

# PLAN DE IGUALDAD

## DEL CONSEJO SUPERIOR DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS DE ESPAÑA

Inés Sánchez de Madariaga, Inés Novella Abril  
Cátedra Unesco de Género, Universidad Politécnica de Madrid





# **PLAN DE IGUALDAD**

## **DEL CONSEJO SUPERIOR DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS DE ESPAÑA**

**Inés Sánchez de Madariaga, Inés Novella Abril**  
**Cátedra Unesco de Género, Universidad Politécnica de Madrid**



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>BLOQUE I. DIAGNÓSTICO</b>	<b>11</b>
0. ANÁLISIS DE LA INSTITUCIÓN	12
1. MUJERES Y HOMBRES EN EL CSCAE	48
2. INICIATIVAS EXISTENTES EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD EN EL CSCAE Y EL OBSERVATORIO 2030	70
3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ARQUITECTURA Y EL URBANISMO DE ESPAÑA	76
<b>BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>103</b>
ÁREA 1. CULTURA ORGANIZATIVA	104
ÁREA 2. LIDERAZGO, REPRESENTACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS	114
ÁREA 3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DEL CSCAE Y ÁMBITOS DE COLABORACIÓN	122
ÁREA 4. POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD EN LA PROFESIÓN	130
ÁREA 5. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL CSCAE	138
6. TABLAS-RESUMEN DE ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS	141
7. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	148
<b>III. DATOS DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS</b>	<b>151</b>



# INTRODUCCIÓN

## INTRODUCCIÓN

### ANTECEDENTES

El Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España elabora este Plan de Igualdad para la profesión de la arquitectura en España para contribuir, en el marco de sus competencias, a dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece el derecho a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta Ley regula ampliamente tanto la prohibición de discriminación directa e indirecta, como la obligación a los poderes públicos y a las organizaciones privadas de establecer un entorno laboral que garantice la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional a todas las personas independientemente de su sexo.

La Ley de Igualdad de 2007 se enmarca en un amplio abanico de acuerdos internacionales suscritos ante organismos internacionales por el Gobierno de España en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el Tratado de Ámsterdam, fundador de la Unión Europea de 1998, la Conferencia Mundial de Mujeres de Pekín de 1995, así como en una amplia jurisprudencia en la materia ante los tribunales europeos.

Por su parte, la recientemente aprobada Ley 9/2022, de 14 de junio, de Calidad de la Arquitectura, en su preámbulo, enumera los nuevos retos a los que se enfrenta el sector “vinculados a la movilidad, los cambios demográficos, la diversidad funcional, el envejecimiento de la población, la perspectiva de género y la inequidad”, y en su artículo 7.1. ñ) establece como competencia de la nueva Casa de la Arquitectura “la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la arquitectura”.

Igualmente, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación se refiere a la importancia de la transversalidad y representatividad en cuestiones de género, abordando el tema desde la doble perspectiva de promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. La nueva Ley de la Ciencia de 2022 profundiza ampliamente lo recogido en la Ley de 2011 en materia de género, desarrollando de manera exhaustiva la aplicación del objetivo de la igualdad con un total de 78 menciones al género en su articulado.

El CSCAE creó el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, hoy Comisión de Género, por acuerdo del Pleno de Consejeros/as el 27 de abril de 2017. El objetivo de la Comisión de Género es apoyar y difundir las propuestas y acciones concretas en el marco de las políticas de género del CSCAE, a través de la elaboración y puesta en marcha de medidas específicas.



Las primeras actuaciones de la Comisión de Género han ido dirigidas a apoyar la visibilidad y el reconocimiento de las arquitectas y de su trabajo, la inclusión de aspectos específicos de género en las encuestas sobre la profesión, así como la publicación del *Estudio sobre la situación de las mujeres en la arquitectura en España*. Estas medidas se consolidan con este documento en un conjunto sistemático que constituye el I Plan de Igualdad del CSCAE.

### **CARACTERÍSTICAS**

Este Plan de Igualdad parte del diagnóstico proporcionado por el Estudio sobre la situación de las mujeres en la arquitectura en España y del análisis de la situación de las mujeres en los colegios profesionales, sus demarcaciones territoriales y el propio CSCAE.

Así, las líneas de trabajo a seguir en el Plan de Igualdad serán:

- Promover la incorporación de las mujeres a la arquitectura a través de un cambio estructural y de la modernización de la gestión de los recursos humanos considerando las dimensiones de género.
- Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos laborales y de la profesión.

Abordando cuatro áreas prioritarias de acción:

- Cultura organizativa
- Liderazgo, representación y gestión de personas
- Inclusión de la perspectiva de género en las actividades del CSCAE y ámbitos de colaboración
- Políticas para la igualdad en la profesión

### **ÁMBITO DE INTERVENCIÓN**

Los ámbitos de intervención de este Plan de Igualdad abarcan todas las áreas de competencia y actuación del CSCAE, así como de los colegios y demarcaciones territoriales, tanto respecto de sí mismas como organizaciones, como respecto a su actividad externa respecto al conjunto de la profesión y sus interacciones con otras organizaciones.

### **PUNTO DE PARTIDA**

El punto de partida es un amplio diagnóstico que presenta de manera pormenorizada los siguientes aspectos:

- Un análisis de la institución, su finalidad, funciones, estructura organizativa, funcionamiento, líneas de actividad, servicios, y órganos dependientes como es el Observatorio 2030 del CSCAE.
- Un mapeo de las iniciativas en materia de igualdad existentes en el CSCAE, así como en el Observatorio 2030.
- Un diagnóstico de la situación de las mujeres en los órganos de representación colegiales, tanto en el propio CSCAE como en los distintos colegios y demarcaciones territoriales en el conjunto del país. Este diagnóstico ha sido realizado por primera vez en las instituciones colegiales como punto de partida de este I Plan de Igualdad.
- Un diagnóstico de la situación general de las mujeres en la profesión, que se fundamenta en la publicación Estudio sobre la situación de las mujeres en la arquitectura en España, realizado para el CSCAE en 2020 por la Cátedra UNESCO de Género de la Universidad Politécnica de Madrid, a partir de los datos de la encuesta Colegiad@s 2018. Este informe cuantifica y pone de manifiesto las manifestaciones de la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el ejercicio de la profesión en España.

## **PERSONAL**

La ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad del CSCAE será responsabilidad de la Comisión de Género, que trabajará juntamente con personas designadas al efecto en los distintos colegios y demarcaciones territoriales.

# **BLOQUE I. DIAGNÓSTICO**

## **0. ANÁLISIS DE LA INSTITUCIÓN**

### **0.1. ORGANIZACIÓN INTERNA**

#### **0.1.1. Antecedentes, finalidad y funciones del CSCAE**

El Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España (CSCAE) es una corporación de derecho público. El CSCAE es el organismo que reúne a todos los Colegios de Arquitectos de España para la consecución de los fines de interés común general. Asimismo, es el órgano que representa a los colegios y la profesión ante corporaciones públicas y privadas y ante los organismos internacionales, y última instancia de recurso en vía corporativa en la aplicación de la Deontología profesional.

##### **ANTECEDENTES:**

El Consejo fue creado a través del Decreto del Gobierno provisional de la República de 13 de junio de 1931. Sin embargo, la historia de los Colegios de Arquitectos arranca con las reivindicaciones previas de la Sociedad Central de Arquitectos y otros agentes del sector, y que se materializó en 1929 con el Real Decreto de 27 de diciembre, en el que se establecían, entre otras cuestiones, los requisitos para el ejercicio de la profesión de arquitecto. El Decreto de 13 de junio de 1931, por el que se aprobaron los Estatutos Colegiales, fue elevado a Ley por las Cortes Constituyentes el 4 de noviembre de ese mismo año, dando lugar a la constitución de los Colegios de Arquitectos y a su Consejo Superior.

Inicialmente, fueron seis los Colegios de arquitectos, aglutinando casi mil arquitectos. En la actualidad, el CSCAE representa a veintiséis colegios a los que pertenecen casi cincuenta mil arquitectos y arquitectas.

##### **FINALIDAD Y FUNCIONES:**

Los fines principales del CSCAE pueden resumirse en dos:

1. La defensa de la profesión.
2. La promoción de la arquitectura de calidad.

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

La regulación actual sobre las funciones del CSCAE y los colegios se encuentra en el texto consolidado del Real Decreto 129/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios de Arquitectos y de su Consejo Superior. En particular, sobre los fines del CSCAE, el Artículo 6 de este Real Decreto se establece que:

1. Todos los Colegios de ámbito autonómico y los Consejos Autonómicos de Colegios se integran en el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, corporación de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad cuyo régimen se establece en estos Estatutos.
2. En el ámbito de actuación nacional e internacional que le es propio, son fines esenciales del Consejo Superior en el ejercicio de las funciones que le corresponden con arreglo a la legislación vigente:
  - a) Representar y defender unitariamente a la profesión y sus Colegios y Consejos Autonómicos.
  - b) Coordinar la actuación de sus miembros en la realización de sus fines esenciales y comunes y en sus relaciones con aquellas entidades de prestación de servicios creadas, promovidas o participadas por los Colegios, los Consejos Autonómicos o el propio Consejo.
  - c) Garantizar, con ocasión del ejercicio de sus propias funciones, y procurar en todo caso la igualdad de trato de los/as arquitectos/as y su libertad de ejercicio en toda España dentro del marco que establezcan las disposiciones legales vigentes.
  - d) Fijar la normativa deontológica general de la profesión.

Las funciones del CSCAE se definen en el Capítulo I del Título II del Real Decreto 129/2018, de 16 de marzo. De acuerdo con este texto legal, las funciones se pueden clasificar en los siguientes tipos:

1. Funciones de representación:
  - a) Representar unitariamente a la profesión de arquitecto/a y a sus organizaciones colegiales ante los poderes públicos de ámbito estatal, procurando los intereses profesionales y prestando su colaboración en las materias de su competencia, para lo que podrá celebrar convenios con las autoridades y organismos correspondientes.

- b) Representar a la profesión ante otras profesiones y entidades con ámbito estatal.
- c) Representar a la profesión en las organizaciones y congresos internacionales.
- d) Organizar los Congresos de Arquitectura de España.
- e) Informar, con arreglo a las leyes, los proyectos de disposiciones de competencia estatal que se refieran o afecten a las atribuciones y responsabilidades de los arquitectos o a las condiciones generales de su actividad profesional.
- f) Cooperar al mejoramiento de la enseñanza de la Arquitectura velando especialmente por su debida adecuación a los requerimientos de un ejercicio profesional experto y responsable.

## 2. Funciones de ordenación:

- a) Elaborar, con audiencia de los Colegios, las propuestas de modificación o sustitución de los presentes Estatutos Generales y someterlas a aprobación oficial con arreglo a la Ley.
- b) Emitir informe en el procedimiento de elaboración de los Estatutos particulares de cada Colegio o Consejo Autonómico, referente a su adecuación a estos Estatutos Generales.
- c) Conocer las modificaciones del ámbito territorial de los Colegios en la forma prevista en el artículo 4.
- d) Elaborar y aprobar la Normativa Deontológica General de la Profesión, tomando en consideración las propuestas de los Colegios y con audiencia de éstos.

- e) Elaborar y aprobar normativas comunes en los supuestos previstos en los artículos 20.3 y 33 de estos estatutos, así como en aquellos otros, pertenecientes a las funciones de ordenación de los Colegios, en que así se decida con el objeto de asegurar el debido cumplimiento de los fines esenciales del propio Consejo.
- f) Acordar directrices generales de coordinación en materias de interés común.
- g) Resolver los recursos contra actos colegiales en los supuestos previstos en el artículo 39 de estos Estatutos.
- h) Ejercer la potestad disciplinaria en los supuestos que se contemplan en el artículo 44.4.
- i) Informar las solicitudes de incorporación a los Colegios que se produzcan con base en titulaciones expedidas por Estados no miembros de la Comunidad Europea, en función de la normativa aplicable y acordar las directrices generales sobre los medios para facilitar el conocimiento del Código Deontológico y de la legislación en materia de edificación por parte de dichos titulados.

### 3. Funciones de coordinación:

- a) Llevar el Registro General de Arquitectos y el Registro Central de Sociedades Profesionales formados por consolidación de los Registros colegiales debidamente actualizados.
- b) Llevar la relación de las titulaciones extranjeras de arquitecto/a incorporadas u homologadas en España.
- c) Arbitrar en los conflictos que se susciten entre Consejos Autonómicos o Colegios pertenecientes a distintas Comunidades Autónomas cuando afecten a los fines esenciales del Consejo, y en los demás casos que expresamente se le sometan.
- d) Informar y asesorar a los Colegios en cuantas materias de carácter profesional o colegial le sometan.

e) Elaborar estadísticas y estudios sobre la profesión con base en los datos proporcionados por los Colegios. Las estadísticas deberán incluir la variable sexo.

f) Promover entidades y servicios de interés general para los/as arquitectos/as.

g) Asegurar la debida comunicación y cooperación entre los Colegios para el mejor ejercicio de sus funciones, en particular respecto de las actuaciones profesionales de los/as arquitectos/as en ámbitos territoriales distintos al de su colegiación.

h) Coordinar y mantener el servicio de Ventanilla Única previsto en los artículos 70 y 71 de los presentes Estatutos.

#### 4. Funciones de organización:

a) Elaborar y aprobar su propio Reglamento general de régimen interior o Reglamentos particulares por materias específicas.

b) Aprobar sus propios presupuestos y determinar las contribuciones de sus miembros con arreglo a estos Estatutos.

#### 5. Funciones generales:

Todas aquellas otras que revistan interés común y general para la profesión, sin perjuicio de las competencias propias de cada Colegio

## 0.1.2. Estructura organizativa

### 0.1.2.1. La estructura del CSCAE

La estructura del CSCAE se define por el Artículo 52 del Capítulo II del Título II del Real Decreto 129/2018, de 16 de marzo. Se determinan concretamente tres órganos:



## Esquema de la estructura del CSCAE



Fuente: Web del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

- La Asamblea
- El Pleno de Consejeros/as
- El/La Presidente/a

A continuación, se describirá la composición, competencias y funcionamiento de estos órganos.

### LA ASAMBLEA

a) Composición:

De acuerdo con los Estatutos del CSCAE, la Asamblea del Consejo, en el marco de estos Estatutos, es el órgano máximo de representación de la profesión de Arquitecto organizada colegialmente.

Tienen la condición de miembros de la Asamblea:

1. Los miembros del Pleno de Consejeros/as.
2. Tres miembros designados por cada Colegio de ámbito autonómico o Consejo Autonómico de Colegios.
3. 120 representantes de los Colegios.

Los 120 representantes de los Colegios se distribuyen para cada año en proporción directa al número de colegiados/as –excluidos los de carácter voluntario–, según el censo a 31 de diciembre del año anterior. La distribución de representantes se hace dividiendo los 120 puestos por el número total de colegiados/as y multiplicando el cociente por el número de colegiados/as de cada Colegio de ámbito autonómico o Consejo Autonómico. Las fracciones se redondean por el entero más cercano. Si en algún caso el número resultante, sumado al de los miembros previstos en el párrafo 2.b) del Artículo 53, fuese inferior al de Colegios integrantes del Consejo Autonómico o al de Demarcaciones provinciales o insulares del Colegio de ámbito autonómico correspondiente, se le añaden los representantes necesarios para alcanzar dicha cifra. Si como consecuencia de estas operaciones no se alcanza o se sobrepasa el número de 120, dicho número queda reducido o ampliado al que resulte definitivamente en cada período, aunque ello suponga variar el número definitivo de representantes.

Los/as representantes son miembros de Junta de Gobierno según el orden de los mismos previsto en los Estatutos particulares correspondientes. Si el número de éstos resulta insuficiente se amplía con otros/as colegiados/as que reúnan los requisitos estatutarios para ser miembros de Junta de Gobierno y que son elegidos, al efecto expresado, por cada Colegio o Consejo Autonómico en la forma que determinen sus Estatutos particulares.

En ningún caso dos Colegios o Consejos Autonómicos pueden sumar más del 45 por 100 del total de los miembros de la Asamblea relacionados en los párrafos b) y c) del apartado 2 del Artículo 53. Si, como consecuencia de las operaciones descritas en el apartado 3, se sobrepasa este límite, el exceso de representantes atribuidos a estos dos Colegios o Consejos Autonómicos se distribuye entre los demás Colegios o Consejos Autonómicos por el mismo procedimiento aritmético allí previsto, operándose de igual forma para asignar el 45 por 100 entre los dos mayoritarios.

#### b) Competencias:

Con carácter ordinario, la Asamblea General se celebra con carácter ordinario una vez al año, durante el mes de noviembre. Pero, también pueden celebrarse sesiones extraordinarias en los supuestos siguientes:

1. Por acuerdo del Pleno de Consejeros/as.
2. A solicitud de un mínimo del 30% de los representantes pertenecientes, al menos, a cuatro Colegios distintos.
3. A solicitud de las Juntas de Gobierno de cuatro Colegios.

La Asamblea General ordinaria aborda la aprobación de la memoria del Pleno sobre gestión del ejercicio anterior, la liquidación del presupuesto y cuenta de ingresos y gastos de dicho ejercicio, así como el programa de actuación y presupuesto del Consejo para el ejercicio siguiente. El orden del día se cierra con el punto ruegos, preguntas y proposiciones.

Son también competencia de la Asamblea General y pueden incluirse en las reuniones ordinarias o convocar una extraordinaria al efecto, los siguientes temas:

1. Aprobar la convocatoria de los Congresos de Arquitectos/as de España, a propuesta del Pleno de Consejeros/as.
2. Aprobar la modificación de los Estatutos en vigor.
3. Aprobar la Normativa Deontológica General de la Profesión.
4. Aprobar definitivamente las normas comunes y directrices generales que emanen del Consejo Superior con arreglo a lo previsto en los Estatutos del Real Decreto 129/2018.
5. Aprobar créditos extraordinarios a propuesta del Pleno de Consejeros/as.
6. Aquellos otros que, siendo competencia del Pleno de Consejeros/as, éste acuerde someter a consideración de la Asamblea General.

No se pueden tomar acuerdos por parte de la Asamblea General sobre asuntos que no hayan sido previamente incluidos en el orden del día y dictaminados por el Pleno de Consejeros/as. Las proposiciones sobre asuntos pertenecientes a la competencia de la Asamblea según lo establecido en el Artículo 53 del Real Decreto 129/2018, si son tomadas en consideración, son tratadas por el Pleno de Consejeros/as, dándose cuenta a la Asamblea de los acuerdos que se adopten.

c) Funcionamiento:

El Presidente o Presidenta del Consejo es quien convoca y preside la Asamblea General. La Mesa está formada por los miembros del Pleno de Consejeros/as. La Asamblea queda constituida en una primera convocatoria con la asistencia de la mayoría de sus miembros, o de un 20% de los mismos en una segunda convocatoria, que se celebra media hora después de la primera.

Aquellos asuntos que impliquen la modificación de los Estatutos o de las Normas Deontológicas de la Profesión necesitan quórum de presencia de un tercio de los miembros de la Asamblea.

Una vez abierta la sesión, se procede a la aprobación del acta de la sesión anterior. Sólo pueden formular objeciones quienes hayan intervenido en la sesión correspondiente. Las objeciones deben presentarse por escrito antes del inicio de la sesión, salvo que el acta no hubiese sido repartida con una antelación mínima de 24 horas. En tal caso, se pueden expresar las objeciones en el mismo acto.

A continuación, la Asamblea prosigue con los puntos del orden del día. El/La Presidente/a puede modificar el orden de tratamiento de los puntos. Se conceden hasta tres turnos de palabra a favor y otros tantos en contra, pudiendo el/la Presidente/a ampliar el debate si lo estima oportuno.

Tienen derecho a voto todos los miembros presentes en la Asamblea, no se admite la delegación de voto. Las votaciones pueden ser ordinarias, nominales o secretas. Son nominales o secretas cuando lo disponga el/a Presidente/a o si lo solicita una quinta parte de los asistentes, prevaleciendo la votación secreta si simultáneamente se solicitan ambas modalidades. Los acuerdos se adoptan por mayoría simple de votos afirmativos sobre negativos.

## **PLENO DE CONSEJEROS/AS**

a) Composición:

El Pleno de Consejeros/as es el órgano de gobierno del Consejo Superior y titular de sus competencias, salvo las expresamente atribuidas a los demás órganos por estos Estatutos.

El Pleno está integrado por:

- el/la Presidente/a,
- los/as Consejeros/as, que son los/as Decanos/as de Colegios de ámbito autonómico o los/as Presidentes/as de los Consejos Autonómicos de Colegios,
- el/a Secretario/a General.

En los casos de ausencia justificada, los/as Consejeros/as pueden otorgar su representación al miembro de sus respectivas Juntas de Gobierno que expresamente designen al efecto.

Cada Consejero/a puede estar asistido/a en las reuniones por una persona adjunta designada por él entre los miembros de su Junta de Gobierno. El adjunto consumirá turno de intervención en los debates cuando el/la Consejero/a renuncie en su favor. Los/as Consejeros/as también pueden hacerse acompañar, para determinados temas, por un/a experto/a que únicamente podrá intervenir en el debate si es autorizado expresamente por el Presidente o Presidenta.

b) Funcionamiento:

El Pleno de Consejeros/as celebra una sesión ordinaria cada dos meses como mínimo. Además, se reúne en sesión extraordinaria cuantas veces lo convoque el Presidente, bien por iniciativa propia o a solicitud de la quinta parte de los Consejeros.

Las convocatorias, que deben incluir el orden del día, deben cursarse como mínimo con siete días naturales de antelación, salvo que concurran razones de urgencia en cuyo caso bastará con tres días de plazo o con la conformidad expresa de todos los miembros del Pleno.

Para la válida constitución del Pleno debidamente convocado se requiere la asistencia, en todo caso, del Presidente y del Secretario General, o de quienes estatutariamente les sustituyan, y de la totalidad de los Consejeros en primera convocatoria o de la mayoría de ellos o sus representantes, en segunda convocatoria, que se celebra media hora después de la primera. Para tomar acuerdos se debe mantener un quórum de presencia de la tercera parte de los miembros del Pleno.

La sesión del Pleno se inicia con la aprobación del orden del día, que puede ser ampliado con aquellos asuntos que revistan urgencia apreciada por dos tercios de los presentes. No obstante, si se tratase de temas que afecten específicamente a un Colegio o Consejo Autonómico, la ampliación del orden del día requiere la presencia y conformidad del Consejero afectado o su representante. El Presidente puede alterar el orden de tratamiento de los asuntos.

Las votaciones son ordinarias, nominales o secretas. Las votaciones secretas y las nominales procederán cuando lo disponga el Presidente o si lo solicitan al menos tres de los miembros asistentes, prevaleciendo la votación secreta cuando se pidan ambas simultáneamente. En las votaciones nominales se hace constar en acta el voto emitido por cada miembro y en las ordinarias el de quienes así lo soliciten; tanto en las votaciones ordinarias como en las nominales puede añadirse una sucinta motivación del voto respectivo. Los empates se dirimen con una nueva votación en la que el Presidente tiene voto de calidad si se repite el empate.

Tienen derecho de voto todos los miembros del Pleno presentes o debidamente representados, salvo el Secretario general que interviene con voz pero sin voto.

Los acuerdos se adoptan por mayoría simple de votos afirmativos sobre negativos, salvo los que se refieran a las funciones relacionadas en los apartados 2.a), 2.d), 2.e) y 2.f) del artículo 51 o al supuesto contemplado en el artículo 62, para los que se requiere el voto favorable de los dos tercios de los miembros del Pleno.

## EL PRESIDENTE

a) Función y responsabilidades:

El Presidente es el representante legal del CSCAE.

Las funciones del Presidente son:

1. Asumir en todo momento la representación unitaria de la profesión.
2. Convocar, presidir y ordenar las sesiones del Pleno de Consejeros y de la Asamblea General.
3. Velar por el debido cumplimiento de los acuerdos.
4. Adoptar las disposiciones urgentes que se requieran dando cuenta de lo actuado al siguiente Pleno que se celebre.
5. Ordenar los pagos.
6. Conformar con su visto bueno las actas y certificaciones extendidas por el Secretario General.
7. Ejercer la superior inspección de todos los servicios y dependencias del Consejo.
8. Cuantas otras le encomiende el Pleno de Consejeros.

b) Procedimiento de elección:

El Presidente es elegido por los Decanos de los Colegios o Presidentes de los Consejos Autonómicos, entre los candidatos que vengan presentados por dos o más Colegios o Consejos Autonómicos mediante acuerdos de sus Juntas de Gobierno, acepten su candidatura y reúnan los siguientes requisitos: ser nacional de un país de la Unión Europea, arquitecto colegiado en activo con diez años de antigüedad como mínimo en esta situación y no haber sufrido sanción disciplinaria salvo que hubiera sido cancelada.

El mandato de los Presidentes dura cuatro años iniciándose el 1 de enero y no pudiendo ser reelegidos consecutivamente más de una vez. En caso de producirse vacante faltando más de un año para la terminación del mandato, se elige un sustituto por el tiempo que reste hasta la renovación ordinaria que corresponda.

La elección para renovación ordinaria del Presidente se convoca en el mes de septiembre del año anterior al de inicio del mandato.

La elección se efectúa por votación secreta requiriéndose mayoría absoluta en primera vuelta. De no alcanzarse, se procede a una segunda vuelta entre los dos candidatos que hayan obtenido más votos, bastando entonces la mayoría simple. Los empates que se produzcan en cualquiera de ambas vueltas se dirimirán mediante votaciones adicionales por mayoría simple.

c) Otras consideraciones:

La Presidencia del Consejo Superior es incompatible con cualquier cargo o empleo colegial o en organismos o entidades directamente relacionados con los fines y competencias del Consejo, salvo que el cargo sea inherente al de Presidente del Consejo. También es incompatible con cualquier otro compromiso profesional o representativo que exija plena dedicación.

El cargo de Presidente está remunerado con la asignación fijada en los presupuestos del propio Consejo.

En ausencia, enfermedad o vacante del Presidente, le suple provisionalmente en sus funciones el Vicepresidente o Vicepresidentes por su orden, o, en su defecto, el Consejero de mayor edad salvo que el Pleno designe expresamente a otro Consejero. El Presidente podrá delegar su representación en otros miembros del Pleno con carácter temporal y para fines específicos.

### **0.1.2.2. Otros cargos electivos del CSCAE**

#### **SECRETARIO GENERAL**

a) Competencias:

1. Levantar acta de las sesiones del Pleno de Consejeros y de la Asamblea General.
2. Cursar las convocatorias y notificaciones.
3. Guardar los archivos y sellos del Consejo y expedir las oportunas certificaciones.
4. Ejecutar los acuerdos del Consejo.
5. Ejercer la dirección de los servicios administrativos y la jefatura de personal.

b) Designación y otras consideraciones:

El Secretario General es designado por votación del Pleno de Consejeros a propuesta del Presidente del Consejo o de dos Consejeros. Su mandato coincidirá con el del Presidente.

Los requisitos de los candidatos y el régimen de incompatibilidades y vacante serán idénticos a los del Presidente, salvo la antigüedad mínima en el ejercicio profesional que será de cinco años y la suplencia provisional de sus funciones que corresponderá al Consejero presente más joven.

El cargo de Secretario General está remunerado con la asignación que acuerda el propio Consejo.

En los casos de ausencia, enfermedad o vacante del Secretario, ejerce provisionalmente sus funciones el Consejero de menor edad presente en cada ocasión.



## **VICEPRESIDENTES**

De acuerdo con el artículo 58.4 de los Estatutos Generales del CSCAE la figura del vicepresidente/a o vicepresidentes/as tienen la función de suplir provisionalmente en sus funciones al Presidente/a en caso de ausencia, enfermedad o por estar vacante el cargo. En caso de que no haya vicepresidentes, sería el Consejero/a de mayor edad quien adquiriría dicha responsabilidad, en caso de que el Pleno no designe expresamente a otro Consejero/a. Es también habitual que el Presidente/a del CSCAE delegue en los/as Vicepresidentes/as para fines específicos y con carácter temporal, aunque podría también hacerlo en otros miembros del Pleno.

En la actualidad, existen dos Vicepresidentes en el Equipo de Gobierno del CSCAE. Esta decisión responde a la envergadura y a lo ambicioso de los objetivos fijados para este mandato por el programa del Equipo de Gobierno para los que se ha considerado necesario el trabajo de dos personas.

## **TESORERO**

### a) Competencias:

1. Efectuar la recaudación con arreglo al presupuesto y custodiar los fondos del Consejo.
2. Ejecutar los pagos debidamente ordenados.
3. Supervisar la contabilidad y formalizar la cuenta del ejercicio vencido y la liquidación del presupuesto correspondiente.
4. Redactar la propuesta de presupuesto.
5. Informar periódicamente al Presidente y al Pleno de la ejecución del presupuesto y de la situación de tesorería.
6. Supervisar el inventario actualizado de los bienes del Consejo.

### 0.1.2.3. Elección y revocación de los cargos electivos del CSCAE

#### a) Elección:

En este apartado se recoge lo establecido en el Artículo 61 del Real Decreto 129/2018 sobre el procedimiento electoral para la provisión de cargos electivos del Consejo Superior.

En lo referente al Presidente y el Secretario General, por su relevancia y participación en la Asamblea y el Pleno de Consejeros, ya se han extraído alguna de las consideraciones respecto de su elección, para sí facilitar la comprensión y análisis de estos dos cargos electivos. En este apartado se recogen conjuntamente las consideraciones para todos los cargos electivos, siguiendo la manera de agrupar la información el mencionado Artículo 61.

1. Los cargos de: Presidente, Secretario General, Vicepresidente y Tesorero, serán elegidos por los Decanos de los Colegios de ámbito autonómico y pluriprovinciales y Presidentes de los Consejos Autonómicos de Colegios que forman parte del Pleno de Consejeros.

2. Para la provisión de los expresados cargos del Consejo Superior por elección, deberán formalizarse candidaturas que incluyan todos los cargos mencionados, en candidaturas completas, cerradas y bloqueadas. No podrá ser admitida una candidatura que no contemple la provisión de todos los cargos de Presidente, Secretario General, Vicepresidente y Tesorero.

3. Las candidaturas deberán venir avaladas por, al menos, dos Colegios y ser refrendadas por la Asamblea General mediante el oportuno acuerdo y siempre que los candidatos acepten su candidatura y cumplan los requisitos de:

- ser nacionales de un país de la Unión Europea
- ser arquitectos colegiados en España, con 10 años de antigüedad como mínimo para el cargo de Presidente y de 5 años de antigüedad para los cargos de Secretario General, Vicepresidente y Tesorero
- no haber sufrido sanción disciplinaria, salvo que hubiera sido cancelada.

4. La Asamblea General se constituirá para proceder al refrendo de las candidaturas. En dicha sesión las candidaturas deberán exponer sus propuestas y programas, que serán objeto de debate por la Asamblea. Las propuestas y programas habrán de ser remitidas, con una antelación de 15 días, a los asambleístas que podrán formular observaciones a los candidatos sobre sus programas y condiciones de idoneidad. Para que se pueda entender refrendada por la Asamblea una candidatura deberá obtener, al menos, el voto afirmativo del 1/3 parte de los miembros de la Asamblea General.

5. La elección tendrá lugar el mismo día de la sesión de la Asamblea General, participando en la votación los Decanos de los Colegios Autonómicos y pluriprovinciales y los Presidentes de Consejos Autonómicos de Colegios. La elección se efectuará por votación secreta requiriéndose mayoría absoluta en primera vuelta. De no alcanzarse se procederá a una segunda vuelta entre las dos candidaturas que hubiesen obtenido más votos, bastando entonces la mayoría simple. Los empates que se produjesen en cualquiera de ambas vueltas se dirimirán mediante votaciones adicionales por mayoría simple.

El cómputo de las mayorías requeridas, tanto para la primera vuelta, como en su caso para la segunda o sucesivas vueltas, contemplará el recuento de doble mayoría: mayoría simple; y la concurrencia asimismo de mayoría en la representación de asambleístas que ostente y correspondan a cada uno de los Colegios y Consejos Autonómicos, que se materializa en los Decanos de los Colegios Autonómicos y Pluriprovinciales y Presidentes de Consejos Autonómicos.

b) Revocación:

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 62 del Real Decreto 129/2018, el Pleno de Consejeros puede aprobar mociones de censura respecto del Presidente del Consejo con efecto revocatorio del cargo.

La moción de censura requiere:

- Ser propuesta por la mitad, al menos, de los Consejeros.
- Ser leída en una primera sesión del Pleno y sometida a debate y votación en una segunda sesión a celebrar quince días después de la primera, como mínimo, y un mes como máximo.

- Resultar aprobada por dos tercios de los Consejeros en votación secreta y personal, sin que proceda la representación.

Si la moción prospera, debe procederse a la convocatoria de nuevas elecciones de manera inmediata. Si la moción no prospera, no se permite plantear una nueva moción contra la misma persona en un plazo de 6 meses.

## **0.2. LÍNEAS DE ACTIVIDAD**

### **0.2.1. Áreas de Trabajo**

#### **0.2.1.1. Área Jurídica**

El Área Jurídica del CSCAE aborda las cuestiones relacionadas con la jurisprudencia y la legislación de la arquitectura. El trabajo de esta área se divide en tres líneas de actividad:

- Informes jurídicos: El Área Jurídica elabora periódicamente informes sobre diferentes asuntos jurídicos que atañen a la profesión y a los Colegios.
- Legislación: Realiza un seguimiento de la tramitación de normativa que afecta a la arquitectura y a los/as arquitectos/as; desde la titulación hasta qué atribuciones tienen los/as profesionales, cómo se visan los proyectos o cómo se debe ejercer la profesión.
- Jurisprudencia: Elabora un repertorio de jurisprudencia sobre textos normativos y su aplicación relacionados con la arquitectura. Este repertorio se organiza de manera estructurada y tiene por objetivo contribuir a una mayor seguridad jurídica de toda la profesión, así como apoyar la defensa de los intereses de los profesionales y sus instituciones. Esta labor del CSACE va especialmente dirigida al apoyo de las asesorías jurídicas de los Colegios.

La página web del CSCAE incluye un apartado para el Área Jurídica donde es posible acceder a un repositorio sobre la legislación vigente en materia de arquitectura, también a los diferentes informes jurídicos elaborados por el área, así como a un apartado con la actualidad jurídica de interés. Con acceso restringido, reservado para Consejeros/as y asesores jurídicos de los Colegios, la web incluye una recopilación del acervo jurídico y un foro de discusión sobre cuestiones jurídicas relacionadas con la arquitectura.

La información y la documentación que comparte el Área Jurídica en la web del CSCAE pretende ser de utilidad tanto a los/as arquitectos/as como a los profesionales del sector que la consulten. Se encarga, por tanto, de realizar un seguimiento exhaustivo de la normativa estatal y comunitaria que afecta a la arquitectura y su ejercicio, elabora informes de manera periódica que proceden tanto del seguimiento legislativo como de los posibles conflictos y consultas que plantean los Colegios, y asesora a los órganos de gobierno del Consejo en la toma de decisiones a través de análisis y estudios.

## 0.2.1.2. Área técnica

El Área Técnica es el departamento del CSCAE encargado de ofrecer un servicio coordinado de los asuntos técnicos de actualización, difusión y formación del arquitecto. Las principales actividades del Área Técnica son:

- Coordinación de los CATs: Coordina y canaliza los esfuerzos comunes de los Centros de Asesoramiento Técnico (CAT) que cada Colegio pone al servicio de sus colegiados/as para ayudarlos/as en la aplicación técnica y jurídica de sus proyectos. Los CATs emiten notas interpretando la normativa, organizan cursos de formación y resuelven consultas de los/as colegiados/as.
- Seguimiento de normativas técnicas: Realiza un seguimiento de las principales normas técnicas que afectan a la arquitectura. Se recogen novedades sobre normativas como el Código Técnico de la Edificación, se redactan guías prácticas para su implementación, se organizan formaciones y jornadas técnicas.

El Área Técnica del Consejo trabaja de manera coordinada con los Servicios Técnicos y los CATs de los Colegios de distintas maneras. Por ejemplo, a través del intercambio de notas técnicas e interpretación de la normativa.

En el apartado del Área Técnica dentro de la web del Consejo se puede además encontrar la siguiente información y subapartados:

- Noticias y actualidad sobre cuestiones técnicas
- Acceso al seguimiento de las principales normativas de carácter técnicos: CTE, Certificación Energética, Otros reglamentos y regulaciones.
- Cursos y formaciones:
  - Curso sobre el Informe de Evaluación de Edificios (IEE)
  - Formación en BIM
- Información variada sobre BIM
- Datos estadísticos:
  - Estadísticas sobre edificación
  - Barómetro del CSCAE (tendencias)
- Información y acceso al Libro de Órdenes Digital

#### **0.2.1.3. Área Internacional**

El Área Internacional es la encargada de gestionar la actividad del CSCAE en el ámbito internacional. Implica las siguientes funciones principales:

- Seguimiento de la normativa europea sobre cualificaciones profesionales, contratación pública y servicios (en estrecha colaboración con el Área Jurídica)
- Ayuda a la internacionalización de los servicios de arquitectura
- Colaboración con distintos ministerios (MITMA, Educación, Cultura, etc.) en materia de títulos, reconocimientos y homologaciones, etc.
- Colaboración con el Área Jurídica para abordar las cuestiones sobre el ejercicio profesional, como la colegiación o la reserva de actividad

El Área Internacional gestiona la presencia del CSCAE en otros organismos internacionales tales como la Unión Internacional de Arquitectos (UIA), el Consejo de Arquitectos de Europa (CAE) y la Unión Mediterránea de Arquitectos (UMAR). La participación del CSCAE en estos organismos internacionales implica también su participación en algunos grupos internacionales de trabajo. Así mismo, el Área Internacional es responsable de la estrecha colaboración del Consejo con organizaciones internacionales como ONU-Hábitat u organizaciones profesionales de otros países.

En el apartado del Área Internacional dentro de la web del CSCAE se recoge ampliada toda esta información, incluyendo también:

- Información sobre cómo trabajar fuera de España
- Ofertas de empleo internacionales
- Noticias de actualidad en el ámbito internacional
- Información sobre reuniones y asambleas de órganos internacionales
- Una mayor descripción de los grupos internacionales de trabajo

#### **0.2.1.4. Área Cultural**

El Área Cultural se enfoca a dar respuesta a la finalidad del CSCAE de contribuir al papel social y cultural de la Arquitectura y el Urbanismo. Esta área es la encargada de coordinar las actividades relacionadas con la promoción y la difusión de la arquitectura española. Implica, pues, todas actividades de reconocimiento profesional, como premios y distinciones, incluyendo sus convocatorias, recepciones, secretaría de jurado, difusión de resultados, organización de eventos, etc.

Los premios y distinciones propios del CSCAE son los siguientes:

## **MEDALLA DE ORO DE LA ARQUITECTURA**

Creada en 1981, es la distinción más preciada de cuantas concede el CSCAE. Se otorga, en vida, a personas e instituciones que han contribuido al ensalzamiento y ennoblecimiento del quehacer arquitectónico como una herramienta para el desarrollo y el bienestar de la humanidad. En particular, el CSCAE valora en las personas o instituciones galardonadas su contribución a los siguientes aspectos:

- La promoción de la Arquitectura como bien cultural de los pueblos e integrada en las Bellas Artes.
- El desarrollo de la Arquitectura en el logro del bienestar socioeconómico.
- La divulgación del hecho arquitectónico y de la labor de los arquitectos y arquitectas.
- La defensa y mejora de la imagen de los profesionales de la arquitectura.
- El ejercicio profesional muy relevante en los campos de la arquitectura.

## **PREMIOS ARQUITECTURA**

Los Premios ARQUITECTURA constituyen el nuevo marco de reconocimientos del CSCAE. Reúne todas sus distinciones y galardones para acercar a la sociedad los valores de la Arquitectura y el Urbanismo en el bienestar y la salud de las personas y la sostenibilidad del planeta. Puesto en marcha en 2021, desde el punto de vista de género, es relevante que realiza una reformulación de los criterios y el enfoque de los tradicionales reconocimientos, ya que otorgan importancia a las distintas formas de ejercer la profesión y buscan también ser más cercanos y abiertos.

Dentro de los Premios ARQUITECTURA, en la categoría de distinciones con carácter especial, se incluyen dos distinciones que ya existían: el Premio de Arquitectura Española y el Premio de Urbanismo Español, y se añade uno de nueva creación: el Premio a la Permanencia. El aspecto más innovador es la creación de seis premios basados en valores que recogen el nuevo enfoque sobre los valores que la Arquitectura y el Urbanismo deben promulgar e impulsar. Estos reconocimientos son:

**Premio Sostenibilidad y salud.** Valores universales

**Premio Nueva Bauhaus.** Valores culturales y artísticos

**Premio Compromiso.** Valores sociales, inclusivos y éticos

**Premio Profesión.** Valores profesionales

**Premio RE.** Valores asociados a la rehabilitación, renovación y regeneración

**Premio Hábitat.** Valores básicos de la arquitectura y el urbanismo



Además de estos galardones propios, el CSCAE colabora con otras instituciones en los siguientes programas culturales y de reconocimiento:

- a) Bienales de Arquitectura y Urbanismo
  - Bienal Española de Arquitectura y Urbanismo
  - Bienal Iberoamericana de Arquitectura y Urbanismo
- b) Secretaría del concurso EUROPAN

El apartado del Área Cultural dentro de la web del CSCAE está disponible información sobre actualidad cultural dentro del campo de la arquitectura y el urbanismo y también se amplía la información sobre los distintos premios y distinciones, incluyendo la lista de personas premiadas, bases, etc. Se incluye, igualmente, información y recursos sobre European y las Bienales.

### **0.2.2. Otros servicios para arquitectos y arquitectas**

Además de las actividades descritas en los apartados anteriores, el CSCAE engloba otros servicios especialmente dirigidos a los arquitectos y arquitectas de España. A través de su página web puede obtenerse información sobre concursos, formación y diferentes publicaciones relacionadas con la arquitectura y el urbanismo.

- a) La plataforma de concursos:

La plataforma ofrece información sobre los concursos que aparecen publicados en los boletines oficiales y perfil del contratante que se editan en España. Es decir, los de la Administración provincial, autonómica, nacional, el Diario Oficial de las Comunidades Europeas y webs de concursos internacionales.

La Plataforma de Concursos tiene las siguientes funciones principales:

- Asesoramiento y ayuda a arquitectos y arquitectas para presentarse a procedimientos de contratación nacionales e internacionales.
- Información de concursos nacionales e internacionales.
- Seguimiento y control de todos los procedimientos convocados por el sector público, así como diálogo con éste para intercambiar propuestas que garanticen los derechos de los profesionales de la arquitectura y defiendan lo que, tanto por la Administración como para nuestro colectivo es óptimo.

- Consultoría para dar servicio de gestión a entidades de carácter público y privado en materia de concursos de arquitectura, así como la actuación como secretaria técnica del concurso.
- Creación de un sello CSCAE que indica a los concursantes que el Consejo participa en la gestión del concurso y que el proceso competitivo se ajusta a las normas de buenas prácticas. La elección de la Plataforma de Concursos para gestionar el proyecto asegura la aprobación CSCAE y el uso de la imagen CSCAE en toda la documentación. Esto ofrece una clara señal a los concursantes de que el concurso se llevará a cabo de manera eficiente y justa.

Para acceder a la plataforma es necesario inscribirse y pagar las siguientes tasas de suscripción:

- Suscripción anual colegiados/as en España = 50€ + IVA
- Suscripción anual NO colegiados/as = 150€ +IVA

#### b) Canal de Formación:

En este canal el CSCAE ofrece una gran información sobre formación específicamente dirigida a los y las profesionales de la arquitectura. El canal aglutina la formación ofrecida por los diferentes Colegios de Arquitectos de España, así como los organizados por el propio CSCAE. Es posible también acceder a información sobre jornadas técnicas y también a formación reglada como másteres y posgrados. En la web es además posible encontrar recursos y enlaces a otras instituciones o portales relacionados con la formación continua en el campo de la arquitectura y el urbanismo.

## **0.3. OBSERVATORIO 2030 DEL CSCAE**

### **0.3.1. Descripción general**

El Observatorio 2030 del CSCAE es un proyecto estratégico que tiene por objetivo impulsar la implementación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) dentro del sector de la edificación en España. Gestado en 2018, se planteó como un instrumento de trabajo y compromiso del sector de la arquitectura y la construcción con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. El trabajo del Observatorio 2030 del CSCAE se comunica a través de publicaciones y monografías, así como a través de su página web ([www.observatorio2030.com](http://www.observatorio2030.com)) que archiva a modo de repositorio toda la acción conjunta del sector en torno a la Agenda 2030 con documentos e información de referencia.

El trabajo del Observatorio 2030 del CSCAE se articula también dentro de las directrices de la Nueva Agenda Urbana de Naciones Unidas, la Agenda Urbana Europea y, especialmente, la Agenda Urbana Española y sus 10 Objetivos Estratégicos.

#### **CONSTITUCIÓN:**

El Observatorio 2030 del CSCAE está constituido por los diferentes agentes que intervienen en el proceso constructivo y urbano. De este modo, cuenta con representantes de la Administración, la construcción, la industria y el tercer sector (fundaciones, asociaciones, institutos tecnológicos, universidades, etc.)

#### **FUNCIONAMIENTO:**

El Observatorio 2030 del CSCAE estructura su actividad en torno a 7 líneas de acción y 8 grupos de trabajo, pero también a través de workshops transversales que pretenden facilitar la interacción de todos los miembros, intercambiar información y aprovechar sinergias.

## LÍNEAS DE TRABAJO:

1. Ciudad y Territorio Justo.
  - 1.1. Acceso a la vivienda.
  - 1.2. Ciudad y Territorio Justo. Accesibilidad universal.
2. Ciudad y Territorio Sostenible.
3. Ciudad y Territorio de Calidad.
4. Ciudad y Territorio Digital.
5. Ciudad y Territorio Saludable.
6. Ciudad y Territorio en Transición.
7. Ciudad y Territorio Productivo.

### 0.3.2. Líneas y Grupos de Trabajo

#### **Línea 1. Ciudad y Territorio Justo.**

La Línea 1 se subdivide en dos grupos de trabajo que abordan la dimensión social e inclusiva de las ciudades y el territorio desde dos perspectivas distintas: el acceso a la vivienda y la accesibilidad universal.

#### **Línea 1.1. Ciudad y Territorio: acceso a la vivienda**

Este grupo de trabajo aborda el reto del acceso a la vivienda en el contexto del siglo XXI, teniendo en cuenta la relación entre el nivel de ingresos y el coste de la vivienda.

#### *Descripción y objetivos:*

- Análisis y diagnóstico de la situación actual de la vivienda en España desde el punto de vista de las dificultades de acceso y de mantenimiento seguro en ella.
- El de la vivienda es uno de los “servicios” más costosos a los que debe hacer frente una familia a lo largo de su vida. Da lo mismo que se trate de una vivienda de compra o de alquiler. Los costes de producción de las viviendas son muy elevados y se traducen en elevados precios. Y, en un país como el nuestro, en el que prácticamente la totalidad del suelo es privado, la especulación sobre este bien básico y fundamental se ha instalado como carta de naturaleza en la sociedad, repercutiendo de forma alarmante sobre los precios finales de las viviendas.

- En la medida en que la evolución de los precios de las viviendas se ha ido alejando de la evolución de los salarios y de los ingresos de la mayoría de hogares- y esto ha sido así desde mediados de los años 90, con un crecimiento entre 1997 y 2007 del 300% de los precios de la vivienda, frente al 30% de los salarios- han ido aumentando las diferencias entre las distintas capas de la población para acceder a una vivienda. De este modo, dentro de la que podríamos llamar brecha marco de desigualdad debida a las diferencias de ingresos de los hogares, se ha abierto una brecha más oculta específicamente ligada al coste de la vivienda.
- El crecimiento sostenible de las ciudades debe exigir una reflexión profunda sobre estos extremos para garantizar la mezcla social y evitar la configuración de ciudades “especializadas” socialmente.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: #ODS1, #ODS3, #ODS5, **#ODS5**, #ODS7, #ODS9, **#ODS10**, #ODS11, #ODS17,  
Oes de referencia: OE2, OE4, **OE6**, **OE8**, OE10

### **Línea 1.2. Ciudad y Territorio: accesibilidad universal**

Este grupo analiza la accesibilidad de los municipios españoles, desde una mirada transversal.

*Descripción y objetivos:*

- Necesitamos conocer la accesibilidad/habitabilidad/comodidad/ inteligencia/ humanidad de nuestros municipios. Y cuando hablamos de estos conceptos como uno solo, la accesibilidad se difumina dentro del concepto de buen diseño de la ciudad, de diseño pensado en las necesidades de la ciudadanía.
- Para muchas personas, el diseño de nuestras ciudades veta de manera clara la posibilidad de realizar muchas de actividades. Por ello, el primer paso es conocer la realidad más allá de normas y normativas a cualquier nivel (locales, autonómicas o estatales), en diferentes ámbitos de la ciudad (entornos - arquitectónicos/urbanos - productos y servicios).

- Proponiendo como base los observatorios en la materia que plantea la Fundación ONCE desde hace años, se propone la consecución de un análisis vivo que permita mantener de manera analizada la información en materia de accesibilidad de los municipios españoles en los diferentes ámbitos de la ciudad.
- El objetivo fundamental es la consecución de un “estado del arte” sobre la situación de la accesibilidad en nuestros municipios de manera que se puedan medir los resultados de la puesta en marcha de diferentes acciones que se pongan en marcha desde las administraciones públicas para la consecución de ciudades para todas las personas.
- Los ODS pueden ser los indicadores que marcaran la evolución en materia de accesibilidad de los diferentes ámbitos que componen las ciudades, incluso planteando nuevos indicadores que todavía no están definidos o planteados en la estrategia global.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: #ODS3, #ODS4, #ODS11, #ODS17,  
Oes de referencia: OE1, OE2, OE5, **OE6, OE8**, OE10

## **Línea 2. Ciudad y Territorio Sostenible**

La Línea 2 aborda el papel de la arquitectura y el urbanismo para la lucha contra el cambio climático.

*Descripción y Objetivos*

- El término sostenibilidad es un concepto demasiado amplio que tal vez ha sido simplificado y vaciado de contenido mediante procesos de diversa naturaleza: la enunciación del desarrollo sostenible (1987) se convirtió en el prólogo de una etapa plagada de excesos, tanto desde la expansividad del crecimiento urbano, como desde la insolencia de la arquitectura icónica. La operatividad por lo tanto desde la que debe trabajar este grupo, apunta más bien a la identificación del papel de la arquitectura y el urbanismo frente al cambio climático, tomando en consideración lo ambiental y lo social como dos caras de una misma moneda.

- El presente grupo plantea en primer lugar, una reflexión de puertas hacia fuera, incidiendo sobre el papel que juegan las Administraciones Públicas, las escuelas de arquitectura, los colegios profesionales, las empresas promotoras y constructoras, los fabricantes de materiales, las energéticas, las tecnológicas o los propios consumidores y usuarios, con el objetivo de obtener una colección de propuestas diversas en forma de diagnóstico colectivo y transversal.
- Al mismo tiempo y en paralelo, se plantea una profunda reflexión interna en torno a la necesaria transformación de nuestra propia disciplina, la arquitectura, el proyecto arquitectónico entendido ahora como un activo ambiental que opera simultáneamente desde múltiples escalas interrelacionadas: el rol de la arquitectura y el urbanismo frente al cambio climático.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: #ODS7, #ODS8, #ODS9, #ODS11, #ODS12, #ODS13, #ODS14, #ODS15, #ODS17  
Oes de referencia: OE1, OE2, OE3, OE4, OE5, **OE6**, OE7, **OE8**, OE9, OE10

### **Línea 3. Ciudad y Territorio de Calidad**

La Línea 3 trabaja en torno al concepto “Baukultur”, promoviendo la calidad del entorno construido y entendiendo la arquitectura y el urbanismo como herramientas para la consolidación de la cultura española y europea.

*Descripción y Objetivos*

- Utilizar la arquitectura como herramienta de diplomacia cultural, “DIPLOARQ” a través de cinco elementos que actúen bajo un paraguas común de coordinación institucional y administrativa, a partir de la puesta en valor del entorno construido de calidad:
  - *Baukultur*. Impulso (Identificación de Oportunidades -Obra pública/Ley de Arquitectura/
  - Promoción y difusión interior. Concienciación/ Valores/ Premios/Bienales/Red Museo Arquitectura/Publicaciones
  - Tradición. Ej.: España como tercera potencia mundial en patrimonio de la UNESCO.

- Promoción y difusión exterior de la arquitectura española: EXPOs universales (como la de Dubai) cuyos pabellones sirven de modelo a escala 1:1 de las tendencias y conceptos presentes en la arquitectura contemporánea de nuestro país. Ej. TURISMO, utilización de los recursos existentes en el exterior (oficinas de turismo, etc.) para promocionar tanto la arquitectura contemporánea como nuestro patrimonio histórico. Exposición ON-SITE en el MOMA de NY (2006) Comisario Terence Riley <https://www.moma.org/calendar/exhibitions/86>.
- Internacionalización. Ej. Realizar una red de estudios de arquitectura extranjeros que entraran en una especie de "bolsa de trabajo potencial" para colaboraciones como socios locales en proyectos/concursos de arquitectura (nota; siempre es necesario tener un socio local para hacer un proyecto en otro país, y creo q esto facilitaría bastante la tarea...).
- El objetivo es la promoción de nuestro modelo.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: #ODS3, **#ODS5**, #ODS7, #ODS9, **#ODS10**, #ODS12, #ODS16, #ODS17

Oes de referencia: OE1, OE2, OE3, OE4, OE5, **OE6**, OE7, **OE8**, OE9, OE10

#### **Línea 4. Ciudad y Territorio de Digital**

La línea de trabajo 4 aborda el reto de las ciudades inteligentes; cómo el entorno construido incorpora la tecnología para el beneficio de la ciudadanía y para alcanzar el objetivo de la sostenibilidad.

*Descripción y Objetivos*

- Las ciudades como ámbito de desarrollo de personas que ya son digitales tienen el reto de incorporar tecnología ya no solo para satisfacción de su ciudadanía, sino para alcanzar los objetivos inaplazables de sostenibilidad.
- Pondremos especialmente el foco en el impacto de la tecnología en la movilidad dentro de las ciudades, en la definición de espacios públicos y en las nuevas construcciones. Reflexionaremos también sobre las construcciones actuales y la posibilidad de su reconversión y mantenimiento con la tecnología como habilitador. Puesto que cada vez existirán más "cosas" conectadas, es necesario que estas se interconecten y se preocupen por nosotros y no como como viene sucediendo hasta ahora.



- Analizaremos también la ciudad desde el punto de vista de los/as usuarios/as de los servicios: administración digital, transportes, aparcamientos, eventos... etc, y sus implicaciones en la administración que le resulta más cercana. Para la correcta definición de la ciudad digital, no debemos perder de perspectiva el papel de las infraestructuras de comunicaciones como elemento fundamental para el desarrollo de estas.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: **#ODS5, #ODS10**, #ODS11, #ODS12, #ODS13, #ODS16, #ODS17

Oes de referencia: OE2, OE4, OE5, **OE6**, OE7, OE9, OE10

### **Línea 5. Ciudad y Territorio Saludable**

En esta línea se trabaja sobre cómo el diseño urbano y la tecnología de los materiales pueden favorecer entornos más saludables y mejorar la salud colectiva.

*Descripción y Objetivos*

- Las ciudades son el marco del desarrollo de la actividad humana y deben generar una experiencia humana positiva a través de su diseño y desarrollo, que resulte en una comunidad próspera y feliz, en la cual la salud y el bienestar se conviertan en una seña de identidad que se promueva con la evolución de la comunidad en el tiempo.
- El centro de atención de este grupo de trabajo se centra en la concepción de salud lanzada por la OMS en 1948, "la salud es más que la ausencia de afecciones o enfermedades, es el grado en que un individuo o grupo es capaz de identificar y realizar aspiraciones y satisfacer necesidades y a lidiar con el medio ambiente". En este sentido, el entorno urbano puede tener una influencia muy relevante en la salud humana, por su capacidad de influenciar en aspectos clave que condicionan la salud física y mental como movilidad activa y sostenible, la dotación de servicios que aporten opciones de nutrición saludable y espacios de relación entre personas y con la naturaleza que son elementos con un impacto muy positivo en la salud de las personas.
- En este grupo se revisarán cada uno de los targets de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el objetivo número 11, y sus vínculos con los otros objetivos del marco de desarrollo sostenible.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: #ODS1, #ODS2, #ODS3, #ODS9, **#ODS10**, #ODS11, #ODS12, #ODS13, #ODS17  
Oes de referencia: OE2, OE4, OE5, **OE6**, OE7, OE9, OE10

**Línea 6. Ciudad y Territorio en Transición**

En esta línea se trabaja sobre entender y definir el papel de la arquitectura y el urbanismo en el futuro de las ciudades y el territorio.

*Descripción y Objetivos*

- Las ciudades son cada día más importantes para sus ciudadanos/as debido en gran medida al impacto turístico y a la oferta de ocio que atrae a millones de personas. Son núcleos urbanos que viven en plena transformación para adaptarse a las necesidades y demandas tanto de sus habitantes como de sus visitantes. Además, el impacto medioambiental de las grandes urbes es clave para la sostenibilidad del planeta y debe ajustarse a los parámetros ecológicos de los que somos conscientes. La ordenación del territorio tiene un impacto muy directo en la vida de las personas y las actuaciones de regeneración de las zonas más antiguas y céntricas de las ciudades son obligatorias para mejorar la calidad de vida de sus transeúntes.
- El urbanismo debe ser más flexible para los habitantes teniendo en cuenta su estilo de vida y la convivencia de los ciudadanos. Muchas ciudades están optando por aumento de densidades de población para dar solución a los flujos migratorios que se están produciendo y que según varias fuentes indican que en el 2050 el 70% de las habitantes del planeta residirán en ciudades.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: #ODS3, **#ODS5**, #ODS6, #ODS7, #ODS8, #ODS9, **#ODS10**, #ODS11, #ODS12, #ODS13, #ODS14, #ODS15, , #ODS17  
OEs de referencia: OE2, OE3, OE4, OE5, **OE6**, OE7, OE9, OE10

**Línea 7. Ciudad y Territorio Productivo**

Esta línea aborda las cuestiones sobre la gestión y la resiliencia de los recursos productivos. Se trabaja sobre las ciudades y el territorio como elementos capaces de generar oportunidades de desarrollo económico, de riqueza y de empleo.

*Descripción y Objetivos*

- La ciudad es un elemento clave en la vida de las personas; aquí la analizaremos como generadora de oportunidades de desarrollo económico, de riqueza y de empleo.
- El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) plantea una serie de medidas que suponen profundos cambios en la manera que hoy entendemos la movilidad urbana e interurbana, aboga por el autoconsumo eléctrico y la eficiencia energética en edificios residenciales y terciarios privados y públicos; ello afectará sin duda al desarrollo derivado de los recursos productivos actuales, pero también será el origen nuevas oportunidades.
- Todos los recursos productivos de la ciudad, especialmente los recursos naturales, las infraestructuras que vertebran la ciudad y el territorio, y el patrimonio cultural e industrial van a ser sometidos en los próximos años a una prueba de stress por los cada vez más habituales fenómenos climáticos extremos. Será fundamental estudiar las medidas de protección y adaptación y las estrategias de gestión que aseguren el futuro productivo de nuestras ciudades.
- Debemos trabajar en lograr una ciudad con un alto grado de resiliencia para lo cual tan importante es definir lo que la ciudad necesita para su adecuado funcionamiento como establecer los planes para recuperar su funcionalidad tras los eventos fundamentalmente de tipo climático que son esperables en el futuro.

*Relación con la Agenda 2030 y la AUE:*

ODSs de referencia: #ODS1, #ODS2, #ODS7, #ODS8, #ODS9, #ODS11, #ODS12, #ODS13, #ODS15, #ODS17

OE de referencia: OE1, OE2, OE3, OE4, OE5, OE6, OE7, OE8, OE9, OE10

### **0.3.3. Iniciativas**

#### **REHABILITACIÓN**

Tal y como establecen las políticas europeas, la rehabilitación del entorno construido es uno de los desafíos más urgentes para afrontar los efectos del cambio climático, pero también supone una de las mayores oportunidades para posicionar al sector en su compromiso con la sociedad, como locomotora económica y palanca generadora de empleo, vinculándolo, además, de manera inequívoca con los objetivos de descarbonización. Los fondos europeos de recuperación, tras el impacto de la pandemia de Covid19, así lo tienen identificado.

Desde el Observatorio2030 del CSCAE se han planteado acciones complementarias para impulsar la rehabilitación desde distintos ámbitos bajo el lema de “RehabilitACIÓN”, abordando tanto la gestión de las ayudas y la formación de los técnicos, como la información y difusión a la ciudadanía o la función social de la rehabilitación desde una perspectiva integral con parámetros de sostenibilidad, así como el impulso a la financiación, entre otros aspectos destacados.

#### **CIMIENTOS DE IGUALDAD**

Los factores clave que explican los beneficios de una profesión y un sector de la construcción basados en la diversidad e igualdad son un mejor rendimiento general, ventaja competitiva, mejores resultados económicos, pluralidad de perspectivas, mayor satisfacción del cliente, mejorar los rendimientos de los proyectos con impacto social, mayor creatividad.

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en España, apenas un 8% de los/as profesionales del sector son mujeres. Si bien hay que destacar que las mujeres ocupadas cuentan con una formación muy destacable, con un nivel de Educación Superior del 66%, un 52% de los puestos que ocupan son administrativos, contables o financieros. Asimismo, de acuerdo con EJE&CON, un 83% de las compañías del sector de la industria y la construcción reconoce no tener ninguna o contar con menos del 10% de mujeres en sus consejos de administración, lo que sitúa a este sector en último lugar en lo que a participación de mujeres en los consejos se refiere. En cuanto al número de mujeres en la alta dirección, está por debajo del 10% en un 67% de las empresas participantes en el estudio.

En el año 2020, el Observatorio 2030 del CSCAE, en colaboración con BMI Group y EJE&CON lanzó la iniciativa “Cimientos de Igualdad” y promovió la Alianza estratégica para formentar la igualdad de género en la construcción.

El nuevo impulso del sector, basado en la rehabilitación sostenible de nuestro parque de viviendas, la digitalización y la industrialización, será en los próximos años una de las principales palancas para la recuperación económica de nuestro país, generando empleo de calidad, estable y sostenible.

#### **CONSTRUYENDO EN DIGITAL**

La iniciativa “Construyendo en digital” surge para acelerar la transformación del sector de la edificación sobre la base de la calidad del entorno construido y el impulso de su digitalización. Sin duda, una de las claves para su recuperación en un mundo cada vez más digital e interconectado. El proyecto nació de la mano del Observatorio 2030 del CSCAE, Habitissimo y de Saint-Gobain ISOVER y Saint-Gobain Placo, y se adhirieron a él la Confederación Nacional de Instaladores (CNI), Aisla, Asoven y las empresas Galöw y Tejas Vereas.

Ha dado soporte a cursos, jornadas, webinarios, conferencias y ciclos formativos gratuitos organizados por algunas de las entidades miembro del Observatorio 2030 del CSCAE. Entre ellas, la Fundación Laboral de la Construcción, SimaPro, la Asociación Sostenibilidad y Arquitectura (ASA), Cosentino, Wires, Next Education y el propio CSCAE a través de su Canal Formación, referencia para todos los profesionales de la Arquitectura en España.

#### **DECLARACIÓN DEL SECTOR DE LA EDIFICACIÓN ANTE LA EMERGENCIA CLIMÁTICA**

Iniciativa promovida en diciembre de 2019, en el marco de la vigesimoquinta Cumbre del Clima, celebrada en España, para abordar el papel del sector de la edificación frente a la emergencia climática.

Ha promovido la implicación de los/as profesionales y las empresas del sector inmobiliario y de la edificación para el reconocimiento del cambio climático como una emergencia climática y el desafío que supone, buscando un compromiso conjunto para actuar conjuntamente. Ha logrado la adhesión a la declaración de emergencia climática de más de un millar de profesionales y entidades del sector.

#### **POR UN FUTURO EN POSITIVO**

Iniciativa surgida en medio del confinamiento provocado por la pandemia de Covid19, se trata de una campaña destinada a visibilizar propuestas para un mundo postpandemia más sostenible, justo y resiliente. Se involucró a personalidades relevantes y expertos/as del sector de la edificación y de otros ámbitos, compartiendo en redes sociales sus propuestas para un mundo mejor.

Participaron la politóloga Cristina Monge, la presidenta de Red Eléctrica, Beatriz Corredor; el secretario general de Agenda Urbana y Vivienda, David Lucas; el actor y cineasta Santiago Segura; el entonces presidente de la Confederación Nacional de la Construcción y de la Fundación Laboral de la Construcción, Juan Lazcano; el presidente de la Asociación de Promotores y Constructores de España, Juan Antonio Gómez Pintado; el presidente de Forética, Germán Granda, y el humorista, integrante de Gomaespuma, Juan Luis Cano, entre otros.

PREMIOS  
ARQUITECTURA



## 1. MUJERES Y HOMBRES EN EL CSCAE

### 1.1. ÓRGANOS REPRESENTATIVOS DEL CSCAE

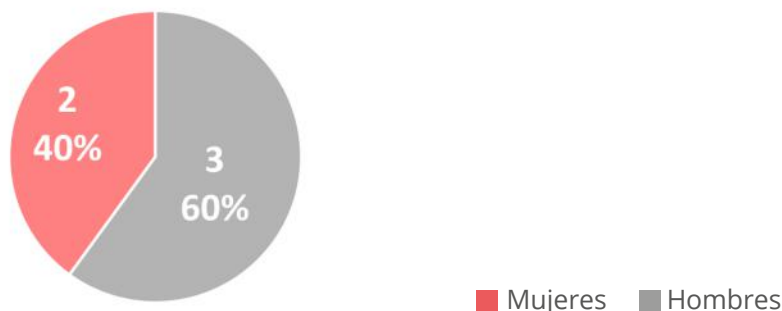
#### 1.1.1. El equipo de Presidencia

En el momento en el que se elabora este Plan de Igualdad (marzo de 2022), el CSCAE está presidido por la arquitecta Marta Vall-Ilosera Ferran, primera mujer en ocupar este puesto y, por lo tanto, asumir la representación unitaria de la profesión.

El equipo se complementa con otra mujer, que asume la Tesorería, y tres hombres que ocupan los puestos de Vicepresidente Primero, Vicepresidente Segundo y Secretario General.

Por tanto, se trata de una situación que, legalmente, puede considerarse como de equilibrio paritario entre mujeres y hombres; de las cinco personas que forman el equipo de presidencia, tres son hombres (60%) y dos son mujeres (40%).

#### Miembros del Equipo de Gobierno del CSCAE



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

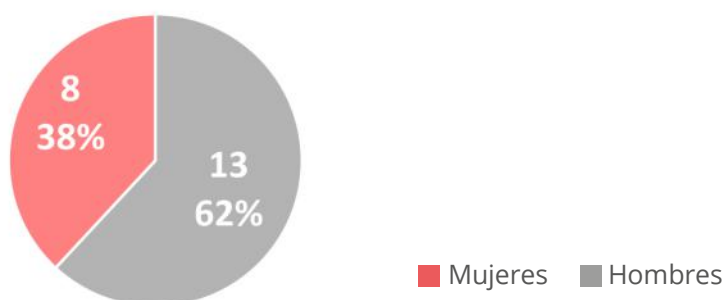
#### 1.1.2. El Pleno de Consejeros/as

Al igual que en el caso del Equipo de Presidencia, el Pleno de Consejeros y Consejeras presenta una situación dentro de la paridad.

De las 21 personas que forman parte del Pleno, 13 son varones (62%) y 8 son mujeres (38%). La paridad en el Pleno es particularmente importante, porque éste se compone fundamentalmente de los/as Decanos/as de los Colegios o Consejos Autonómicos y, por tanto, denota que las mujeres también están presentes en la máxima representación de la profesión a nivel territorial.



### Miembros de la mesa del Pleno del CSCAE



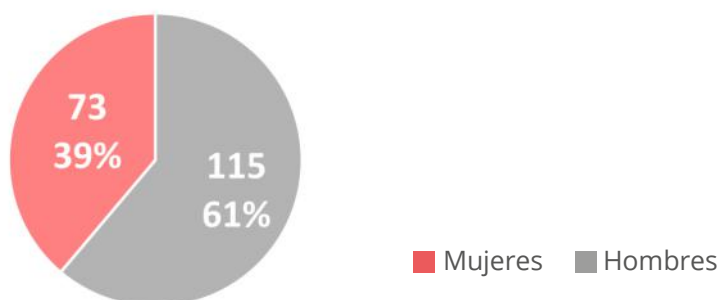
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

### 1.1.3. Asamblea

La Asamblea del CSCAE se encuentra casi en una situación de paridad. De los 188 miembros que forman la Asamblea, según los últimos datos disponibles en la web del CSCAE, 115 son hombres (61.2%) y 73 son mujeres (38.8%). Al igual que sucedía con el Pleno, por la naturaleza territorial de la Asamblea, esta paridad indica que las mujeres también forman parte de los comités representativos de los arquitectos y arquitectas en las diferentes regiones de nuestro país.

Sin embargo, es necesario señalar que la paridad entre hombres y mujeres en la Asamblea se da de manera conjunta, pero de una manera heterogénea si se analiza el caso de cada uno de los Colegios o Consejos autonómicos.

### Miembros de la Asamblea del CSCAE



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

De los 19 Consejos o Colegios autonómicos hay 7 con una situación considerada como paritaria, donde la proporción de hombres y mujeres se encuentra entre el 40% y el 60% del total. Los Colegios o Consejos autonómicos en situación de paridad son:

Asturias:	50% mujeres	50% hombres
Extremadura:	50% mujeres	50% hombres
Madrid:	47% mujeres	53% hombres
Murcia:	50% mujeres	50% hombres
La Rioja:	40% mujeres	60% hombres
C. Valenciana:	53% mujeres	47% hombres
Vasco-Navarro:	42% mujeres	58% hombres

Existen 3 Colegios o Consejos autonómicos donde la proporción de mujeres es mayor del 60%, aunque siempre por debajo del 70%. Estos Colegios o Consejos son:

C. La Mancha:	67% mujeres	33% hombres
C. y Leon-Este:	62% mujeres	38% hombres
Galicia:	67% mujeres	33% hombres

La situación contraria, una proporción de hombres mayor del 70%, se da en el caso de 9 Consejos o Colegios autonómicos. Algunos de ellos no tienen ninguna representante femenina, como es el caso de los de Ceuta y Melilla; y otros la participación de las mujeres queda por debajo del 20%, como sucede en Canarias, Baleares o Aragón. Los nueve Colegios o Consejos en esta situación son:

Andalucía:	24% mujeres	76% hombres
Aragón:	17% mujeres	83% hombres
Baleares:	14% mujeres	86% hombres
Canarias:	13% mujeres	87% hombres
Cantabria:	20% mujeres	80% hombres
Cataluña:	31% mujeres	69% hombres
Melilla:	0% mujeres	100% hombres
Ceuta <sup>(*)</sup> :	0% mujeres	100% hombres
León:	33% mujeres	67% hombres

\*Colegio con un solo representante

## 1.2. MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DEL CSCAE

En este apartado se analiza la relación de mujeres y hombres que forman parte de la plantilla del Consejo; es decir, las personas que reciben una nómina por parte del CSCAE, sin ser parte de sus órganos de gobierno descritos en el apartado 1.1.

Dado que la plantilla del CSCAE es muy reducida, el estudio que normalmente forma parte de los planes de igualdad en empresas no es directamente trasladable al caso del Consejo. En este documento se recoge una relación de la plantilla por sexo, rango o categoría profesional y área o departamento en el que se trabaja.

Por su diferente naturaleza, no se incluyen en estos datos las personas vinculadas al Observatorio 2030 del CSCAE, que se estudian en un apartado propio (ver apartado 1.4 de este documento). Sin contar a las tres personas vinculadas al Observatorio 2030, el CSCAE cuenta con 15 personas en plantilla: 5 hombres y 10 mujeres. Lo cual supone una situación no paritaria, siendo las mujeres el 67% del personal y los hombres un 33%.

Para estudiar en mayor detalle una posible segregación vertical, se han estudiado los datos por rangos o categorías. En los puestos de mayor responsabilidad, aquellos correspondientes a la gerencia del CSCAE y a la dirección de las diferentes áreas o departamentos, encontramos una situación de completa paridad, el 50% de estos puestos son ocupados por mujeres y el otro 50% por varones.

### Rango de dirección de Área - Gerencia

Área o Departamento	Rango	HOMBRES	MUJERES
Informática	Dirección	1	
Área Técnica	Dirección		1
Asesoría Jurídica	Dirección	1	
Administración	Dirección		1
Comunicación	Dirección		1
Gerencia	Gerente	1	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Porcentaje por sexo - Rango Dirección/Gerencia</b>		<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>

Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

En los puestos intermedios, aquellos correspondientes con la coordinación de las diferentes áreas o departamentos del CSCAE encontramos una proporción mayor de mujeres que de hombres. Casi el 67% de estos puestos son ocupados por una mujer, y el 33% por un varón.

#### Rango de coordinación de Área

Área o Departamento	Rango	HOMBRES	MUJERES
Informática	Coordinación	1	
Área Técnica	Coordinación		1
Asesoría Jurídica	Coordinación		1
Administración	Coordinación		1
Comunicación	Coordinación		1
Comunicación	Coordinación	1	
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Porcentaje por sexo - Rango Dirección/Gerencia</b>		<b>33.3%</b>	<b>66.7%</b>

Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

Finalmente, aquellos correspondientes a la secretaría de diferentes áreas o departamentos, sólo encontramos mujeres (100%).

#### Rango de secretaría

Área o Departamento	Rango	HOMBRES	MUJERES
Secretaría Presidencia	Secretario/a		1
Secretaría General	Secretario/a		1
Asesoría Jurídica	Secretario/a		1
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Porcentaje por sexo - Rango Dirección/Gerencia</b>		<b>0.0%</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España

Sin olvidar que se trata de una plantilla muy reducida y que, por tanto, los datos cuantitativos están considerablemente limitados, se apunta una cierta segregación horizontal entre hombres y mujeres. Esto es, hay algunas áreas o departamentos donde no hay una plantilla mixta. Es el caso de:

Administración:	100% mujeres
Área técnica:	100% mujeres
Dept. de informática:	100% varones

En conclusión, el dato más destacable en lo referente a la plantilla del CSCAE es la ausencia de varones en los puestos de secretaría. Cabe mencionar también el dato positivo respecto de los puestos de dirección de áreas o departamentos, donde existe una plena paridad entre mujeres y hombres. Debe también monitorizarse la tendencia a la segregación horizontal entre hombres y mujeres, especialmente en el área de informática y en los puestos de administración en los que tradicionalmente suelen acumularse hombres y mujeres respectivamente.

### 1.3. MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD SECTORIAL DEL CSCAE

Para analizar la participación de mujeres y hombres en las diferentes áreas de actividad del CSCAE se ha analizado la composición de las uniones de agrupaciones profesionales vinculadas al Consejo, así como la de los grupos de trabajo o comisiones. Para ello se ha empleado la información más reciente disponible bien a través de la web del CSCAE, las webs de las agrupaciones y los informes oficiales del Consejo.

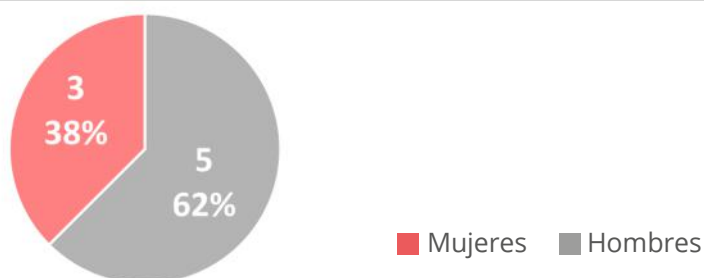
#### 1.3.1. Agrupaciones

Tanto en la web del CSCAE como en los últimos informes de actividad publicados, se incluyen tres uniones de agrupaciones profesionales. Se han analizado las juntas directivas de cada una de ellas que se constituyen de manera diferente siguiendo sus propios estatutos o normativas internas.

##### UNIÓN DE AGRUPACIONES DE ARQUITECTOS URBANISTAS

La Junta Directiva de la Unión de Agrupaciones de Arquitectos Urbanistas se compone de 8 personas. Aunque esta es la agrupación con mayor proporción de mujeres en su Junta Directiva, las mujeres ocupan solo 2 de 8 cargos de representación, por lo que no puede considerarse una situación de paridad entre sexos.

##### Miembros de la Junta Directiva de la UAAU

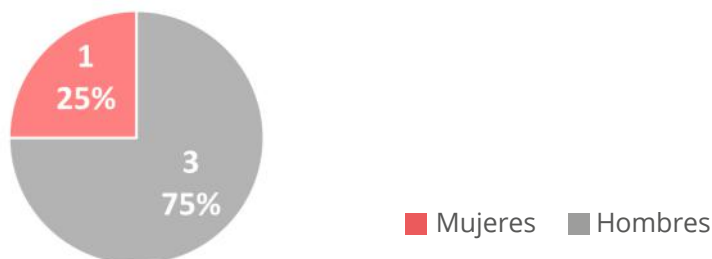


Fuente: Web del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España. Marzo 2022

## UNIÓN DE AGRUPACIONES DE ARQUITECTOS AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Junta Directiva de la Unión de Agrupaciones de Arquitectos al Servicio de la Administración Pública se compone de 4 personas. De ellas, tres son hombres (75%) y una es mujer (25%). Los datos de la siguiente tabla se han obtenido de la Memoria de Gestión 2018, publicada en 2019 y última disponible en la web y redes del Consejo.

### Miembros de la Junta Directiva de la UAASAP

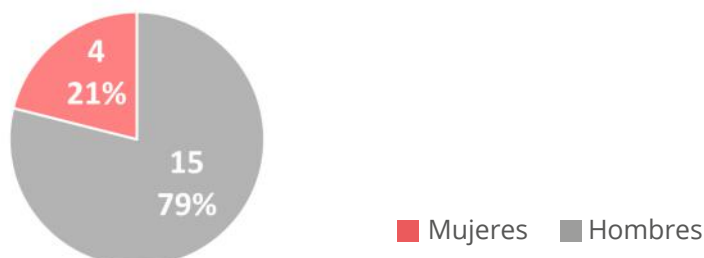


Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España. 2018

## UNIÓN DE ARQUITECTOS PERITOS Y FORENSES DE ESPAÑA

La Junta Directiva de la Unión de Arquitectos Peritos y Forenses de España está compuesta por los presidentes y presidentas de las agrupaciones territoriales. De las 19 personas que forman la Junta, 15 son hombres (79%) y 4 son mujeres (21%) por lo que esta es la Agrupación con menor proporción de mujeres de las tres que se recogen en este informe. Si bien, esta es la única Agrupación cuya Junta Directiva está presidida por una mujer, Arancha Espinosa Galindo.

### Miembros de la Junta Directiva de la UAPFE



Fuente: Web de la Unión de Agrupaciones de Arquitectos Peritos y Forenses de España. Marzo 2022

### **1.3.2. Premios y reconocimientos otorgados por el CSCAE**

Los premios y reconocimientos que se otorgan en una determinada comunidad profesional son relevantes desde el punto de vista de género. Los reconocimientos constituyen un elemento importante de la cultura de una disciplina, determinando qué perfiles profesionales y personales se valoran y qué manera de ejercer y entender la profesión se pone de relieve. En definitiva, son un mecanismo que reproduce modelos y dinámicas que, en muchas ocasiones, incluyen importantes sesgos de género y constituyen un impedimento para la igualdad de oportunidades.

En este apartado se analizan los galardones y reconocimientos que dependen del CSCAE. Es decir, la Medalla de Oro de la Arquitectura, los Premios de Arquitectura Española, los Premios de Arquitectura Española Internacional, los Premios de Urbanismo Español y las ya desaparecidas Medallas CSCAE. Para favorecer un análisis más actual, se han analizado sólo los datos a partir de 2007, coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 y cuando puede considerarse que la sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades comenzó a abrirse hueco en los diferentes contextos profesionales.

Es importante señalar que los datos estadísticos recogidos en este apartado se corresponden con la estructura de los reconocimientos del CSCAE previa a la puesta en marcha de los nuevos Premios ARQUITECTURA que, entre otros cometidos, se reformularon buscando un enfoque más inclusivo y sensible a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la profesión.

Los resultados muestran para todos los galardones una significativa desigualdad entre sexos, pero hay algunas consideraciones destacables entre los diferentes galardones y también a nivel cronológico.

#### **MEDALLA DE ORO DE LA ARQUITECTURA**

Con respecto al máximo reconocimiento que concede el CSCAE, la Medalla de Oro de la Arquitectura, desde 2007 se han concedido un total de 10 Medallas.

**Medalla de Oro de la Arquitectura desde 2007**

AÑO	PERSONA O INSTITUCIÓN GALARDONADA	SEXO
2008	Juan Navarro Baldeweg	H
2010	Manuel Gallego Jorreto	H
2012	Javier Carvajal Ferrer	H
2014	Antonio Cruz y Antonio Ortiz	H
2016	Víctor López Cotelo	H
2016	Guillermo Vázquez Consuegra	H
2019	Alberto Campo Baeza	H
2022	Lluis Comeron Graupera	H
2022(*)	Carlos Puente	H
2022(*)	Carme Pinós	M

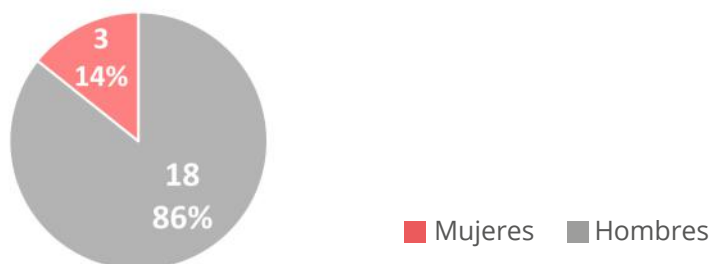
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

\* Premio ex aequo

**PREMIO DE ARQUITECTURA ESPAÑOLA**

Los Premios de Arquitectura Española han reconocido un total de 11 obras arquitectónicas asociadas a 21 arquitectos y arquitectas. De este listado de profesionales, sólo tres son mujeres (14%). Cabe destacar que las tres mujeres que han visto reconocida su obra por estos premios, lo han hecho como componentes de un equipo en el que ellas eran la única mujer y, en ningún caso, de manera individual. Por el contrario, 8 de los 11 premios del periodo analizado (2007-2021) fueron otorgados a obras cuya autoría se otorga a un único varón o a grupos conformados sólo por varones.

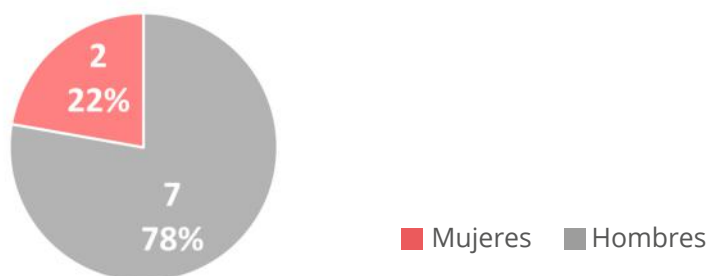
**Premio de Arquitectura Española**



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.



### Premio de Arquitectura Española Internacional



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

#### PREMIO DE ARQUITECTURA ESPAÑOLA INTERNACIONAL

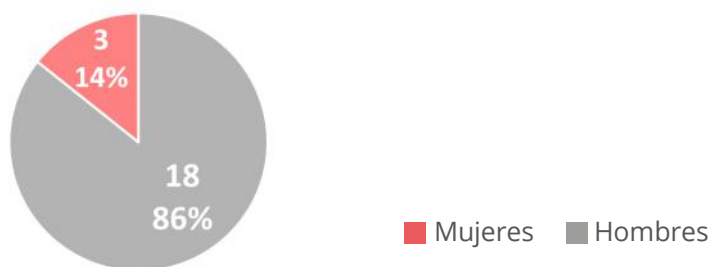
Los Premios de Arquitectura Española Internacional han reconocido desde su creación en 2013 un total de 4 obras arquitectónicas, reconociendo el trabajo de a un total de 9 arquitectos y arquitectas. De este listado de profesionales, sólo dos son mujeres (22%). Al igual que sucedía con los anteriores galardones, las mujeres galardonada lo ha hecho como componentes de un equipo, en el que eran la única mujer. El resto de premios fueron otorgados a obras cuya autoría reconoce a un único varón o a un grupo conformado sólo por varones.

#### PREMIO DE URBANISMO ESPAÑOL

El caso de los Premios de Urbanismo Español muestra diferencias relevantes con los galardones anteriores. Se creó en 2017, centrado en una disciplina que generalmente implica una participación más plural de profesionales y/o entidades. Estos premios han reconocido un total de 4 proyectos urbanísticos, pero la autoría de los mismos no sólo se reconoce a profesionales concretos, sino a estudios u oficinas, no personalizadas, o a entidades públicas. En 2017, se premiaron dos proyectos, reconociendo el trabajo de personas concretas, todos varones, bien de manera individual o grupal. Pero en 2019 y 2020 los proyectos galardonados llevan implícita una autoría no personal. En el caso de la segunda edición, el premio fue asociado a un estudio de arquitectura (300.000 km/s), sin especificar personas, y en el de la tercera edición el premio se asoció al organismo público que lo promovió (Gobierno Vasco).

Esta manera de valorar los proyectos urbanísticos está más relacionada con el verdadero funcionamiento de esta disciplina, casi siempre basada en un trabajo colaborativo y multidisciplinar donde es difícil distinguir la aportación particular de personas concretas. Por lo general, las estructuras de trabajo colaborativas suelen ir asociadas a una mayor presencia de mujeres, una mayor paridad entre sexos, y más oportunidades para las mujeres de alcanzar puestos de responsabilidad.

## Premio de Urbanismo Español



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

## MEDALLAS CSCAE

Finalmente, con respecto a las ya extintas Medallas del CSCAE, se observa una evolución similar a la comentada sobre el caso anterior. Desde su creación en 2010 se otorgaron 22 medallas, de las cuales 14 (64%) se concedieron a hombres, 7 a instituciones o estudios profesionales (32%) y una fue otorgada a una mujer (4%). Las cuatro primeras ediciones (2011-2014) sólo hombres a título personal fueron reconocidos con este galardón. Desde 2015, casi dos tercios de los premios concedidos han reconocido a instituciones (5) o a estudios profesionales (2). Tres de los galardones fueron para varones y una para una mujer.

Se observa, pues, un cambio importante en la manera de valorar aquello que debe ser destacado dentro de la profesión de la arquitectura y el urbanismo que facilita el reconocimiento del trabajo y la contribución de los equipos, no tanto de las personas a título individual, y que generalmente permite que el trabajo y la aportación de las mujeres sea más fácilmente reconocido, aunque ocurra de manera indirecta; en cualquier caso, más acorde con la realidad profesional y el modo de trabajar de la mayoría de arquitectos y arquitectas.

## Medallas CSCAE



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

## 1.4. MUJERES Y HOMBRES EN EL OBSERVATORIO 2030 DEL CSCAE

El análisis del Observatorio 2030 del CSCAE respecto a la participación de mujeres y hombres se realiza con una doble mirada. Por un lado, se analiza la composición del equipo directivo y el liderazgo de las líneas de trabajo en las que se compone el Observatorio 2030. Esta mirada tiene en cuenta la presencia paritaria o no en puestos de responsabilidad y en la toma de decisiones, tanto en relación con la actividad general del Observatorio 2030 como con sus áreas sectoriales.

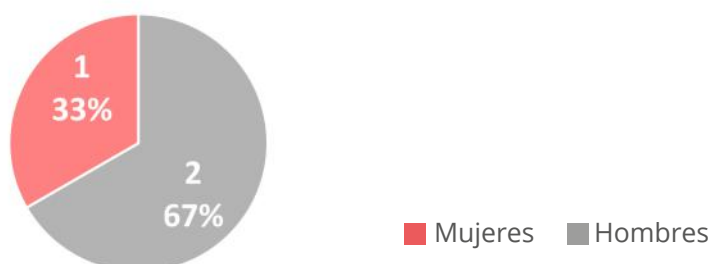
Pero, dado que el Observatorio 2030 es un proyecto cuya actividad va dirigida fundamentalmente hacia fuera, es decir, hacia la sociedad y otros agentes e instituciones ajenas al CSCAE, hemos considerado importante también analizar la relación de mujeres y hombres que han participado activamente en las principales actividades, especialmente aquellas que aportan visibilidad o que facilitan el reconocimiento y el networking profesional. Así pues, se han recogido datos sobre las mujeres y hombres que han liderado o presentado públicamente las diferentes iniciativas y actividades de los distintos grupos de trabajo.

### 1.4.1. Equipo directivo y direcciones de líneas de trabajo

El Observatorio 2030 del CSCAE está dirigido por una mujer, Ángela Baldellou, a la que acompañan dos hombres responsables de la coordinación y de la secretaría técnica.

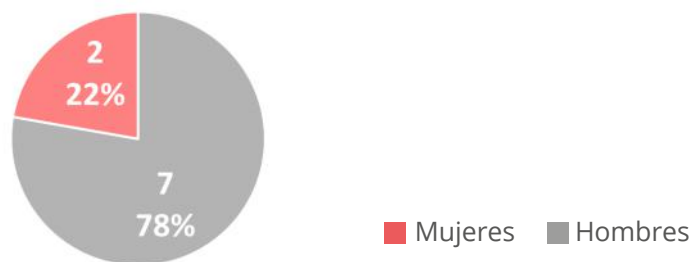
En términos numéricos la dirección del Observatorio 2030 está compuesto por 67% de hombres y un 33% de mujeres. Cabe destacar que el puesto de mayor responsabilidad recae sobre una mujer, Ángela Baldellou.

#### Personal del OBSERVATORIO 2030



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

### Coordinación de las Líneas de Trabajo del OBSERVATORIO 2030



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

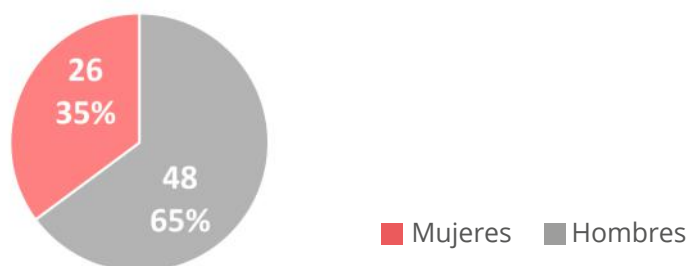
Respecto al liderazgo en las líneas de trabajo del Observatorio 2030 del CSCAE se ha tenido en cuenta la participación de mujeres y hombres como directores/as o codirectores/as de cada una de ellas. Considerando la línea 1 como doble, existen 7 líneas de trabajo con una o dos personas coordinando. En total, existen 5 direcciones y 4 subdirecciones, ya que dos líneas tienen su dirección compartida entre dos personas. En total, hay 9 personas coordinando las líneas de trabajo del Observatorio 2030; de las cuales, dos son mujeres (22%) y siete son hombres (78%).

No existe, por tanto, una situación de paridad en cuanto a la coordinación de las distintas Líneas de Trabajo del Observatorio 2030.

#### 1.4.2. Participación y visibilidad en actividades relevantes del Observatorio 2030

En este subapartado se ha estudiado la participación de mujeres y hombres en las principales actividades o iniciativas de las distintas líneas de trabajo del Observatorio 2030. Por un lado, se han tenido en cuenta las personas que han realizado, bien por ser las ponentes o las autoras, presentaciones públicas sobre algunas de las iniciativas en marcha y cuya aportación aparece recopilada en el repositorio de la web del Observatorio 2030. Por otro lado, se ha analizado la participación de hombres y mujeres en otros eventos de relevancia organizados por el Observatorio. En particular, se han estudiado los debates CSCAE-COAM que tuvieron lugar durante la Cumbre del Clima (COP25), en 2019, dada su relevancia y visibilidad y porque que también implicaron muy directamente al Consejo y aportan información sobre la situación de hombres y mujeres en el 2019, estableciéndose así un marco temporal similar a la de una parte considerable de datos incluidos en este informe.

### Autoría de las Líneas de Trabajo



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

#### 1.4.2.1. Autoría o presentación de la actividad de las líneas de trabajo

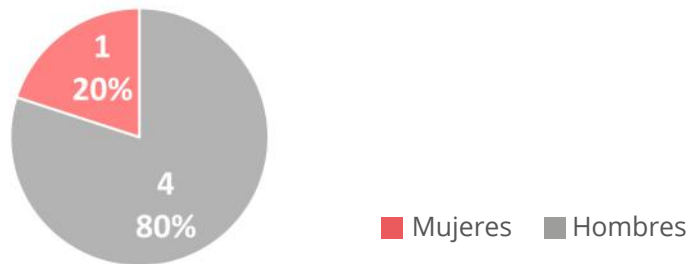
En lo referente al primer bloque de actividades analizado, se han tenido en cuenta las 84 presentaciones recopiladas hasta marzo de 2022 en la web del Observatorio 2030. Estas presentaciones permiten analizar no sólo la distribución de mujeres y hombres en los grupos de trabajo sectoriales del Observatorio 2030, sino también su visibilidad, al ir asociada una participación en un evento público. Se han identificado un total de 74 personas, de las cuales 48 son hombres (65%) y 26 son mujeres (35%). Es decir, no se alcanzó una paridad entre hombres y mujeres en lo referente a participación y visibilidad a través de las actividades del Observatorio 2030. En la siguiente tabla se muestra el listado de personas que han realizado o han sido autoras de presentaciones en eventos públicos asociados a las diferentes iniciativas y líneas de trabajo del Observatorio 2030. Se indica también la línea de trabajo a la que pertenece la presentación y el sexo de la persona.

Es importante destacar que la distribución de mujeres y hombres en este tipo de actividades no es heterogénea entre las distintas Líneas de Trabajo del Observatorio 2030. Al analizar los datos por Líneas observamos que las líneas de trabajo GT1.1, GT2, GT4, GT6 y GT7 presentan una situación no paritaria a favor de los varones. Las Líneas de Trabajo GT1.2, GT3 y GT5 presentan una situación paritaria. No hay ninguna línea que muestre una situación no paritaria y a favor de las mujeres.

En las presentaciones asociadas al **Grupo de Trabajo 1.1. Ciudad y territorio justo. Acceso a la vivienda** participaron 4 hombres (80%) y 1 mujer (20%):

## Autoría de Línea de Trabajo 1.1. Ciudad y territorio justo. Acceso a la vivienda

---



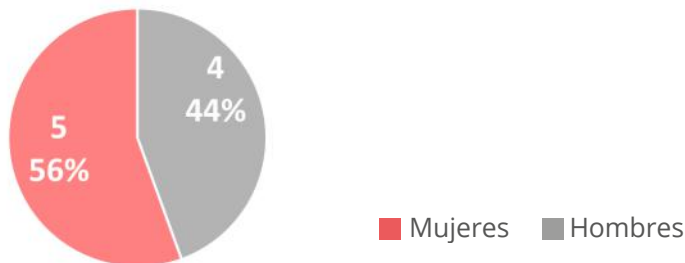
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

En las presentaciones asociadas al **Grupo de Trabajo 1.2. Ciudad y territorio justo. Accesibilidad Universal** han participado 4 varones (44%) y 5 mujeres (56%):

## Autoría de Línea de Trabajo 1.2. Ciudad y territorio justo. Accesibilidad Universal

---



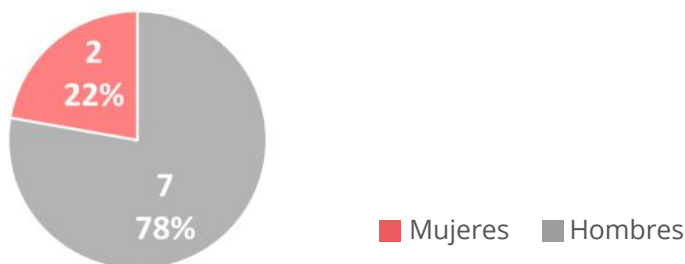
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

En las presentaciones asociadas a la **Línea de Trabajo 2. Ciudad y territorio sostenible**, han participado 7 varones (78%) y 2 mujeres (22%):

## Autoría de Línea de Trabajo 2. Ciudad y territorio sostenible

---



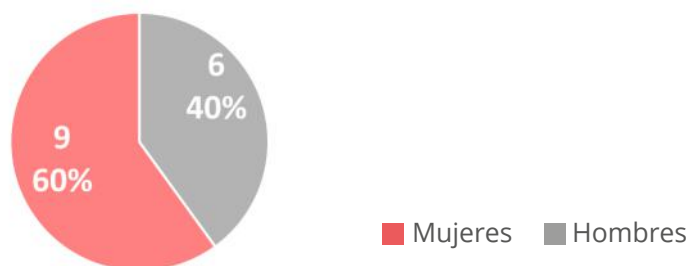
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

**BLOQUE I. DIAGNÓSTICO**  
1. MUJERES Y HOMBRES EN EL CSCAE

**Autoría de Línea de Trabajo 3. Ciudad y territorio de calidad**

---



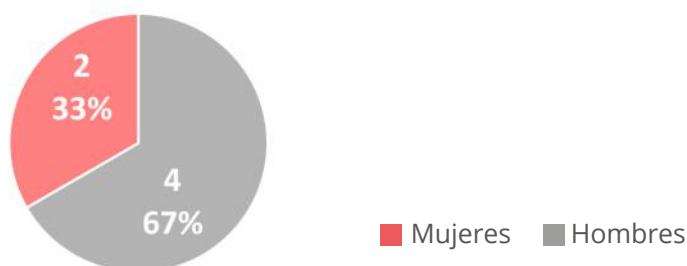
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

En las presentaciones asociadas a la **Línea de Trabajo 3. Ciudad y territorio de calidad**, han participado 6 hombres (40%) y 9 mujeres (60%), siendo la Línea con mayor participación de mujeres de todas las estudiadas.

**Autoría de Línea de Trabajo 4. Ciudad y territorio digital**

---



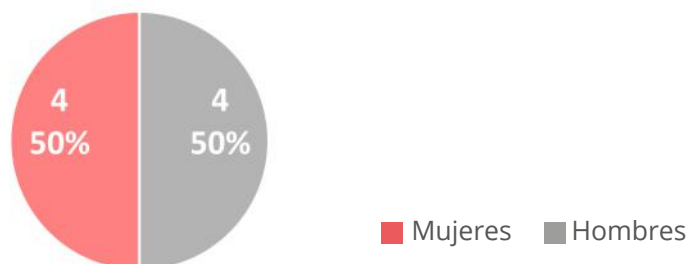
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

En las presentaciones asociadas a la **Línea de Trabajo 4. Ciudad y territorio digital**, han participado 4 hombres (67%) y 2 mujeres (33%).

**Autoría de Línea de Trabajo 5. Ciudad y territorio saludable**

---



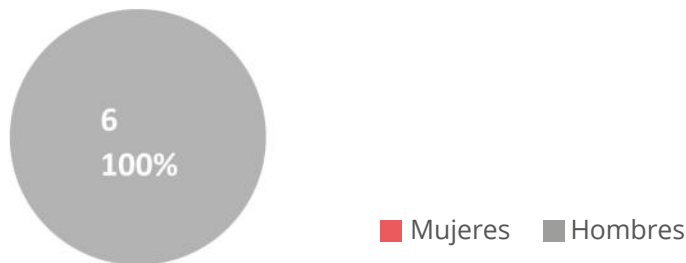
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

En las presentaciones asociadas a la **Línea de Trabajo 5. Ciudad y territorio saludable**, han participado 4 hombres (50%) y 4 mujeres (50%), siendo esta la Línea más paritaria de todas.

**Autoría de Línea de Trabajo 6. Ciudad y territorio en transición**

---



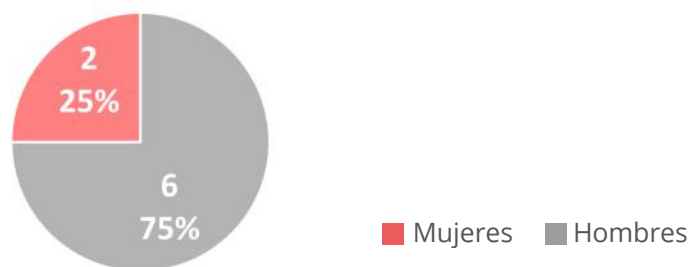
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

En las presentaciones asociadas a la **Línea de Trabajo 6. Ciudad y territorio en transición**, sólo han participado varones, por lo que se trata de la Línea menos paritaria de todas las del Observatorio 2030.

**Autoría de Línea de Trabajo 7. Ciudad y territorio productivo**

---



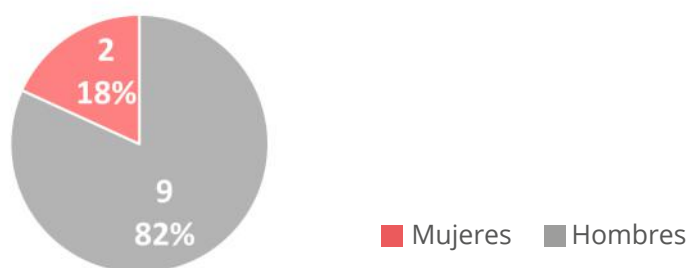
Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

---

En las presentaciones asociadas a la Línea de **Trabajo 7. Ciudad y territorio productivo**, han participado 6 hombres (75%) y 2 mujeres (25%).



### Autoría de carácter genérico



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

Finalmente, hay 11 presentaciones o iniciativas recopiladas de carácter genérico o cuya pertenencia a alguna de las Líneas de Trabajo no se ha podido identificar. En esta serie de presentaciones han participado 9 hombres (82%) y 2 mujeres (18%).

### Conjunto de autorías

SEXO	nº de participaciones o autorías	%
Hombres	48	57%
Mujeres	34	40%
Grupos Mixtos	2	2%
Total	84	100%

Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

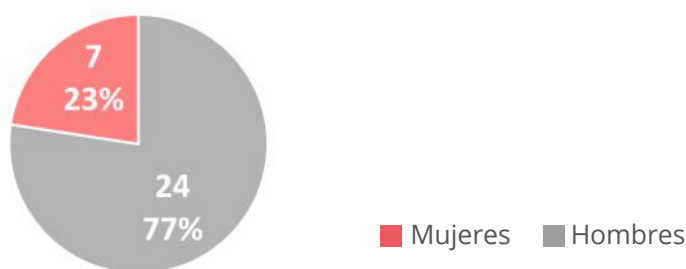
Al observar el conjunto de presentaciones recogidas en la web del Observatorio, se han contabilizado un total de 84, en las que han intervenido las 74 personas recogidas en las tablas anteriores. Un dato curioso es que si en vez analizar el porcentaje de mujeres y hombres que participan, analizamos las ocasiones en las que una mujer o un hombre ha presentado o ha sido autor/a del trabajo, encontramos que la proporción de mujeres asciende, ya que algunas mujeres acumulan diversas presentaciones y autorías. Teniendo en cuenta esto, el 57% de las presentaciones o de las autorías de las actividades de las Líneas de Trabajo fueron realizadas por un varón. El 40% de las ocasiones por una mujer, y un 2% de las veces por un equipo mixto.

### 1.4.2.2. Diálogos CSCAE-COAM (COP25-Madrid)

A continuación, se aborda el segundo bloque de análisis dentro de la participación de mujeres y hombres en los principales eventos del Observatorio 2030 que implica la participación de personas no necesariamente involucradas en la institución, sino que son invitadas por su conocimiento experto o relevancia en algunos de los aspectos que afectan a la arquitectura y el urbanismo en el marco de la Agenda 2030; por tanto, de los objetivos generales del Observatorio 2030. Para ello, se han analizado los cinco diálogos organizados por el Observatorio 2030 junto con el CSCAE y el COAM en el marco del COP25 y también los vídeos institucionales de la campaña conocida como “Por un Futuro en Positivo”, por su relevancia y visibilidad.

En diciembre de 2019, en los Diálogos CSCAE-COAM participaron 31 personas, siendo 28 las invitadas como expertos y expertas, y tres personas en calidad de anfitriones. En este apartado, los datos tienen sólo en cuenta la participación de las personas invitadas para no distorsionar los datos y aportar una información sobre la representación de mujeres y hombres en las invitaciones a formar parte de paneles, debates o conferencias. Así pues, de las 28 personas invitadas, 22 fueron hombres (79%) y 6 fueron mujeres (21%). Esta relación señala una situación bastante alejada de la paridad. En la tabla siguiente se recoge el listado total de participantes y su sexo, señalándose en gris y con asterisco las personas participantes en calidad de anfitriones.

Participantes Diálogos CSCAE-COAM



Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.

En un análisis más detallado de la participación, atendiendo a las temáticas, se observan diferencias significativas en los datos. Ninguno de los diálogos tuvo una representación paritaria entre sexos. En cuatro debates la proporción de hombres superó significativamente a la de las mujeres y en uno se dio la situación opuesta. En el debate sobre las Administraciones Públicas, el 75% de las personas expertas invitadas fueron mujeres. Este dato refleja cómo las Administraciones Públicas son entornos laborales más paritarios y donde una mayor proporción de mujeres del sector se abre camino profesional.

El resto de los diálogos contaron con una participación femenina considerablemente baja. Los diálogos titulados "Ciudades y territorios ante la emergencia climática" y "New Green Deal for Cities" contaron con una participación femenina del 25%. El diálogo que centraba el debate en el marco del sector privado contó con el 20% de representación femenina. Finalmente, el diálogo más alejado de la paridad fue el titulado "Universidad e Innovación ante la emergencia climática" que no contó con ninguna mujer entre las personas expertas invitadas (0%), siendo la Decana del COAM en calidad de anfitriona la única mujer presente en la mesa. Este dato también guardaría relación con los problemas de desigualdad en el sector académico y científico de campos STEAM, entre los que se encuentran los estudios de arquitectura y urbanismo".

#### 1.4.2.3. Campaña "Por un Futuro en Positivo"

Otra de las iniciativas importantes del Observatorio 2030 a nivel de visibilidad en el sector de la arquitectura y el urbanismo ha sido la campaña "Por un Futuro en Positivo", donde una serie de personas hablan sobre la importancia de responder a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde diferentes ámbitos, particularmente en aquellos relacionados con la arquitectura y el urbanismo. Se han contabilizado un total de 30 personas en los más de 40 vídeos realizados en la campaña. De estas personas 11 fueron mujeres (37%) y 19 fueron hombres (63%). Tal y como se resume en la tabla siguiente, no se consiguió una representación paritaria de mujeres en esta campaña de concienciación.

Una observación importante en la participación y representación de mujeres en las actividades del Observatorio 2030, y también en colaboraciones con otras instituciones como el CSCAE y el COAM, es que se observa una repetición mucho mayor de nombres de mujeres que de hombres. Es decir, entre las mujeres que participan en las líneas de trabajo del Observatorio, hay algunas que participan de manera reiterada. Esto debe ser analizado porque puede distorsionar la relación entre la proporción de mujeres y hombres que participan en actividades públicas o que ostentan algún cargo o responsabilidad y, consecuentemente, inducir a pensar que se alcanzan situaciones de paridad y se facilita la igualdad de oportunidades cuando en realidad no es así.

#### Campaña por un Futuro en Positivo'

Autoría de vídeos	SEXO	nº	%
	Mujeres	11	37%
	Hombres	19	63%
	TOTAL	30	100%

Fuente: Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España.





## **2. INICIATIVAS EXISTENTES EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD EN EL CSCAE Y EL OBSERVATORIO 2030**

### **2.1. COMISIÓN DE GÉNERO**

La Comisión de Género fue inicialmente denominada “Grupo de Trabajo de Igualdad de Género” gracias al acuerdo alcanzado por el Pleno de Consejeros/as del 27 de abril de 2017. El objetivo de la Comisión es apoyar y difundir las propuestas y acciones concretas en el marco de las políticas de género del CSCAE.

Las primeras actuaciones de la comisión han ido dirigidas a apoyar la visibilidad de las arquitectas y a un mayor reconocimiento de su trabajo. La Comisión de Género ha sido promotora de muchas de las iniciativas en materia de género e igualdad del CSCAE entre las que se encuentran la adhesión, en 2018, al Manifiesto ¿Dónde están ellas?, impulsado por el Parlamento Europeo; la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la creación del microsite “A de Arquitectas” en la web del CSCAE, la aprobación del Protocolo para la prevención de situaciones de acoso; la inclusión de aspectos específicos de género en las encuestas sobre la profesión, que dieron posteriormente paso al Estudio sobre la situación de las mujeres en la Arquitectura en España y el presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Género ha promovido también que, en la remodelación de los reconocimientos del CSCAE, se incorporen enfoques y criterios más sensibles a la perspectiva de género y a la realidad de las arquitectas y mujeres urbanistas españolas.

Además de estas iniciativas internas del CSCAE, la Comisión ha apoyado otras actividades externas como la iniciativa europea MOMOWO, investigaciones con perspectiva de género, como el proyecto de I+D+i “Mujeres en la cultura arquitectónica (pos)moderna española. 1975-2000”, dirigido por la profesora de la Universidad de Zaragoza Lucía C. Pérez Moreno; exposiciones y diferentes campañas de difusión y comunicación sobre mujeres en arquitectura.

La Comisión ha trabajado también en torno a un plan de comunicación para las acciones del CSCAE que mejore la presencia y valoración de las arquitectas en la sociedad, así como una mayor paridad de sexos en los cargos y en las actividades externas como conferencias, debates, paneles, etc.

## **2.2. ESTUDIO DE LAS MUJERES EN LA PROFESIÓN**

El CSCAE encargó en 2021 un estudio a la Cátedra UNESCO de Género de la Universidad Politécnica de Madrid para conocer mejor la situación de las mujeres en el sector de la arquitectura y el urbanismo.

El *Estudio sobre la situación de las mujeres en la arquitectura en España* utilizó como base principal de información la encuesta Colegiad@s 2018, que previamente había incluido una batería de preguntas específicamente diseñadas para detectar desigualdades por razón de sexo y/o género, así como otro tipo de brechas y situaciones relevantes al principio de igualdad de oportunidades.

Los resultados de este estudio se incluyen de manera resumida en el apartado 3 de este documento y forman parte del diagnóstico del Plan de Igualdad del CSCAE.

## **2.3. ADHESIÓN AL MANIFIESTO “¿DÓNDE ESTÁN ELLAS?”**

Coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, en marzo de 2018, el CSCAE se sumó a la campaña “¿Dónde están ellas?”, comprometiéndose así a aumentar la visibilidad de las mujeres en los eventos y actividades organizadas por la institución.

La campaña “¿Dónde están ellas?” fue promovida por la Oficina del Parlamento Europeo en España y tenía por objeto alentar a las instituciones firmantes del manifiesto a comprometerse con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de una mayor visibilidad y participación en actividades, paneles de expertos, conferencias, etc.

## **2.4. CAMPAÑAS DEL 8 DE MARZO**

Desde 2018, el CSCAE celebra institucionalmente el Día Internacional de la Mujer realizando sus propias actividades o bien sumándose a aquellas promovidas por otras instituciones.

En 2018 se puso en marcha la Declaración A de Arquitectas, que se ha mantenido como un apartado propio en la web del CSCAE. Se dio también visibilidad y reconocimiento a las mujeres que han trabajado como consejeras desde el Consejo.



En el año 2019, el CSCAE se sumó y dio visibilidad entre los Colegios y el sector a la campaña “Pensemos en Igualdad, construyamos con inteligencia, innovemos para el cambio” lanzada por ONU Mujeres. A través de esta iniciativa el CSCAE reconoció la importante dimensión de género del urbanismo, la arquitectura y la movilidad, así como del sector de la construcción y animó a incorporar en la profesión el principio de igualdad y la perspectiva de género.

En el año 2020, el CSCAE lanzó su propia campaña, “Generación Igualdad” donde una selección intergeneracional de arquitectas reflexionaba sobre la evolución de la profesión y su experiencia personal como mujeres en estas disciplinas académicas y profesionales. El CSCAE también recogió en su página web un repositorio de las actividades que los diferentes Colegios realizaban por motivo del 8 de marzo. Este repositorio, sigue funcionando en la actualidad como una sección dentro del microsite “A de Arquitectas”.

En el año 2021, la campaña propia del CSCAE se centró en el liderazgo de las mujeres dentro del sector, acompañando así al lema escogido por ONU Mujeres para ese año “Mujeres Líderes”. Además de recoger el repositorio de actividades en torno al 8 de marzo de los distintos Colegios, se presentó el avance del *Estudio sobre la situación de las mujeres en la arquitectura en España* encargado a la Cátedra UNESCO.

## **2.5. INICIATIVA “CIMIENTOS DE IGUALDAD”**

Lanzada en 2020, “Cimientos de Igualdad” es una de las iniciativas promovida por el Observatorio 2030 del CSCAE en colaboración con el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puentes, EJE&CON y BMI. El objetivo de esta iniciativa es lograr una alianza para fomentar la igualdad de género en el sector de la construcción a través del compromiso de las empresas y entidades para desarrollar políticas de diversidad de género, incluyendo la promoción de las mujeres a puestos directivos. Más de medio centenar de empresas e instituciones se han adherido a la iniciativa entre las que se incluyen el Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana.

Como se ha indicado en un epígrafe anterior, la iniciativa tiene su propio espacio en la web del Observatorio 2030 donde se recoge toda la información, enlaces de interés y también un repositorio de buenas prácticas en materia de igualdad dentro del sector de la construcción.



## **2.6. REFORMULACIÓN DE LOS RECONOCIMIENTOS QUE OTORGA EL CSCAE**

En el año 2021, el CSCAE replanteó el enfoque de sus reconocimientos con el propósito de compartir con toda la sociedad la importancia de una arquitectura de excelencia, pero cotidiana, y que se muestra como servicio para la sociedad, promoviendo el bienestar individual y colectivo de las personas, así como la sostenibilidad del planeta.

El nuevo enfoque de los prestigiosos reconocimientos del CSCAE trata de dar valor a los aspectos sociales y culturales de la arquitectura y el urbanismo, destacando su relación con cuestiones como la salud, la seguridad, el sistema de bienestar o el desarrollo sostenible.

Desde el punto de vista de género y del principio de igualdad de oportunidades, esta reformulación de los reconocimientos del Consejo abre una importante ventana para, por un lado, incluir la mirada de género en la práctica profesional considerando por ejemplo igualmente importantes proyectos de pequeña escala y de servicio a la sociedad o sobre temas relacionados con la vida cotidiana y los cuidados y, por otro lado, facilitando que puedan ser reconocidos por la profesión otro tipo de profesionales como las nuevas generaciones, las mujeres, o aquellos que se dedican de una manera distinta a ejercer la profesión.

A través de los premios basados en valores es más fácil premiar a quienes han centrado su carrera en la investigación, la divulgación, las políticas públicas, la cooperación al desarrollo, la docencia o la rehabilitación patrimonial, entre otros campos. Los datos estadísticos recogidos en el *Estudio sobre la situación de las mujeres en la arquitectura en España* (ver apartado 3) demuestran que hay una mayor proporción de mujeres en estas áreas y que, con este enfoque de reconocimientos, tienen mayores posibilidades de ser reconocidas por la profesión.

## **2.7. PLAN DE IGUALDAD**

El desarrollo del primer *Plan de Igualdad del CSCAE* es la consecuencia lógica de varias de las actividades anteriormente descritas en materia de igualdad entre hombres y mujeres que ha venido desarrollando el CSCAE en los últimos años. Es también una respuesta a las desigualdades existentes en el ejercicio de la arquitectura que han provocado numerosas campañas y acciones de denuncia dentro y fuera del contexto español.

El primer Plan de Igualdad del CSCAE está compuesto por un diagnóstico extenso del CSCAE y de su área de actividad y una batería de 45 medidas agrupadas en 20 objetivos específicos clasificados a su vez en 5 áreas de acción.

Se propone un plazo de 4 años para el desarrollo del Plan.

El Bloque II de este documento recoge información detallada sobre las áreas, objetivos y medidas de acción incluidos en el Plan.



## 3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ARQUITECTURA Y EL URBANISMO DE ESPAÑA

### 3.1. DATOS DE CONTEXTO

#### 3.1.1. Estudios universitarios

Actualmente, tanto en Europa como en España la proporción de mujeres que estudian arquitectura supera el 50%. Aunque el recorrido de cada país europeo ha sido diferente hasta alcanzar la paridad en los estudios universitarios de arquitectura, ha sido necesario prácticamente un siglo para alcanzar dicha situación.

El caso español es particular, el arranque de las mujeres en las escuelas de arquitectura fue rezagado con respecto a otros países europeos, España no tuvo mujeres cursando arquitectura hasta la década de 1930 y en 1980 las estudiantes suponían sólo un 15% del alumnado. Fue en 2007 cuando por primera vez se matricularon más mujeres que hombres en el primer curso de arquitectura.

Esto convierte a los estudios de arquitectura en un ámbito peculiar dentro de la rama de estudios de Ingeniería y Arquitectura. En este ámbito los hombres representan tres cuartas partes del alumnado, tanto matriculado como egresado. Sin embargo, en el caso específico de la Arquitectura, existe prácticamente una situación de paridad tanto entre el alumnado matriculado como en el egresado.

#### 3.1.2. Inserción laboral

Aunque ya hace 15 años que las mujeres superan a los hombres en el porcentaje de matriculaciones para cursar estudios de Arquitectura, no ha habido una correlación en el ámbito profesional. La evolución es mucho más lenta tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo; es decir, el aumento y normalización de mujeres en los estudios de arquitectura, no se está traduciendo proporcionalmente en su inserción laboral en ninguno de los sectores profesionales (integración horizontal), ni tampoco en su promoción profesional hacia puestos de mayor poder o responsabilidad (integración vertical).

**BLOQUE I. DIAGNÓSTICO**  
**3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA**  
**ARQUITECTURA Y EL URBANISMO DE ESPAÑA**

La desigualdad en el ámbito profesional tiene diferentes tipos de implicaciones. Una de las más fácilmente cuantificables es la brecha salarial que existe tanto a nivel europeo como español. El último informe del ACE señala una brecha salarial desfavorable para las mujeres del 25% siendo para España el dato de 12%. Esta brecha salarial se amplía en los puestos de mayor jerarquía, donde se establece en un 46% en Europa y un 55% en España.

La desigualdad entre los/as profesionales de la Arquitectura se aprecia también en la visibilidad y el reconocimiento. Es decir, en los premios, nominaciones, publicaciones, participación en debates y paneles, así como en la percepción pública general.

Dentro del ámbito de las profesiones científico-técnicas, es la Arquitectura donde el porcentaje de mujeres profesionales es menor (34.22%). El reparto es también mayor en el caso de las arquitectas (4.33%) que en el de los arquitectos (2.04%), aunque cabe señalar que la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura presenta menores tasas de paro y mayores tasas de actividad que el resto de las ramas de conocimiento.

### **3.2. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

La encuesta Colegiad@s 2018 fue respondida por 6.880 personas, correspondiendo al 14.1% del total de colegiados y colegiadas. Las mujeres respondieron en una proporción ligeramente superior a la de los hombres. El 14.5% de las arquitectas colegiadas respondieron a la encuesta, frente al 13.9% de los arquitectos colegiados. La media de las mujeres que respondieron a la encuesta se situaba entre los 46 y los 47 años, mientras que la media de los hombres era de 50 años.

La participación de las mujeres en la encuesta no fue significativa entre los distintos colegios. Más del 75% de las arquitectas que respondieron a la encuesta se habían colegiado en los últimos 20 años. El tiempo de colegiación de los hombres estaba repartido, sin embargo. Los datos indicaban que la práctica totalidad de arquitectas habían permanecido colegiadas desde el momento que se colegiaron. Sólo el 4.3% dejaron de estar colegiadas por: falta de trabajo, cambio de forma del ejercicio profesional, traslado a otro país o motivos de conciliación.

De acuerdo con la encuesta, la maternidad y la necesidad de conciliación afectaba de manera desigual a la relación con los Colegios de las arquitectas y los arquitectos. De entre aquellas que decidieron dejar de estar colegiadas, el 22.2% lo hizo por motivos relacionados con la maternidad o la conciliación familiar. Sólo el 2.4% de los arquitectos que dejaron de estar colegiados en algún momento lo hicieron por este tipo de motivos.

### **3.3. FORMACIÓN ACADÉMICA Y APRENDIZAJE PERMANENTE**

La mayoría de las arquitectas encuestadas, 43.2%, se graduaron entre 2000 y 2010. Sólo el 0.8% de las encuestadas lo hizo antes de 1979, y más del 28% se titularon después de 2010. Los datos en el caso de los arquitectos indican mayores porcentajes en los años de graduación anteriores a 1999 y menor proporción en los años posteriores. Esto se relaciona, lógicamente, con la tardía incorporación de las mujeres a los estudios de arquitectura.

Se observan unas peores condiciones laborales en las generaciones más jóvenes de mujeres que respondieron a la encuesta. Las colegiadas que dijeron estar sin contrato se graduaron mayoritariamente tras 2010. La mayoría de las arquitectas que trabajaban por cuenta propia se colegiaron en la primera mitad de los años 2000s, y entre quienes se colegiaron antes de 1990 no se observaron situaciones de desempleo o trabajando sin contrato.

Menos de un 4% de los arquitectos y arquitectas dijo haberse titulado en una universidad extranjera. Existía una proporción ligeramente mayor para los hombres (4%) que en el caso de las mujeres (3.4%). Dentro de las universidades españolas, la ETSAM es la Escuela donde mayor proporción de encuestados y encuestadas se graduó. En el caso de los varones que contestaron la encuesta, la segunda Escuela es la ETSA de Sevilla, y en el caso de las mujeres la ETSA de Valencia. La ETSA Barcelona es la tercera tanto en colegiados como en colegiadas.

Las Escuelas de Madrid, Sevilla y Valencia son las que concentraban a las arquitectas más mayores.

Respecto de la formación reglada, existía en general una valoración positiva de la formación universitaria, sin grandes diferencias entre sexos. Sin embargo, las mujeres encuestadas declaraban tener menos estudios de Posgrado que los hombres. Las mujeres eran mayoría entre quienes dijeron tener estudios de grado y máster. Para los estudios de Postgrado y Doctorado eran varones la mayoría.

Respecto a otro tipo de formación permanente (no reglada), entre las mujeres el porcentaje de quienes dijeron realizar este tipo de cursos era mayor (92.2%) que entre los varones (87%). La encuesta reveló que son las jóvenes quienes más completan su formación. El 94.1% de las encuestadas entre 31 y 40 dijo haber recibido cursos de formación, frente al 80.6% de las encuestadas mayores de 60 años.

Esto también se relaciona con la situación laboral: son las desempleadas y las arquitectas sin contrato quienes más realizan cursos de formación, según el estudio. No sólo mayor proporción de

**BLOQUE I. DIAGNÓSTICO**  
**3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA**  
**ARQUITECTURA Y EL URBANISMO DE ESPAÑA**

mujeres que de hombres realiza cursos de formación, sino que éstos implican un mayor número de horas de media al año. Las mujeres dedican 159.8 horas de media, frente a las 116 de los encuestados varones.

Al hablar a la autoformación, entendida como el estudio de normativas, materiales, sistemas constructivos, etcétera) la dedicación horaria era más parecida entre sexos, con un número de horas al año muy similar. Son las arquitectas jóvenes quienes más tiempo dijeron dedicar a la autoformación. Quienes más tiempo dedican a la autoformación eran las arquitectas que trabajan sin contrato o que lo hacen por cuenta ajena, frente a las arquitectas que trabajan por cuenta propia, que son las que menos autoformación realizan.

Atendiendo a las áreas de interés respecto de la autoformación se concentraban en seis áreas: eficiencia energética, rehabilitación, BIM y arquitectura digital, planeamiento urbanístico y territorial, y sistemas constructivos. Estos mismos temas eran por los que las encuestadas declaraban tener interés en autoformarse en un horizonte de 5 años.

### **3.4. EJERCICIO PROFESIONAL**

Es importante señalar que los datos de la encuesta *Colegiad@s 2018* reflejaban la situación laboral de las personas que respondieron a la encuesta y que eran, en principio, personas colegiadas. Este dato es importante porque, seguramente, el hecho de estar colegiado o colegiada lleva implícita una cierta actividad profesional asociada o una cierta probabilidad de obtenerla en un periodo corto de tiempo.

#### **3.4.1. Situación laboral**

El 70% de las personas encuestadas dijo trabajar por cuenta propia y alrededor del 25% por cuenta ajena. En torno al 4% dijo estar desempleado o desempleada y menos del 0.5%, trabajar sin contrato. La proporción de arquitectas autónomas era menor que la de los arquitectos; sin embargo, entre las mujeres, quienes manifestaron trabajar por cuenta ajena o estar desempleadas constituía un porcentaje mayor que el de los hombres. En el caso de las mujeres el porcentaje de arquitectas que dijeron trabajar por cuenta ajena disminuía conforme aumentaba la edad de la encuestada.

La situación laboral dentro de quienes trabajaban por cuenta ajena era diferente entre mujeres y hombres. El porcentaje de mujeres (60%) con contrato indefinido estaba unos diez puntos porcentuales por debajo de los varones (70%). También había una mayor proporción de varones que de mujeres con contratos temporales, pero la situación cambiaba para el caso de los tipos de contrato con mayor inestabilidad: los contratos por obra y servicio y los contratos de prácticas. En ambas modalidades la proporción de mujeres era el doble que la de los varones.

### **3.4.2. Sistemas de previsión social de salud y para la jubilación**

El sistema de previsión social de salud al que se afilian las arquitectas que respondieron a la encuesta, encaja con los perfiles profesionales comentados anteriormente. La Hermandad Nacional de Arquitectos (HNA) era el sistema con mayor proporción de afiliadas, seguido por el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social, en tercer lugar, el Régimen General de la Seguridad Social y, finalmente, Muface (menos del 1%). Las diferencias entre sexos más significativas se daban en el régimen general de la seguridad social con una proporción del 32.9% de mujeres frente al 25.9% de hombres, y en HNA con un 43.1% de mujeres y un 57.8% de hombres.

Respecto a la previsión social para la jubilación, las diferencias entre sexos más significativas también se daban entre estos dos sistemas y mostraban la misma tendencia. Aquí también se cruzaba la edad media más joven de las mujeres que de los hombres. Por tanto, el 65.2% de los hombres preveía cobrar su jubilación a través de la HNA, frente a un 47% de las mujeres, casi 20 puntos de diferencia.

### **3.4.3. Dedicación al empleo**

Los hombres encuestados dedicaban de media 43.5 hora a la semana a su actividad profesional, frente a las mujeres, que eran 40.4 horas. El mayor porcentaje de mujeres encuestadas se daba entre quienes decían dedicar entre 31 y 40 horas a la semana (37.4%). En el caso de los hombres, el mayor porcentaje estaba entre quienes dedicaban entre 41 y 50 horas (35.3%).

Entre las mujeres, se apreciaban diferencias entre edades que presumiblemente se relacionaban con la maternidad. A partir de los 40 años se reducía el porcentaje de mujeres que dedicaba más de 40 horas a la semana, para volver a subir en la franja de las que tienen más de 60 años. Estas fluctuaciones en la dedicación a la actividad profesional asociadas a la edad no se correspondían en el caso de los varones encuestados.



Las mujeres que dijeron dedicar más de 40 horas a la semana a su actividad profesional suponían el 55% de las que combinaban empleo por cuenta propia con empleo por cuenta ajena. Entre las que sólo trabajan por cuenta propia, el 46% señaló que dedicaba más de 40 horas semanales. La cifra disminuía al 28% para las arquitectas que dijeron trabajar por cuenta ajena y al 14.3% para las que trabajan sin contrato.

La combinación de un empleo como arquitecta con otro no relacionado con la arquitectura se daba, sobre todo, entre las mujeres mayores de 50 años y entre aquellas que combinan un empleo por cuenta ajena con el trabajo por cuenta propia, así como entre quienes trabajan sin contrato.

#### **3.4.4. Ámbito de empleo**

En torno al 90% de los arquitectos y arquitectas que participaron en la encuesta Colegiad@s 2018 trabajaba en el sector privado, de manera diferentes, pero muy mayoritariamente en despachos, oficinas o estudios de arquitectura. Las diferencias entre sexos se aprecian en una menor proporción de mujeres trabajando dentro de oficinas o estudios de arquitectura, un 7% menos que los varones. El menor porcentaje de mujeres en este ámbito de trabajo se repartía de manera relativamente homogénea en el resto de las actividades, siendo ligeramente superior el porcentaje de mujeres que de hombres empleado en universidades (públicas y privadas) y entidades de ámbito provincial.

Atendiendo a la edad, se observaba que entre las más jóvenes hay una mayor proporción trabajando en despachos de arquitectura. La segunda actividad más ejercida en todas las franjas de edad es el trabajo en entidades locales, seguido del trabajo para entidades autonómicas.

Las arquitectas que dijeron trabajar por cuenta ajena mostraban la mayor heterogeneidad en el tipo de actividad principal, ya que el porcentaje de ellas en despachos o estudios de arquitectura bajaba hasta el 37%. Son las arquitectas autónomas quienes en mayor proporción trabajaban en estudios de arquitectura (96%). Es importante señalar que todas las que dijeron estar trabajando sin contrato estaban empleadas en el sector privado, principalmente en estudios de arquitectura, seguidas de quienes lo hacen en consultoras y promotoras.

El trabajo para el sector privado es el más relevante tanto para mujeres (71%) como para hombres (72.1%). Sin embargo, a medida que se aumenta la edad también crece la proporción de mujeres que se incorpora al sector público, disminuyendo en más de un 10% el porcentaje de mujeres que se emplea en el sector privado si se compara la franja de menor edad con las mayores de 60 años.

### **3.4.5. Jerarquía y nivel de autonomía en el empleo**

Las arquitectas son menos independientes en su actividad profesional que los arquitectos. En los campos profesionales de la arquitectura, el 75.2% de los hombres dijeron depender de sí mismos en el trabajo, frente a un 58.3% de las mujeres. Además, en el caso de depender de otra persona, ésta solía ser un hombre en un porcentaje mucho más alto. Un dato significativo es que el liderazgo femenino no parecía fomentar una mayor contratación de mujeres. El 22% de las mujeres que dependen de otra persona en su actividad profesional, dependen de otra mujer; un dato ligeramente inferior que en el caso de los hombres que se sitúa en el 23%.

Con la edad las mujeres dependen menos de otra persona en su trabajo. Crece el porcentaje de arquitectas que no dependen de nadie y decrece significativamente el porcentaje de las que dependen de un hombre. El porcentaje de las que dependen de una mujer se mantenía sin apenas variación a lo largo de todas las franjas de edad.

### **3.4.6. Nivel de ingresos**

Las arquitectas tienen un nivel de ingresos menor que sus compañeros varones; si bien, la brecha de género disminuye. Las mujeres eran mayoría en los dos niveles más bajo de ingresos. En el resto de niveles de ingresos los varones eran mayor proporción.

La brecha de género más grande se daba en la franja más alta de ingresos: entre los 60.001 y los 80.000 euros y, sobre todo, a partir de esta última cifra. Más del 63% de las arquitectas encuestadas dijo ganar menos de 25.000 euros brutos al año, siendo más del 35% de las arquitectas las que indicaron ingresar menos de 15.000 euros.

Por franjas de edad, según la encuesta, existe una mayor concentración de salarios bajos (por debajo de los 15.000 euros brutos anuales) en las arquitectas más jóvenes, pero también en las más mayores. Esto implica que las dificultades económicas se dan tanto en los inicios de la carrera profesional como ya en los años de la jubilación, con las correspondientes consecuencias.

La crisis financiera de 2008, que afectó severamente al sector de la construcción, supuso un descenso significativo de los ingresos tanto de los arquitectos como de las arquitectas, pero existen diferencias de género significativas. La pérdida de ingresos fue relativamente mayor para los hombres que para las mujeres y también la recuperación económica ha sido mayor. Según los datos de la encuesta, comparando 2007 con 2017, podemos afirmar que la brecha de género en los ingresos brutos anuales se ha reducido considerablemente, pero no por un incremento en los ingresos de las mujeres, sino por un descenso significativo de los ingresos de los varones.

### **3.4.7. Valoración sobre el nivel de ingresos**

Pese a recibir menores ingresos de media, las arquitectas que participaron en la encuesta Colegiad@s 2018 muestran mayor conformismo con la remuneración que reciben por su trabajo que los varones. El 40.5% de las arquitectas encuestadas consideraba que su trabajo no recibía una remuneración adecuada o que quedaba muy por debajo de su valor. En el caso de los varones eran el 46.2% quienes valoraban de esta manera su nivel de ingresos. Por el contrario, el 28.1% de las arquitectas dijo recibir una retribución buena o, al menos, ajustada a su trabajo, mientras que de esta manera pensaba el 24.7% de los arquitectos.

En la franja de edad entre 51 y 60 años se daba la mayor proporción de las arquitectas que consideran bien retribuido su trabajo (7.1%), pero también de las que considera que su retribución queda muy por debajo (25.5%). Hasta los 60 años no hay apenas variación porcentual respecto del porcentaje de mujeres que pensaban que reciben una buena o justa remuneración por su trabajo; la variación se aprecia en un incremento paulatino del porcentaje de mujeres que considera que reciben una retribución muy por debajo de su trabajo.

Son las arquitectas que trabajan por cuenta ajena quienes tienen una mejor valoración sobre sus ingresos, más del 45% considera que recibe una remuneración buena o al menos justa por el trabajo que hace. Curiosamente, las arquitectas que dijeron trabajar sin contrato tenían una mejor opinión de su remuneración que las arquitectas que trabajaban por cuenta propia o las que combinaban el trabajo como autónomas con el trabajo por cuenta ajena. Esto guardaría relación con que son fundamentalmente arquitectas muy jóvenes quienes se encuentran en la situación de estar trabajando sin contrato.

### **3.4.8. Tipo de actividad principal**

El diseño de arquitectura residencial, ya sea de nueva planta o la rehabilitación, seguido de la dirección de obra, era la actividad principal de la mayoría de arquitectos y arquitectas. Todas estas actividades tienen una brecha de género de en torno a 10 puntos porcentuales. Aunque son actividades menos desarrolladas en ambos sexos, las mayores brechas de género se dan en actividades específicas de carácter técnico (construcción/sistemas y cálculo de estructuras) o de dirección.

Las actividades principales donde la proporción de mujeres es mayor que en el caso de los hombres son el trabajo para una Administración Pública, el diseño de espacios públicos y otras tradicionalmente consideradas como de un cierto carácter periférico, tales como diseño de

interiores, delineación, diseño gráfico y diseño de mobiliario, o que no están relacionadas con la arquitectura directamente, como la docencia en centros de Primaria o Secundaria, la moda, la escenografía, etcétera. También son mayor proporción quienes optan a un doctorado, opositan o investigan.

Las arquitectas que dijeron trabajar por cuenta propia o lo hacen sin contrato mostraban una actividad profesional más concentrada en el diseño arquitectónico y la rehabilitación de edificios (sobre todo de uso residencial), así como en la dirección obra. Son las arquitectas que trabajan por cuenta ajena quienes mostraban una mayor diversidad de actividades principales, donde junto con las actividades anteriormente descritas cobran fuerza el empleo para entidades públicas, el urbanismo y planeamiento.

La mayor brecha de género en sentido favorable a las arquitectas se encuentra en el sector de la moda, la educación Secundaria y Primaria, el diseño de escenografía y atrezzo y las actividades relacionadas con la prensa y los medios sobre arquitectura.

La encuesta arrojaba también información sobre tendencias en cuanto a la brecha de género. En la mayoría de las actividades recogidas, la brecha se había cerrado, pero en una proporción muy pequeña. Eran precisamente donde ya había una cierta acumulación o mayoría de mujeres donde se había aumentado más la ratio de mujeres por hombres. Destaca, sobre todo, el sector de la moda y el de la enseñanza en Primaria o Secundaria. Por el contrario, la brecha de género negativa para las mujeres se ha ampliado ligeramente en actividades clave (por su volumen de actividad y relación con el CSCAE) como la dirección de obra, la intervención en el patrimonio, la arquitectura legal o los proyectos de obra nueva, tanto los residenciales como no residenciales.

### **3.4.9. Tamaño de las empresas**

El sector privado, sobre todo en lo que a despachos de arquitectura se refiere, se caracteriza por estar compuesto mayoritariamente de empresas muy pequeñas. Casi el 50% de las mujeres dijeron trabajar en un despacho compuesto por una única persona y sólo el 15.4% para empresas de cinco o más trabajadores.

Las arquitectas que participaron en la encuesta señalaron que trabajaban en despachos de arquitectura fundados más recientemente que en el caso de los hombres. Por ejemplo, el 37.3% de las arquitectas trabajaba en despachos creados hace menos de 10 años, frente al 22.5% de los hombres. En el otro extremo, el 23.5% de los arquitectos dijeron trabajar en despachos creados hacía más de 30 años, mientras que ocurría sólo en el 8.7% para el caso de las mujeres arquitectas.

Lógicamente, existe una correlación entre la edad de las arquitectas y la antigüedad del despacho en el que trabajan. Las más jóvenes se concentran en despachos fundados hace menos de 10 años y las más mayores en despachos de más de 30 años de antigüedad.

#### **3.4.10. Relación con la empresa. El caso de estudios/despachos de arquitectura**

Dentro de quienes trabajan en un estudio o despacho de arquitectura lo hacen mayoritariamente como autónomos. Los datos de la encuesta revelaban que una mayor proporción de mujeres (77.2%) que de hombres (74.5%) trabaja en estos entornos como trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo, existía una mayor proporción de arquitectos (22.2%) que de arquitectas (18.2%) que lo hacían como empleados de una sociedad limitada.

Donde se aprecian mayores diferencias entre sexos es en el puesto o cargo que las personas encuestadas tienen en los despachos u oficinas de arquitectura. El 65.2% de los arquitectos encuestados eran socios fundadores de los despachos en los que trabajan, frente a un 45.6% de las mujeres. Si sumamos todos los puestos de liderazgo (socios/s fundadores, socios/as y directores/as) encontramos que en estos puestos se encontraba el 72.2% de los hombres y el 54.8% de las mujeres. Consecuentemente, mayor proporción de mujeres que de hombres se encuentran en los puestos de menor jerarquía, ya sea como trabajadores por cuenta propio o ajena o como becarias.

Atendiendo a la edad de las mujeres que trabajan en despachos de arquitectura, se observa que entre las menores de 30 años existe una heterogeneidad de situaciones; con una proporción similar de arquitectas trabajando por cuenta propia y por cuenta ajena. Pero esta situación va paulatinamente evolucionando hacia la práctica desaparición de las trabajadoras por cuenta ajena conforme aumenta la edad. A partir de los 31 años aumenta muy considerablemente la proporción de mujeres que funda su propio estudio o despacho.

#### **3.4.11. Volumen de trabajo. El caso de estudios/despachos de arquitectura**

En términos generales, los despachos en los que trabajan los arquitectos tienen mayor número de proyectos que los despachos de arquitectura en los que trabajan las arquitectas. Casi el 53% de las arquitectas que trabajaban en despachos u oficinas de arquitectura habían finalizado un máximo de 4 proyectos en 2017, frente al 46.6% de los arquitectos. Destaca que las arquitectas mayores de 60 años eran quienes en mayor proporción (84.6%) trabajaba en despachos con un máximo de 4 proyectos finalizados en dicho año.

Una diferencia significativa entre los arquitectos y las arquitectas se daba en lo referente a qué tipo de clientes dan servicio. En clientes particulares, una proporción ligeramente mayor de arquitectas que de arquitectos dijo recibir más del 50% de su facturación de este tipo de clientes. Sin embargo, un mayor porcentaje de hombres que de mujeres recibía más del 50% de su facturación procedente de empresas u organizaciones.

En cuanto al volumen de facturación se observa, por un lado, una importante brecha entre mujeres y hombres, pero también una mayor desigualdad o polarización entre las mujeres. Un volumen de facturación superior a 80.000€ durante el año 2017 concentraba la mayor proporción de hombres encuestados (22.5%). Este volumen de facturación era alcanzado por sólo el 16.2% de las mujeres, cuya franja de volumen de facturación más prevalente es entre 1 y 10.000€ (16.4%).

El 37.1% de los arquitectos encuestados facturó más de 50.000€ al año, frente al 27.2% de las arquitectas. Sin embargo, el 39.7% de las encuestadas facturó por debajo de los 20.000€, frente al 31% de los varones.

#### **3.4.12. Previsión de crecimiento. El caso de estudios/despachos de arquitectura**

Una mayoría amplia tanto de los encuestados (78.1%) como de las encuestadas (80%) respondieron que no tenían intención de prescindir de personas empleadas en los próximos 12 años.

Aproximadamente, el 50% de los encuestados afirmaba no tener intención de incorporar personas empleadas en su estudio o despacho de arquitectura, siendo los hombres (27.4%) ligeramente más optimistas que las mujeres (21.8%), respondiendo sí o probablemente sí.

#### **3.4.13. Seguros de responsabilidad civil**

Aunque una amplia mayoría de arquitectos y arquitectas tiene contratado un seguro de responsabilidad civil, los hombres (92.7%) lo hacían en una proporción mayor que las mujeres (84.8%).

#### **3.4.14. Criterios para realizar ofertas económicas**

Existen ciertas diferencias entre las arquitectas y los arquitectos a la hora de escoger los criterios para realizar una oferta económica. De acuerdo con los resultados de la encuesta, la primera opción para ambos sexos es tomar como referencias los antiguos baremos de honorarios, aunque

una mayor proporción de arquitectos que de arquitectas elige esta opción. La segunda opción para los hombres es basarse en su propia percepción del mercado, mientras que en el caso de las mujeres se trata de criterios basados en la estimación de costes.

### **3.4.15. Internacionalización**

Ante la posibilidad de orientar la actividad profesional hacia el extranjero no hay diferencias significativas entre sexos. Un 3% más de arquitectas que de arquitectos respondió que nunca se había planteado orientar su actividad profesional hacia el extranjero.

Entre las mujeres, eran las más jóvenes (37.4%) quienes dijeron estar orientando su actividad profesional hacia el extranjero, se planteaban hacerlo o se lo habían planteado con anterioridad. Entre las más mayores esto sucedía sólo para el 8.3%.

Es interesante analizar esta cuestión en función de la situación laboral. Son las arquitectas que trabajan sin contrato quienes en una amplia mayoría manifestaron estar orientando su actividad profesional hacia el extranjero, se lo habían planteado anteriormente o se lo estaban planteando, siendo sólo un 28.6% entre estas arquitectas quienes no se lo planteaban.

Las arquitectas más reticentes a orientar su actividad profesional hacia el extranjero eran quienes dijeron trabajar por cuenta propia, seguidas de las que combinaban también empleos por cuenta ajena.

Sí existen diferencias notables por sexo en lo referente a qué continentes se orienta la actividad profesional de los arquitectos y arquitectas en el extranjero. Si bien para ambos sexos Europa es el continente principal para la internacionalización de la actividad profesional, en el caso de las arquitectas lo era en un 15% más que para los hombres. Las mujeres también señalaron preferir en una mayor proporción orientarse hacia Norteamérica que los hombres. La mayor brecha entre sexos se daba en el caso de África, que constituía la tercera opción para los varones y, sin embargo, era la séptima en el caso de las mujeres.

Es importante señalar que el 55.1% de las arquitectas encuestadas había residido o residía en el extranjero por motivos laborales, frente a un 39.5% de los arquitectos. Por edades, eran las arquitectas más jóvenes quienes en mayor proporción dijeron haber residido o residir en el extranjero por motivos laborales (62%). Sin embargo, incluso para la franja de arquitectas de mayor edad, una de cada tres había residido en el extranjero por motivos laborales, lo cual indica que las arquitectas españolas que participaron en el sondeo tienen una buena base para la internacionalización.

En cuanto a los motivos para orientar la actividad profesional hacia el extranjero, existen diferencias entre mujeres y hombres. El motivo principal para los arquitectos era lograr un mejor desarrollo personal, mientras que para las mujeres se trataba de mejorar las expectativas de trabajo a corto y medio plazo. Las diferencias más significativas entre sexos se daban en la tercera y cuarta motivación: para las mujeres era considerablemente más importante lograr empleos de mejor calidad a través de la internacionalización que para los hombres. Sin embargo, los arquitectos motivaban más su internacionalización en lograr mayores márgenes de rentabilidad que las arquitectas.

Un dato relevante es que eran las responsabilidades familiares el principal motivo por el que las arquitectas no se planteaban la internacionalización de su actividad profesional. Esta afirmación se daba tanto en el caso de las que no habían tenido experiencia internacional como en el de aquellas que sí la tuvieron, pero ya no orientaban su actividad profesional hacia el extranjero.

#### **3.4.16. Participación en concursos públicos**

Según la encuesta, una mayor proporción de arquitectos (47.1%) que de arquitectas (40.5%) se había presentado a concursos públicos de arquitectura. Por edades, eran las arquitectas más jóvenes quienes en mayor proporción se habían presentado a concursos públicos o se planteaban hacerlo. Y atendiendo al tipo de situación laboral, eran las que trabajaban por cuenta propia o combinando esta modalidad con un empleo por cuenta ajena quienes más participaban o se planteaban participar en concursos públicos.

Esto es significativo porque, atendiendo sólo a las arquitectas autónomas o que combinaban el ejercicio libre de la profesión con otro empleo, la confianza en los concursos públicos asciende considerablemente. Por tanto, se podría extraer la conclusión de que la previsible neutralidad en los concursos públicos es entendida como una puerta para obtener encargos profesionales.



### **3.5. PERCEPCIONES DE DESIGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO EN LA PROFESIÓN**

Si bien el apartado anterior (4) abordaba de manera objetiva determinados aspectos de la profesión para tratar de conocer mejor desde la perspectiva de género cuál es la situación de las arquitectas, en este apartado se pretende conocer cuál es la percepción que sobre la profesión tienen las arquitectas. De forma particular, sobre su percepción acerca de situaciones de desigualdad.

En relación con la existencia de desigualdad de género en el sector de la arquitectura, las diferencias entre sexos son muy importantes. El 85.1% de las arquitectas encuestadas consideraba que existen desigualdades de género frente a un 41.7% para el caso de los arquitectos. Para un 44.7% de los arquitectos encuestados no existían desigualdades de género en la arquitectura, opinión que tenían el 10.6% de las mujeres encuestadas.

Es también significativo el tipo de desigualdad de género que se identifica y cómo existen diferencias en la percepción de las mujeres y los hombres. El 6.3% de los arquitectos consideraba que las desigualdades de género en la profesión son específicas del sector, mientras que el 35.4% las consideraba alineadas con las que muestra la sociedad, en general. En el caso de las mujeres, el 30.9% consideraba que las desigualdades de género son específicas del ámbito de la arquitectura y el 54.2% que están en la línea de las existentes en nuestra sociedad.

En cuanto a qué motivos se encuentran en la base de una situación no igualitaria en la profesión entre mujeres y hombres, la respuesta mayoritaria tanto por parte de hombres como de mujeres (ambos, alrededor del 42%) es la cultura masculinizada del sector de la arquitectura. El segundo motivo esgrimido por ambos sexos es el reparto desigual de las cargas familiares, aunque un 3% más de hombres que de mujeres considera esta razón. En tercer lugar, se consideraba como motivo de la desigualdad la mayor dificultad que las mujeres tienen para acceder a puestos de responsabilidad; en este caso, las mujeres responden a esta razón un 3% más que los hombres.

Por otro lado, las arquitectas encuestadas tenían una opinión ligeramente peor del ambiente de trabajo que los hombres. El 15.1% considera que el ambiente es hostil, tenso o frío, frente a un 17.5% de las mujeres. Las mujeres parecen generar o participar de entornos más cooperativos y participativos que los hombres, sobre todo en la franja de menor edad. Las mujeres sin contrato o las desempleadas son las que tienen una peor percepción del ambiente, destacando que casi una de cada tres mujeres sin contrato considera frío el ambiente de trabajo y más del 50% de las desempleadas lo considera hostil, competitivo, tenso o frío.

### 3.6. ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL (*MOBBING*)

La mayoría de las personas encuestadas afirmaba no haber sufrido acoso laboral o *mobbing*, apreciándose una ligera diferencia entre mujeres y hombres. El 17% de las arquitectas encuestadas ha sufrido acoso laboral -casi una de cada cinco- frente a un 12.1% de los hombres encuestados.

Atendiendo a la edad, el porcentaje de mujeres que dijo haber sufrido acoso laboral crecía con la edad. El 13.2% de las arquitectas entre 31 y 40 años reconoció haber sufrido *mobbing*, ascendiendo paulatinamente hasta un porcentaje del 25% para las arquitectas mayores de 60 años. La mayor proporción de mujeres que manifestaron haber vivido una situación de acoso laboral se concentraba entre las desempleadas y aquellas que trabajaban por cuenta ajena, siendo el porcentaje más bajo para las arquitectas que trabajaban por cuenta propia.

En lo referente al acoso psicológico por razón de sexo sí se aprecian diferencias entre mujeres y hombres. Pese a que tanto las arquitectas como los arquitectos en su gran mayoría respondieron no haber experimentado este tipo de acoso, el porcentaje de mujeres que indicó que sí lo había padecido era considerablemente mayor. Un 12% de ellas dijo haber sufrido acoso por razón de sexo, frente a un 1.7% en el caso de los arquitectos. Casi un 4% de las arquitectas respondió que había visto este tipo de acoso ejercido sobre otra compañera; en el caso de los arquitectos, el 2.8% respondió que habían visto a otra compañera sufrir acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Sólo el 0.4% de las encuestadas y el 0.5% de los encuestados respondió que había visto ejercer este tipo de acoso sobre un compañero varón.

Las arquitectas más jóvenes eran quienes manifestaron que menos sufren acoso psicológico por razón de sexo en el entorno laboral (9.8%). El grupo entre 51 y 60 años (18.2%) fue el que más reconoció haber sufrido este tipo de acoso y destaca también la respuesta de las mayores de 60 años, que son quienes más reconocieron haber visto ejercer el acoso psicológico por razón de sexo sobre otras compañeras (8.3%).

Al igual que sucedía con el acoso laboral o *mobbing*, son las trabajadoras por cuenta ajena y las desempleadas quienes más ampliamente reconocieron haber sufrido acoso psicológico por razón de sexo. Las mujeres que combinan trabajo por cuenta propia con trabajo por cuenta ajena son las que más reconocieron haber visto este tipo de acoso ejercido sobre otra compañera.

Tanto las respuestas dadas por los arquitectos como las dadas por las arquitectas reflejan que la mayoría de los casos de acoso en el entorno laboral que la persona encuestada conocía no fueron

**BLOQUE I. DIAGNÓSTICO**  
**3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA**  
**ARQUITECTURA Y EL URBANISMO DE ESPAÑA**

denunciados. Se observan dos diferencias significativas, los hombres manifestaron un porcentaje mayor que las mujeres de casos donde el acoso sí fue denunciado; pero también dijeron no saber o no querer contestar a esta pregunta en un porcentaje considerablemente mayor que las mujeres. Más del 20% de los encuestados no respondieron o dijeron no saber sobre las denuncias de casos de acoso en el entorno laboral hacia ellos u otros compañeros/as, en el caso de las mujeres estas respuestas fueron dadas por 11.3% de las encuestadas.

**3.7. PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL**

Este apartado de la encuesta *Colegiad@s 2018* analizaba la percepción de discriminación por razón de sexo en alguna situación profesional tanto sobre la propia persona encuestada como sobre alguna compañera o compañero.

Ante la percepción de discriminación por razón de sexo, las respuestas de los arquitectos y las arquitectas eran distintas. El 49.3% de las mujeres encuestadas manifestó haber percibido sobre ellas mismas discriminación por el hecho de ser mujer, frente al 2.3% de los hombres que reconoció haber percibido un trato discriminatorio hacia ellos mismos por el hecho de ser hombres. Un 11.5% de los arquitectos encuestados respondió que sí había percibido un trato desfavorable por razón de sexo hacia una compañera, y un 0.6% hacia un compañero varón.

La percepción de un trato desfavorable por el hecho de ser mujer no experimentaba grandes variaciones entre las distintas franjas de edad ni entre los distintos ámbitos de trabajo. Se situaba en torno al 50% de las mujeres, observándose una ligera proporción mayor entre las más jóvenes y entre las desempleadas. Donde sí se aprecia diferencia es entre quienes eran capaces de detectar o reconocer un caso de discriminación por razón de género sobre otras compañeras. El porcentaje aumentaba entre quienes señalaban trabajar por cuenta ajena y, sobre todo, entre quienes trabajaban combinando el trabajo por cuenta ajena con el trabajo por cuenta propia.

Las diferencias más significativas se daban entre las mujeres que trabajaban en el sector privado y las mujeres que lo hacían en el sector privado o combinando ambos sectores. Las arquitectas que desarrollaban su actividad sólo en el sector privado eran las que menos reconocían haber percibido una situación de discriminación por razón de sexo sobre ellas mismas (47.6%). Las que estaban empleadas en ambos sectores, público y privado, eran las que más reconocían haber percibido un trato discriminatorio por el hecho de ser mujeres (70.6%).

Además de que el porcentaje de hombres que percibe discriminación era inferior al porcentaje de mujeres, las situaciones que llevan a mujeres y hombres a percibir este tipo de discriminación son también diferentes. La brecha de género más significativa se daba para el caso de situaciones donde la discriminación proviene de una apropiación del trabajo por parte de otras personas: más del doble de mujeres (32.4%) que de hombres (15.7%) había experimentado discriminación en situaciones como ésta. Si bien una importante proporción de encuestados y encuestadas dijo haber percibido discriminación en situaciones donde no se escuchaban sus comentarios, se ignoraban o no se obtenía respuesta, el porcentaje para las arquitectas (54.4%) era casi 14 puntos porcentuales por encima que el de los hombres (40.7%).

Otra diferencia entre la discriminación que dijeron percibir los arquitectos y las arquitectas se apreciaba en lo referente a los salarios. Una de cada tres arquitectas se consideraba discriminada por razón de sexo, al apreciar remuneración diferencia respecto de sus compañeros. Para el caso de los arquitectos, el porcentaje se situaba en el 15.7%.

### **3.8. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR DE LA ARQUITECTURA**

Los arquitectos y arquitectas encuestados consideraban, en general, que la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad ha mejorado, pero la proporción y valoración muestra diferencias significativas entre sexos. El 31.9% de los arquitectos decía que la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario ha mejorado mucho, frente a un 16.5% de mujeres. Para el 35.2% de las arquitectas encuestadas, la situación mejora poco o nada. De esta manera opinaba el 20.6% de los arquitectos encuestados.

Al analizar esta misma pregunta entre quienes ejercían la profesión en el ámbito del sector público, se observaban igualmente diferencias significativas. El 26.3% de los arquitectos consideraban que la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional de la arquitectura dentro del sector público ha mejorado mucho, mientras que sólo el 6.9% lo valoraba de esta manera. Para el 52.6% la situación de igualdad entre mujeres y hombres ha mejorado poco o nada; un 26.6% de los hombres piensan de esta manera. Analizando los datos por edades, se observa cómo son las arquitectas mayores de 60 años quienes valoran muy por encima del resto la evolución de la situación entre mujeres y hombres. El 72.2% consideraba que la igualdad entre hombres y mujeres en las entidades públicas ha mejorado mucho o bastante. Para el resto de franjas de edad, menos del 50% de las mujeres valoraba la evolución del mismo modo.

En el ámbito privado, las mujeres eran más negativas respecto a la evolución de la igualdad entre

mujeres y hombres. Sólo el 3.8% de las encuestadas consideraba que ha evolucionado mucho y el 66.7% pensaba que no ha evolucionado nada o lo ha hecho muy poco. Al igual que sucedía con el sector privado, eran las más mayores quienes mostraron una valoración mejor. Dos de cada tres consideraron que ha habido mucha o bastante evolución. Para el resto de las franjas de edad esta valoración la compartían alrededor del 30% de las encuestadas.

### **3.9. VALORACIÓN DE LA PROFESIÓN**

#### **3.9.1. Evolución de la profesión**

Tanto las arquitectas como los arquitectos encuestados señalaron que la profesión de la arquitectura ha empeorado mucho en España, siendo los hombres (88%) más negativos que las mujeres (83.7%).

Las mujeres entre 31 y 40 años se mostraron algo más optimistas que sus compañeras de mayor edad, siendo las más pesimistas respecto de la profesión las arquitectas de entre 41 y 60 años, donde más del 90% dijo que la situación de la profesión en el país ha empeorado mucho.

No se aprecian diferencias significativas en la valoración de la profesión entre situaciones laborales, ni tampoco entre los diferentes ámbitos de trabajo. Las arquitectas que dijeron trabajar de manera exclusiva o combinada en el sector privado eran algo más optimistas en la evolución de la profesión en comparación con las que sólo estaban empleadas en el sector público.

Si se compara la situación de la profesión con el año 2017, previo a la realización de la encuesta, las respuestas eran más optimistas. Para el 86.5% de los arquitectos y para las 93.2% de las arquitectas, la situación se había mantenido igual o había mejorado.

Dentro de las arquitectas, conforme avanzaba la edad de la encuestada peor era su valoración de la comparativa entre 2017 y 2018. Para el 13% de las arquitectas entre 31 y 40 años la situación había mejorado mucho. Sin embargo, ninguna arquitecta de más de 60 años valoró así la comparativa entre años. El 11.1% de estas mujeres consideró que había empeorado mucho, mientras que el 4.6% de las arquitectas de entre 31 y 40 tenía esta valoración.

Al igual que sucede para la comparativa entre 2017 y 2018, las mujeres encuestadas eran más optimistas que los hombres en lo referente a las expectativas a futuro. El 16.3% de los arquitectos consideró que empeoraría, frente al 7.9% de las mujeres. El 83.7% de los arquitectos encuestados dijo esperar que se mantuviera o mejorara la situación, frente al 92.1% de las arquitectas.

De igual modo, eran más positivas las jóvenes que las mayores y tampoco se apreciaban

diferencias significativas entre las arquitectas con diferentes situaciones laborales o pertenecientes a los diferentes sectores. En términos generales, las arquitectas autónomas y que trabajaban en el sector privado veían más margen de mejora que las trabajadoras por cuenta ajena y las empleadas del sector público.

### **3.9.2. Cumplimiento de las expectativas**

En general, los arquitectos encuestados dijeron haber cubierto más sus expectativas profesionales que las arquitectas. El 36.1% de los arquitectos consideraba haber cumplido sus expectativas bastante o mucho, frente a un 29% de las mujeres.

La satisfacción de las expectativas profesionales mejoraba conforme aumentaba la edad de las arquitectas. En la franja de entre 31 y 40 años el 74.3% de las arquitectas vía cumplidas sus expectativas poco o nada y esta valoración descendía hasta el 52.8% en el caso de las arquitectas mayores de 60 años. Para esta franja de edad se producía un incremento sustantivo en el porcentaje de mujeres que consideraban bastante cumplidas sus expectativas, casi el 40%.

Como es lógico, eran las arquitectas desempleadas o sin contrato las que menos veían cumplidas sus expectativas. Las que cubrían mejor sus expectativas eran las que combinaban trabajo por cuenta ajena con trabajo por cuenta propia. El sector público era el marco en el que mayor proporción de mujeres consideraba sus expectativas cubiertas bastante o mucho.

Respecto a cómo los arquitectos y arquitectas consideran que se relacionan el cargo que desempeñan con su nivel de formación o capacitación, se observaban respuestas equilibradas entre sexos. En torno al 64% de los arquitectos y arquitectas encuestados consideraba que el puesto se correspondía con la formación y capacitación que tenían.

Por edades, eran las mujeres de más de 60 años quienes en más proporción consideraban que su cargo se ajustaba a su formación. Y eran las desempleadas o las mujeres sin contrato quienes consideraban que ocupaban empleo por debajo de su nivel de estudios o capacitación. Las más satisfechas con su situación laboral eran las que trabajaban por cuenta propia, aunque también eran quienes consideraban en mayor proporción que desarrollaban puestos para los que no tenían suficiente formación o capacidades.

### **3.10. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

Aunque las arquitectas encuestadas mostraron una valoración peor que los hombres en temas de conciliación, no se apreciaron grandes diferencias entre mujeres y hombres. Donde realmente aparecen datos interesantes es comparando las respuestas entre mujeres de distinta edad. En la franja de edad de entre 31 y 40 años, cuando las arquitectas suelen iniciarse en la maternidad y tienen niños y niñas pequeños, es donde las mujeres dijeron encontrar mayores problemas para la conciliación.

En esta franja de edad una de cada tres consideraba como malas las condiciones laborales para la conciliación, un 37.4% las consideró normales y un 22.2%, buenas. De manera paulatina, conforme aumenta la edad, se reducía el porcentaje de mujeres que se quejaba de las condiciones para la conciliación, hasta llegar a un 2.8% de las encuestadas mayores de 60 años. Para las arquitectas de esta franja de edad, las condiciones eran buenas en un 47.2% y normales, en un 33.3% de los casos. Destacaba cómo para casi el 14% de las arquitectas mayores de 60 años estos asuntos no eran de interés o motivo de preocupación.

Por situación laboral, destaca el caso de las mujeres que trabajaban por cuenta ajena, que consideraban en un porcentaje de casi el 40% que las condiciones laborales son buenas para la conciliación. Este porcentaje caía más de 10 puntos porcentuales en el caso de las autónomas y más aún en aquellas que combinaban el trabajo por cuenta propia con el trabajo por cuenta ajena. La peor valoración para la conciliación se daba entre las desempleadas.

Respecto al uso de medidas de conciliación, cabe destacar que uno de cada tres arquitectas y arquitectos encuestados no dispone de ningún tipo de medidas de conciliación familiar en su empresa. De entre aquellos que sí tienen, una mayor proporción de arquitectas (32%) que de arquitectos (26%) las ha utilizado.

Atendiendo a la edad de las arquitectas, los datos más significativos eran que donde existen menos medidas de conciliación es para las arquitectas mayores de 60 años. Las mujeres que más han utilizado medidas de conciliación eran las que se encontraban entre los 41 y 50 años (38%), que también eran las que menos habían renunciado a utilizarlas (17.6%). Las mujeres de entre 51 y 60 años son las que en mayor proporción disponían de medidas de conciliación (76%), pero también quienes más habían renunciado a utilizarlas (29.7%).

Atendiendo a situaciones laborales, también se extraen diferencias notables entre las arquitectas encuestadas. Aquellas que dijeron trabajar por cuenta ajena eran quienes en mayor proporción disponían de medidas de conciliación (80%). Pero eran quienes más decidían no utilizarlas (40%), junto con las que trabajaban combinando el trabajo por cuenta propia con el trabajo por cuenta ajena (35.5%). Las autónomas son quienes más empleaban las medidas de conciliación de manera relativa: de las que dijeron sí disponer de medidas de conciliación las habían empleado casi el doble (31.4%) de las que habían decidido no hacerlo (17.9%).

Respecto a qué tipo de medidas de conciliación se han utilizado, uno de los aspectos más significativos desde la perspectiva de género es que las arquitectas encuestadas eligieron en mayor proporción que los arquitectos las medidas que conllevan una pérdida de ingresos: la reducción de jornada y la extensión del periodo de vacaciones sin remunerar.

En relación con los motivos por los que las personas encuestadas se ven en la necesidad de hacer uso de medidas de conciliación, también se aprecian diferencias entre sexos. Entre las arquitectas, el principal motivo de uso de medidas de conciliación es el cuidado de los hijos o hijas. Casi tres de cada cuatro de las arquitectas encuestadas que hicieron uso de medidas de conciliación lo hicieron por este motivo (72.5%). El cuidado de hijos o hijas es el segundo motivo de uso de medidas de conciliación entre los hombres (58%), para quienes el motivo más frecuente es un interés o necesidad personal (59.2%).

El análisis de datos, teniendo en cuenta la edad de las arquitectas, refleja también las diferentes etapas de la vida de la mayoría de las mujeres. Según la encuesta, las mujeres de entre 41 y 50 años son quienes en más de un 83.6% emplean medidas de conciliación para el cuidado de sus hijos e hijas, algo que también dijeron hacer casi también el 80% de las arquitectas de entre 51 y 60 años. Aunque la presumible mayor edad de los/as hijos/as permite que crezca el porcentaje de arquitectas que también solicita medidas de conciliación por motivos personales, es también en esta franja donde empieza a aumentar el porcentaje de arquitectas que necesita cuidar personas adultas dependientes.

El motivo más frecuente para recurrir a medidas de conciliación entre las arquitectas mayores de 60 años era el cuidado de personas mayores y adultos dependientes (62.5%), pero sigue siendo importante (50%) el cuidado de los hijos e hijas. En el caso de las arquitectas más jóvenes el cuidado de los hijos e hijas era el principal motivo de utilización de medidas de conciliación (61%), pero era también la franja de edad donde en mayor medida las arquitectas hacían uso de estas medidas por motivos personales (52%).



### **3.11. EMPRENDIMIENTO Y LÍNEAS DE NEGOCIO.**

#### **3.11.1. Iniciativa para el emprendimiento**

La encuesta Colegiad@s 2018 reveló que no había grandes diferencias entre sexos respecto al emprendimiento de nuevas líneas de negocio. El 31.7% de los arquitectos encuestados y el 33.1% de las arquitectas encuestadas dijo tener pensado emprender una nueva línea de negocio. Los varones lo pensaban ligeramente más a corto plazo (antes de dos años) y las mujeres ligeramente más en un plazo más largo.

Una proporción de mujeres levemente más elevada que de hombres no se planteaba iniciar un nuevo negocio por estar a gusto con su situación laboral y también una proporción ligeramente superior de mujeres que de hombres manifestaba que no lo haría debido a sus circunstancias personales. En ambos casos, la diferencia era inferior al 2%.

Lo más significativo es que casi un 6% más de varones que de mujeres ni siquiera se plantea la opción de iniciar nuevas líneas de negocio.

Analizando a las arquitectas por edades, lógicamente quienes más se planteaban emprender nuevas líneas de negocio eran las más jóvenes. Entre los 31 y 40 años, el 40% de las arquitectas encuestadas dijo estar pensando en emprender, mientras que ninguna de las arquitectas mayores de 60 años señaló estar pensando en iniciar nuevas líneas de negocio. De este grupo de arquitectas, una de cada tres dijo no hacerlo por sus circunstancias personales.

Atendiendo a la situación laboral de las arquitectas, quienes más se planteaban iniciar una línea de negocio nueva eran las que o bien trabajaban sin contrato (43%) o estaban desempleadas (46%). Hay diferencias importantes entre estos dos grupos. Una amplia mayoría de las desempleadas se planteaba iniciar nuevas líneas de negocio en un plazo inferior a dos años, mientras que las que trabajaban sin contrato se lo planteaban en su mayoría en un plazo superior a los dos años. Las arquitectas que trabajaban por cuenta ajena eran las que menos se planteaban iniciar una nueva línea de negocio (28%).

Por sectores, las arquitectas que trabajaban en el ámbito privado eran las que más se planteaban iniciar nuevas líneas de negocio, seguidas de las que combinaban empleos en el sector público y el privado, y las que menos, aquellas que sólo se empleaban en el sector público. De estas últimas, destaca el alto porcentaje de mujeres que no se planteaba emprender porque decía estar a gusto con su situación laboral y ni siquiera lo había pensado.

### **3.11.2. Áreas de emprendimiento**

Si bien en el subapartado anterior se indicaba que no había diferencias sustanciales entre hombres y mujeres respecto al emprendimiento, sí existen en relación con las áreas en las que emprender. Los hombres encuestados daban prioridad a emprender en el ámbito de la actividad inmobiliaria y el de la construcción. Las mujeres, sin embargo, en interiorismo y diseño, donde existe una brecha de género muy importante.

También era mayor el porcentaje de mujeres que vía posibilidad de ampliar el negocio en trabajos relacionados con la eficiencia energética y la sostenibilidad, y a toda una serie de actividades que sin definir están de algún modo vinculadas a la arquitectura.

La docencia y la arquitectura digital son también dos ámbitos donde las mujeres veían posibilidad de emplearse. El primero de los casos cuenta con una importante brecha de género.

Algunos datos interesantes son: más mujeres que hombres se planteaban opositar y emprender en el sector de la hostelería y el turismo. Un porcentaje mayor de varones que de mujeres se planteaba dejar la arquitectura.

Por edades, existían notables diferencias. Las arquitectas menores de 30 años eran quienes más se planteaban emprender en el ámbito de la promoción, así como en la arquitectura digital u otro tipo de actividades sin definir vinculadas a la profesión.

Entre los 31 y los 40 años estaban quienes más se centran en el diseño y más piensan en abrir su propio estudio o iniciar actividades hosteleras. Entre los 41 y los 50 años se planteaban más emprender en la construcción, así como en temas de comunicación y marketing. Para ellas, también era importante el sector de la consultoría y el asesoramiento.

Entre los 51 y los 60 estaban quienes más se planteaban emprender en el ámbito de la consultoría y la asesoría, y era el segundo grupo en ver oportunidades en el ámbito de la arquitectura digital, algo que sorprende. También eran quienes principalmente se planteaban abandonar la arquitectura y quienes más pensaban en oportunidades en actividades turísticas, el interiorismo, las actividades artísticas y las comerciales.

### **3.11.3. Motivos para emprender**

También existen diferencias significativas entre las mujeres y hombres que respondieron la encuesta en relación con los motivos que llevan a plantearse emprender nuevas líneas de negocio.

**BLOQUE I. DIAGNÓSTICO**  
**3. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA**  
**ARQUITECTURA Y EL URBANISMO DE ESPAÑA**

Tanto para los hombres (56.2%) como para las mujeres (51.4%) los motivos económicos eran la razón principal, pero, en el caso de los arquitectos, en mayor proporción que en el de las arquitectas, y en una posición mucho más destacada que el resto de motivos. Para las arquitectas, el desencanto con la profesión (50.4%) era prácticamente una razón tan importante como la económica.

Desde el punto de vista de género, destaca sobre todo que la conciliación familiar suponía el motivo para pensar nuevos negocios en el 10.2% de los varones, siendo una razón para el 25% de las arquitectas encuestadas. Es también bastante superior el porcentaje de varones (43.7%) que el de mujeres (35.8%) que vía una oportunidad en el emprendimiento.

Entre las arquitectas, atendiendo a la edad, también hay algunas diferencias al comparar los motivos por los que se planteaban emprender nuevas líneas de negocio. Para las más jóvenes, el motivo principal era económico, seguido del desencanto de la profesión. Para las edades de entre 41 y 50 años, se invierten estos motivos; el principal era el desencanto de la profesión, seguido del económico. Entre los 51 y 60 años, se mantenía este orden, pero crecía considerablemente el motivo del desempleo como razón para emprender.

Según la situación laboral de las arquitectas, puede diferenciarse claramente las motivaciones entre quienes tenían mejores condiciones de trabajo y quienes no. Para las desempleadas y aquellas que trabajaban sin contrato, el paro y los asuntos económicos eran los motivos principales para plantearse emprender nuevas líneas de negocio. Para las demás, los motivos económicos seguían siendo muy importantes, pero se equiparaban al desencanto con la profesión. Sólo entre las arquitectas que combinaban trabajo por cuenta propio y ajena las oportunidades laborales eran un motivo principal a la hora de plantearse emprender.

**3.12. EXPECTATIVAS PROFESIONALES**

Las arquitectas encuestadas se mostraron más positivas que sus compañeros sobre la tendencia del sector de la arquitectura. El 36.4% de los hombres contestó que la situación del sector empeoraría, frente al 19.2% de las arquitectas. Por el contrario, el 27.7% de las arquitectas consideró que la situación del sector mejoraría, frente al 18.9% de los arquitectos. Ambos sexos consideraron mayoritariamente que la situación se mantendría igual.

Las mujeres también parecieron tener más incertidumbre que los hombres. Un 12.5% de las arquitectas encuestadas dijo no saber cuál sería la evolución del sector de la arquitectura, frente a un 6.4% de los arquitectos.

Por edades, fueron las más jóvenes las más optimistas. El porcentaje de expectativas negativas crece con la edad de las encuestadas, así como la incertidumbre sobre la evolución del sector. En referencia a la tendencia respecto de la situación profesional de los arquitectos y arquitectas, también las mujeres se mostraron más optimistas que los hombres. El 14.6% de los arquitectos encuestados dijo que la situación profesional empeoraría, mientras que compartieron esta opinión el 8.6% de las arquitectas encuestadas. También la incertidumbre fue mucho más acusada entre las arquitectas que entre los arquitectos. Casi el 20% de las encuestadas dijo no saber cómo evolucionaría la situación profesional dentro del sector, frente al 10% de los arquitectos encuestados.





## **BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**

## ÁREA 1. CULTURA ORGANIZATIVA

### ENFOQUE:

Esta área de acción está enfocada en continuar y fortalecer el esfuerzo ya iniciado por el CSCAE a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto dentro de su propia organización como otras entidades colaboradoras y la propia profesión.

El diagnóstico muestra un avance heterogéneo en lo referente a una cultura organizativa favorecedora de la igualdad de oportunidades. Si bien ya existen iniciativas de importancia, hay todavía ámbitos del CSCAE donde puede iniciarse o fortalecerse este enfoque institucional.

Para ello, se establece como objetivos de esta área reforzar el compromiso del CSCAE por una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, así como un impulso a la sensibilización y la formación en materia de igualdad. Se proponen acciones orientadas a que sean las diferentes personas y ámbitos relacionados con el CSCAE quienes reflexionen y propongan medidas alcanzables y provechosas según cada contexto.

El lenguaje y los aspectos simbólicos forman parte de la cultura organizativa de las empresas y organismo. En este sentido, el diagnóstico del Plan de Igualdad ha detectado la necesidad de mejorar el uso del lenguaje institucional para evitar sexismos. Mejorar este aspecto es otro de los objetivos propuestos dentro de esta área de actuación.

La presencia y participación de mujeres en las actividades del CSCAE y en su propia organización se trabaja en diferentes acciones dentro de esta área. Pero, además, se propone como objetivo específico consolidar la generación de datos desagregados por sexos de la actividad del CSCAE, de modo que pueda monitorizarse y evaluar más fácilmente los avances en materia de igualdad entre sexos como parte de la cultura organizativa del CSCAE.



## **OBJETIVOS Y ACCIONES:**

### **Objetivo.1.1. Reforzar el compromiso del CSCAE por una cultura organizativa basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Tomando como referencia el diagnóstico del I Plan de Igualdad, se proponen en este objetivo acciones dirigidas a que la estructura interna del Consejo, así como de entidades asociadas al mismo, constituyan entornos no discriminatorios para las mujeres y se organicen sobre el principio de igualdad de oportunidades.

## **ACCIONES:**

### **A.1.1.1. Actualización bienal del estudio cuantitativo sobre la situación de mujeres y hombres en la estructura interna del CSCAE y de su plantilla de trabajadores/as.**

El objetivo es la sistematización de la recogida de datos sobre la situación de las mujeres y hombres en la estructura interna del CSCAE y su plantilla, de modo que se pueda monitorizar regularmente la evolución. Se propone, pues, repetir cada dos años un estudio que actualice los datos que se recogen en el diagnóstico de este plan.

Este estudio deberá incluir una información similar a la contenida en los apartados 1.1 y 1.2 de este documento; es decir datos desagregados por sexo de la:

- Composición del Equipo de Gobierno
- Composición del Pleno de Consejeros/as
- Composición de la Asamblea
- Composición de la plantilla del CSCAE

### **A.1.1.2. Actualización bienal del estudio cuantitativo sobre la situación de mujeres y hombres en los Grupos, Comisiones y Áreas de trabajo del CSCAE.**

El objetivo es la sistematización de la recogida de datos sobre la situación de las mujeres y hombres en la actividad sectorial del CSCAE, fundamentalmente la composición de las Agrupaciones, Comisiones o Grupos de Trabajo, y especialmente los resultados de Áreas de Trabajo, como los premios y reconocimientos. Se propone, pues, repetir cada dos años un estudio que actualice los datos que se recogen en el diagnóstico de este Plan.

Este estudio deberá incluir una información similar a la contenida en el apartado 1.3 de este documento; es decir, datos desagregados por sexo de la:

- Composición de las Agrupaciones
- Composición de las Comisiones o Grupos de Trabajo
- Resultados de los distintos Premios y Reconocimientos del CSCAE

### **A.1.1.3. Actualización bienal del estudio cuantitativo sobre la situación de mujeres y hombres en el Observatorio 2030 del CSCAE.**

El objetivo de esta acción es la sistematización de la recogida de datos sobre la situación de las mujeres y hombres en el Observatorio 2030 y su principal actividad, de modo que se pueda monitorizar regularmente la evolución. Se propone, pues, repetir cada dos años un estudio que actualice los datos que se recogen en el diagnóstico de este Plan.

Este estudio deberá incluir una información similar a la contenida en el apartado 1.4 de este documento; es decir, datos desagregados por sexo de la:

- Composición del Equipo Directivo del Observatorio 2030 del CSCAE
- Composición de las direcciones de cada Grupo de Trabajo
- Participación y autoría de las actividades relevantes del Observatorio 2030 del CSCAE

**Objetivo.1.2. Mejorar el compromiso de los Colegios/Consejos Territoriales por una cultura organizativa basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

## **ACCIONES:**

### **A.1.2.1. Realizar un diagnóstico de género en cada uno de los Consejos/ Colegios Territoriales<sup>(\*)</sup>.**

El objetivo es trasladar a los Colegios/Consejos Territoriales el compromiso del CSCAE con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actuando desde las instituciones oficiales de la Arquitectura y Urbanismo.

Se propone que cada Colegio/Consejo Territorial elabore un diagnóstico similar al realizado para este Plan de Igualdad, de modo que pueda obtenerse información cuantitativa sobre la situación de mujeres y hombres tanto en sus estructuras internas como en otras entidades relacionadas. Este estudio deberá incluir una información similar a la recogida en los apartados 1, 2 y 3 de este documento. Por ejemplo:

- Relación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno o representación de cada Colegio/Consejo Territorial
- Relación de mujeres y hombres en órganos, entidades o grupos de trabajo sectorial, no necesariamente propios de la estructura interna de cada Consejo/Colegio Territorial.
- Relación de mujeres y hombres que han sido premiados o reconocidos a través de los diferentes mecanismos que cada Consejo/Colegio Territorial tenga establecidos.
- Relación de las iniciativas existentes en materia de género e igualdad
- Información (datos, estadísticas, etc.) referente a la situación de las mujeres en el ámbito profesional de la arquitectura y el urbanismo (tomar como ejemplo la encuesta de la profesión del CSCAE y apartado 3 del presente Plan)

\* Esta Acción se compone de 19 acciones específicas, una por cada uno de los Colegios/Consejos Territoriales.

### **A.1.2.2. Redactar y aprobar un Plan de Igualdad en cada uno de los Consejos/Colegios Territoriales(\*).**

El objetivo es emplazar a que cada Consejo/Colegio Territorial elabore su propio Plan de Igualdad. Así pues, partiendo de la información obtenida a través del diagnóstico de género (Acción A1.2.1), cada Consejo/Colegio Territorial elaborará su propio Plan de Igualdad siguiendo una estructura similar a la planteada en el Plan de Igualdad del CSCAE, pero adaptada al contexto territorial.

El Plan de Igualdad de cada Colegio/Territorio deberá abordar las siguientes áreas de acción, que podrán adaptarse según las circunstancias específicas:

- Medidas orientadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las estructuras internas de los Colegios y de las entidades colaboradoras (cultura organizativa)
- Medidas a fomentar el liderazgo y el reconocimiento de las mujeres en los campos de la arquitectura y el urbanismo (liderazgo y representación)
- Medidas para incluir y reforzar la inclusión de la perspectiva de género en las actividades propias y en los ámbitos de acción de cada Colegio/Consejo Territorial.
- Medidas para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito profesional
- Medidas para desarrollar el Plan de Igualdad de cada Colegio/Consejo Territorial.

### **Objetivo.1.3. Impulsar la sensibilización y la formación en igualdad entre mujeres y hombres entre el personal y personas colaboradoras del CSCAE**

## **ACCIONES:**

### **A.1.3.1. Conmemorar las fechas significativas en materia de igualdad de género.**

El objetivo es profundizar en la sensibilización y concienciación sobre la importancia de trabajar por una igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de las profesiones de Arquitectura y Urbanismo, y sus organismos oficiales.

\*Esta Acción se compone de 19 acciones específicas, una por cada uno de los Colegios/Consejos Territoriales.

Se propone la organización de actividades de mayor o menor alcance para conmemorar los días señalados en materia de igualdad. Las actividades podrían ser promovidas por el CSCAE, alguna de las entidades asociadas o colaboradoras o por terceras partes, pudiéndose el CSCAE adherir o participar. Como fechas señaladas se proponen:

- 11 de febrero: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
- 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer
- 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

#### **A.1.3.2. Creación de un espacio específico en la web del CSCAE sobre género e igualdad en los campos de la Arquitectura y el Urbanismo.**

El objetivo es dar visibilidad a las iniciativas y actividades en materia de género e igualdad que el Consejo realice o en las que participe. Con ello, se pretende reforzar el compromiso institucional de CSCAE hacia esta cuestión, dándole la importancia que requiere dentro de su política de comunicación.

Este espacio podrá concentrar información variada, noticias sobre actividades e iniciativas, recursos, incluso la comunicación propia del Plan de Igualdad. Igualmente, puede albergar la información de las iniciativas realizadas desde los Colegios/Consejos Territoriales. Preferentemente, este espacio debería ser visible desde la home de la web del Consejo.

#### **A.1.3.3. Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres con carácter anual y adaptada al contexto del CSCAE.**

El objetivo de esta acción es dotar a las personas vinculadas con el CSCAE de formación específica en materia de igualdad. Esta formación, que se ofrecería anualmente, podría formar parte de la oferta formativa del CSCAE, y constituir una de las iniciativas enmarcadas en la Acción A.1.2.1.

La oferta formativa en materia de igualdad debería enfocarse teniendo en cuenta el contexto específico del CSCAE y sus entidades colaboradoras, así como los distintos cargos, puestos de responsabilidad o responsabilidades que existen entre las personas vinculadas al Consejo.

#### **A.1.3.4. Coordinar y trasladar las actividades e iniciativas a favor de la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres (ver Acción 1.3.1) hacia cada uno de los Colegios/Consejos Territoriales**

El objetivo de esta acción es involucrar a los Colegios/Consejos territoriales en el desarrollo de iniciativas para sensibilizar.

Este espacio podrá concentrar información variada, noticias sobre actividades e iniciativas, recursos, incluso la comunicación propia del Plan de Igualdad. Igualmente, puede albergar la información de las iniciativas realizadas desde los Colegios/Consejos Territoriales.

Preferentemente, este espacio digital debería ser visible desde la home de la web del Consejo.

#### **Objetivo.1.4. Avanzar en el uso no sexista del lenguaje e imágenes de los documentos y material generado por el CSCAE**

### **ACCIONES:**

#### **A.1.4.1. Revisar y, en su caso, mejorar el uso no sexista del lenguaje e imágenes de documentos oficiales, material de divulgación, web, redes sociales, etc. del CSCAE y el Observatorio 2030**

El objetivo de esta acción es avanzar hacia la normalización del lenguaje no sexista en toda la documentación oficial y material de comunicación del CSCAE, el Observatorio 2030 del CSCAE y, preferiblemente, el resto de entidades colaboradoras.

Esta acción incluye la revisión no sólo el lenguaje, sino también de aquellos otros elementos de comunicación que pueden incidir en los estereotipos de género o que pueden reforzar la desigualdad, como por ejemplo imágenes.

#### **A.1.4.2. Redacción y publicación de una guía básica sobre lenguaje no sexista.**

El objetivo de esta acción es facilitar el manejo del lenguaje no sexista al CSCAE, las entidades colaboradoras, Colegios/Consejos Territoriales y a la propia profesión.

El enfoque de la publicación deberá tener un enfoque divulgativo y de sensibilización, y deberá estar adaptado al contexto y actividades propias del CSCAE, los Colegios, y entidades colaboradoras. La publicación podría formar parte de los recursos albergados en el espacio sobre igualdad que se incluiría en la web del Consejo (ver acción A.1.3.2).

**Objetivo.1.5. Generar datos estadísticos desagregados por sexo sobre la presencia y participación de mujeres en el CSCAE y sus actividades.**

### **ACCIONES:**

#### **A.1.5.1. Documento guía sobre el manejo de datos estadísticos con perspectiva de género**

El objetivo de esta acción es la elaboración de un documento guía que establezca una línea de acción sobre qué datos desagregados por sexos referentes al CSCAE y sus actividades son relevantes desde la perspectiva de género, cómo debe efectuarse su recogida y análisis, así como con qué periodicidad repetirse.

Este documento deberá tener como base de trabajo los datos desagregados por sexo elaborados para el diagnóstico del I Plan de Igualdad, pero podrá ampliarlos y complementarlos si se considera necesario.

### **A.1.5.2. Elaboración y difusión de una publicación periódica sobre los datos estadísticos en materia de género e igualdad del CSCAE y entidades colaboradoras.**

El objetivo de esta acción es reforzar el monitoreo de datos estadísticos sobre la situación de mujeres y hombres en el CSCAE, sus entidades colaboradoras y el ámbito profesional de la arquitectura y el urbanismo, así como contribuir a dar visibilidad a toda esta información.

En este sentido, este documento recogería los datos generados a través de las acciones de los objetivos O.1.1 y O. 1.2, así como otros que pudieran resultar de interés procedentes de otros estudios.

Las diferentes publicaciones se recogerán como repositorio y para su consulta en el espacio reservado a temas de igualdad dentro de la web del Consejo.





## **ÁREA 2. LIDERAZGO, REPRESENTACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS**

### **ENFOQUE:**

El enfoque del área 2 tiene que ver con fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en las actividades del CSCAE y sus entidades colaboradoras. Los objetivos de esta área se dirigen a todos los niveles de responsabilidad, desde los órganos representativos hasta los equipos de trabajo, así como en los mecanismos de reconocimiento profesional.

En el diagnóstico del Plan se ha detectado falta de paridad en algunos puestos de responsabilidad y/o visibilidad dentro de áreas de trabajo, agrupaciones o líneas de actividad del Observatorio 2030 del CSCAE, entre otras. En este sentido, las acciones planteadas dentro de esta área proponen regular mejor la manera en que las personas son seleccionadas para puestos de visibilidad, de toma de decisiones o de responsabilidad.

Esta área aborda también la pequeña plantilla del CSCAE, así como los mecanismos de reconocimiento profesional del Consejo. Sobre este segundo aspecto, se propone consolidar el avance hacia la inclusividad ya iniciado con el nuevo marco que suponen los Premios ARQUITECTURA monitorizando su impacto positivo. Igualmente, se propone atender a la paridad no sólo entre las personas galardonadas, sino también en el resto de procesos previos o complementarios a los reconocimientos. El enfoque es garantizar la igualdad de oportunidades en aquellas actividades que contribuyan a las carreras profesionales de los arquitectos y arquitectas en toda su variedad.

Algunas de las medidas que pueden implementarse en distintas acciones dentro de esta área para favorecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito de la Arquitectura y el Urbanismo, así como impulsar la representación paritaria en todos los ámbitos y niveles de jerarquía son:

- Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias u ofertas para puestos de responsabilidad o representación, procurando que resulten atractivos tanto a mujeres como hombres desde el lenguaje empleado, hasta los requerimientos exigidos o las condiciones laborales ofertadas.

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**ÁREA 2. LIDERAZGO, REPRESENTACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS**

- Establecimiento de cuotas de paridad, por ejemplo, fijando que nunca haya menos del 40% de uno de los sexos en comités, órganos de gobierno u otros puestos de responsabilidad y visibilidad.
- Obligatoriedad de incluir al menos una mujer en las ternas de candidatos/as a puestos de relevancia, representación o visibilidad
- Elaborar bases de datos de mujeres expertas en los distintos temas sectoriales de la arquitectura y el urbanismo, para poder convocarlas a grupos de expertos, conferencias, comités, etcétera.

## **OBJETIVOS Y ACCIONES:**

**Objetivo.2.1. Mantener y reforzar la paridad en los órganos representativos y de liderazgo del CSCAE y los Colegios/Consejos Territoriales**

## **ACCIONES:**

**A.2.1.1. Incorporar en los Estatutos, normativa o regulación de los órganos de gobierno del CSCAE criterios de igualdad.**

El objetivo de esta acción es garantizar institucionalmente la paridad entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno del CSCAE.

**A.2.1.2. Incorporar criterios de igualdad en los Estatutos, normativa o regulación de los órganos de gobierno de los distintos Consejos/Colegios Territoriales.**

El objetivo de esta acción es garantizar institucionalmente la paridad entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de los distintos Colegios/Consejos Territoriales.

**Objetivo.2.2. Promover la paridad en todos los niveles de responsabilidad de los distintos grupos de trabajo sectorial del CSCAE y los Colegios/Consejos Territoriales.**

## **ACCIONES:**

### **A.2.2.1. Acordar y regular los mecanismos que determinan la composición y/o estructura de los grupos de trabajo sectorial del CSCAE.**

El objetivo de esta acción es garantizar la paridad entre mujeres y hombres tanto en la composición como en los puestos de liderazgo, representación o visibilidad de los grupos de trabajo sectorial del CSCAE.

La acción se dirige a los grupos tanto de organización interna como resultado de la colaboración del CSCAE con otras entidades externas. Serían objeto de esta acción las Áreas de Trabajo, las Agrupaciones, los Grupos o Comisiones de trabajo sectorial, entre otros.

### **A.2.2.1. Acordar y regular los mecanismos que determinan la composición y/o estructura de los grupos de trabajo sectorial de los Colegios/Consejos Territoriales.**

El objetivo de esta acción es garantizar la paridad entre mujeres y hombres tanto en la composición como en los puestos de liderazgo, representación o visibilidad de los grupos de trabajo sectorial de los distintos Consejos/Colegios Territoriales.

La acción se dirige a los grupos tanto de organización interna como resultado de la colaboración de los Colegios/Consejos Territoriales con otras entidades externas. Serían objeto de esta acción entidades como las Áreas de Trabajo, las Agrupaciones, los Grupos o Comisiones de trabajo sectorial, entre otros posibles dentro de cada contexto territorial.

**Objetivo.2.3. Mantener y reforzar la paridad en el equipo directivo y los Grupos de Trabajo del Observatorio 2030 del CSCAE**

**ACCIONES:**

**A.2.3.1. Establecer mecanismos de paridad entre mujeres y hombres en la composición del equipo directivo del Observatorio 2030 del CSCAE.**

El objetivo de esta acción es garantizar la paridad entre mujeres y hombres dentro de los distintos niveles de toma de decisiones del Observatorio 2030. Para ello, se propone regular los mecanismos que determinan la composición del equipo directivo y, en su caso, otros niveles existentes de toma de decisiones.

**A.2.3.2. Establecer mecanismos de paridad entre mujeres y hombres en los distintos Grupos de Trabajo del Observatorio 2030.**

El objetivo de esta acción es garantizar la paridad entre mujeres y hombres dentro de los distintos grupos de trabajo sectorial del Observatorio 2030. Para ello, se propone regular los mecanismos que determinan la composición de los equipos, así como su liderazgo y, en su caso, los posibles niveles existentes de responsabilidad que pudieran existir.

**Objetivo.2.4. Avanzar en la igualdad de oportunidades en la plantilla del CSCAE y de los Colegios/Consejos Territoriales, favoreciendo un entorno laboral acogedor y compatible con las responsabilidades de cuidado y la vida personal**

## **ACCIONES:**

### **A.2.4.1. Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral y personal para la plantilla del CSCAE**

El objetivo de esta acción es generar un entorno laboral en el CSCAE que resulte acogedor tanto para mujeres como para hombres, que sea compatible con las responsabilidades de cuidado y la vida personal y que favorezca la igualdad de oportunidades. Para ello, se propone la elaboración e implementación de una batería de acciones que favorezcan la conciliación laboral.

Las medidas deberán responder a la realidad y necesidades de la plantilla. Entre otras posibilidades, las medidas pueden ir dirigidas a:

- Promover la flexibilidad horaria
- Establecimiento de bolsa de horas de libre disposición para la conciliación
- Fomento del teletrabajo en combinación con el trabajo presencial
- Formación y reciclaje profesional para combatir las brechas de género
- Paridad salarial

### **A.2.4.2. Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral y personal para las plantillas de los distintos Consejos/Colegios Territoriales.**

El objetivo de esta acción es general un entorno laboral en los distintos Colegios/Consejos Territoriales que resulte acogedor tanto para mujeres como para hombres, sea compatible con las responsabilidades de cuidado y la vida personal y favorezca la igualdad de oportunidades. Para ellos se propone la elaboración e implementación de una batería de acciones que favorezcan la conciliación laboral.

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**ÁREA 2. LIDERAZGO, REPRESENTACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Las medidas deberán responder a la realidad y necesidades de la plantilla de cada Consejo/ Colegio Territorial. Entre otras posibilidades, las medidas pueden ir dirigidas a:

- Promover la flexibilidad horaria
- Establecimiento de bolsa de horas de libre disposición para la conciliación
- Fomento del teletrabajo en combinación con el trabajo presencial
- Formación y reciclaje profesional para combatir las brechas de género
- Paridad salarial

**Objetivo.2.5. Mejorar la presencia y visibilidad de mujeres en todos los ámbitos de reconocimiento del CSCAE**

**ACCIONES:**

**A.2.5.1. Incrementar en el ámbito de acción del CSCAE los nombramientos de mujeres para participar en los concursos, jurados, conferencias y congresos, grupos de expertos, exposiciones, y otros tipos de actividades que contribuyen a las carreras profesionales de las arquitectas.**

El objetivo de esta acción es garantizar que existe paridad en aquellos puestos y nombramientos determinados por el CSCAE que sean susceptibles de contribuir a las carreras profesionales de los arquitectos y arquitectas, de modo que se otorgue visibilidad e igualdad de oportunidades a ambos sexos.

Bajo esta acción podrían abordarse:

- la elección de las personas que forman parte de los jurados,
- la regulación de las bases de participación en los concursos de arquitectura (evitando discriminar a empresas o profesionales que no se ajusten a determinados perfiles)
- la elección de personas que participan (ponencias, moderaciones, etc.) en charlas, conferencias, congresos y otro tipo de eventos.
- la elección de las personas que forman parte de grupos de expertos, comisiones técnicas de trabajo o de consulta.

- la elección de las personas que comisarían exposiciones o ciclos de conferencias
- la elección de quienes son seleccionados para mostrar su trabajo tanto en exposiciones como en publicaciones u otro tipo de mecanismos de difusión y comunicación de la arquitectura.

#### **A.2.5.2. Incrementar en el ámbito de acción de cada Colegio/Consejo Territorial los nombramientos de mujeres para participar en los concursos, jurados, conferencias y congresos, grupos de expertos, exposiciones, y otros tipos de actividades que contribuyen a las carreras profesionales de las arquitectas.**

El objetivo de esta acción es garantizar que existe paridad en aquellos puestos y nombramientos determinados por los distintos Colegios/Consejos Territoriales que sean susceptibles de contribuir a las carreras profesionales de los arquitectos y arquitectas, de modo que se otorgue visibilidad e igualdad de oportunidades a ambos sexos.

Bajo esta acción podrían abordarse:

- la elección de las personas que forman parte de los jurados,
- la regulación de las bases de participación en los concursos de arquitectura (evitando discriminar a empresas o profesionales que no se ajusten a determinados perfiles)
- la elección de personas que participan (ponencias, moderaciones, etc.) en charlas, conferencias, congresos y otro tipo de eventos.
- la elección de las personas que forman parte de grupos de expertos, comisiones técnicas de trabajo o de consulta.
- la elección de las personas que comisionan exposiciones o ciclos de conferencias
- la elección de quienes son seleccionados para mostrar su trabajo tanto en exposiciones como en publicaciones u otro tipo de mecanismos de difusión y comunicación de la arquitectura.
- la elección de quienes representan cada ámbito territorial en actividades de escala Estatal y/o internacional.



### **A.2.5.3. Evaluar bienalmente el impacto de las Acciones A.2.5.1 y A.2.5.2 en la participación de mujeres en las actividades organizadas por el CSCAE y los Consejos/Colegios Territoriales.**

El objetivo de esta acción es establecer una monitorización de las medidas dirigidas a fomentar el liderazgo, visibilidad y representación de las mujeres en el ámbito de la arquitectura y el urbanismo, tanto del CSCAE como de los distintos Consejos/Colegios Territoriales.

Para ello, se propone realizar una evaluación cuantitativa y cualitativa cada dos años, en la que se pueda comprobar si se ha producido o no una mejora de la participación y representación de mujeres en puestos y actividades que suelen constituir mecanismos para el desarrollo de la carrera profesional dentro del ámbito de la arquitectura y el urbanismo.

El CSCAE y cada Colegio/Consejo Territorial podrán determinar el formato o materialización de esta evaluación que podría desarrollarse a través de:

- elaborar y compara datos cuantitativos sobre la participación de mujeres y hombres en estas actividades
- realizar consultas de tipo cualitativo a las mujeres profesionales en el campo de la arquitectura y el urbanismo sobre liderazgo, visibilidad y reconocimiento de su trabajo y aportaciones.

### **A.2.5.4. Evaluar el impacto de la nueva estructura de los Premios ARQUITECTURA en el reconocimiento del trabajo de las mujeres arquitectas**

El objetivo de esta acción es comprobar que los nuevos mecanismos de reconocimiento profesional establecidos por el CSCAE contribuyen efectivamente a la igualdad de oportunidades y que no discriminan a las mujeres profesionales de los campos de la arquitectura y el urbanismo.

Para ello, se propone realizar una comparativa entre los resultados de los reconocimientos con anterioridad al establecimiento de los nuevos Premios ARQUITECTURA y el sistema actual, determinando conclusiones y, en su caso, propuestas de mejora.

## **ÁREA 3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DEL CSCAE Y ÁMBITOS DE COLABORACIÓN**

### **ENFOQUE:**

La tercera área de acción va dirigida a impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad del CSCAE y en su área de influencia. Se trata de reconocer y poner en valor la dimensión de género de la Arquitectura y el Urbanismo como una herramienta ineludible para los retos a los que se enfrenta la sociedad, en general, y el desarrollo sostenible, en particular, e incorporar esta dimensión en la actividad del Consejo y las entidades que colaboran de distinta manera con él.

Un primer objetivo dentro del área va dirigido a la actividad interna del Consejo. Este objetivo contempla acciones que apelan a la incorporación del género en las funciones descritas por los Estatutos de CSCAE tales como los estudios de arquitectura, las actividades hacia la sociedad, la regulación de los colegios o consejos territoriales, la recogida de datos sobre temas de interés para la profesión o el tipo de servicios que el propio Consejo ofrece a los y las profesionales. Se trata de determinar la dimensión de género de estas actividades y establecer los mecanismos para responder mejor a ella en aras de fomentar una arquitectura más volcada hacia la sociedad actual y alineada con los valores del desarrollo sostenible.

Los otros dos objetivos de esta área van más dirigidos hacia la actividad exterior o ámbito de influencia del CSCAE. Por un lado, se trata de incorporar la dimensión de género en la actividad técnica del CSCAE dirigida a los y las profesionales de la Arquitectura y el Urbanismo con el propósito de facilitar que la profesión reconozca e incorpore la dimensión de género en su actividad profesional. Por otro lado, se aborda la actividad de otras entidades vinculadas al CSCAE, tales como agrupaciones, el Observatorio 2030 del CSCAE o comisiones de trabajo, entre otras. Las acciones dentro de estos objetivos buscan la sensibilización hacia este tema a través de la formación y también la autorreflexión, así como la involucración de las personas relacionadas con todo este abanico de actividades.

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**ÁREA 3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS**  
**ACTIVIDADES DEL CSCAE Y ÁMBITOS DE COLABORACIÓN**

## **OBJETIVOS Y ACCIONES:**

**Objetivo.3.1. Reforzar o impulsar la perspectiva de género en las funciones del CSCAE establecidas por el Real Decreto 129/2018, de 16 de marzo.**

### **ACCIONES:**

**A.3.1.1. Redacción de un plan de acción para introducción de la perspectiva de género en cada una de las cuatro funciones del CSCAE (representación, ordenación, coordinación y organización),**

El objetivo de esta acción es reforzar la transversalización de la perspectiva de género en el campo de acción y responsabilidades del CSCAE, a través de cada una de sus funciones institucionales.

Para ello, y partiendo de la información recogida en el diagnóstico de este Plan de Igualdad, se elaborará un documento guía por cada una de las funciones institucionales del Consejo que ayude a introducir, consolidar o visibilizar la dimensión de género que tienen dichas funciones.

La información mínima que deberán recoger estos documentos es:

- Recopilación de las iniciativas existentes en materia de género
- Temas o áreas donde se detecta la necesidad o posibilidad de incorporar la perspectiva de género, o de reforzarla
- Determinación de acciones y temas prioritarios
- Listado de acciones o medidas a acometer o desarrollar para cada una de las funciones
- Orientaciones hacia el II Plan de Igualdad del CSCAE
- Orientaciones hacia los Colegios/Consejos Territoriales

### **A.3.1.2. Incorporar en la organización de los Congresos de Arquitectos de España (función de representación) la perspectiva de género en la Arquitectura y el Urbanismo.**

El objetivo de esta acción es impulsar y facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las disciplinas de la arquitectura y el urbanismo a través de los Congresos de Arquitectos de España que organiza el CSCAE.

Para ellos se propone incorporar medidas como las siguientes:

- Incorporar sesiones o paneles específicos sobre la perspectiva de género en el Urbanismo y la Arquitectura.
- Incorporar personas de acreditada experiencia en género y Urbanismo o Arquitectura en los comités científicos y organizadores.
- Incluir eventos o actividades paralelas a los congresos para reforzar y complementar otras acciones en materia de igualdad en la Arquitectura y el Urbanismo y acercar la cuestión a los/as profesionales.

### **A.3.1.3. Colaborar con las universidades en la elaboración de una propuesta de contenidos para la inclusión de la perspectiva de género en los programas de estudios universitarios de Arquitectura y Urbanismo (función de representación).**

El objetivo de esta acción es impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los programas de estudios de Arquitectura y Urbanismo, reconociendo las dimensiones de género que tienen ambas disciplinas y empleando una de las responsabilidades del CSCAE dentro de su función institucional de representación.

### **A.3.1.4. Elaborar un listado de preguntas sobre género e igualdad para incorporar en el Barómetro del CSCAE (función de coordinación)**

El objetivo de esta acción es sistematizar la recogida de datos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la profesión, y facilitar la obtención de información sobre cuestiones relevantes al género dentro de las disciplinas de la Arquitectura y el Urbanismo.

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**ÁREA 3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS**  
**ACTIVIDADES DEL CSCAE Y ÁMBITOS DE COLABORACIÓN**

**A.3.1.5. Propuesta con nuevas colaboraciones y servicios del CSCAE dirigidos a la profesión orientadas a la igualdad de oportunidades (función de coordinación).**

Esta acción tiene por objetivo impulsar y reforzar la perspectiva de género dentro de la función institucional de coordinación del CSCAE, a través de proponer nuevas colaboraciones y servicios dirigidos a los/as profesionales de la arquitectura y el urbanismo.

Estas nuevas colaboraciones y servicios deberán incorporar las necesidades específicas de las mujeres del sector, cubriendo las consideraciones detectadas a través del Estudio sobre la situación de las mujeres en la Arquitectura en España y el diagnóstico del Plan de Igualdad del CSCAE.

Estas nuevas colaboraciones o servicios podrían gestionarse desde el CSCAE o en colaboración con los Colegios/Consejos Territoriales, e igualmente complementar a las acciones propuestas en el Área 4 de este Plan de Igualdad.

Entre los nuevos servicios o colaboraciones con terceras entidades podrían proponerse acciones formativas, ayudas, descuentos en tarifas de servicios internos y externos, actividades propias a favor de la conciliación, campañas específicas, entre muchas otras posibles.

**Objetivo.3.2. Facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional de la Arquitectura y el Urbanismo.**

**ACCIONES:**

**A.3.2.1. Incorporar documentos en materia de género en la práctica arquitectónica y urbanística en los repositorios del CSCAE.**

El objetivo de esta acción es facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional de la Arquitectura y el Urbanismo. Para ello, se propone que se añadan en los repositorios del Área Técnica y el Área Jurídica del CSCAE textos de referencia en la materia.

Entre otros tipos de documentos podrían incorporarse:

- Jurisprudencias sobre informes de impacto de género
- Normativas de aplicación en materia de género
- Guías y manuales
- Buenas prácticas y casos de estudio

### **A.3.2.2. Organizar cursos formativos o jornadas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la práctica profesional de la Arquitectura y el Urbanismo**

El objetivo de esta acción es familiarizar sobre la materia y facilitar a los/as profesionales de la Arquitectura y el Urbanismo la incorporación de la perspectiva de género en su práctica profesional.

Se propone la organización de formaciones o jornadas sobre esta temática que podrían canalizarse desde el CSCAE, los Consejos/Colegios Territoriales u otras entidades externas con experiencia en la materia.

Estas formaciones podrían formar parte del Canal de Formación del CSCAE.

### **Objetivo.3.3. Incorporar la perspectiva de género en la entidades asociadas o colaboradoras del CSCAE**

## **ACCIONES:**

### **A.3.3.1. Realizar un estudio y plan de acción de género sobre la actividad de las distintas Agrupaciones de Arquitectos/as vinculadas al CSCAE.**

El objetivo de esta acción es sensibilizar a las Agrupaciones de Arquitectos/as vinculadas al CSCAE en materia de género, y facilitar que incorporen esta perspectiva en su actividad específica. Con ello, se pretende que las Agrupaciones sean agentes activos y contribuyan

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**ÁREA 3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS**  
**ACTIVIDADES DEL CSCAE Y ÁMBITOS DE COLABORACIÓN**

institucionalmente a consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes temas sectoriales de la profesión.

Esta acción requiere de una primera fase de estudio que permita identificar a cada Agrupación la dimensión de género del tema específico sobre el que trabaja y cuáles son las cuestiones más relevantes a abordar. En una segunda fase, se deberá establecer un plan de acciones piloto que podrían formar parte del II Plan de Igualdad o de futuras líneas de trabajo del CSCAE, los Colegios/Consejos Territoriales o las propias Agrupaciones.

**A.3.3.2. Realizar un estudio y plan de acción de género sobre la actividad de las distintas Comisiones o Grupos de Trabajo vinculados al CSCAE.**

El objetivo de esta acción es sensibilizar a las Comisiones o Grupos de Trabajo vinculados al CSCAE en materia de género, y facilitar que incorporen esta perspectiva en su actividad específica. Con ello, se pretende que estas Comisiones o Grupos de Trabajo sean agentes activos y contribuyan institucionalmente a consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes temas sectoriales de la profesión y en propio funcionamiento del CSCAE.

Esta acción requiere de una primera fase de estudio que permita identificar a cada Comisión o Grupo de Trabajo cuáles son las dimensiones de género del tema específico sobre el que trabaja, y cuáles son las cuestiones más relevantes a abordar. En una segunda fase, se deberá establecer un plan de acciones piloto que podrían formar parte del II Plan de Igualdad o de futuras líneas de trabajo del CSCAE, los Colegios/Consejos Territoriales o las propias Comisiones o Grupos de Trabajo.

**A.3.3.3. Realizar un estudio y plan de acción de género sobre la actividad del Observatorio 2030 del CSCAE, en general, y de las distintas Líneas de Trabajo, en particular.**

El objetivo de esta acción es sensibilizar en materia de género al equipo del Observatorio 2030 del CSCAE y las personas involucradas en las distintas Líneas de Trabajo, así como facilitar que incorporen esta perspectiva en su actividad específica. Con ello, se pretende que tanto el Observatorio 2030 como las Líneas de Trabajo sean agentes activos y contribuyan

institucionalmente a consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los diferentes temas sectoriales de la profesión y su ámbito de influencia en la sociedad.

Esta acción requiere de una primera fase de estudio que permita identificar la dimensión de género de la actividad global del Observatorio 2030 y de cada tema específico que desarrollan las Líneas de Trabajo. Se deberá también identificar cuáles son las cuestiones más relevantes a abordar. En una segunda fase, se deberá establecer un plan de acciones piloto que podrían formar parte del II Plan de Igualdad o de futuras líneas de trabajo del CSCAE, los Colegios/ Consejos Territoriales, el Observatorio 2030 o sus Líneas de Trabajo.





## **ÁREA 4. POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD EN LA PROFESIÓN**

### **ENFOQUE:**

Esta área del Plan está enfocada a abordar las principales desigualdades entre mujeres y hombres en la profesión que se detectaron en el estudio encargado por el CSCAE sobre la situación de las mujeres en la práctica profesional de la Arquitectura.

De acuerdo con las conclusiones de dicho estudio, los objetivos propuestos en esta área van dirigidos a cuestiones como la necesidad de mitigar los efectos negativos en el desarrollo profesional derivados de la desigualdad en el reparto de las responsabilidades del cuidado o las dificultades específicas a las que se enfrentan las arquitectas para emprender, dirigir y gestionar empresas.

Esta área también se centra en la mayor precariedad que sufren las mujeres dentro de la profesión, especialmente a la brecha salarial detectada y sus consecuencias, por ejemplo, en la jubilación. De igual modo, uno de los objetivos propuestos va dirigido a facilitar el acceso de más mujeres a proyectos, obras y encargos de mayor envergadura que les permitan consolidar sus proyectos empresariales y acceder a mayor reconocimiento profesional, entre otras cuestiones.

## **OBJETIVOS Y ACCIONES:**

**Objetivo.4.1. Mitigar los impactos negativos de la maternidad y las responsabilidades de los cuidados en la carrera profesional de las arquitectas**

## **ACCIONES:**

### **A.4.1.1. Impulsar acciones enfocadas a apoyar y orientar el desarrollo profesional de las nuevas generaciones de arquitectos y arquitectas.**

El objetivo de esta acción es facilitar el inicio y consolidación de la carrera profesional de los profesionales de la arquitectura y el urbanismo, atendiendo especialmente a la situación de las mujeres jóvenes, dado que ellas experimentan una mayor tendencia a vivir situaciones de discriminación y trabajar más y durante más tiempo bajo condiciones laborales de baja calidad.

Algunas de las acciones que podrían impulsarse son:

- Promover la reducción de costes de los seguros de responsabilidad durante los primeros años de ejercicio profesional.
- Realizar un programa de bienvenida gratuito dirigido a los/as profesionales que se incorporan a los Colegios, explicando aspectos relevantes para esta etapa de la carrera: cómo funciona el colegio, las dinámicas de la profesión, las diferentes posibilidades y trayectorias profesionales.
- Colaboración con las Escuelas de Arquitectura para la realización de actividades con el alumnado de los últimos años de carrera.
- Publicación u otra acción de comunicación que recoja los inicios de arquitectos/as de referencia, informando sobre cómo se abrieron camino, cuáles son sus recomendaciones. La selección de estos/as profesionales deberá ser paritaria y diversa, pensando en todo tipo de trayectorias y perfiles.

#### **A.4.1.2. Impulsar acciones para promover la retención, promoción y liderazgo de las mujeres en la profesión**

El objetivo de esta acción es contribuir a que las mujeres en el ámbito de la Arquitectura y el Urbanismo puedan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones que sus compañeros varones.

Algunas de las acciones que podrían impulsarse son:

- Realizar reuniones tipo focus group con mujeres colegiadas para conocer mejor la realidad y necesidades específicas de las mujeres arquitectas.
- Promover en cada Colegio/Consejo Territorial la creación de asociaciones, asambleas o grupos de trabajo de las arquitectas colegiadas (y, quizás, no colegiadas) para generar una red de colaboración, de mutuo apoyo y establecer agendas de trabajo, etc.
- Promover un programa de mentorías de mujeres de carácter intergeneracional donde las más senior puedan orientar a las más jóvenes (coordinar con la Acción A.4.1.1)
- Acciones de sensibilización dirigidas a los agentes del sector sobre la desigualdad y la erradicación de prácticas discriminatorias en el entorno laboral de la Arquitectura y el Urbanismo (empresas, profesionales, empleados/as, etc.)

#### **A.4.1.3. Impulsar acciones para evitar la descolegiación de las mujeres durante los primeros años de maternidad**

El objetivo de esta acción es facilitar la continuidad de la carrera profesional de las arquitectas y urbanistas durante los primeros años de maternidad y crianza. Se trata de evitar que dejen de formar parte de los Colegios y que se alejen a medio-largo plazo de la profesión.

Algunas de las acciones que podrían impulsarse son:

- Promover una reducción de los costes asociados a la colegiación (tarifa reducida, aplazamiento de la cuota, cuota gratuita) durante los primeros años de crianza.
- Promover una reducción de los costes asociados a los seguros de responsabilidad durante los primeros años de crianza.
- Programas específicos de recaptación de las mujeres que han abandonado la profesión debido a la maternidad.

#### **A.4.1.4. Impulsar acciones para apoyar la conciliación de la vida personal y laboral en la Arquitectura, así como una mejor gestión del tiempo**

El objetivo de esta acción es impulsar un cambio en el modelo laboral que suele caracterizar a la profesión del Urbanismo y la Arquitectura, hacia otro más amable con quienes deben conciliar la vida personal y laboral.

Entre las acciones que podrían impulsarse están:

- Organizar o promover desde los Colegios/Consejos Territoriales actividades dirigidas a los/as menores dependientes de los/as colegiados/as, de modo que cubran o complementen las necesidades de cuidado durante los horarios o fechas no lectivas (festivos, vacaciones, etc.)
- Establecer acuerdos con empresas/entidades que ofrezcan servicios de cuidado (mayores/menores) para facilitar a los/as colegiadas la conciliación (mejores precios, bonos, actividades ad hoc, etc.)

#### **Objetivo.4.2. Apoyar el emprendimiento y la creación y gestión de empresas entre las mujeres arquitectas**

### **ACCIONES:**

#### **A.4.2.1. Formación dirigida a mujeres sobre emprendimiento, creación y gestión de empresas en el sector de la arquitectura y el urbanismo.**

Esta acción tiene por objetivo reducir la brecha de género detectada en el Estudio sobre la situación de las mujeres en la Arquitectura en España en relación con el emprendimiento y la creación de empresas en el sector. Se propone el diseño e impartición de una formación específicamente diseñada para abordar las necesidades de las arquitectas y las urbanistas como empresarias del sector, las barreras y desigualdad por razón de sexo a las que se enfrentan.

#### **A.4.2.2. Realizar un estudio cualitativo sobre las barreras al emprendimiento y la creación y gestión de empresas por parte de las mujeres arquitectas.**

Esta acción complementa a las Acción A.4.2.1 y tiene por objetivo conocer mejor cuáles son las barreras visibles y no visibles a las que se enfrentan las mujeres arquitectas y urbanistas ante la necesidad o deseo de crear una empresa o emprender alguna iniciativa profesional.

Este estudio podría realizarse a través de cuestionarios online difundido por el CSCAE y los Colegios/Consejos Territoriales, así como a través de entrevistas en profundidad con grupos de mujeres profesionales.

#### **A.4.2.3. Impulsar medidas de apoyo a la internacionalización de las arquitectas, atendiendo a las brechas de género por zonas geográficas y/o tipo de actividad.**

Esta acción tiene por objetivo reducir la brecha de género detectada en el Estudio sobre la situación de las mujeres en la Arquitectura en España en relación con la internacionalización de los y las profesionales de la arquitectura, así como las diferencias en la elección de las zonas geográficas o el tipo de actividad a realizar fuera de España.

### **Objetivo.4.3. Abordar la precariedad y la brecha salarial.**

## **ACCIONES:**

#### **A.4.3.1. Monitoreo anual de los principales indicadores de desigualdades de género en el sector profesional de la Arquitectura y el Urbanismo.**

El objetivo de esta acción es realizar un seguimiento continuado de la evolución de las principales desigualdades entre mujeres y hombres que se dan en el sector de la Arquitectura y el Urbanismo.

Para la realización de esta acción el CSCAE podría apoyarse de iniciativas ya en marcha como el Barómetro de Arquitectura y Edificación (ver acción A.3.1.4), la encuesta de la profesión, u otras fuentes como el INE, los Colegios/Consejos Territoriales, entre otras posibles.

Algunas de las cuestiones básicas cuya desigualdad entre sexos debería monitorizarse son:

- La precariedad laboral
- La jerarquía en los puestos de trabajo
- El nivel de autonomía en el empleo
- La brecha salarial

#### **A.4.3.2. Realizar un estudio cualitativo sobre los aspectos determinantes de la precariedad laboral de las mujeres arquitectas y urbanistas y la brecha de salarial entre mujeres y hombres.**

Esta acción complementa a las Acción A.4.3.1 y tiene por objetivo conocer mejor cuáles son los aspectos determinantes de la precariedad laboral en el campo de la Arquitectura, y específicamente los motivos por los que se agudiza en el caso de las mujeres.

Este estudio podría realizarse a través de cuestionarios online difundido por el CSCAE y los Colegios/Consejos Territoriales, así como a través de entrevistas en profundidad con grupos de mujeres profesionales. Se propone también incluir en este estudio la opinión y experiencia de los/as empleadores/as.

#### **Objetivo.4.4. Estudiar la situación de la jubilación de las arquitectas de las generaciones mayores**

### **ACCIONES:**

#### **A.4.4.1. Realizar un estudio de posibles medidas para mejorar la situación de las arquitectas en sus últimos años de carrera y durante la jubilación**

Esta acción tiene por objetivo abordar la situación específica de las mujeres de mayor edad que desarrollan su carrera en el mundo de la Arquitectura y el Urbanismo, particularmente, en el sector privado.

Se propone un estudio para buscar soluciones que mejoren la situación de desigualdad, caracterizada por bajos ingresos, que experimentan de manera específica las mujeres durante los últimos años de carrera profesional y durante la jubilación

#### **Objetivo.4.5. Promover el acceso de mujeres a proyectos, obras y encargos de mayor envergadura.**

### **ACCIONES:**

#### **A.4.5.1. Estudiar medidas de acción positiva para reducir el impacto negativo sobre las mujeres de los requisitos mínimos exigidos para participar en concursos y convocatorias públicas.**

Esta medida tiene por objetivo facilitar a las mujeres el acceso a encargos, obras o proyectos de envergadura, particularmente aquellas licitadas por entidades públicas.

Se plantea elaborar un listado de medidas de acción positiva en colaboración con el MITMA y otras Administraciones o entidades que suelen licitar o contratar servicios en el ámbito de la Arquitectura y el Urbanismo de modo que los pliegos técnicos o las bases de los concursos no incluyan requisitos o cláusulas que favorezcan la exclusión de las mujeres.

Algunas medidas podrían abordar cuestiones como:

- Regular los requisitos sobre la experiencia previa en similares proyectos
- Fomentar los equipos interdisciplinarios, así como la inclusión de perfiles complementarios
- Favorecer, en su caso, a las empresas que concurren que cuenten con mujeres en su plantilla, estén lideradas por mujeres y/o tengan un plan de igualdad (Según el caso)





Parlamento Europeo



Parlamento Europeo

**Dónde Están Ellos**

## **ÁREA 5. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL CSCAE**

### **ENFOQUE:**

Esta área va dirigida a organizar y facilitar la implementación del Plan de Igualdad, estableciendo una serie de objetivos y acciones específicas a tal efecto.

El primer objetivo del área es garantizar la existencia de una estructura dentro del Consejo que se responsabilice de coordinar la implementación del plan y hacerle el seguimiento correspondiente. El área incluye también un objetivo dirigido a establecer los mecanismos de evaluación y seguimiento del plan, y otro objetivo pensado específicamente a comunicar y divulgar el plan con el propósito de contribuir a su implementación, mitigar posibles resistencias e incentivar la incorporación de personas en las actividades que lo componen.

### **OBJETIVOS Y ACCIONES:**

**Objetivo.5.1. Disponer de las estructuras y personas necesarias para la implementación del I Plan de Igualdad**

### **ACCIONES:**

**A.5.1.1. Constituir una comisión (o reforzar la existente Comisión de Igualdad) para la coordinación y el seguimiento del Plan de Igualdad.**

Esta acción tiene por objetivo garantizar que existe un grupo motor dentro del CSCAE con capacidad para coordinar, impulsar y hacer un seguimiento del I Plan de Igualdad en general, y de liderar algunas acciones de las propuestas, en particular.

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**ÁREA 5. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL CSCAE**

La existente Comisión de Igualdad es un grupo de partida de interés que podría complementarse con nuevas personas para dotar al equipo de mayor capacidad, dada la exigencia del Plan.

Además de los miembros de la Comisión de Igualdad, podrían incorporarse otras personas de áreas sectoriales, o personas externas con experiencia en igualdad y género en los campos de la Arquitectura y el Urbanismo.

**Objetivo.5.2. Planificar y evaluar el I Plan de Igualdad**

**ACCIONES:**

**A.5.2.1 Redactar y aprobar el programa de implementación anual a partir del calendario general del Plan.**

Esta acción tiene por objetivo establecer el hito en el desarrollo del Plan de Igualdad por el cual se establece la agenda de implementación para cada año de vida del Plan. Partiendo como base del cronograma planteado a nivel general, el programa anual deberá ajustar las acciones a la realidad de cada momento.

**A.5.2.2. Redactar y aprobar la memoria y la evaluación anual del programa de implementación**

El objetivo de esta acción es garantizar que se establecen mecanismos para registrar y evaluar el desarrollo del Plan de Igualdad cada año. Esta acción puede constituir la base de la acción A.5.2.3.

**A.5.2.3. Redactar y aprobar la memoria y la evaluación final del I Plan de Igualdad**

El objetivo de esta acción es garantizar que se establece el mecanismo a través del cual se registre y evalúe el desarrollo completo del Plan de Igualdad.

**Objetivo.5.3. Comunicar la aprobación, implementación, evaluación y resultados del I Plan de Igualdad del CSCAE****ACCIONES:****A.5.3.1. Redactar e implementar un plan de difusión del I Plan de Igualdad del CSCAE dirigido a la estructura interna del Consejo, así como sus entidades colaboradoras y la sociedad.**

Esta acción tiene como objetivo garantizar una correcta comunicación y difusión de las actividades y el desarrollo del Plan de Igualdad entre las personas y entidades vinculadas al CSCAE.

El plan de difusión deberá abordar todas las fases del Plan y dirigirse a los miembros de los órganos de gobierno, la plantilla del CSCAE, las Agrupaciones, las personas vinculadas al Observatorio 2030 del CSCAE u otras entidades vinculadas al Consejo. Se deberán prever diferentes canales y recursos de comunicación como documentos multimedia, listas de mailing, eventos específicos de difusión, publicaciones y folletos, etc.

**A.5.3.2. Redactar e implementar un plan de difusión del I Plan de Igualdad del CSCAE dirigido a los Colegios/Consejos Territoriales, así como todos/as sus colegiados/as.**

Esta acción tiene como objetivo garantizar una correcta comunicación y difusión de las actividades y el desarrollo del Plan de Igualdad entre los Colegios y Consejos Territoriales y hacia los/as profesionales de la arquitectura y el urbanismo.

El plan de difusión deberá abordar todas las fases del plan y dirigirse a diferentes públicos y contextos territoriales. Se deberán prever diferentes canales y recursos de comunicación como documentos multimedia, listas de mailing, eventos específicos de difusión, publicaciones y folletos, etc.

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**6. TABLAS-RESUMEN DE ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS**

## **6. TABLAS-RESUMEN DE ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS**

En las siguientes tablas se recogen para cada área del Plan sus Objetivos y las acciones que se proponen en cada uno de ellos. Cada acción va asociada a un área, unidad o departamento responsable de desarrollarla. Todas las acciones incluyen también un plazo para su ejecución atendiendo al diseño global del Plan.

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**6. TABLAS-RESUMEN DE ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS**

AREA	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
<b>AREA 1. CULTURA ORGANIZATIVA</b>	<b>O.1.1.</b> Reforzar el compromiso del CSCAE por una cultura organizativa basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tomando como referencia el diagnóstico del I Plan de Igualdad	<b>A.1.1.1.</b> Actualización bianual del estudio cuantitativo sobre la situación de mujeres y hombres en la estructura interna del CSCAE y de su plantilla de trabajadores/as.	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad (coord.)	M1-M4
		<b>A.1.1.2.</b> Actualización bianual del estudio cuantitativo sobre la situación de mujeres y hombres en los Grupos, Comisiones y áreas de trabajo del CSCAE	Cada grupo o comisión + Comisión de Igualdad (coord.)	M1-M4
		<b>A.1.1.3.</b> Actualización bianual del estudio cuantitativo sobre la situación de mujeres y hombres en el Observatorio 2030.	Equipo Directivo + Cada Grupo de Trabajo + Comisión de Igualdad (coord.)	M1-M4
	<b>O.1.2.</b> Mejorar el compromiso de los Colegios/Consejos Territoriales por una cultura organizativa basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<b>A.1.2.1.</b> Realizar un diagnóstico de género en cada uno de los Consejos/Colegios Territoriales.	Comisión Igualdad del CSCAE + Comisiones de Igualdad de los Colegios/Consejos Territoriales	M4 - M6
		<b>A.1.2.2.</b> Redactar y aprobar un Plan de Igualdad en cada uno de los Consejos/Colegios Territoriales.	Comisión Igualdad del CSCAE + Comisiones de Igualdad de los Colegios/Consejos Territoriales	M7 - M9
	<b>O.1.3.</b> Impulsar la sensibilización y la formación en igualdad entre mujeres y hombres entre el personal y personas colaboradoras del CSCAE	<b>A.1.3.1.</b> Conmemorar las fechas significativas en materia de igualdad de género	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M1-M48
		<b>A.1.3.2.</b> Creación de un espacio específico en la web del CSCAE sobre género e igualdad en los campos de la arquitectura y el urbanismo.	Equipo de Comunicación + Comisión de Igualdad	M3-M6
		<b>A.1.2.3.</b> Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres con carácter anual y adaptada al contexto del CSCAE.	Canal de Formación	M9-M11, M21-M23, M33-M35, M45-M47
		<b>A.1.3.4.</b> Coordinar y trasladar las actividades e iniciativas a favor de la sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres (ver Acción 1.3.1) con cada uno de los Colegios/Consejos Territoriales.	Equipo de Comunicación CSCAE + Responsables comunicación Colegios/Consejos Territoriales	M1-M48
	<b>O.1.4.</b> Avanzar en el uso no sexista del lenguaje e imágenes de los documentos y material generado por el CSCAE	<b>A.1.4.1.</b> Revisar y, en su caso, mejorar el uso no sexista del lenguaje e imágenes de documentos oficiales, material de divulgación, web, redes sociales, etc del CSCAE y el Observatorio 2030	Equipo de Comunicación + Comisión de Igualdad	M1-M48
		<b>A.1.4.2.</b> Redacción y publicación de una guía básica sobre lenguaje no sexista.	Equipo de Comunicación + Comisión de Igualdad	M13-M19
	<b>O.1.5.</b> Generar datos estadísticos desagregados por sexo sobre la presencia y participación de mujeres en el CSCAE y sus actividades.	<b>A.1.5.1.</b> Documento guía sobre el manejo de datos estadísticos con perspectiva de género.	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M10-M16
		<b>A.1.5.2.</b> Elaboración y difusión de una publicación periódica sobre los datos estadísticos en materia de género e igualdad del CSCAE y entidades colaboradoras.	Equipo de Comunicación	M17-M48



**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**6. TABLAS-RESUMEN DE ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS**

AREA	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
AREA 2. LIDERAZGO, REPRESENTACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS	0.2.1. Mantener y reforzar la paridad en los órganos representativos y de liderazgo del CSCAE y los Colegios/Consejos Territoriales	A.2.1.1. Incorporar en los Estatutos, normativa o regulación de los órganos de gobierno del CSCAE criterios de igualdad.	Equipo de Gobierno+ Asamblea + Area Jurídica + Comisión de Igualdad	M13-M24
		A.2.1.2. Incorporar criterios de igualdad en los Estatutos, normativa o regulación de los órganos de gobierno de los distintos Consejos/Colegios Territoriales	Equipos de Gobierno de los Colegios/Consejos Territoriales + Areas Jurídicas Territoriales + Comisiones de Igualdad Territoriales (Comisión Igualdad CSCAE, coord.)	M25-M36
	0.2.2. Promover la paridad en todos los niveles de responsabilidad de los distintos grupos de trabajo sectorial del CSCAE y los Colegios/Consejos Territoriales.	A.2.2.1. Acordar y regular los mecanismos que determinan la composición y/o estructura de los grupos de trabajo sectorial del CSCAE.	Equipo de Gobierno + Area Jurídica + Comisión de Igualdad + Cada grupo/comisión/agrupación	M24-M36
		A.2.2.1. Acordar y regular los mecanismos que determinan la composición y/o estructura de los grupos de trabajo sectorial de los Colegios/Consejos Territoriales.	Equipos de Gobierno Territoriales + Áreas Jurídicas Territoriales + Comisiones Igualdad Territoriales + Comisión Igualdad CSCAE (coord.)	M37 - M48
	0.2.3. Mantener y reforzar la paridad en el equipo directivo y las líneas de trabajo del Observatorio 2030	A.2.3.1. Establecer mecanismos de paridad entre mujeres y hombres en la composición del equipo directivo del Observatorio 2030.	Equipo de Dirección Ob2030	M13-M24
		A.2.3.2. Establecer mecanismos de paridad entre mujeres y hombres en las distintas Líneas de Trabajo del Observatorio 2030.	Equipo de Dirección Ob2030 + Grupos de Trabajo	M24-M36
	0.2.4. Avanzar en la igualdad de oportunidades en la plantilla del CSCAE y de los Colegios/Consejos Territoriales, favoreciendo un entorno laboral acogedor y compatible con las responsabilidades de cuidado y la vida personal	A.2.4.1. Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral y personal para la plantilla del CSCAE	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M4-M48
		A.2.4.2. Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral y personal para las plantillas de los distintos Consejos/Colegios Territoriales.	Equipos de Gobierno Territoriales + Comisiones Igualdad Territoriales	M6-M48
	0.2.5. Mejorar la presencia y visibilidad de mujeres en todos los ámbitos de reconocimiento del CSCAE y de los Colegios/Consejos Territoriales	A.2.5.1. Incrementar en el ámbito de acción del CSCAE los nombramientos de mujeres para participar en los concursos, jurados, conferencias y congresos, grupos de expertos, exposiciones, y otros tipos de actividades que contribuyen a las carreras profesionales de las arquitectas.	Equipo de Gobierno + Area de Cultura + Comisión de Igualdad	M1-M48
		A.2.5.2. Incrementar en el ámbito de acción de cada Colegio/Consejo Territorial los nombramientos de mujeres para participar en los concursos, jurados, conferencias y congresos, grupos de expertos, exposiciones, y otros tipos de actividades que contribuyen a las carreras profesionales de las arquitectas.	Equipos de Gobierno Territoriales + Áreas de Cultura Territoriales + Comisiones de Igualdad Territoriales +	M3 - M48
		A.2.5.3. Evaluar bianualmente el impacto de las Acciones A.2.5.1 y A.2.5.2 en la participación de mujeres en las actividades organizadas por el CSCAE y los Consejos/Colegios Territoriales.	Comisión de Igualdad + Área de Cultura + Observatorio 2030	M24, M48
		A.2.5.4. Evaluar el impacto de la nueva estructura de los Premios ARQUITECTURA en el reconocimiento del trabajo de las mujeres arquitectas	Comisión de Igualdad + Área de Cultura	M12, M24, M36, M48

**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**6. TABLAS-RESUMEN DE ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS**

AREA	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
<b>AREA3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES DEL CSCAE Y DE SUS ÁMBITOS DE COLABORACIÓN</b>	<b>O.3.1.</b> Reforzar o impulsar la perspectiva de género en las funciones del CSCAE establecidas por el Real Decreto 129/2018, de 16 de marzo.	<b>A.3.1.1.</b> Redacción de un plan de acción para introducción de la perspectiva de género en cada una de las cuatro funciones del CSCAE (representación, ordenación, coordinación y organización).	Equipo de Gobierno + 4 Áreas + Comisión de Igualdad	M6-M12
		<b>A.3.1.2.</b> Incorporar en la organización de los Congresos de Arquitectos de España (función de representación) la perspectiva de género en la arquitectura y el urbanismo.	Área de Cultura + Comisión de Igualdad	M13-M16
		<b>A.3.1.3.</b> Colaborar con las universidades en la elaboración de una propuesta de contenidos para la inclusión de la perspectiva de género en los programas de estudios universitarios de arquitectura y urbanismo (función de representación)	Equipo de Gobierno + Asamblea + Área Técnica + Comisión de Igualdad	M19-M42
		<b>A.3.1.4.</b> Elaborar un listado de preguntas sobre género e igualdad para incorporar en el Barómetro del CSCAE (función de coordinación)	Área técnica + Comisión de Igualdad	M17-M22
		<b>A.3.1.5.</b> Propuesta con nuevas colaboraciones y servicios del CSCAE dirigidos a la profesión orientadas a la igualdad de oportunidades (función de coordinación).	Equipo de Gobierno + Asamblea + Comisión de Igualdad	M23-M28
	<b>O.3.2.</b> Facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la práctica profesional de la arquitectura y el urbanismo.	<b>A.3.2.1.</b> Incorporar documentos en materia de género en la práctica arquitectónica y urbanística en los repositorios del CSCAE.	Área Técnica + Área Jurídica + Comisión de Igualdad	M5-M8
		<b>A.3.2.2.</b> Organizar cursos formativos o jornadas sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la práctica profesional de la arquitectura y el urbanismo	Área Técnica + Canal de Formación	M9-M11, M21-M23, M33-M35, M45-M47
	<b>O.3.3.</b> Incorporar la perspectiva de género en la entidades asociadas o colaboradoras del CSCAE	<b>A.3.3.1.</b> Realizar un estudio y plan de acción de género sobre la actividad de las distintas Agrupaciones de Arquitectos/as vinculadas al CSCAE.	Comisión de Igualdad + Cada Agrupación	M5-M8
		<b>A.3.3.2.</b> Realizar un estudio y plan de acción de género sobre la actividad de las distintas Comisiones o Grupos de Trabajo vinculados al CSCAE.	Comisión de Igualdad + Cada Grupo/Comisión	M9-M12
		<b>A.3.3.3.</b> Realizar un estudio y plan de acción de género sobre la actividad del Observatorio 2030 en general, y de las distintas Líneas de Trabajo en particular.	Equipo de Dirección Ob2030 + Cada Grupo de Trabajo	M5-M8, M9-M12



**BLOQUE II. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**  
**6. TABLAS-RESUMEN DE ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS**

AREA	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
AREA 4. POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD EN LA PROFESIÓN	O.4.1. Mitigar los impactos negativos de la maternidad y las responsabilidades de los cuidados en la carrera profesional de las arquitectas	A.4.1.1. Impulsar acciones enfocadas a apoyar y orientar el desarrollo profesional de las nuevas generaciones de arquitectos y arquitectas.	Equipo de Gobierno + Asamblea + Comisión de Igualdad	M17-M48
		A.4.1.2. Impulsar acciones para promover la retención, promoción y liderazgo de las mujeres en la profesión	Equipo de Gobierno + Asamblea + Comisión de Igualdad	M17-M48
		A.4.1.3. Impulsar acciones para evitar la descolegiación de las mujeres durante los primeros años de maternidad	Equipo de Gobierno + Asamblea + Comisión de Igualdad	M17-M48
		A.4.1.4. Impulsar acciones para apoyar la conciliación de la vida personal y laboral en la arquitectura, así como una mejor gestión del tiempo	Equipo de Gobierno + Asamblea + Comisión de Igualdad	M17-M48
	O.4.2. Apoyar el emprendimiento y la creación y gestión de empresas entre las mujeres arquitectas	A.4.2.1. Formación sobre emprendimiento, creación y gestión de empresas en el sector de la arquitectura y el urbanismo específicamente diseñada atendiendo a las necesidades de las mujeres, así como a las barreras y desigualdades por razón de sexo detectadas en el Estudios sobre Mujeres en la Profesión.	Área Técnica + Canal de Formación	M21-M23, M33-M35, M45-M47
		A.4.2.2. Realizar un estudio cualitativo sobre las barreras al emprendimiento y la creación y gestión de empresas por parte de las mujeres arquitectas.	Área Técnica + Área Jurídica + Comisión de Igualdad	M11-M16
		A.4.2.3. Impulsar medidas de apoyo a la internacionalización de las arquitectas, atendiendo a las brechas de género por zonas geográficas y/o tipo de actividad.	Área Internacional + Comisión de Igualdad	M17-M48
	O.4.3. Abordar las cuestiones relacionadas con la precariedad y brecha salarial.	A.4.3.1. Realización un monitoreo anual del avance de los indicadores relevantes a las principales desigualdades entre mujeres y hombres en el sector, tales como precariedad, jerarquía y autonomía en el empleo, brecha salarial, etc.	Área Técnica + Comisión de Igualdad	M9-M11, M21-M23, M33-M35, M45-M47
		A.4.3.2. Realizar un estudio cualitativo sobre las barreras tanto por parte de los empleadores como de las arquitectas en relación con la precariedad y la brecha salarial.	Área Técnica + Comisión de Igualdad	M17-M22,
	O.4.4. Estudiar la situación de la jubilación de las arquitectas de las generaciones mayores	A.4.4.1. Realizar un estudio de posibles medidas para mejorar la situación de las arquitectas en sus últimos años de carrera y durante la jubilación.	Asamblea + Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M25-M36
	O.4.5. Promover el acceso de mujeres a proyectos, obras y encargos de mayor envergadura.	A.4.5.1. Estudiar medidas de acción positiva para reducir el impacto negativo sobre las mujeres de los requisitos mínimos exigidos para participar en concursos y convocatorias públicas.	Equipo de Gobierno + Área de Cultura + Área Jurídica + Comisión de Igualdad	M35-M48

AREA	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
AREA 5. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL CSCAE	<b>O.5.1.</b> Disponer de las estructuras y personas necesarias para la implementación del I Plan de Igualdad	A.5.1.1. Constituir una comisión (o reforzar la existente Comisión de Igualdad) para la coordinación y el seguimiento del Plan de Igualdad.	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M1-M2
	<b>O.5.2.</b> Planificar y evaluar el I Plan de Igualdad	A.5.2.1 Redactar y aprobar el programa de implementación anual a partir del calendario general del Plan.	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M3, M13, M25, M37
		A.5.2.2. Redactar y aprobar la memoria y la evaluación anual del programa de implementación	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M11-M12, M23, M24, M35-M36, M46-47
		A.5.2.3. Redactar y aprobar la memoria y la evaluación final del I Plan de Igualdad	Equipo de Gobierno + Comisión de Igualdad	M46-M48
	<b>O.5.3.</b> Comunicar la aprobación, implementación, evaluación y resultados del I Plan de Igualdad del CSCAE	A.5.3.1. Redactar e implementar un plan de difusión del I Plan de Igualdad del CSCAE dirigido a la estructura interna del Consejo, así como sus entidades colaboradoras y la sociedad.	Equipo de Comunicación + Comisión de Igualdad	M1-M48
		A.5.3.2. Redactar e implementar un plan de difusión del I Plan de Igualdad del CSCAE dirigido a los Colegios/Consejos Territoriales, así como todos/as sus colegiados/as.	Equipo de Comunicación + Comisión de Igualdad	M1-M48



## 7. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

La siguiente tabla recoge de manera sintética la planificación del I Plan de Igualdad del CSCAE. Se propone un plazo de 4 años para el desarrollo del Plan de Igualdad desde el momento de su aprobación; un total de 48 meses.

Para una mejor comprensión, cada área del Plan tiene asociado un color representativo. EL plazo de implementación de cada acción viene indicado en el cronograma mostrando acciones de carácter puntual, otras de carácter periódico y otras continuas.

El cronograma muestra una propuesta de implementación que puede y debe ser adaptada por la Comisión encargada de coordinar y monitorear el Plan (Acción 5.1.1) en respuesta a la realidad y el contexto en el que el Plan se esté desarrollando.





### **III. DATOS DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS**

## III. DATOS DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS

### ALMERÍA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	9	66%	33%
PERSONAL	10	60%	40%
COLEGIADOS/AS	446	79%	21%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Almería

### ASTURIAS

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	9	55,5%	44,5%
PERSONAL	19	47,4%	52,6%
COLEGIADOS/AS	978	66,5%	33,5%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Asturias

### CÁDIZ

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	4	50%	50%
PERSONAL	12	50%	50%
COLEGIADOS/AS	819	75,94%	24,06%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz

### CANTABRIA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	8	62,5%	37,5%
PERSONAL	10	50%	50%
COLEGIADOS/AS	440	71,8 %	28,2%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria



### CASTILLA LA MANCHA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	10	60%	40%
PERSONAL	11	54,5%	45,5%
COLEGIADOS/AS	1306	72,4%	27,6%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Castilla La Mancha

### CASTILLA Y LEÓN - ESTE

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	10	50%	50%
PERSONAL	28	36%	64%
COLEGIADOS/AS	1519	71%	29%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Castilla y León - Este

### CATALUÑA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	12	50%	50%
PERSONAL	150	27,33%	72,67%
COLEGIADOS/AS	10.972	67,07 %	32,90%

Fuente: Colegio de Arquitectos de Cataluña

### CANTABRIA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	6	83,3%	16,7%
PERSONAL	1		100%
COLEGIADOS/AS	44	75%	25%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria

## COMUNIDAD VALENCIANA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	8	62,5%	37,5%
PERSONAL	6	16,66%	83,33%
COLEGIADOS/AS	6098	68%	32%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de la Comunidad Valenciana

## CÓRDOBA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	5	60%	40%
PERSONAL	7	57.14%	42.85%
COLEGIADOS/AS	528	74.2424%	25.7575%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Córdoba

## EXTREMADURA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	8	37,5%	62.5%
PERSONAL	17	29,4%	70.6%
COLEGIADOS/AS	781	28%	72%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Extremadura

## FUERTEVENTURA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	4	90%	10%
PERSONAL	3	10%	90%
COLEGIADOS/AS	92	80%	20%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Fuerteventura

**BLOQUE III. DATOS DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS****GALICIA**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	15	46,7%	53,3%
PERSONAL	23	60,8%	39,2%
COLEGIADOS/AS	2953	65,9%	34,1%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Galicia

**GRANADA**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	7	71,43%	28,57%
PERSONAL	11	36,36%	63,64%
COLEGIADOS/AS	764	75,13%	24,87%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Granada

**ILLES BALEARS**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	10	60%	40%
PERSONAL	59	50,8%	49,2%
COLEGIADOS/AS	1481	72,2%	27,8%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Illers Balears

**JAÉN**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	7	28%	72%
PERSONAL	8	37%	63%
COLEGIADOS/AS	429	61%	39%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Jaén

## LA PALMA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	3	33,4%	66,6%
PERSONAL	3		100%
COLEGIADOS/AS	119	53,78%	46,22%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de La Palma

## LA RIOJA

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	9	55,55%	44,45%
PERSONAL	6	50,00%	50,00%
COLEGIADOS/AS	319	67,40%	32,60%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de La Rioja

## LEÓN

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES)	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	11	82%	12%
PERSONAL	16	37,5%	62,5%
COLEGIADOS/AS	859	76,14%	23,86%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de León

## MADRID

DATOS COA	TOTAL (Nº)	HOMBRES	MUJERES
JUNTA DE GOBIERNO	9	78%	22%
PERSONAL	81	41%	59%
COLEGIADOS/AS	10.775	68%	32%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid

**BLOQUE III. DATOS DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS****MÁLAGA**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	6	33,33%	66,66%
PERSONAL	19	73,68%	26,32%
COLEGIADOS/AS	1460	74,01%	25,89%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Málaga

**MURCIA**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	9	44,4%	55,6%
PERSONAL	20	55%	45%
COLEGIADOS/AS	1210	71,9%	28,1%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Murcia

**TENERIFE, LA GOMERA Y EL HIERRO**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	6	50%	50%
PERSONAL	18	72,22%	27,78%
COLEGIADOS/AS	742	72,37% 205	27,63%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos de Tenerife, La gomera y El Hierro

**VASCO-NAVARRO**

<b>DATOS COA</b>	<b>TOTAL (Nº)</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
JUNTA DE GOBIERNO	12	41,66%	58,34%
PERSONAL	37	40,54%	59,46%
COLEGIADOS/AS	3592	62,81%	37,19%

Fuente: Colegio Oficial de Arquitectos Vasco - Navarro

## Equipo:

Inés Sanchez de Madariaga  
Inés Novella Abril

## Coordinación de contenidos, adaptación, diseño y maquetación:

CSCAE

## Comisión de Género del CSCAE:

**Marta Vall-Ilossera Ferran.** Presidenta CSCAE

**María José Peñalver.** Decana COA Murcia y Tesorera del CSCAE

**Noemí Sanchís Morales.** Presidente del Consejo Andaluz de los Colegios Oficiales de Arquitectos

**Miguel Angel Fontes Figuera.** Presidente del Consejo Canario de los Colegios Oficiales de Arquitecto

**Vicente Boissier Dominguez.** Consejo Canario

**Edurne Aperribay.** COA Vasco Navarro

**Sandra Bestraten Castells.** COA Cataluña

**Elvira Carregado Pazos.** Secretaria COAG

**Irene Calle Izquierdo.** COA Extremadura

**Elia Gutiérrez Mozo.** COA Castilla La Mancha

**Vanesa Marauri Prieto.** COA La Rioja

**Juana Otxoa-Errarte Goikoetxea.** COA Vasco-Navarro

**Claudia Pennese.** COA Vasco-Navarro



CAMPUS  
DE EXCELENCIA  
INTERNACIONAL

Las opiniones y puntos de vista contenidos en este documento, tanto en su elección como en su presentación, son de la única responsabilidad de sus autoras, no son necesariamente los de la UNESCO, y no comprometen a la Organización.

CSCAE