



SE PERPETÚAN LA DIVISIÓN DEL TRABAJO, LA BRECHA SALARIAL, LA DISCRIMINACIÓN Y PRECARIEDAD LABORAL INCLUSO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Desde El Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos, después de revisar el debate público sobre la situación de la mujer, queremos denunciar que no se abordan los principales problemas de fondo y que las medidas que se adoptan son del todo insuficientes. Los datos en el sector de la Arquitectura son extrapolables a la sociedad en general:

La paridad en la arquitectura se limita al ámbito universitario, en el que las cifras del alumnado matriculado y egresado son equitativas. A pesar de estas cifras, la brecha salarial se sitúa en el 12% en España y supera el 25% en Europa. Incluso en la administración pública se incrementa la brecha a través de la precariedad laboral, los complementos y los puestos de libre designación.

La desigualdad se amplía en los puestos de mayor jerarquía, situándose en un 55% en España y un 46% en Europa. Las mujeres no promocionan en igualdad de condiciones en el Sector Público. En la Arquitectura, la Ingeniería, la Investigación científica y el ámbito académico, sólo entre un 20 y un 30% de los puestos directivos son ocupados por mujeres.

Sigue perpetuándose la división del trabajo en la administración pública, Las mujeres sólo predominan en los sectores administrativos, sanitarios, docente y asistencial. En 2023 Seguimos dedicándonos a ser secretarias de los hombres, a educar a los menores, cuidar y curar a las personas enfermas y dependientes mayoritariamente. En Arquitectura las mujeres sólo son mayoría en la moda, el diseño de muebles y diseño de interiores. No hemos avanzado sobre la Bauhaus de 1919.

El 95% de los proyectos de elevado presupuesto los firman hombres. Las arquitectas mayoritariamente sólo acceden a clientes particulares por lo que concursan más para acceder a otros mercados, pero Ley de Contratos es una trampa mortal para expulsar a las mujeres de la contratación pública.

El 22,2% de las mujeres que dejó de estar colegiada lo hizo por motivos relacionados con la maternidad o la conciliación familiar, frente al 2,4% de los hombres. La medida de conciliación familiar más solicitada es la reducción de jornada, lo que supone pérdida de poder adquisitivo, pérdida de opciones para promocionar, reducción de las cotizaciones sociales y por tanto del paro y la jubilación.

La cultura masculinizada del sector de la arquitectura, el reparto desigual de las cargas familiares y la mayor dificultad que las mujeres tienen para acceder a la contratación pública de proyecto y obra y puestos de responsabilidad son los principales motivos de la desigualdad.

POR TODO LO EXPUESTO DENUNCIAMOS QUE SON ABSOLUTAMENTE INSUFICIENTES MEDIDAS PALIATIVAS BASADAS EXCLUSIVAMENTE EN EL LENGUAJE DE GÉNERO, LA PARIDAD OBLIGATORIA Y CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN.

NO QUEREMOS ELEGIR ENTRE TRABAJO Y MATERNIDAD, SON DOS DERECHOS FUNDAMENTALES.

NOS NEGAMOS A SER EXPULSADAS DE MANERA ENCUBIERTA Y LEGAL DE LOS PROYECTOS Y OBRAS IMPORTANTES DE TODO EL PAÍS DESDE EL SECTOR PÚBLICO Y EL PRIVADO.



ES INACEPTABLE QUE LA ÚNICA MEDIDA LEGAL FACTIBLE DE APOYO A LA MATERNIDAD EN UNO DE LOS PAÍSES MÁS ENVEJECIDOS DE EUROPA SEA LA REDUCCIÓN DE JORNADA, INCREMENTANDO LA PRECARIEDAD LABORAL, TRUCANDO NUESTRA CARRERA PROFESIONAL Y MERMANDO EL PARO Y LA JUBILACIÓN.

ES INTOLERABLE QUE NOS SIGAN RELEGANDO A TAREAS PERIFÉRICAS DE LA ARQUITECTURA Y DE LOS SECTORES ECONÓMICOS TENIENDO LOS MEJORES EXPEDIENTES ACADÉMICOS. ESTUDIAMOS ARQUITECTURA PARA CONSTRUIR LOS ESPACIOS PARA LA VIDA, NO PARA DECORARLOS.

ES IMPRESENTABLE LA ESCASA PRESENCIA DE MUJERES EN DEBATES, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, PREMIOS, JURADOS, GALARDONES, PUBLICACIONES, INVESTIGACIONES, CÁTEDRAS Y PUESTOS DIRECTIVOS. ES INADMISIBLE QUE SE ESGRIMA COMO ARGUMENTO QUE UNA MUJER DE 50 AÑOS ES UNA PROMESA DE LA ARQUITECTURA Y SE OTORGUEN PREMIOS PRITZKER A HOMBRES CON 40 AÑOS. EXIGIMOS QUE SE REVISEN LAS BASES DE LOS PREMIOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE ACCESO Y LA VISIBILIDAD DE LAS MUJERES.

EXIGIMOS AL ESTADO, A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Y A LOS ENTES LOCALES UNOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA QUE NO VAYAN A LOS MÍNIMOS DE LA LEY DE CONTRATOS. ES IMPRESCINDIBLE QUE LA SOLVENCIA TÉCNICA Y ECONÓMICA NO SE IMPONGA POR LOS SECRETARIOS E INTERVENTORES EN LOS TÉRMINOS HABITUALES. ESTO EXPULSA A LAS ARQUITECTAS MADRES DE LA LICITACIÓN PÚBLICA E INCREMENTA LA BRECHA SALARIAL: SÓLO PODRÁN COMPETIR EN PRECIO O ASOCIARSE CON UN HOMBRE PARA SALVAR LOS AÑOS QUE INVIRTIERON EN MATERNIDAD Y QUE PERDIERON DE CURRÍCULUM. LA LEY DE CALIDAD DE LA ARQUITECTURA PERMITE ELIMINAR EL PRECIO COMO BAREMO DE ADJUDICACIÓN.

EXIGIMOS A LA ADMINISTRACIÓN MEDIDAS REALES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR QUE SUPLAN LA PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO Y LAS COBERTURAS SOCIALES TANTO EN EL SECTOR PÚBLICO COMO EN EL PRIVADO. EXIGIMOS QUE SE ELIMINE LA BRECHA SALARIAL PÚBLICA BASADA EN LOS COMPLEMENTOS A LOS QUE SÓLO PUEDEN ACCEDER LOS HOMBRES. EXIGIMOS QUE EL TRABAJO SE BASE EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS Y NO EN UNA REDUCCIÓN DE JORNADA. EXIGIMOS MAYOR NÚMERO DE PLAZAS DE GUARDERÍA, CENTROS DE DÍA Y RESIDENCIAS DE MAYORES HUMANIZADAS AL SERVICIO DE LAS FAMILIAS.

REITERAMOS AL ESTADO Y LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA QUE REVISE Y ACOMETAN CON URGENCIA LOS PLANES DE REINSECCIÓN LABORAL PARA LAS ARQUITECTAS QUE LES HEMOS EXPUESTO A LO LARGO DE AÑOS Y HEMOS IMPLEMENTADO CON FONDOS PROPIOS EN COLABORACIÓN CON CRUZ ROJA Y ARQUIA COMO EXPERIENCIA PILOTO EN VARIAS PROVINCIAS ANDALUZAS CON GRANDES TASAS DE ÉXITO LABORAL Y RECUPERACIÓN DE PODER ADQUISITIVO, AUTOESTIMA Y CAPITAL HUMANO.

SOLICITAMOS AUDIENCIA ANTE COSITAL, FADECO, LA CONSEJERA DE IGUALDAD, EL CONSEJERO DE ECONOMÍA Y EL PARLAMENTO ANDALUZ PARA EXPONER CON PROFUNDIDAD EL PROBLEMA DE LA MUJER EN ANDALUCÍA Y ADOPTAR MEDIDAS UNANIMES Y NO POLITIZADAS QUE REVIERTAN LA GRAVE SITUACIÓN QUE ES RESPONSABILIDAD DE TODOS LOS AGENTES SOCIALES.



Sevilla, 14 de marzo de 2023- El CACOA (Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Arquitectos), en su apuesta por una profesión libre e igualitaria, va a celebrar un encuentro en el que desgranará y analizará los principales datos de la Mujer en la Arquitectura, que son extrapolables a todos los sectores económicos, según apuntan informes de sindicatos, el CSCAE y varias Universidades de España. El acto, que tendrá lugar este viernes **17 de marzo** en la **sede del CACOA** (C. Imagen, 4- 3º Planta, 41003. Sevilla), contará con la presencia de **Noemi Sanchís Morales**, presidente del CACOA; **María de la Barca Fernández Reinoso**, secretaria del CACOA, **Cristina Murillo Fuentes**, decana del Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla (COAS), e **Isabel Suraña Fernández**, decana del Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz.

El objetivo de esta presentación es visibilizar los principales datos de género y dar a conocer todos los detalles de la presencia de la mujer en la Arquitectura, desde el ámbito universitario pasando por su incorporación al mercado laboral, su nivel de ingresos, reconocimiento y liderazgo, independencia y condiciones labores, presencia en puestos de responsabilidad, así como analizar en qué punto se encuentra la conciliación a día de hoy, y cómo las arquitectas afrontan la maternidad, el paro y la jubilación, **así como proponer una batería de medidas que aborde desde la raíz los graves problemas sociales a los que se enfrenta la mujer en nuestra sociedad.**

Para ello, el CACOA se ha basado en los datos extraídos del Informe de la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de **UGT**, en diversas tesis doctorales sobre la discriminación por razón de género en la administración pública de la **Universidad Politécnica de Valencia**, así como en el **estudio encargado por** el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (**CSCAE**) a la **Cátedra UNESCO de Género de la Universidad Politécnica de Madrid** con el propósito de conocer mejor la situación de las mujeres en el sector de la arquitectura y el urbanismo, del cual pasamos a resumir los datos más relevantes:

Estudios universitarios

A lo largo de los últimos años, ha cambiado el contexto social económico y político, y se han apreciado cambios tanto en la Arquitectura como en otras profesiones técnicas. Así, 2007 fue un año clave, el primero en la historia en el que se matricularon más mujeres que hombres en el primer curso de arquitectura, una tendencia que ha llegado para quedarse.

Esto convierte a los estudios de arquitectura en un ámbito peculiar dentro de la rama de estudios de Ingeniería y Arquitectura, un sector en que 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.**

Inserción y situación laboral

A pesar de que 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, en el que 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).

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 Consejo de Arquitectos de Europa señala una brecha salarial desfavorable para las mujeres del 25% en Europa, 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 (3,22%). 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.

De acuerdo con la encuesta, la maternidad y la necesidad de conciliación también afecta de manera desigual. Así, de aquellas arquitectas que decidieron dejar de estar colegiadas, el 22,2% lo hizo por motivos relacionados con la maternidad o la conciliación familiar, frente al 2,4% de los arquitectos que dejaron de estar colegiados por este tipo de motivos.

Al mismo tiempo, se observan unas **peores condiciones laborales en las generaciones más jóvenes de mujeres.** Las colegiadas que dijeron estar sin contrato se graduaron mayoritariamente tras 2010, mientras que la mayoría de las arquitectas que trabajaban por cuenta propia se colegiaron en la primera mitad de los años 2000. Por el contrario, entre quienes se colegiaron antes de 1990 no se observan situaciones de desempleo o trabajo sin contrato.

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.

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 los 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.

Jerarquía y 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.

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.

Precisamente, **donde ya había una mayoría de mujeres es 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 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.

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.

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%). Esto es significativo porque, atendiendo solo 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.

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 solo 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.

Percepción frente a la desigualdad de género

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.

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. Solo 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 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.

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.

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%.