https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas> (sitio visitado junio 2020)

espacio público (del trabajo) al espacio privado (doméstico y cuidados), no ha hecho más que seguir acentuando la brecha de desigualdad para las mujeres.

5.2.5. Situaciones de discriminación y sexismo

Para concluir en el ámbito de la profesión, se ha indagado sobre las situaciones de sexismos, discriminaciones o perjuicios de género dentro de este sector.

Las respuestas de las entrevistadas ha sido un extenso listado de variadas discriminaciones que van desde alusiones sexistas y estereotipadas sobre su aspecto físico y forma de comportarse, faltas de educación, consideración y respeto, insultos, desconfianza en sus capacidades y competencias, actitudes paternalistas, desautorización, exclusión en ciertos ámbitos, etc.

El 88% de las entrevistadas ha relatado que ha sufrido alguna situación discriminatoria de género en su vida laboral. El 12% no ha percibido ningún tipo de discriminación a lo largo de su vida.

Yendo al detalle del tipo de discriminaciones, el 38% ha experimentado o ha sido testigo de algún tipo de micromachismo como:

- "*“Qué bien, más mujeres y encima guapas”* (varias arquitectas han coincidido en esta respuesta y de edades variadas)
- "*“Las mujeres juntas siempre acaban llevándose mal”* (varias arquitectas han coincidido en esta respuesta y de edades variadas)
- "*“Trabajar con mujeres es muy complicado”* (varias arquitectas han coincidido en esta respuesta y de edades variadas)
- "*“Llamar me ‘bonita’ en la obra”* (arquitecta , 31-40 años)
- "*“En esta empresa hay demasiadas mujeres por eso hay tantas broncas”* (arquitecta , 31-40 años)
- "*“En reuniones presentarme como la arquitecta y dirigirme al hombre que tengo al lado, aunque yo era la que hablaba y determinaba las pautas”* (arquitecta , 31-40 años)
- "*“Alguna vez me han dicho que estaban esperando al arquitecto, que no esperaban que fuera una chica y encima tan joven”* (arquitecta , 31-40 años)

- "Mi jefe comentó en una oportunidad: 'habrá que hacer discriminación positiva para los hombres, las mujeres se quedan embarazadas y luego hay que pagarles la baja'" (arquitecta administración pública , 31-40 años)
- "Que me saluden con besos y no me estrechen la mano" (arquitecta , 40-51 años)
- "En mi reciente defensa de tesis doctoral, uno de los miembros del tribunal (profesor) ha comenzado su intervención de la siguiente manera: 'no se si la ha escrito Usted u otra persona (en referencia a mi tesis), pero está muy bien escrita' poniendo en duda mi capacidad intelectual" (Arquitecta Investigadora, 41-50 años)
- "No me invitaban a las comidas cuando trabajaba en un estudio privado porque era la única mujer" (Arquitecta, administración pública 41-50)

El 18% se ha sentido en desventaja por motivo de género. Estas son algunas de las observaciones de las arquitectas:

- "Situaciones de superioridad de parte de colegas hombres" (varias arquitectas han coincidido en esta respuesta y de edades variadas)
- "No ser escuchada en las reuniones por ser mujer" (varias arquitectas han coincidido en esta respuesta y de edades variadas)
- "Desvalorización de mi trabajo respecto al trabajo de mis colegas hombres, entre otros." (varias arquitectas han coincidido en esta respuesta y de edades variadas)
- "Me ha pasado que mi jefe estipulara los roles. A mí como mujer, me preparaba para estudio y documentación y a mi colega hombre para ir a la obra" (Arquitecta, entre 31-40 años)
- "Aunque no he tenido obstáculos, la única dificultad es la de esforzarme para ser oída y respetada en el principio de los vínculos profesionales, una vez ganas la confianza del otro no he detectado obstáculos mayores. Es el primer input el que más cuesta." (Arquitecta investigadora, entre 41-50 años)
- "Sin generalizar, pero sí ha habido compañeros hombres que no tienen en cuenta mi opinión en las reuniones de trabajo, pero la valoran si quien la da es otro compañero" (Arquitecta investigadora, entre 31-40 años)

Un 12% de las entrevistadas ha sufrido algún tipo de sexismo en la obra como:

- “Por ejemplo que algún constructor no me mire cuando se dirige a mí” (Arquitecta, entre 41-50 años)
- “En la obra una vez un obrero bebido comenzó a insultarme y decir barbaridades” (Arquitecta, entre 41-50 años)
- “La construcción es para mí un mundo de hombres” (varias arquitectas han coincidido en esta respuesta y de edades variadas)
- “En las obras es necesaria una actitud más seria y más rígida para ser tenidas en cuenta” (Arquitecta, entre 41-50 años)
- “En el andamio tienen cuidado de que no me manche o me haga daño” (Arquitecta, entre 31-40 años)
- “En la obra los perjuicios de género y los micro machismos son terribles. Con los obreros la relación con las mujeres es surrealista quizás por un tema de educación. Por lo menos ahora saludan, antes ni eso” (Arquitecta socia estudio, 51-60)

Un 10% se ha sentido excluida por temas como la maternidad y los cuidados y otro 10%³⁶ en temas relacionados con la condición de mujer y no poder ascender, la propia educación como freno, etc. Estas han sido algunas de las afirmaciones de las profesionales:

- “He sentido discriminación por maternidad de parte de mis sus jefes.” (Arquitecta en administración publica, 31-40)
- “El teletrabajo está mal visto. Mis jefes creen que es de gente ‘jeta’” (Asalariada en administración publica, 31-40) ha insistido una arquitecta de la administración pública argumentando que no se emplea bien y muchas veces discrimina a las mujeres.
- “si coges el teletrabajo tienes que justificar que eres perfecta. Mientras si vienes presencialmente puedes pasarte todo el día en la máquina del café y no hacer nada y no pasa nada. Nadie te juzgará. El “presentismo” es lo más importante, hagas lo que hagas. Lo importante es estar visible y disponible.” (Arquitecta de administración pública 31-40)
- “Cuando priorizas tu vida familiar y/o personal bajas de puesto” (Arquitecta en administración pública, 41-50)

³⁶ El 10% es la suma de 3% con respuesta “condición de mujer y barrera puestos de liderazgo” más el 5% respondiendo “educación patriarcal” más 2%” preferencia por áreas feminizadas”

- “Se echa en falta horas para poder acompañar a niños o personas mayores a los médicos.” (Arquitecta administración pública 41-50)
- “Todo lo que sea mejoras para las mujeres siempre viene con mucho retraso en la administración pública vasca respecto a Europa.” (Arquitecta administración pública 41-50)

En el gráfico siguiente se pueden observar las respuestas relacionadas con la discriminación y el sexism:

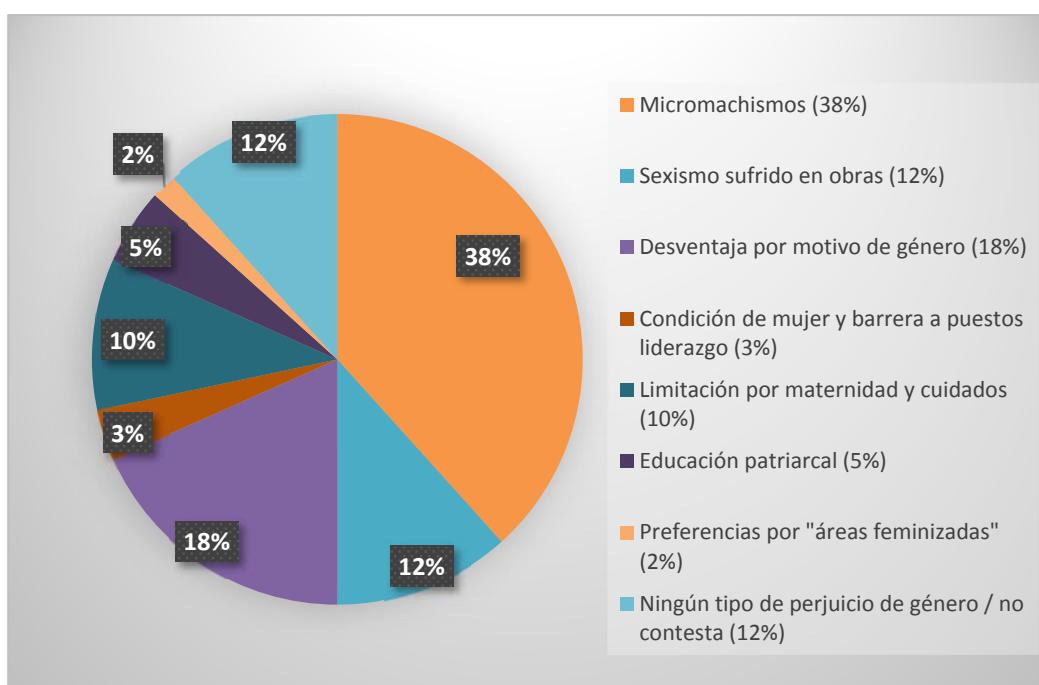


Figura 36. Sexismo, prejuicio de género o micromachismos experimentados por las entrevistadas

Por otro lado, se les ha preguntado a las entrevistadas si existen determinados ámbitos de exclusión dentro de la profesión por ser mujer. Un 36% de las entrevistadas se ha sentido excluida en algunos de los ámbitos de la profesión como en la dirección de la obra, en puestos de responsabilidad o en la asignación de tareas complementarias. Mientras que un 52% no se ha sentido excluida en ningún momento. Un 12% de las entrevistadas no ha respondido a la pregunta (Ver figura 37)

Algunas de las respuestas en este sentido:

- “Tener acceso limitados a determinados ámbitos de la profesión” (Arquitecta, 41-50 años)
- “En la obra no tenemos autoridad” (Arquitecta, 31-40)
- “Nos encasillan a la arquitecta de despacho. En la obra tienes que ganarte la confianza para que luego te tenga en consideración. Los arquitectos por ser hombres ya tienen respeto y autoridad” (Arquitectas socia estudio, 31-40 años)
- “Estamos más en la administración y/o estudios de arquitectura y menos en la obra” (Arquitecta administración pública 41-50)
- “La obra es el peor de todos. Los espacios de toma de decisiones tampoco son lugares de fácil acceso para nosotras.” (Arquitecta, 41-50 años)

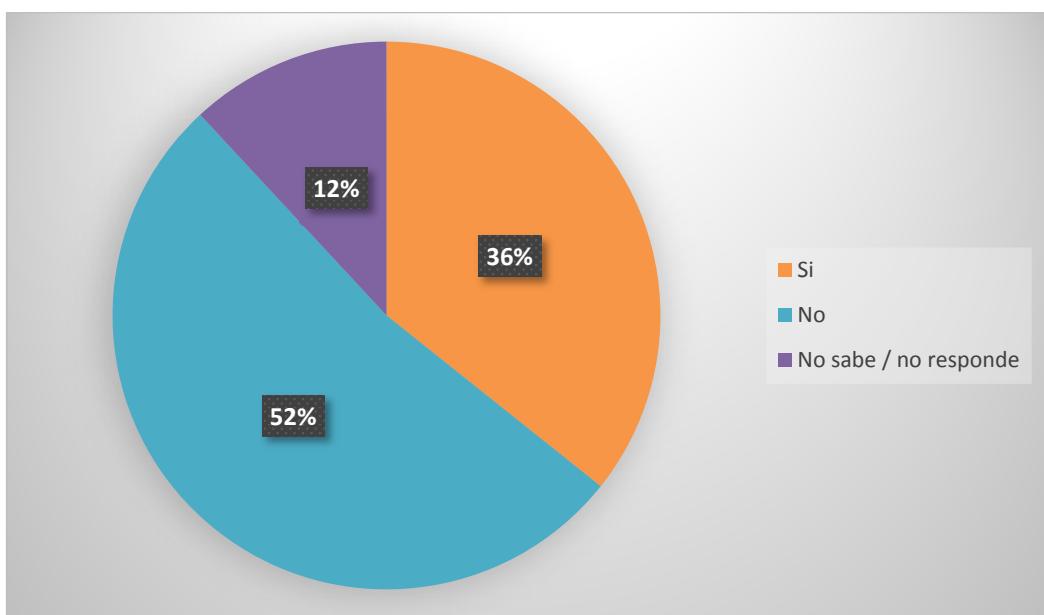


Figura 37. Respuesta a la pregunta ¿si alguna vez se han sentido excluidas por ser mujer en algún área o ámbito de la profesión?

También se les ha preguntado a las entrevistadas sobre discriminaciones o trato diferentes por ser mujeres durante su período de formación como arquitectas.

Un 40% ha contestado que ha sufrido esta situación en la carrera. Estas son algunas de las respuestas:

- “No eran infrecuentes las alusiones sexistas dentro de la escuela de arquitectura técnica, especialmente en el ambiente de la cafetería por parte de los profesores” (Arquitecta, administración pública, 41-50 años)
- “Levemente, en los años 1970 aún había algún profesor que se atemorizaban a la hora de pedirte salir a la pizarra, explicar un proyecto....” (Arquitecta, 61-70 años)
- “Puntualmente, he sentido el tono paternalista de algún profesor varón de edad avanzada, cuando estudiaba la licenciatura.” (Arquitecta, 41-50 años)
- “Si, de parte de mis profesores. Misóginos y despectivos con las mujeres. Por ejemplo, me cuestionaban cómo me vestía.”
- “Si, estudié en la Universidad de Navarra. Los curas, profesores de ética decían que la mujer tiene que tener estudios para poder tener una conversación con su marido al llegar a casa.” (Arquitecta, 41-50 años)
- “En mi formación en las materias con más carga horaria las daban profesores que tenían más fama de "duros". Las materias tipo historia del arte las daban las mujeres” (Arquitecta, 31-40 años)
- “Los profesores no te miraban a la cara por ser mujer. Pocas mujeres como profesoras. Solo recuerdo dos. Críticas a la manera de vestirse las chicas.” (Arquitecta, 51-60 años)
- “Recuerdo a un profesor decir en el 1º año que las mujeres habíamos venido a buscar maridos” (Arquitecta, 41-50 años)
- “Por parte de varios profesores, muchos comentarios despectivos, tipo: "señoritas, ustedes están seguras de que quieren ser arquitectos?", o, en una tutoría, el profe de física, "señorita, a usted le gusta bañarse con agua caliente o fría?" También respecto al hecho de organizarnos, al hecho de que invitáramos a la primera mujer que vino a dar una conferencia a la facultad de arquitectura, Carme Pinos, la invitamos un grupo de alumnas feministas. Nadie del departamento vino a comer con ella, solo un profe joven que acaba de entrar a la facultad.” (Arquitecta, 41-50 años)

5.3. En el reconocimiento social

Como ya se ha comentado en la introducción, la incorporación de las mujeres en la arquitectura española será más tardía en la década de 1930 y en el País Vasco aún más, a finales de la década de 1970.

Este retraso y la poca presencia femenina en el mundo de la arquitectura se ha reflejado, sin duda, en lagunas que muestra la historiografía de la arquitectura española y vasca. Estos olvidos de las mujeres en la bibliografía no es únicamente de la disciplina de la arquitectura. Considerar la “historia del hombre” como representativa de los seres humanos, indudablemente, invisibiliza los valores, las experiencias y las aportaciones de las mujeres y de otros grupos no incluidos en ese hombre, blanco, heterosexual y occidental (Amann, et al., 2018: 208).

La historiografía de la arquitectura ha omitido y sigue omitiendo las obras y trayectorias de muchas arquitectas de diferentes maneras: con la negación de sus autorías, con el impedimento a firmar obras (muchas veces por vías legales), por la falsa categorización (esposa del arquitecto en lugar de co-autora), la mala fe en la atribución de obras o simplemente con invisibilización de sus trabajos (Moisset, et al., 2020:18). Este ocultamiento de sus aportaciones deviene, en gran parte, de la estructura piramidal y jerárquica que se potencia en la arquitectura.

Las obras y los proyectos arquitectónicos son procesos cooperativos y grupales, no se trata de trabajos y autorías individuales. Sin embargo, se promueven las posturas solitarias encabezada por una única persona, mayoritariamente hombre. Es aquí donde por lo general, las mujeres desaparecen y las que llegan a estos lugares adaptan ese formato masculino.³⁷

Dos libros de cabecera en la formación que reflejan este vacío de las arquitectas en la bibliografía española, son el manual de Antón Capitel González, “*Arquitectura española*,

³⁷ Yolanda Agudo Arroyo e Inés Sánchez de Madariaga en el artículo “Construyendo un lugar en la profesión: trayectorias de las arquitectas españolas” de la revista Feminismo/s 17 (2011) se refieren al “síndrome de la abeja reina” para aquellas pocas mujeres que llegan a esos espacios. Las mujeres que llegan al poder viven su condición de élite desde la distancia y se “aculturán” al modelo masculino llevándolas a actuar de manera individualista y agresiva para legitimarse desde ese espacio de poder.

*años 50, años 80*³⁸ y el libro de Josep María Montaner, “Después del movimiento moderno, arquitectura de la 2º mitad del siglo XX”³⁹.

Ambos manuales escritos a finales del siglo XX, forman parte de la lectura básica en las escuelas de arquitectura. Sin embargo, las aportaciones de las arquitectas casi no aparecen.

Aunque la creencia general es que no aparecen porque no existieron, la realidad es que apenas dejaron huellas materiales y escritas porque se las ignoró sistemáticamente como agentes de producción y esto ha quedado reflejado en el registro historiográfico de la disciplina.

A día de hoy, los contenidos y referencias utilizadas para la enseñanza de la disciplina, como ya se ha mencionado en el ítem 5.1.5. de este capítulo, siguen centrado sobre esa mirada androcéntrica de la arquitectura.

Es en esta última década del siglo XXI donde se está produciendo una creciente reivindicación del trabajo de las arquitectas principalmente en publicaciones y plataformas on-line. Sin embargo, no se está reflejando en la bibliografía de la formación ni en un cambio estructural de la enseñanza de la arquitectura.

5.3.1. Reconocimiento de las arquitectas en las publicaciones

Para indagar en la situación del reconocimiento de las contribuciones de las arquitectas vascas se han estudiados varias publicaciones importantes que recogen las obras más reconocidas y significativas de las tres capitales y del territorio vasco y una publicación en donde se reunen los proyectos de fin de carrera del alumnado de la E.T.S. A. de San Sebastián.

A continuación, el listado de las publicaciones analizadas:

³⁸ Antón Capitel González, (1986), *Arquitectura española, años 50, años 80*. MOPU. Ministerio de Fomento, Madrid.

³⁹ Josep María Montaner, (1997), “Después del movimiento moderno, arquitectura de la 2º mitad del siglo XX”, Editorial Gustavo Gili, Barcelona.

1. **Donostia / San Sebastián. Guía de arquitectura** (1996). Autores: Miguel Arsuaga y Luis Sesé editada por COAVN Gipuzkoa.
2. **Vitoria- Gasteiz. Guía de Arquitectura** (1995). Autores: Javier Mozas y Aurora Fernández editada por COAVN Álava.
3. **Bilbao. Arquitectura/ Architecture.** (2009). Autores: Francisco y Bernardo García de la Torre. Editorial: GT ARQUITECTOS
4. **50 años de Arquitectura en Euskadi** (1990). Autores: Elías Mas Serra. Editorial: Gobierno Vasco, Departamento de Urbanismo, Vivienda y Medio Ambiente.
5. **Guía de Arquitectura metropolitana de Bilbao** (2002). Autores: Javier Cenicacelaya. Marijuán, Antonio Román Asensio e Iñigo Saloña Bordas editada por COAVN Bizkaia.
6. **Donostia. San Sebastián: Arkitekturak – arquitecturas** (2013). Autor: José Manuel Bielsa
7. **Gipuzkoa. Guía de arquitectura 1850-1950** (2004). Editado por la Diputación Foral de Guipúzcoa y COAVN Guipúzcoa
8. **Proyectos de fin de carrera de E. T. S. A. de San Sebastián**(1979-1986), (1987)
Editado por E.T.S.A. de san Sebastián

El reconocimiento de las aportaciones de las arquitectas en estas destacadas publicaciones de la arquitectura vasca son muy escasas. Por el contrario, **los porcentajes de obras masculinas se sitúan entre el 91 y 99%**.

En el caso de la Guía de Donostia/ San Sebastián, el 99% de las obras seleccionadas son de varones y en el caso del libro “Bilbao. Arquitectura” y la Guía de Vitoria- Gasteiz, el 98% son obras de autoría masculinas. Apenas un 1 ó 2% corresponden a autorías femeninas.

En la “Guía de arquitectura metropolitana de Bilbao”, el 91% corresponden a obras masculinas y un 1% a representaciones femeninas. El 5% son obras anónimas, el 2% obras de estudios de arquitectura y un 1% los nombres llevan iniciales por lo que no se ha podido saber si son mujeres o hombres.

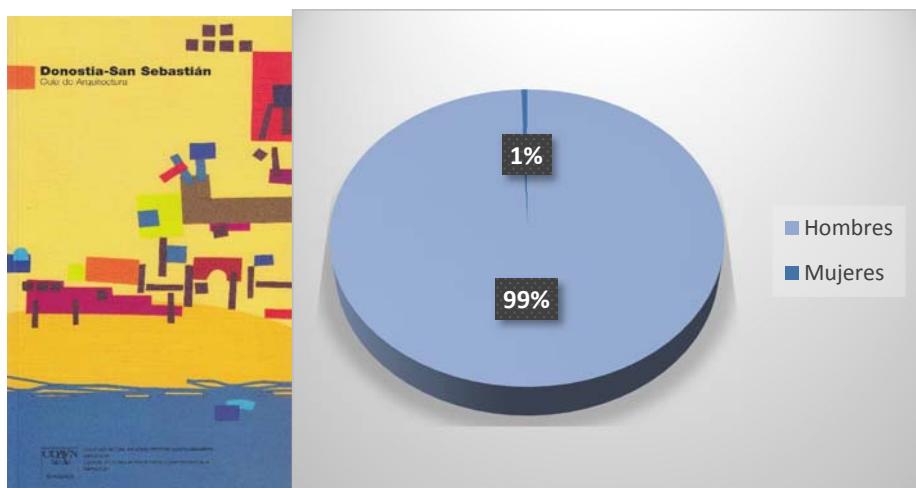


Figura 38. Análisis de Guía de Arquitectura de Donostia / San Sebastián Miguel Arsuaga y Luis Sesé editada por COAVN Gipuzkoa (1996).

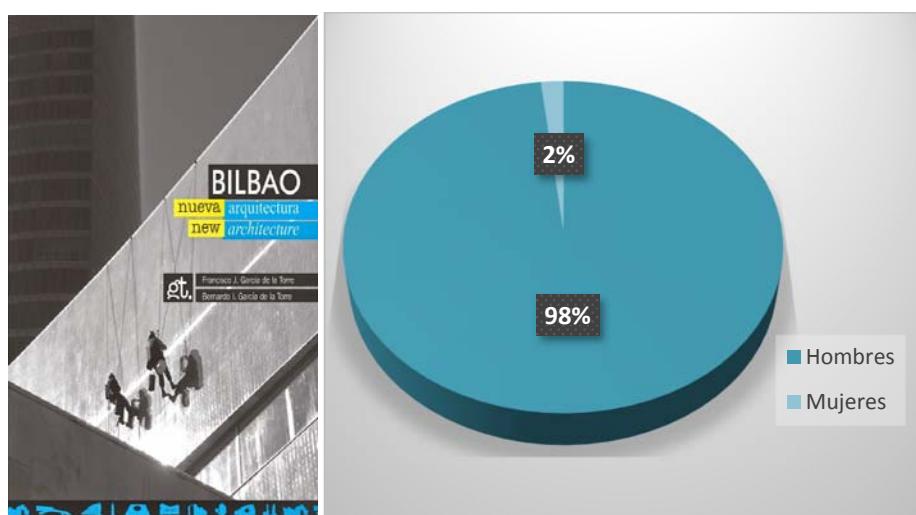


Figura 39. Análisis de libro “Bilbao. Arquitectura/ Architecture” de Francisco y Bernardo García de la Torre (2009).



Figura 9. Análisis de Guía de Arquitectura de Vitoria – Gasteiz de Javier Mozas y Aurora Fernández editada por COAVN Álava (1995).

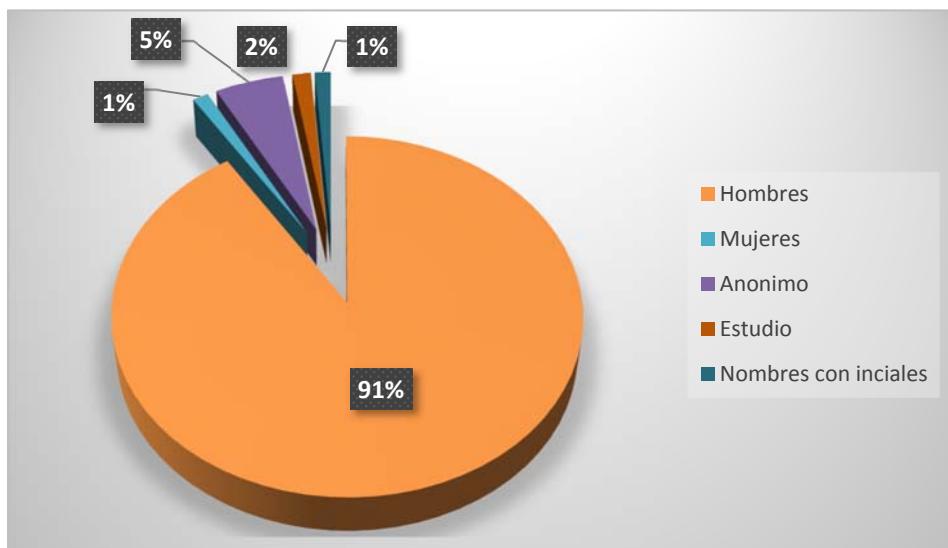


Figura 41. Análisis de las obras de arquitectas expuestas en las guías de Euskadi: Guía de arquitectura metropolitana de Bilbao (2002)

Analizando unos de los libros que reúne la arquitectura más emblemática de Euskadi entre 1937 y 1989 no deja de sorprender que un 98% son obras realizadas por arquitectos frente a un 2% de arquitectas.

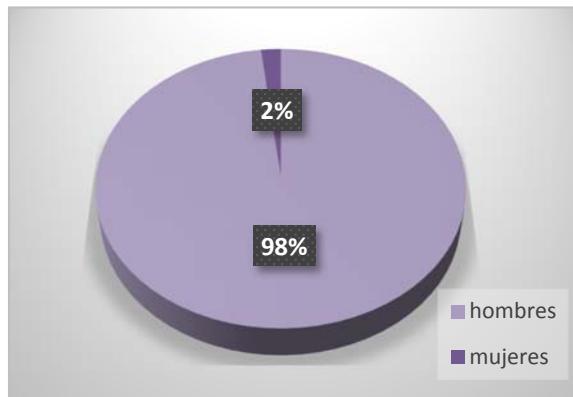
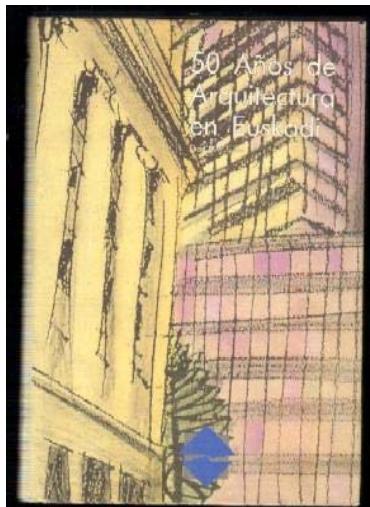


Figura 42. Análisis del libro “50 años de arquitectura en Euskadi” (1990) de Elías Mas Serra.

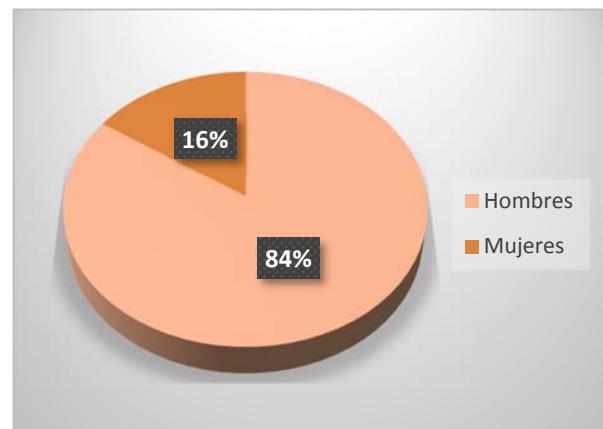


Figura 43. Análisis del libro “Trabajos de fin de carrera de ETSA (1979-1986)” publicado por la E.S.T.arquitectura de San Sebastián (1987)

Un poco más alto, aunque sigue siendo muy bajo (16%), es el porcentaje de los proyectos de alumnas publicados en un libro editado por la E.T.S.A. de San Sebastián. En esta publicación se recopilaron 36 proyectos de alumnos y 7 proyectos de alumnas de fin de carrera de la Escuela realizados entre los años 1979 y 1986. Hay que tener en cuenta

que en 1979 el porcentaje de alumnas era de 3.6% aunque ya en 1986, el porcentaje de alumnas alcanzaba el 25%.

No deja de desconcertar que en las recientes publicaciones del siglo XXI, como “**Donostia. San Sebastián: Arkitekturak – arquitecturas**” publicada en 2013 y “**Gipuzkoa. Guía de arquitectura 1850-1950**” del 2004, **todas las autorías sean masculinas y ninguna atribuidas a arquitectas**.

Los 8 libros analizados han sido realizados durante la última decadas del siglo XX y en las dos primeras del siglo XXI. Sorprende el hecho de ser publicaciones actuales y que sigan sin aparecer las aportaciones de las arquitectas.

La escasa presencia de las arquitectas en las publicaciones a nivel internacional y también en Euskadi es el reflejo de esta ocultación e invisibilización que se ha hecho sistemáticamente desde la historiografía y que, a día de hoy, no hay grandes cambios en la disminución de esa brecha.

En relación al reconocimiento público de las mujeres en la arquitectura, se les ha preguntado acerca de esto a las entrevistadas. El 63% ha respondido no haber recibido ningún tipo de reconocimiento durante su trayectoria. Así mismo, se les ha preguntado sobre libros, artículos u obras que hayan publicado en relación a la profesión. Solo un 32% de las entrevistadas ha publicado algún artículo alguna vez.

5.3.2. Premios y bienales

En Euskadi, también el reconocimiento a la trayectoria profesional de las arquitectas sigue siendo escaso. En una profesión donde su estructura se arma en base a un modelo masculino, es evidente que las contribuciones y obras construidas por las mujeres difícilmente alcancen el reconocimiento social merecido.

A nivel internacional injustamente, el premio más prestigioso de la arquitectura mundial, el premio *Pritzker* creado en 1979 y con sus 41º ediciones, ha ignorado sistemáticamente a las mujeres. Solo una ha recibido el galardón a título individual, Zaha Hadid en 2004. Y conjuntamente a sus socios masculinos, dos arquitectas: la japonesa Kazuyo Sejima en 2010 y la española Carme Pigen Barcelò en 2017 (Moisset, 2019).

En al menos 3 ocasiones se entregó el galardón a su socio varón, como fue el emblemático caso de Denise Scott Brown que fue denunciado por ella misma en 2013 durante un discurso en el almuerzo de la organización AJ Women in Architecture⁴⁰.

En marzo de 2020, se ha hecho justicia premiando a la dupla femenina irlandesa Yvonne Farrell y Shelley MacNamara, socias fundadoras del estudio “Grafton Architects”⁴¹.

Asimismo, muy pocas mujeres han formado parte de los **jurados** de los Pritzker. Desde sus inicios en 1979 hasta 2019 el **12% han sido mujeres**⁴². El ultimo jurado del 2020 ha estado conformado por 8 personas, 4 han sido mujeres: Kazuyo Sejima, Benedetta Tagliabue, Deborah Berke, y Martha Thorne.⁴³

Otro premio de reconocimiento internacional es el “*Royal Gold Medal*” o los premios RIBA del *Royal Institute of British*⁴⁴. Desde que se otorgó por primera vez en 1848, han sido 165 los ganadores masculinos, pero solo una mujer (Zaha Hadid en 2016) y tres equipos mixtos.⁴⁵

Desde hace unos años, numerosas críticas y colectivos están reivindicando el valor de las aportaciones femeninas en el campo de la arquitectura y sacando a la luz estas enormes brechas de género en el reconocimiento social de las arquitectas. Sin embargo, las personas promotoras de estos premios se defienden ante las críticas diciendo que los premios se entregan en función de los “méritos y capacidades”. Una frase que en la arquitectura se repite sistemáticamente para desvalorizar las actividades y las contribuciones femeninas y justificar la poca presencia de ellas en estos ámbitos.

⁴⁰<https://www.plataformaarquitectura.cl/cl/02-246407/denise-scott-brown-demanda-reconocimiento-del-pritzker>

⁴¹ <https://www.pritzkerprize.com/>

⁴² Los hombres que han formado parte del jurado de este prestigioso premio han sido 34 y 5 mujeres y tres de ellas arquitectas. Datos extraídos de la página web del Premio Pritzker consultada en junio de 2020: <https://www.pritzkerprize.com/jury>

⁴³ <https://www.arquine.com/pritzker-2020/>

⁴⁴ Acceso al listado de premios: https://www.ecured.cu/Medalla_de_Oro_del_RIBA

⁴⁵<https://www.architecture.com/awards-and-competitions-landing-page/awards/royal-gold-medal>

Son muchos los arquitectos reconocidos de Euskadi y del Estado que se pueden ver en publicaciones. Sin embargo, son muy pocas las arquitectas reconocidas por el público general y por los propios profesionales de la arquitectura.

En lo que respecta al País Vasco, la situación no tiene muchas diferencias. Las trayectorias profesionales de las arquitectas vascas son escasamente reconocidas. Los datos estadísticos lo demuestran:

En el premio Peña Ganchegui, premio a la arquitectura joven vasca, en 2017 los ganadores y finalistas masculinos fueron del 83% mientras que las mujeres solo llegaron a 17%. El Jurado estaba compuesto por dos hombres y 1 mujer.

En 2019, los ganadores y finalistas masculinos alcanzaron un 67%, mientras que las mujeres solo llegaron a 33 %. El Jurado estuvo integrado por 3 hombres y 2 mujeres.

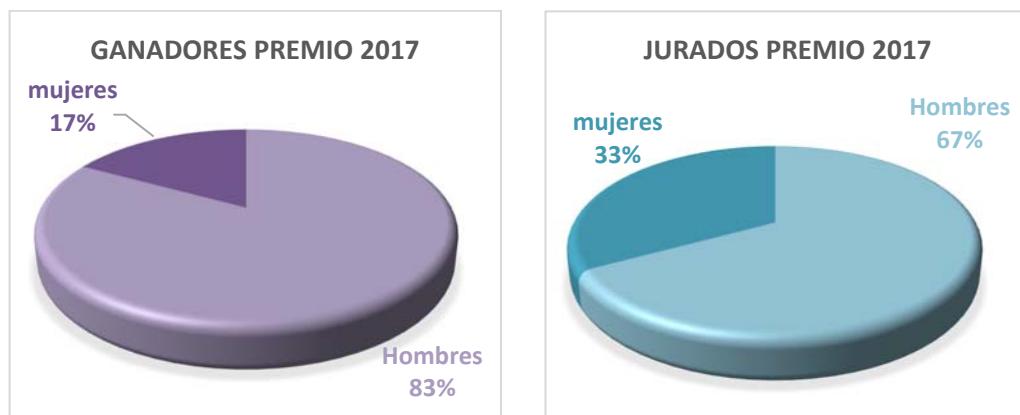


Figura 44. Análisis del premio Peña Ganchegui a la arquitectura joven vasca en 2017

Los premios que entrega el Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro (COAVN) son también significativos en este sentido. En 2019, el 87% de los premiados fueron hombres mientras que las mujeres solo fueron un 13%. Al parecer algo se ha avanzado, porque en 1999, el 100% del jurado y el 91% de los premiados eran hombres.

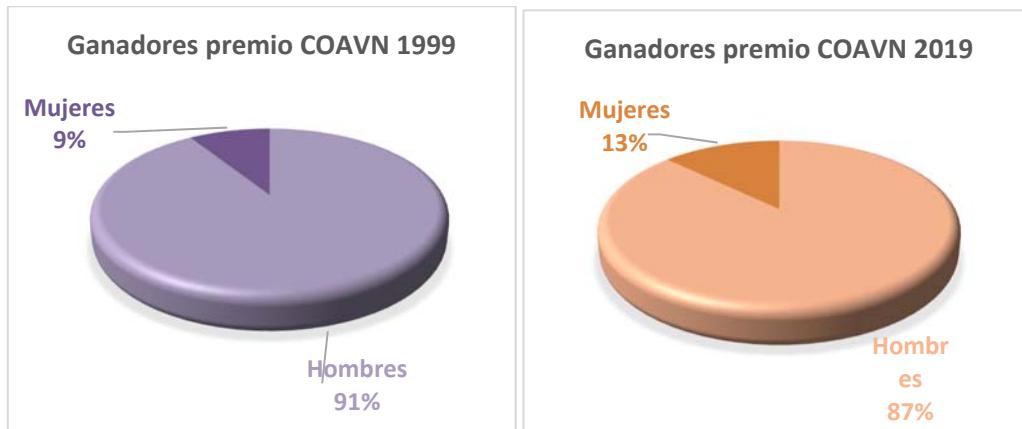


Figura 45. Análisis del premio COAVN

También analizando la Bienal MUGAK 2019⁴⁶, la presencia masculina sigue siendo mayoritaria. El 70% de las ponencias han sido de hombres frente a solo un 30% de mujeres.

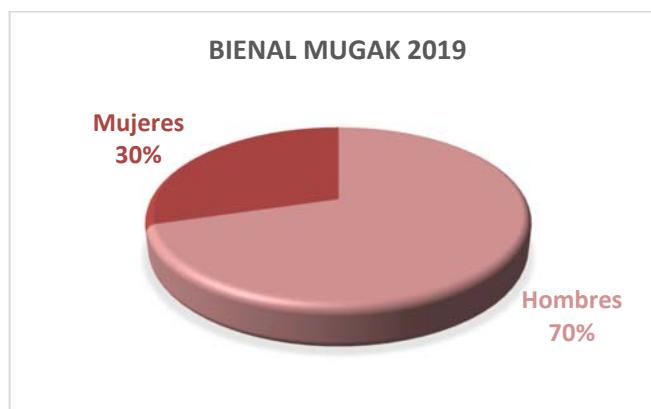


Figura 46. Gráfico del porcentajes de Ponentes mujeres y hombres en la Bienal MUGAK 2019

⁴⁶ MUGAK, la Bienal Internacional de Arquitectura de Euskadi, organizada por el Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda del Gobierno Vasco, a través de su Dirección de Vivienda y cuenta con la colaboración de la Diputación Foral de Guipúzcoa y del Ayuntamiento de San Sebastián. Hasta el momento ha tenido dos ediciones en 2017 y 2019. Enlace a su página oficial: <https://www.bienalmugak.eus/es/bienal>

El importante evento de arquitectura y urbanismo “BIA Urban Regeneration Forum”⁴⁷ muestra también la brecha de género que sufren las mujeres en bienales y congresos. En los premiados de sus tres ediciones (2014, 2016 y 2018) esta desigualdad es del 100%. En la última edición de 2018 su comité organizador estuvo conformado con un 35% de mujeres. En lo que respecta a las ponencias y disertaciones, un 38% fueron presentadas por mujeres. En este mismo evento se organizó una exposición de obras titulada “100 años de viviendas”. El 86% de las obras presentadas y reconocidas fueron de varones, un 11% de estudios de arquitectura y solo un 3% de mujeres.

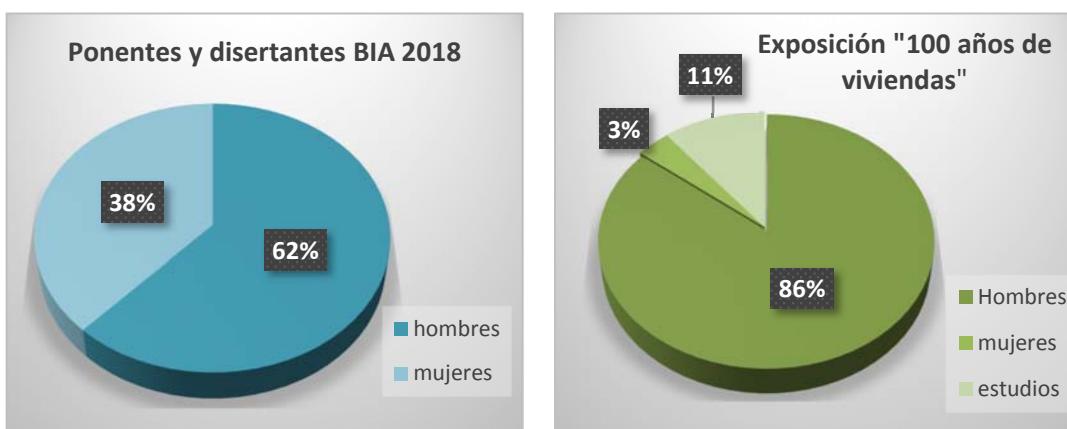


Figura 47. Gráficos correspondientes al análisis del porcentaje de mujeres y hombres en la BIA 2018

⁴⁷ Evento organizado por el COAVN, patrocinado por el Ayuntamiento de Bilbao, el Gobierno Vasco, Bilbao Etxebizitzak y el Museo de Bellas Artes de Bilbao y avalado académicamente por la Universidad del País Vasco, la Universidad de Deusto y la Universidad de Navarra.



CAPÍTULO 6

6. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. En la formación

6.2. En la profesión

6.3. En el reconocimiento social

“Yo todavía creo en lo imposible”

Zaha Hadid, arquitecta (1950-2016)

El análisis expuesto en el apartado anterior, ha permitido arrojar números concretos a la hipótesis de partida de este trabajo y adelantar el diagnóstico de la situación.

A través de la cuantificación estadística en los ámbitos más importantes de la profesión y apoyado con el gran aporte de las historias de vidas de las profesionales, se ha logrado precisar el desequilibrio que viven las arquitectas en la Comunidad Autónoma Vasca.

Se ha verificado el efecto de la llamada “cañería rota” (*leaky pipeline*)¹, que ejemplifica cómo a medida que se avanza en determinados ámbitos de la profesión el porcentaje de las mujeres arquitectas van desapareciendo como una tubería que pierde agua.

Históricamente (sobre todo hasta las décadas de 1970 y 1980 en Euskadi) en el campo de la arquitectura las mujeres han estado subrepresentadas numéricamente.

En la actualidad, superficialmente parece haber mejorado la situación al feminizarse el alumnado en la carrera. Sin embargo, en la profesión y en determinados ámbitos esa “cañería” empieza a gotear y las arquitectas van perdiendo representación en cada estadio del avance profesional en la disciplina.

A modo de síntesis, en el esquema que se expone a continuación, se detallan esas pérdidas porcentuales en cada uno de los espacios analizados en este trabajo:

¹ Es una metáfora que utiliza en la bibliografía anglosajona para referirse a la pérdida de mujeres que se produce conforme se avanza en la carrera científico-tecnológica.

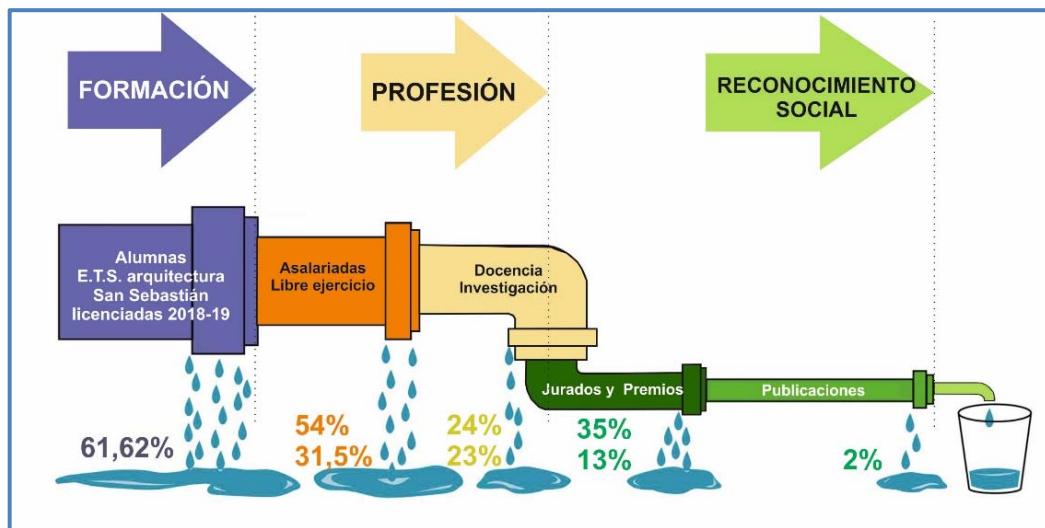


Figura 48. Esquema de la “tubería rota de las arquitectas en Euskadi” mostrando los porcentajes femeninos en cada área y ámbito de la disciplina de la arquitectura. Autoría propia tomando como base un gráfico del póster de Gabriela Riego Sánchez (2015-16) <https://core.ac.uk/download/pdf/78534215.pdf>

Este esquema muestra una imagen de la situación actual de las mujeres en la arquitectura en Euskadi.

Para entrar en los detalles de este diagnóstico y a modo de conclusiones, a continuación se detallaran las principales problemáticas detectadas en el ámbito de la formación.

6.1. En la formación

Este trabajo ha demostrado que **es necesario reformular el enfoque actual de la título de grado “Fundamentos de Arquitectura”** que aún sigue anclado en estructuras masculinas alejadas de la realidad del alumnado actual.

El actual Plan de Estudios condiciona al alumnado hacia un modelo profesional que relega a las mujeres a espacios secundarios y que se aleja de la realidad profesional.

Las asignaturas más importantes y más valoradas del grado se centran en formar al alumnado en la genialidad y en el individualismo. Las asignaturas más valoradas son impartidas por profesores y las menos valoradas por profesoras. No se incluyen materias

que contemplen el enfoque hacia una arquitectura y un urbanismo más inclusivo. Tampoco se han incorporado al Plan de Estudios asignaturas que formen al alumnado en igualdad.

A la hora de evaluar, algunas profesoras entrevistadas se han referido a la necesidad de revisar los criterios de evaluación que garantizan una mayor objetividad. La evaluación actual se realiza de manera subjetiva según los criterios del grupo docente conformado por un 76% de hombres. Una subjetividad en un grupo de docentes con pautas y criterios mayoritariamente “masculinos” donde es evidente que el alumnado femenino se ve afectado. En este contexto académico aún tan masculinizado, se siguen perpetuando falsas creencias en relación a la calidad y capacidad de las alumnas y arquitectas en relación a los hombres (Chías Navarro, 2011: 93).

La bibliografía y referencias utilizadas en el centro académico vasco siguen basadas en manuales occidentales de la historia de la arquitectura centrados en una mirada masculina². Es notoria la ausencia de las aportaciones de las arquitectas internacionales, estatales y vascas en la historiografía de la arquitectura y en la bibliografía de estudio³. La bibliografía curricular sigue siendo sesgada y discriminatoria respecto a las mujeres. Se echa en falta un profundo estudio y una revisión historiográfica que saque a la luz este silenciamiento y negación hacia las mujeres en la arquitectura vasca. Es básico y justo reconstruir una historia de la arquitectura que incluya el aporte de las mujeres que ha estado siempre presente. Se necesitan un conocimiento de las referentes arquitectas locales, estatales e internacionales para que el estudiantado pueda formarse en paridad.

La feminización en las aulas no tiene el reflejo correspondiente en las instancias posteriores. Sin salir del ámbito académico, está igualdad de las alumnas se revierte con la escasez de profesoras en la escuela (24%) y con la escasa presencia de mujeres en el mundo de la investigación⁴ (PDI femenino en la E.T.S.A. de San Sebastián es de 23%).

² Como indica Daniela Arias Laurino en su tesis doctoral “el modelo universal historiográfico responde a patrones androcéntricos que se han erigidos como únicos y que a las mujeres arquitectas nos son ajeno por el simple hecho de no vernos representadas” (2018, “La construcción del relato arquitectónico y las arquitectas de la modernidad. Un análisis feministas de la historiografía”, pp.38)

³ Moisset, Inés, Quiroga, Carolina. (2020). Nuestras arquitectas : Buenos Aires 1 Libro digital, pp.7

⁴ La media de las mujeres docentes e investigadoras en las universidades españolas respresenta un 39.9% (Pastor Gosálbez et. al., 2017:302)

A todo esto, hay que sumar la segregación horizontal en función de la cual las materias más valoradas son impartidas mayormente por hombres y las menos valoradas o “feminizadas” son dictadas mayoritariamente por mujeres.

La escasa presencia de mujeres docentes se contrapone al alto nivel de formación de las mujeres respecto a sus pares. El **74% del plantel docente femenino tienen título doctoral** mientras que ellos, solo el 54% ha alcanzado esta titulación.

En la práctica hay valores subjetivos que imperan en estos ambientes académicos masculinizados, como la dedicación y gestión del tiempo, las redes y los criterios de selección andrócentricos, que dejan con menores posibilidades de acceso a las mujeres. Algunas investigaciones apuntan también, a un funcionamiento organizativo con sesgo de género en las propias universidades que termina produciendo estas brechas de género en los espacios académicos (Pastor Gosálbez, et. Al., 2017: 305).

Otra de las dificultades que suman las docentes en su carrera académica es la huella que deja la maternidad en sus currículos y en sus carreras tanto en la docencia como en la investigación. La maternidad y el mundo doméstico reduce el tiempo de dedicación a sus tareas universitarias, al tener que gestionar la doble jornada que la mayor parte de las mujeres cargan a sus hombros.

Según gran parte de las encuestadas, la conciliación no se fomenta suficientemente. Por otro lado, han destacado una inadecuada infraestructura para favorecer la conciliación familiar. Por supuesto, esto recae en su progreso laboral.

Si analizamos el acceso a puestos de liderazgo, este es muy limitado. La composición del equipo de dirección del centro revela una escasa integración vertical para ellas. Solo el 33% de las profesoras forma parte del cuerpo de coordinación del último curso "Fundamentos de la Arquitectura". En el Departamento de Arquitectura la totalidad del equipo académico está conformado por hombres.

En la investigación, la brecha se dispara aún más. El porcentaje de investigadoras es similar al de profesoras. El problema se acrecienta en las personas que lideran estos grupos. Los dos únicos grupos de investigación de la Escuela están encabezados por hombres. Estas áreas, estructuradas bajo normas y pautas “masculinizadas”, dificultan los accesos para ellas.

La discriminación directa por sexo está prohibida por ley. Sin embargo, hay formas sutiles de ejercerla, como las discriminaciones indirectas que son difíciles de identificar y de probar y que limitan las actividades de las arquitectas. Son prácticas que, en apariencia son neutras, pero que esconden discriminación y sexismo. Algunas de estas se han ido mencionando a lo largo de este apartado, como las redes masculinas, los criterios de selección poco transparentes, áreas “feminizadas”, etc. y otras que tienen que ver con micromachismos y sexismos que sufren una gran mayoría de alumnas y profesoras según los datos de las encuestas.

Las alumnas y profesoras en la mesa redonda insistieron en una “naturalización” de ciertos tipos de actitudes discriminatorias por parte de los profesores varones hacia el alumnado. Así mismo, las profesoras presentes han manifestado un mal funcionamiento de los mecanismos que se deben activar para las denuncias de género en este centro académico.

Las formas jerárquicas de organización donde la estructura decide quién entra y quién no, se manifiestan en todas las disciplinas profesionales. Cada una tiene su singularidad. En particular en la arquitectura, se hacen a través de la mitificación del arquitecto como la del “genio creador masculino solitario” (Madariaga, 2018: 73). Esta mitificación del genio arquitecto sigue en vigor en las aulas de arquitectura acentuando y perpetuando la desigualdad en el campo profesional.

Las docentes y alumnas han puesto de manifiesto la escasa formación en género del grupo docente y las escasas actividades relacionadas a esta temática.

En el cuadro siguiente, se han resumido cada uno de los puntos descriptos:

Arquitectas (in) VISIBLES en Euskadi
La problemática que oculta esta invisibilización

ÁREAS		FORMATIÓN
		DIAGNÓSTICO
FORMACIÓN carrera "Fundamentos de la	FORMACIÓN ALUMNADO	El porcentaje de alumnas en el curso 2018-2019 es de 61,62% 
		Se forma al alumnado para formar parte del "sistema estelar" (star system), sistema injusto de la arquitectura que solo premia a los varones de una élite a nivel mundial
		En el programa no incluyen asignaturas que forme al alumnado en igualdad 
		Enfoque unidireccional y monotemático del programa y los contenidos condicionando la manera de ejercer la profesión y excluyendo a las mujeres.
	PLAN DE ESTUDIO	Cada docente decide los criterios de evaluación 
ACCESO PLAZA	BIBLIOGRAFÍA DE ESTUDIO	Las asignaturas y los contenidos están desactualizados, anclados en una concepción masculina de la carrera y están alejados de la realidad profesional 
	DOCENCIA	Escasas referentes femeninas. Siguen utilizando manuales del siglo XX donde las mujeres han sido excluidas y eliminadas 
		Porcentaje muy bajo de docentes mujeres (23%)
		Dificultad de acceso a las materias más valoradas. Solo un 20% del plantel docente femenino imparte alguna de las asignaturas más valoradas.
		La obligatoriedad del título doctoral para acceder al puesto fijo 
INVESTIGACIÓN	PUESTOS DE LIDERAZGO	Escaso porcentajes de profesoras con plazas fijas y a tiempo completo
		En la práctica hay valores subjetivos, imperantes en ambientes masculinizados, como dedicación y gestión del tiempo, las redes masculinas y los criterios de selección poco transparentes que dejan con menores posibilidades de acceso a las mujeres 
		Mujeres docentes terminan penalizadas por la maternidad dejando huellas en sus currículum y en sus carreras académicas 
		El tiempo para ellas se reduce por la doble jornada. Los hombres cargan poca o nada de la responsabilidad de la conciliación familiar 
	CONCILIACIÓN DOMÉSTICA	La escuela no favorece a la conciliación familiar. La infraestructura para esa conciliación al parecer tampoco es adecuada 
	PUESTOS DE LIDERAZGO	La composición del equipo de dirección de la escuela y la coordinación del último curso de grado revela una escasa integración vertical para las mujeres con solo un 33%. En el departamento de Arquitectura la totalidad del equipo está conformado por hombres 
DISCRIMINACIÓN Y SEXISMO	PUESTOS DE LIDERAZGO	El 100% de los grupos de investigación de la escuela está liderados por hombres. 
	EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN	Normas o pautas "masculinizadas" que rigen estos grupos de investigación como gestión del tiempo, acceso restringido, etc 
		En general, es una dificultad para mujeres acceder a las exigencias y dedicación entera que requiere la realización de un doctorado. 
ALUMNAS Y PROFESORAS	ALUMNAS Y PROFESORAS	El 52% de las alumnas y un 94% de las profesoras ha percibido o vivido algún sesgo de género o prejuicio de género en la escuela 
		Los mecanismos de denuncias en temas de género no funcionan correctamente 
	FORMACIÓN EN IGUALDAD	Algunas situaciones de discriminación y sexismo por parte de algunos profesores hacia el alumnado y profesoras (desvalorización trabajos alumnado, imposición de jerarquías, etc) 
	Falta de formación en temáticas de género dirigidas al profesorado 	
	Dos o tres veces al año organizan alguna charla abierta en relación al género y la igualdad para el alumnado 	

Figura 49. Cuadro del diagnóstico en el ámbito de la formación

6.2. En la profesión

El diagnóstico de la situación en la profesión para las arquitectas es aún más desalentador.

El ejercicio profesional de la arquitectura está sesgado por las experiencias androcéntricas desde donde se ha construido el saber de la arquitectura.

Una disciplina que se ha normalizado con las prácticas, con un modo de hacer "masculino", superproductivo y competitivo con muchas horas de dedicación. En este modelo paternalista y neoliberal, las arquitectas se ven perjudicadas por la condición biológica de la maternidad, por los roles de género impuestos y por el tiempo de dedicación al mundo no remunerado.

Como ya se ha demostrado, es muy significativa la brecha de género en los ámbitos más valorados de la profesión como el libre ejercicio y los puestos de liderazgo tanto en ámbitos privados como públicos. La poca confianza de las instituciones públicas y privadas para formar equipos liderados por ellas hace que estos espacios sean difícilmente alcanzables para las arquitectas.

Ellas acceden con más facilidades a lugares menos valorados de la administración pública o privada. Encuentran mejor acomodo en los puestos de asalariadas porque les permite poder llevar adelante la maternidad y conciliación familiar. Se podría decir que **se concentran en mayor proporción que sus compañeros en estos espacios** reflejando una segregación horizontal clara. Mientras que en los puestos de responsabilidad o en el libre ejercicio de la profesión, la conciliación se vuelve difícil para las mujeres como así su acceso, terminando estos espacios en manos mayoritariamente de los varones.

Otro punto importante de invisibilización y desigualdad para las mujeres en este ámbito es la estructura piramidal y jerárquica que prioriza y potencia el proyecto y la obra arquitectónica como un trabajo individual, haciendo énfasis en el "genio creador masculino". La arquitectura es un proceso cooperativo, demasiado complejo para que la autoría sea atribuible a una única persona.

Sin duda, otro tema que agudiza este desequilibrio para las arquitectas es la discriminación, sexismo, micromachismo y sesgo de género en la profesión que muchas

vezes se manifiesta de manera sutil pero real. Las entrevistas han demostrado que a día de hoy sigue siendo un tema bastante frecuente en la profesión. Las experiencias vitales de las arquitectas entrevistadas han puesto en evidencia también, la exclusión para ellas en algunos de los ámbitos de la profesión por ser mujer.

En el cuadro que se presenta continuación, se han resumido los principales puntos del diagnóstico en el ámbito de la profesión:

		PROFESIÓN	
ÁREAS		DIAGNÓSTICO	
EJERCICIO PROFESIÓN	LIBRE EJERCICIO PROFESIÓN	Es un lugar de difícil llegada para las mujeres el bajo porcentaje de colegiadas en toda Euskadi lo demuestra (33%). Es el espacio más valorado desde la formación por arquitectas y arquitectos.	
		La imprescindible dedicación dificulta la maternidad y la conciliación familiar.	
		Las mujeres encuentran muchas dificultades en una sociedad donde los arquitectos parecen "ofrecer mas seguridad y respeto"	
ASALARIADAS: administración pública y privada	Puestos menos valorados desde la formación.		
	Más facilidades de acceso para las mujeres de acceso a puestos estándares. Sin embargo, los varones acaparan los puestos de liderazgo. Aquí también nuevamente aparece la segregación horizontal y vertical para la mujer.		
	Las mujeres tienen más facilidades con la maternidad y la conciliación familiar		
PUESTOS DE LIDERAZGO	Techo de cristal para las mujeres en todos los ámbitos: publicos, privados y académicos.		
	Las mujeres tienen que demostrar más capacidad. La maternidad y la conciliación le pone freno. Los propios sesgos de género impuestos a las mujeres por una educación patriarcal.		
DISCRIMINACIÓN Y SEXISMO	Micromachismo sexismo, prejuicio	El 88% de las arquitectas entrevistadas ha sufrido alguna vez algún tipo de discriminación o sexismo en la profesión (Micromachismo, desventajas de género, sexismos, etc)	
	Exclusión	Un 36% de las entrevistadas se ha sentido excluida en algunos de los ámbitos de la profesión (dirección de obra, puesto de responsabilidad, asignación de roles de género)	

Figura 50. Cuadro del diagnóstico en el ámbito de la profesión

6.3. En el reconocimiento social

Este estudio ha revelado que en el ámbito de reconocimiento social es el espacio más excluyente para las mujeres en la arquitectura vasca.

El porcentaje del reconocimiento de sus aportaciones, tanto en premios como en publicaciones emblemáticas son muy bajos. Lo mismo sucede con las participaciones

como integrantes de jurados en premios o concursos y como ponentes en bienales y congresos.

De la misma manera que sucede a nivel estatal y mundial casi no se reconocen las trayectorias profesionales y las aportaciones de las arquitectas.

Esta falta de referentes femeninas perpetua esta estructura masculinizada de la arquitectura.

En el cuadro siguiente, se han resumido los puntos más importantes del diagnóstico en el área del reconocimiento social:

RECONOCIMIENTO SOCIAL		
ÁREAS	DIAGNÓSTICO	
JURADOS DE PREMIOS	La participación de las mujeres en jurados de premios y concurso es muy baja.	
BIENAL y CONGRESOS	Se han tenido en cuenta los dos eventos más importantes de la Arquitectura de estos últimos años que son la Bienal Mugak y BlA Urban Regeneration Forum. La participación de las mujeres como ponentes es muy baja.	
PREMIOS Y RECONOCIMIENTO	Se han seleccionado los premios más importantes en la arquitectura de Euskadi: el premio Peña Ganchegui a la arquitectura joven vasca y los premios del Colegio Oficial de Arquitectora vasco navarro. El reconocimiento a las aportaciones de las mujeres arquitectas es muy baja.	
PUBLICACIONES APORTACIONES FEMENINAS	Las contribuciones de las arquitectas vascas son escasas.	

Figura 51. Cuadro del diagnóstico en el ámbito del reconocimiento social



CAPÍTULO 7

7 . ALGUNAS PROPUESTAS Y CONSIDERACIONES FINALES

- Algunas ideas en relación a la formación
- Algunas ideas en relación a la profesión y el reconocimiento social
- Hacia nuevas líneas de trabajo
- Para concluir

“Las ciudades tienen la capacidad de proporcionar algo para todo el mundo, solo cuando se crean para todo el mundo.”

Jane Jacobs, urbanista (1916-2006)

En las últimas décadas la incorporación de las cuestiones de género a los distintos campos de la cultura se viene produciendo de manera progresiva y global. Sin embargo, en la arquitectura estos cambios se vienen realizando de manera más lenta y tardía.

La arquitectura y su ejercicio sigue conservando estructuras arcaicas y la misma práctica despolitizada que en las décadas anteriores. No es de extrañar que la desigualdad siga estando muy presente en casi todos sus ámbitos.

Este trabajo ha permitido demostrar empíricamente cómo **las arquitectas en Euskadi sufren desigualdades de distintas magnitudes en casi todos los ámbitos de la arquitectura**, tanto en los espacios de docencia e investigación, como en el libre ejercicio de la profesión, en los puestos de liderazgo y, fundamentalmente, en el reconocimiento social de sus aportaciones.

Es cierto que existe una excelente declaratoria de intenciones en la actual “Ley de Igualdad de mujeres y hombres de la C.A. de Euskadi”¹, una ley que manifiesta una

¹ Ley de Igualdad de mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi. Ley 4/2005 y la LEY 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. El 28 de enero de 2020 el Consejo de Gobierno aprobó el Proyecto de Ley de segunda modificación de la ley para la igualdad de mujeres y hombres. Ver más información sobre este marco jurídico:

inequívoca voluntad de alcanzar una composición paritaria en los organismos e instituciones. Pero, tal y como mostró la tesis doctoral de Sara Martín sobre el reflejo real de las teorías feministas en las políticas públicas, “*en la actualidad, conviven por un lado un discurso público en pro de la igualdad y, por otro, unas prácticas sociales que dificultan la igualdad efectiva*” (Martín 2014: 1). Como sucede en tantas facetas de la vida, también en ésta la teoría va por un lado y la realidad por otro.

Las soluciones para redoblar esta situación requieren de acciones múltiples y en varios niveles que permitan abordar las causas estructurales propias de la arquitectura y otras causas transversales relacionadas al género.

Es imprescindible seguir conociendo, actualizando y exponiendo la brecha de género que vivencian las mujeres en la arquitectura. Para ello será necesario, en primer lugar, mejorar la información disponible en relación a las mujeres en las administraciones públicas y privadas.

Algunas ideas en relación a la formación

Aunque el campo de la formación parecía ser uno de los más igualitarios (por lo menos eso lo demostraban las estadísticas del alumnado), tanto las experiencias vitales de las alumnas y profesoras como el análisis de la bibliografía recomendada y las asignaturas impartidas han demostrado que en el ámbito de la formación se sigue manteniendo una estructura muy masculinizada y con escasas referencias femeninas.

Es precisamente en la formación donde nacen estas desigualdades y es, en este punto, donde se debe insistir y trabajar en profundidad para revertirlas. Una enseñanza que continúa mitificando la figura del “arquitecto varón” con carencias absolutas de las referencias femeninas, es imposible que pueda formar a su alumnado en equidad.

No es suficiente contar con estudiantes mayoritariamente femenino para solucionar las diferencias de género. Es necesario monitorear cada una de las facetas en el ámbito académico proporcionando acciones desde las escalas más pequeñas hasta las más grandes. Las acciones de maquillaje no son suficientes y no revierten la brecha de

<https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/marco-juridico-ley-igualdad/>

género. Se necesitan acciones que resuelvan el problema estructural de la desigualdad en este ámbito y que vayan a su raíz.

Y, en este sentido, resulta muy difícil alcanzar un ejercicio de la profesión en igualdad de condiciones si desde los ámbitos académicos no se promueven las referentes femeninas. Mientras la formación actual siga reforzando sus estructuras patriarcales a través de modelos masculinos, las nuevas generaciones de arquitectas carecerán de modelos alternativos donde mirarse. Es preciso hacer una nueva lectura de la historia de la arquitectura que refuerce el papel de las arquitectas a lo largo de la historia. Será imprescindible, en consecuencia, trabajar en la creación de un protocolo y una metodología adecuada que permita revisar y renovar en profundidad la bibliografía de estudio para incluir a las referentes femeninas omitidas.

Será fundamental también que, desde la propia institución, se fomente y se facilite el acceso a las arquitectas a la docencia universitaria. A fecha de hoy, los criterios de evaluación de méritos, capacidades y excelencia utilizados en el ámbito académico, siguen evaluando a las mujeres a través de parámetros androcéntricos que ignoran cuestiones tan importantes como la maternidad y la conciliación. Es en este punto donde se deberían hacer cambios profundos. No es una casualidad que el cuerpo docente femenino en la E. S. T. de Arquitectura de San Sebastián no supere la cuarta parte del total del panel docente. Esto demuestra, como ya se ha mencionado, la necesidad e importancia de un desarrollo reglamentario específico que permita ampliar los puntos planteados genéricamente en la ley vigente.

Finalmente, serían muy bien acogidos grupos de investigación en donde se aborden líneas de estudio relacionadas con la problemática de género en la arquitectura, el urbanismo y el patrimonio, así como diferentes formatos de encuentros abiertos a las personas profesionales y a la comunidad en general como talleres, charlas y espacios para la difusión de las aportaciones de las arquitectas a la sociedad vasca.

De la misma manera, son necesarios programas de formación específicos para personas profesionales que vinculen la temática de la arquitectura y la perspectiva de género en el ámbito académico como estudios de posgrados, cursos de formación, Seminarios, etc. Es fundamental incorporar la perspectiva de género como una categoría analítica y no como una temática periférica y aislada.

Algunas ideas en relación a la profesión y al reconocimiento social

En el campo profesional, se requieren igualmente medidas urgentes y una fuerte implicación por parte de las instituciones y organismos tanto públicos como privados, para que de manera efectiva, comience a reducirse la amplia brecha de género aún existente.

En relación al libre ejercicio de la profesión, es fundamental la colaboración y el apoyo del Colegio Profesional y de instituciones afines para que las mujeres se consoliden en estos espacios. Este compromiso por la igualdad para las mujeres, no puede reducirse a simples actividades y jornadas en el “Día Internacional de la Mujer”, celebrado frecuentemente como una estrategia para el lavado de conciencia (“*Purple washing*”²). Es necesaria una labor comprometida durante todo el año por parte de las instituciones públicas o privadas ligadas al campo de la arquitectura, mediante acciones conjuntas y transversales que ayuden a la igualdad de oportunidad para las arquitectas.

Asimismo, los cursos de formación y actividades periódicas de concientización en igualdad son herramientas muy útiles y de fácil implementación tanto en los ámbitos públicos como privados.

En relación al reconocimiento social de la labor de las arquitectas, se echan en falta nuevas metodologías que ayuden a visibilizar sus contribuciones en el mundo de la arquitectura y en la sociedad en general.

En este punto, también es preciso la implementación real de la ley de paridad entre hombres y mujeres para la conformación de los jurados, tribunales, participaciones en concursos y premios, etc.

De la misma manera que sucede en todas las disciplinas y profesiones, no se pueden ignorar las situaciones desigualdad estructural que viven las mujeres como consecuencias de la maternidad y la conciliación doméstica. Aquí es necesario un compromiso serio desde los organismos públicos y privados para equiparar estas desigualdades pero también es necesaria una importante reflexión como sociedad.

² “*Purple washing*” termino acuñando por la escritora española Brigitte Vasallo en 2014 donde denunciaba el uso interesado de la causa feminista.

Hacia nuevas líneas de trabajo

Desde hace un tiempo se están generando nuevas líneas de investigación para profundizar en el conocimiento de arquitectas locales y sus aportaciones.

En este sentido, una reciente investigación bajo el nombre “Arquitectas en Euskadi. Visibilizando sus aportaciones”³ ha permitido realizar un vaciado documental y preliminar de las aportaciones de la arquitectas reconocidas en la historiografía de la arquitectura vasca. Como resultado de este trabajo, se ha elaborado una memoria donde a través de fichas descriptivas, se han recogido las contribuciones de 41 arquitectas en el País Vasco. Esta investigación se ha realizado gracias a la ayuda concedida por el convenio de colaboración entre Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda del Gobierno Vasco y la E. S. T. Arquitectura de la UPV/EHU.

En sintonía con la temática de la visibilización de las aportaciones de las mujeres a la arquitectura vasca, se tiene previsto extraer al contexto vasco el workshop “Nuestras Arquitectas”, desarrollado en Argentina bajo la autoría de dos referentes en arquitectura y género en Hispanoamérica, la doctora arquitecta Inés Moisset⁴ y la arquitecta Carolina Quiroga⁵.

³ Esta investigación, iniciada en marzo del 2020 y finalizada en julio del mismo año , fue coordinada por las doctoras arquitectas Olatz Ocerin (Escuela Superior Técnica de Arquitectura San Sebastián) y Verónica Benedet (Grupo de Investigación en Patrimonio Construido y Cátedra UNESCO Paisajes Culturales y Patrimonio – UPV/EHU)

⁴ Arquitecta por la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Doctorada en el Istituto Universitario di Architettura di Venezia (Italia). Investigadora en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina. Premio Bernardo Houssay de la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (2003). Coordinadora del colectivo Un día | una arquitecta que obtuvo el Premio Milka Bliznakov que otorga el International Archive of Women in Architecture (Virginia Tech, EE. UU.). Es editora habitual de Wikipedia donde participa del Grupo Mujeres Latinoamericanas y es autora de 3 libros y coautora de 14.

⁵ Arquitecta y Especialista en Conservación y Rehabilitación del Patrimonio, licenciada en la Facultad de Arquitectura Diseño y Urbanismo, Universidad de Buenos Aires (FADU- UBA) (Argentina). Profesora adjunta del Taller de Arquitectura (FADU-UBA) y de Patrimonio y Rehabilitación (FAU-UB). Directora de LINA [Laboratorio>Intervención+Arquitectura], una plataforma de investigación y experimentación proyectual en torno al patrimonio cultural.

Este taller permitirá avanzar en el conocimiento de las arquitectas y sus contribuciones, y al mismo tiempo permitirá enriquecer la perspectiva que se tiene de la profesión para poder re-elaborar un relato inclusivo de la arquitectura contemporánea vasca.

Aún queda mucho por recorrer en Euskadi, pero estas pequeñas acciones van abriendo el camino a futuros trabajos e investigaciones.

Directora del Seminario “Patrimonio y Perspectiva de Género. Herramientas proyectuales para la intervención territorial, urbana y arquitectónica” (Secretaría de Investigaciones, FADU-UBA). Profesora del Posgrado en Conservación y Rehabilitación del Patrimonio Arquitectónico (FADU-UBA).

“Quien no se mueve, no siente las cadenas.”

Rosa Luxenburgo, teórica y filósofa (1871-1919)

Para concluir

Todas las propuestas resumidas en las páginas precedentes no resultarán efectivas **si no se abandonan los mecanismos inconscientes de negación** de la realidad de las propias mujeres. Las formas de actuar y las decisiones están vinculadas a los estereotipos y al sesgo de género interiorizado. Habría que preguntarse hasta qué punto las arquitectas no siguen siendo presa de una estructura mental que en la sociedad parece priorizar todavía la calidad del trabajo masculino respecto al femenino y hasta qué punto las mujeres no naturalizan esta situación asumiendo la feminización de ciertos sectores profesionales de la disciplina, generalmente los menos valorados.

Actualmente en la profesión sigue triunfando el modelo competitivo masculino donde se sobrevalora el poder y la autoridad. En este esquema, las arquitectas a pesar de sus cualificaciones iguales o superiores a las masculinas, terminan refugiándose en ámbitos menos valorados de la profesión donde poder sobrellevar la carga de la conciliación y la maternidad.

Si comparamos las problemáticas de las arquitectas con un iceberg, veríamos en su superficie las formas más explícitas de las desigualdades, la falta de reconocimiento social de las arquitectas, y bajo el agua, se apreciarían las formas de desigualdades sutiles, como la desvaloración de sus trabajos y capacidades, el doble esfuerzo para lograr lo mismo que los arquitectos, las discriminaciones, sexismos y micromachismo

atravesando todos los ámbitos, la exclusión a determinados ámbitos, la brecha salarial y la precariedad laboral, la conciliación y la maternidad como penalidad, etc.

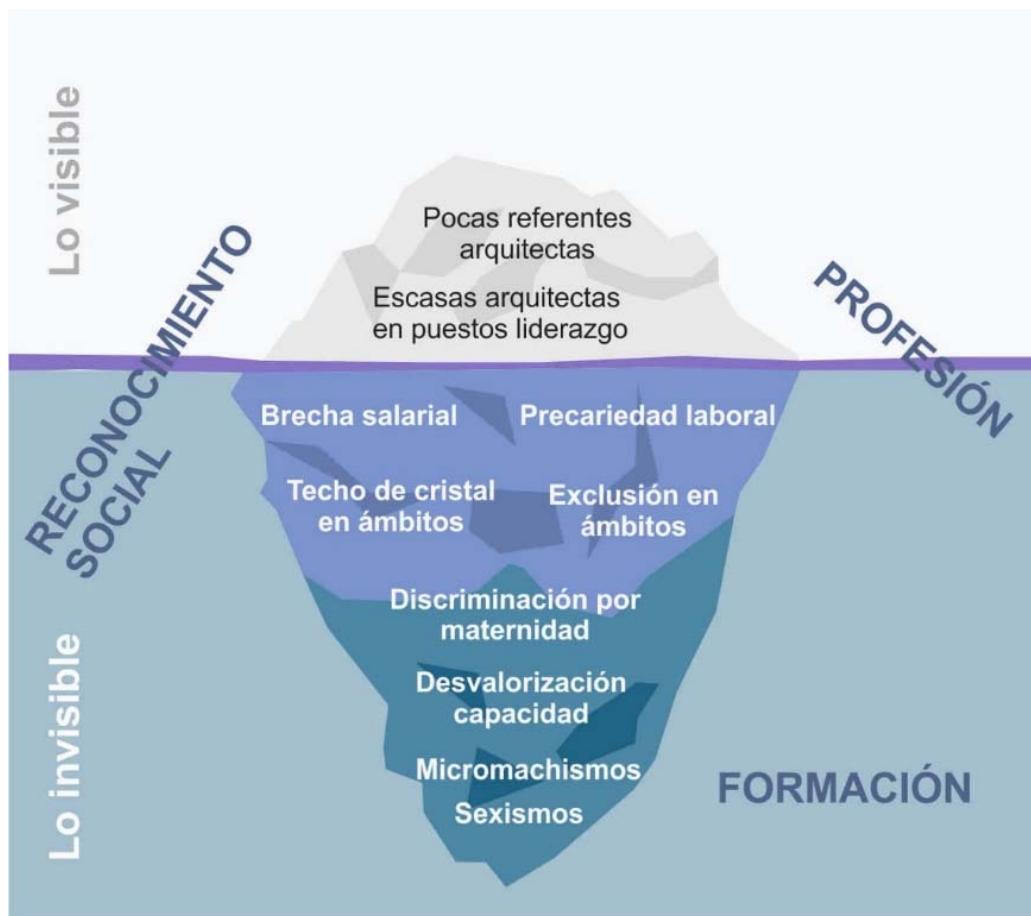


Figura 52. Iceberg de la desigualdad en la arquitectura en Euskadi. Elaboración propia inspirado en el iceberg de la violencia de género de amistia internacional.

Este gráfico sintetiza la desigualdad en el campo de la arquitectura y lo poco que ve la sociedad del iceberg de la discriminación de las mujeres en este ámbito.

La invisibilización, la desvalorización y la exclusión de los aportes de las mujeres en la arquitectura forma parte del gran iceberg de la violencia de género contra las mujeres.

Las estructuras patriarcales de la arquitectura ofrecen mucha resistencia al cambio de paradigma que está pidiendo gran parte de la sociedad. La arquitectura debe salir de ese espacio deshumanizado y androcéntrico y las arquitectas juegan un rol protagónico en esta deconstrucción de la disciplina.



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA

- Notas periodísticas y enlaces consultados

AA.VV., (2003), *Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco.* Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA.VV., (2007), *Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la C.A.P.V.* Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA.VV., (2005), *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi.* Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA.VV., (2009), *La presencia de Mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi.* Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER y Universidad del País Vasco (UPV/EHU).

AA.VV., (2009), *Informe sobre el estado de la profesión 2009.* Centro de Estudios de la Profesión de Arquitecto. Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CSCAE)

AA.VV., (2010), *Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la cae. Coste relativo de la pérdida de talento femenino.* Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA. VV. (2010), Manual de análisis urbano. Género y vida cotidiana, editado por Servicio central de publicaciones de Gobierno vasco. <https://basigrava.files.wordpress.com/2013/05/analisis-urbano.pdf> (consultado mayo 2020)

AA.VV., (2012), *Brecha salarial: causas e indicadores.* Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA. VV., (2013), Actas Jornadas mujer y arquitectura: experiencia docente, investigadora y profesional. Galicia: Grupo de investigación MAGA. https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9986/JMA_26_27_nov12_ruc.pdf;jsessionid=2DB7F6D7E6BDDB3DF401BED1F4F6E14C?sequence=6 (consultado mayo 2020)

AA.VV., (2013), Presentación de la III Encuesta del Sindicato de Arquitectos. Sindicatos de Arquitectos de España.

AA. VV., (2016), *Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual*, trabajo realizado por el Observatorio vasco de la cultura en coordinación con Emakunde. <https://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/informacion/presencia-de-las-mujeres-en-las-artes-visuales-y-el-audiovisual-2016/r46-19803/es/> (consultado mayo 2020)

AA.VV., (2016), *Informe Estado de la profesión de Arquitecto en Europa 2016. Estudio Sectorial del Consejo de Arquitectos de Europa*. Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España.

AA.VV., (2017), *Análisis de la presencia de las mujeres en los medios de comunicación vascos 2015-2016*. Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA.VV., (2018), *La evaluación de impacto en función del género en la planificación territorial y el urbanismo*. Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA.VV., (2018), *CIFRAS 2018 sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi*. Síntesis. Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA.VV., (2018), *La brecha salarial en la comunidad autónoma de Euskadi*. Vitoria- Gasteiz: EMAKUNDE. INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

AA.VV., (2019), *Datos y cifras del sistema universitario español*. Editado Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

AA.VV., (2019), *Urbanismo feminista. Por una transformación radical de los espacios de vida*. Barcelona: Col-lectiu Punt 6

Agrest, Diana (1991), *Architecture from without: theoretical framings for a critical practice*, MIT Press

Agrest, Diana, Conway, Patricia, Weisman, Leslie (eds.), (1996), *The sex of architecture*. New York: Harry N. Abrams

Álvarez Isidro, Eva, (2016), Women in architecture. 1975, 2015. Tesis doctoral, Universitat Politècnica de València.

Álvarez Lombardero, Nuria, (2018), La mujer arquitecta como sujeto de una necesaria redefinición de la práctica profesional desde la perspectiva española, en *Dearq 20. Mujeres en la Arquitectura*, pp. 70-76.

Arenas Ramiro, Mónica, (2017), La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla, en *Feminismo/s nº 29*, pp. 17-43.

Arias Laurino, Daniela, (2014), Mujeres, profesión y medios. la invisibilidad del género femenino en las revistas de arquitectura contemporáneas, en *ArquitecAs: Primer congreso de investigación en arquitectura y género*, Sevilla, pp. 25-39

Arias Laurino, Daniela, (2017), Arquitectas de la modernidad: Aproximaciones para analizar su invisibilización, en *Lógicas relacionales cultura, ciudad y política*, Montaner, Josep María y Ramón, Antoni (coord.), Madrid: Adaba.

Arias Laurino, Daniela, (2018), La construcción del relato arquitectónico y las arquitectas de la modernidad. Un análisis feminista de la historiografía. Tesis doctoral de Universidad Politécnica de Cataluña.

Arias Laurino, Daniela, (2019), Mujeres arquitectas. El olvido está lleno de memoria, en Newsletter Construmat. En <http://www.construmat.com/news/-/noticias/detalle/14728467/mujeres-arquitectas-el-olvido-esta-lleido-de-memoria> (consultado mayo 2020)

Agudo Arroyo, Yolanda y Sánchez de Madariaga Inés, (2011), Construyendo un lugar en la profesión: trayectorias de las arquitectas españolas, en *Feminismo/s nº17*, pp. 155-181

Agudo Arroyo, Yolanda y Sánchez de Madariaga Inés, (2012), *La situación de las mujeres en la arquitectura en España*. [www.oei.es › historico › memoria › pdf › AgudoArroyo](http://www.oei.es/historico/memoria/pdf/AgudoArroyo.pdf) (consultado mayo 2020).

Amann Alcocer, Atxu, Grigoriadou, Magdalini y Medina, Ana, (2018), #METOOARCHITECTURE. Tácticas críticas feministas, en *Feminismo/s nº 32*, pp. 205-229.

Antunes, Lía, (2014), Reinventar la arquitectura. Hay una mujer justo a tu lado, en *ArquitectAs. Redefiniendo la profesión*, Nuria Álvarez Lombardero (Coord.), pp. 146-163

Beard, Mary, (2018), Mujeres y poder. Un manifiesto, Londres: Crítica.

Bellucci, Mabel, (1993), De los estudios de la mujer a los estudios de género: han recorrido un largo camino, en Fernández Anamaría, Bellucci Mabel (eds.), *Las mujeres en la imaginación colectiva: una historia de discriminación y resistencias*, Barcelona: Paidós, pp 27-51.

Beauvoir, Simone, (1949, Le Deuxième Sexe), *El segundo sexo. La experiencia vivida*. Buenos Aires: Siglo XX, 1989

Benedet, Veronica, (2019), *El patrimonio residencial del Siglo XX. Hacia un protocolo de valoración y gestión inclusiva. Casos de estudio en el País Vasco*. Tesis doctoral inédita Universidad del País Vasco.

Brown A. Lori (ed.) (2011) *Feminist Practices. Interdisciplinary Approaches to Women Architecture*. Routledge

Cantis, Ariadna. “Arquitectas” Video de YouTube,
<https://www.youtube.com/watch?v=tids8JGBkEI>.

Capitel González, Antón, (1986), *Arquitectura española, años 50, años 80*. MOPU. Ministerio de Fomento, Madrid.

Charpentier, Denisse, (2020), *Carga mental: la tarea invisible de muchas mujeres que viven en pareja*, Universidad del Bío Bío Chile. https://www.biobiochile.cl/especial/8m/noticias/2020/03/05/carga-mental-la-tarea-invisible-de-muchas-mujeres-que-viven-en-pareja.shtml?fbclid=IwAR3v2_3H7i1qxqbygdzcVPg_9P0dkOFWY-99jLcox_FzwbhPUOorExR5wWw. (Consultado mayo 2020)

Carreiro, Otero, (2011), *Las mujeres arquitectas de Galicia: su papel en la profesión y en la enseñanza de la profesión (el ejercicio de la arquitectura en Galicia desde una perspectiva de género)*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/as_mulleres_arquitectas_en_galicia.pdf (consultado mayo 2020)

Caven, Valerie, (2006), Career building: women and non-standard employment in architecture, en *Construction Management and Economics*, 24:5, 457-464.

Caven, Valerie, Navarro-Astor, Elena, Diop, Marie, (2012), A Cross-National Study of Accommodating and “Usurpatory” Practices by Women Architects in the UK, Spain and France, En *Architectural Theory Review*, 17:2-3, 365-377,

Caven, Valerie, Navarro-Astor, Elena, (2013), The potential for gender equality in architecture: an Anglo-Spanish comparison, en *Construction Management and Economics*, 31:8, 874-882

Chias Navarro, Pilar, (2011), Estudiantes de arquitectura: ¿Un ámbito de igualdad?, en *Feminismo/s n º17*, pp. 91-103.

Cipriani, Nastassja y Senovilla, José M. M., (2018), *Análisis de los fenómenos que contribuyen a perpetuar, o modificar, la discriminación de las mujeres en los campos de las matemáticas y la física*. Beca de investigación Emakunde.

Claramunt Vallespí, Rosa María y Claramunt Vallespí, Teresa (2012), *Mujeres en ciencia y tecnología*, Universidad Nacional de Educación a la Distancia, Madrid.

Davis, Kathy, Evans Mary, Lorber Judith, (eds.), (2006), *Handbook of Gender and Women's Studies*, London-Tohousand Oaks-Nes Delhi: Sage Publications.

Díaz Vivas, Ainara y Tazo Herrán, Inmaculada, (2015), *Una aproximación del enfoque de género en las ingenierías de la UPV/EHU*. Trabajo de fin de master, Universidad del País Vasco.

Díez Jorge, María Elena. (2014). Investigar sobre la arquitectura y el género: teoría y praxis de un proyecto. En *Arenal, revista de la historia de las mujeres*, vol. 21, nº 1, pp. 179-190.

Diez Jorge, María Elena, (2015), *Arquitectura y mujeres de la historia*. Madrid: Síntesis.

Durán María Ángeles, (2008), *La ciudad compartida: conocimiento, afecto y uso*. Ediciones Sur

Espegel, Carmen, (2007), Heroínas del espacio. Mujeres arquitectos en el Movimiento Moderno. Buenos Aires: Nobuko.

Esteso Buedo, Carmen, (2018), Mujeres, arquitectura y construcción. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Valencia.

Eustat, (2019), Igualdad de mujeres y hombres en la C.A. de Euskadi 2019

Expósito Molina, Carmen, (2013), ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 3, 203-222. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146

Flórez, Ana María, (2017), Mujeres en la Bauhaus. Un espinoso recorrido para acceder a la formación en arquitectura, en Dearq 20, pp. 40-47.

Flórez Hernández, Aurelia y Jiménez Montes Lorena, (2017), Socialización y sociabilidad de género en un escenario universitario altamente masculinizado, en *Feminismo/s* nº 29, pp.71-98.

Gallego-Morón, Nazareth, (2017), Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la universidad, en *Feminismo/s* nº 29, pp. 17-43.

Garcia- Rosales, Cristina, (2014), *Las arquitectas pioneras: la presencia de la ausencia, I al XI*, editorial Revista VAD. <https://veredes.es/blog/las-arquitectas-pioneras-la-presencia-de-la-ausencia-xi-cristina-garcia-rosales/> (Consultado mayo 2020)

Hayden, Dolores (1997). *The Power of Place: Urban Landscape as Public History*. USA: The Mit Press

Hernández Pezzi, Carlos, (2014), *Arquitecturas y mujeres en busca de nombres: las arquitectas contra la “doble ocultación”*, en Arenal nº 2º, pp. 69-95.

Hervás y Heras, Josenia, (2018), *La escuela Bauhaus ¿una educación paritaria?*, En Pérez Moreno Lucía (ed.) Perspectivas de género en la arquitectura, Madrid: Abada Editores, pp.29-52

Hontoria Puentes, María Teresa, (2012), *Mujeres en la arquitectura. El caso español en las tres últimas décadas*. Tesis doctoral. Universidad de Granada.

Jackson Stevi, (2016), *Women's Studies, Gender Studies and Feminism*,
<https://discoverociety.org/2016/03/01/womens-studies-gender-studies-and-feminism/>

Jacobs, Jane (1961). *Muerte y vida de las grandes ciudades*. Madrid: Capital Swing, 2011

López Roldan, Pedro y Fachelli Sandra, (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*, Universitat Autònoma de Barcelona

López Villodres, María, (2019), Acantilado de cristal o la trampa sexista de ceder el poder a las mujeres en situaciones de crisis. Artículo del diario País de diciembre 2019. https://smoda.elpais.com/trabajo/acantilado-de-cristal-o-la-trampa-sexista-de-ceder-a-las-mujeres-el-poder-en-situaciones-de-crisis/?utm_source=Facebook&Echobox=1576569965&fbclid=IwAR0Q96w62M7PlhiO7VYZEesjuaAJw_56iHJiNZ_O_Mq8FAWQV9ZcR8V7uo#Tracking%20Code=FB_CM_SM (Consultado mayo 2020)

Lutz, Helma, Herrera Vivar, María Teresa, Supik, Linda (Ed.), (2011), *Framing Intersectionality. Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies*, London-New York: Routledge.

Martin Bardera, Sara, (2014), *Concepto de género: de las teorías feministas a las políticas públicas. La universidad pública española como estudio de caso*, Tesis doctoral, Universidad de Salamanca.

Matesanz Parellada, Ángela, (2015), Arquitectas precarias. Situación laboral de las arquitectas según la III Encuesta del Sindicato de Arquitectos, En ArquitectAs. Redefiniendo la profesión, Nuria Álvarez Lombardero (Coord.)

Matesanz Parellada, Ángela, (2017), Igualmente paradas, más preparadas y peor pagadas. <https://sindicatoarquitectos.wordpress.com/2017/03/08/8-m-2017/> (consultado mayo 2020)

Mogollón García, Irati y Fernández Cubero, Ana, (2016), *Arquitecturas del cuidado: viviendas colaborativas para personas mayores. Un acercamiento al contexto vasco y las realidades europeas*, Beca Emakunde.

Moisset, Inés, (2019), Las arquitectas, el Pritzker y otros premios. Fundación arquia Blog. <https://blogfundacion.arquia.es/2019/03/las-arquitectas-el-pritzker-y-otros-premios/> (consultado mayo 2020)

Moisset, Inés y Quiroga, Carolina, (2020), *Nuestras arquitectas. Re-mapeo y nuevas cartografías.* Buenos Aires 1.
https://undiaunaarquitecta2.files.wordpress.com/2020/04/nuestras-arquitectas_buenos-aires-1_moisset-quiroga.pdf?utm_medium=website&utm_source=plataformaarquitectura.cl (consultado mayo 2020)

Molina, Patricia y Laquidán, Begoña, (2009), *Arquitectura y género. Situación y perspectiva de las mujeres arquitectas en el ejercicio profesional*, Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España.

Montaner, Josep María, (1997), *Después del movimiento moderno, arquitectura de la 2º mitad del siglo XX*, Editorial Gustavo Gili, Barcelona.

Muxi, Zaida y Covaleda, Ximena, (2012), Arquitectura en femenino. Primera generación de arquitectas catalanas, ETSAB 1964-1975
https://www.academia.edu/10002055/arquitectura_en_femenino_Primeras_arquitectas_catalanas (Consultado mayo 2020)

Muxi, Zaida, (2018), *Mujeres, casas y ciudades. Más allá del umbral*, Editorial Drp, Barcelona.

Muxi, Zaida, (2018), Perspectiva de género en el urbanismo, en Pérez Moreno, Lucía (ed.), *Perspectivas de género en la arquitectura*, pp. 81-103

Niculae, Raluca, (2012), Gender issues in architectural education: feminine paradigm, en *Review of Applied Socio-Economic Research*, Volume 2, Issue 1, pp. 144-152.

Navarro Astor, Elena, (2009). Conciliación de la vida laboral y familiar de los profesionales técnicos de la construcción: un estudio exploratorio. En *actas XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, pp. 1395-1404.

Novas, María, (2014), *Arquitectura y género Una reflexión teórica*. Trabajo de fin de master, Universitat Jaume I

Novo Arbona, Ainhoa, Elizondo Lopetegui, Arantxa, Martínez Hernández, Eva y Almirante Uranga, Jaione, (2009), *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi 2008*, Emakunde y Universidad del País Vasco.

Nochlin, Linda, (1971), Why Have There Been No Great Women Artists?, en *Art News* 69, pp. 22-39.

Ocerin Ibáñez, Olatz, (2017), De Matilde Ucelay al contexto de colegiación de arquitectas en el Colegio Oficial de Arquitectos Vasco-Navarro (1936-1975), En revista ALDIRI. ARKITEKTURA ETA ABAR nº 30, pp.32-35.

Pastor, Inma, Pontón Merino, Paloma y Acosta, Ana, (2017), El acceso a la carrera investigadora desde la perspectiva de género ¿punto de inflexión?, en *Feminismo/s nº 29*, pp. 299-327

Pérez-Moreno, Lucia. (2020). Historia de las mujeres en la arquitectura. 50 años de investigación para un nuevo espacio docente, en *VIII Jornadas sobre Innovación Docente en Arquitectura*, Málaga. pp.287-305

Platero, Raquel (Lucas) (ed.), (2012), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*, Barcelona: Bellaterra

Rashid Mamuna (Architecture and Gender: Are gendered spatial arrangements used to implement sexual segregation and stereotypical roles,
https://www.academia.edu/32429318/Gender_And_Architecture_MAMUNA_.pdf

Riego Sánchez, Gabriela, (2015), *Cómo los estereotipos de género impactan a las mujeres en el ámbito científico-técnico*. Poster, Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://core.ac.uk/download/pdf/78534215.pdf> (Consultado mayo 2020)

Rodríguez Álvarez, Arantxa y Ugidos Olazabal, Arantza, (2017), Tiempos, trabajos y desigualdad de género en la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Estado español, En *Ekonomiaz Nº 91*, pp. 164-207.

Royo Prieto, Raquel, (2011), *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?*, Universidad de Deusto, Deusto Digital, <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/otraspub/otraspub02.pdf> (consultado 2020)

Sánchez de Madariaga, Inés, de la Rica, Sara y Juan José Dolado (coords.), (2011), *Libro Blanco sobre la Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Sánchez de Madariaga, Inés, (2012), *Matilde Ucelay. Una Vida en Construcción*. Madrid: Ministerio de Fomento.

Sánchez de Madariaga, Inés, (2012), *Mas allá del star-system en la arquitectura. Género y arquitectura menor.* En Gutiérrez Valdivia, Blanca y Ciocoletto, Adriana (coord.) *Estudios urbanos, género y feminismo. Teorías y experiencias.* Barcelona: Colectiu Punt 6, pp. 435-443

Sánchez de Madariaga, Inés, De Gregorio Hurtado, Sonia y Novella Abril, Inés, (2016), *Perspectiva de Género en las Directrices de Ordenación Territorial del País Vasco. Propuestas de acción.* Cátedra UNESCO de Políticas de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación, Universidad Politécnica de Madrid y Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial, Gobierno Vasco [https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/revision_dot/es_def/adjuntos/Perspectiva%20de%20G%C3%A9nero%20en%20las%20DOT%20\(1SdM\).pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/revision_dot/es_def/adjuntos/Perspectiva%20de%20G%C3%A9nero%20en%20las%20DOT%20(1SdM).pdf)

Sánchez de Madariaga, Inés, (2018), *Las carreras de las mujeres en la arquitectura. Políticas, planes y actuaciones,* en *Perspectivas de género en la arquitectura. Primer encuentro*, Pérez- Moreno, Lucia (ed.), pp. 55-78.

Sánchez de Madariaga, Inés, De la Rica, Sara y Dolado, Juan José, (2011), *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española.* Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Sánchez de Madariaga, Inés., Neuman, Michael, (2020), *Engendering Cities, Designing Sustainable Urban Spaces for all*, Routledge.

Stratigakos, Despina, (2016), *Where Are the Women Architects?*, Princeton University Press

Scott Brown, Denisse, (1975), Sexism and the Star System in Architecture, unpublished, 1975 (later published as “Room at the Top? Sexism and the Star System in Architecture,” in *Architecture: A Place for Women*, ed. Ellen Perry Berkeley, 1989)

Valdivia, Blanca, (2018), Del urbanismo androcéntrico a la ciudad cuidadora, en *Hábitat y Sociedad*, nº 11, pp. 65-84.

Vibhuti Patel, Head, (2015), Women’s Studies vs. Gender Studies, en *Research Horizons*, vol. 5, pp. 85-89

Yanguas Álvarez de Toledo, Ana, (2009), El género en la arquitectura, en Actas I Congreso Universitario Andaluz "Investigación y Género : Sevilla, 17 y 18 de junio 2009 / coord. por Isabel Vázquez Bermúdez (coord..), pp.1489-1501

Notas periodísticas y enlaces consultados

La insopportable levedad de los cuidados en la academia, del blog [La Paradoja de Jevons](https://www.elsaltodiario.com/paradoja-jevons-ciencia-poder/la-insopportable-levedad-de-los-cuidados-en-la-academia)
<https://www.elsaltodiario.com/paradoja-jevons-ciencia-poder/la-insopportable-levedad-de-los-cuidados-en-la-academia> (consultado mayo 2020)

Carga mental: la tarea invisible de muchas mujeres que viven en pareja. Artículo del Blog de la Universidad del Bío Bío (Chile) escrito por Denisse Charpentier (marzo 2020)

https://www.biobiochile.cl/especial/8m/noticias/2020/03/05/carga-mental-la-tarea-invisible-de-muchas-mujeres-que-viven-en-pareja.shtml?fbclid=IwAR3v2_3H7i1qxqbygdzcVPg_9P0dkOFWY-99jLcox_FzwbhPUOorExR5wWw

Las universidades como territorio del patriarcado. Entrevista con Graciela Morgade sobre la desigualdad de género en el ámbito académico.<https://www.pagina12.com.ar/206500-las-universidades-como-territorio-del-patriarcado?fbclid=IwAR2WQqLruRCdiX-MW1UmlId5zS6kwWpkZw7JxNNFb8e2OnJHun-XyZC21dF4> (consultado mayo 2020)

50 años de Arquitectas pioneras en el COAVN.
<http://www.coavn.org/coavn/mail/17/MensajeDecana/171003.pdf> (consultado mayo 2020)

Entrevista a Matxalen Acasuso, decana del COAVN en el programa Atsalde pasa de la cadena de radio Onda Vasca del día 12 de febrero de 2020. Enlace:
<https://www.ondavasca.com/#/audios/la-fotografia-de-los-arquitectos-de-euskadi-hombre-de-46-anos> (consultado mayo 2020)

Encuesta realizada por la red "Women in Architecture"
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScaxMc7c6YYjYJDz5g_Zu5eBDndD2ioMrA

2Ea51189UoukOaw/viewform. Plataforma web:
<https://womenninarchitecture1975.wordpress.com/> (consultado mayo 2020)

“Número de arquitectos colegiados en España” , del blog Arquiparados
<https://www.arquiparados.com/t785-cuantos-arquitectos-hay-en-espana>

Cifras Igualdad Universidad del País Vasco (UPV/EHU)
<https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/berdintasuna-zenbakitan> (consultado mayo 2020)

Colegio Oficial de Arquitectos vasco-navarro
<http://www.coavn.org/coavn/jsp/portal/decanato.jsp?SELECCION=LOGIN&>
(consultado mayo 2020)

Colegios Oficiales de Arquitectos de España. <http://www.cscae.com/>

Sindicatos de arquitectos en España
<http://www.sindicatoarquitectos.es/index.php/lineas-de-accion/encuestas.html>

E. S. T. Arquitectura de San Sebastián
<https://www.ehu.eus/es/web/arkitektura/eskolako-batzarra?inheritRedirect=true>
(consultado mayo 2020)

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Instituto Nacional de Estadística
<https://www.ine.es/>

Eustat - Euskal Estatistika Erakundea - Instituto Vasco de Estadística.
<https://www.eustat.eus/indice.html>



ÍNDICE FIGURAS



Capítulo 1

Figura 1. “Hombre de Vitruvio” o “Estudio de las proporciones ideales del cuerpo humano” realizado por Leonardo da Vinci alrededor de 1490 en uno de sus diarios, ha sido el modelo inspirador de las proporciones en la arquitectura renacentista.....**16**

Figura 2. La medida del *modulor* aludía al cuerpo de un hombre caucásico de 1.83m representando a un porcentaje pequeño de la población. El arquitecto austriaco Charles-Édouard Jeanneret-Gris (conocido como Le Corbusier), lanzó sus publicaciones más famosas “*El modulor*” (1948) y “*El modulor 2*” (1953). En estos textos, Le Corbusier dio a conocer su investigación para encontrar la relación matemática de las medidas del hombre/varón con la naturaleza.....**16**

Figura 3. Este gráfico “The Tree of Architecture” muestra la mirada occidentalista y reduccionista de la arquitectura (un sesgo colonialista y racista de la arquitectura).....**17**

Figura 4. Gráfico del crítico de arquitectura Charles Jencks en donde resalta las tendencias arquitectónicas y sus protagonistas mayoritariamente masculinos a lo largo del siglo XX en una publicación de 1993.....**20**

Capítulo 2

Figura 5. Las pioneras de la arquitectura española.....**26**

Figura 6. Las 15 primeras colegiadas del Colegio Oficial de Arquitectos vasco- navarro. Imagen extraída del Informe “50 años de las arquitectas pioneras en el COAVN.....**28**

Capítulo 3

Figura 7. Objetivos generales y específicos de la investigación.....**39**

Capítulo 4

Figura 8. Encuestas realizadas en Google Form alumnas y profesoras de la E.T.S. arquitectura de San Sebastián.....**50**

Figura 9. Mesa redonda en la E. T. S. A. de San Sebastián realizada en 29 de enero de 2020. A la derecha, el cartel de promoción de la jornada organizada por la Escuela.....**52**

Figura 10. Mesa redonda “Arquitectas en la profesión” realizada el día 27 de febrero de 2020 en el Centro de Investigación Micaela Portilla en el Campus de la UPV/EHU de Álava.....**52**

Figura 11. Gráfico de la metodología aplicada en la investigación.....53

Capítulo 5

Figura 12. Gráfico de la evolución del alumnado femenino matriculado en la E.T.S. arquitectura de San Sebastián. Elaboración propia.....57

Figura 13. Gráfico de la evolución del porcentaje de licenciadas en la E.T.S. arquitectura de San Sebastián. Estos datos han sido proporcionados por la E.T.S. Arquitectura de San Sebastián. Elaboración propia.....58

Figura 14. Evolución de la presencia de las mujeres en la E.T.S.A. de San Sebastián desde 1993 a 2019. Información facilitada por la secretaría de la E.T.S.A. de San Sebastián en noviembre 2020.....59

Figura 15. Conformación del plantel docente de la E.T.S. arquitectura de San Sebastián, curso 2017-2018 (UPV/EHU). Datos extraídos: <https://www.ehu.eus/es/grado-fundamentos-arquitectura/verificacion-seguimiento-acreditacion>.....60

Figura 16. Respuestas de las encuestadas a la pregunta si en la E.T.S.A. de San Sebastián se fomenta la conciliación familiar.....64

Figura 17. Gráfico del porcentaje de personal docente e investigador.....66

Figura 18. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres en las direcciones de los grupos de “Arte y Humanidades” de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU).....66

Figura 19. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres en las direcciones de los grupos de “Ingeniería y Arquitectura” de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU).....67

Figura 20. Gráfico con porcentajes de mujeres y hombres que conforman el equipo de la dirección de la E. S.T. arquitectura de San Sebastián.....69

Figura 21. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres que conforman la dirección del Departamento de Arquitectura de la E. S.T. arquitectura de San Sebastián.....69

Figura 22. Gráfico con los porcentajes de mujeres y hombres de la coordinación actual del curso 2019-2020 de la carrera de “Fundamentos de la arquitectura” de la E. S.T. arquitectura de San Sebastián.....70

Figura 23. Porcentajes de bibliografía femenina que las profesoras brindan a su alumnado.....75

Figura 24. Causas de la escasa presencia femenina en la bibliografía según las profesoras entrevistadas.....	76
Figura 25. Porcentajes de bibliografía femenina según las alumnas encuestadas.....	77
Figura 26. Gráficos con los porcentajes de colegiadas y colegiados en las delegaciones en Álava, Gipuzkoa y Bizkaia del Colegio Oficial de Arquitectos vasco-navarro. Datos extraídos de la página oficial del COAVN.....	85
Figura 27. Cuadro de la plantilla de personal técnico del Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz. Información extraída del informe “Municipio en cifras, Vitoria Gasteiz” realizado por el Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz en 2019. Gráfico de autoría propia.....	90
Figura 5. Conformación del decanato del COAVN durante el período 2014-2020 liderado por la arquitecta Matxalen Acasuso.....	91
Figura 6. Conformación de la junta de la delegación de Vizcaya del COAVN (2014-2020).....	91
Figura 30. Conformación de la junta de la delegación de Guipuzcoa del COAVN (2014-2020)....	92
Figura 7. Conformación de la junta de la delegación de Álava del COAVN (2014-2020)	92
Figura 32. Porcentaje de puestos de responsabilidad en los estudios de arquitectura estudiados en Euskadi.....	93
Figura 33. Conformación de los equipos de trabajos en los estudios de arquitectura seleccionados en Euskadi.....	94
Figura 34. Las respuestas de las entrevistadas a la pregunta si es fácil acceder a puestos de responsabilidad.....	95
Figura 35. Actividades masculinizadas y feminizadas en la profesión según la encuesta realizada por la CSCAE en 2018. En color rosado se han resaltado las actividades más feminizadas. Autoría propia inspirada en http://www.cscae.com/index.php/conoce-cscae/encuesta-colegiad-s (consultada en mayo 2020).....	96
Figura 36. Sexismo, prejuicio de género o micromachismos experimentados por las entrevistadas.....	106
Figura 37. Respuesta a la pregunta ¿si alguna vez se han sentido excluidas por ser mujer en algún área o ámbito de la profesión?	107
Figura 38. Análisis de Guía de Arquitectura de Donostia / San Sebastián Miguel Arsuaga y Luis Sesé editada por COAVN Gipuzkoa (1996).....	112

Figura 39. Análisis de libro “Bilbao. Arquitectura/ Architecture” de Francisco y Bernardo García de la Torre (2009).....112

Figura 40. Análisis de Guía de Arquitectura de Vitoria – Gasteiz de Javier Mozas y Aurora Fernández editada por COAVN Álava (1995).....113

Figura 41. Análisis de las obras de arquitectas expuestas en las guías de Euskadi: Guía de arquitectura metropolitana de Bilbao (2002).....113

Figura 42. Análisis del libro “50 años de arquitectura en Euskadi” (1990) de Elías Mas Serra.....114

Figura 43. Análisis del libro “Trabajos de fin de carrera de ETSA (1979-1986)” publicado por la E.S.T.arquitectura de San Sebastián (1987).....114

Figura 44. Análisis del premio Peña Ganchegui a la arquitectura joven vasca en 2017.....117

Figura 45. Análisis del premio COAVN.....118

Figura 46. Gráfico del porcentajes de Ponentes mujeres y hombres en la Bienal MUGAK 2019.....118

Figura 47. Gráficos correspondientes al análisis del porcentaje de mujeres y hombres en la BIA 2018.....119

Capítulo 6

Figura 48. Esquema de la “tubería rota de las arquitectas en Euskadi” mostrando los porcentajes femeninos en cada área y ámbito de la disciplina de la arquitectura. Autoría propia tomando como base un gráfico del póster de Gabriela Riego Sánchez (2015-16) <https://core.ac.uk/download/pdf/78534215.pdf>.....123

Figura 49. Cuadro del diagnóstico en el ámbito de la formación.....127

Figura 50. Cuadro del diagnóstico en el ámbito de la profesión.....129

Figura 51. Cuadro del diagnóstico en el ámbito del reconocimiento social.....130

Capítulo 7

Figura 52. Iceberg de la desigualdad en la arquitectura en Euskadi. Elaboración propia inspirado en el iceberg de la violencia de género de amistia internacional.....139

