

CONSTRUYENDO UN LUGAR EN LA PROFESIÓN: TRAYECTORIAS DE LAS ARQUITECTAS ESPAÑOLAS

YOLANDA AGUDO ARROYO

Universidad Nacional de Educación a Distancia

INÉS SÁNCHEZ DE MADARIAGA

Escuela de Arquitectura de Madrid

Recibido 09/02/2011

Aceptado 20/05/2011

Resumen

Este artículo resume los resultados de una investigación empírica sobre la situación de las mujeres en la arquitectura española, a través del análisis de 21 entrevistas en profundidad a arquitectas de distintas generaciones –de 25 a 40 años, de 40 a 60, más de 60– y sectores de actividad –profesión liberal, administración pública, docencia universitaria, asalariadas. Esta muestra por edad es representativa de la experiencia de las mujeres en la arquitectura española porque menos de 10 mujeres se titularon como arquitectas antes de 1960. La información cualitativa obtenida de las entrevistas se pone en referencia con los datos estadísticos disponibles y con otros análisis cuantitativos ya existentes en la literatura. Se analizan así las pautas de acceso a la universidad y la experiencia en las aulas; la transición de la etapa formativa al empleo y los primeros pasos en el éste; la experiencia en el ejercicio de la profesión; el desarrollo profesional, en particular la asignación diferencial de roles profesionales, los problemas de invisibilidad y sobreesfuerzo, la promoción desigual, y la negación de la diferencia.

Palabras clave: mujeres arquitectas, formación, trayectoria, integración profesional, diferencias de género, España.

Abstract

This article summarizes the results of an empirical research on the situation of women in Spanish architecture through the analysis of 21 in-depth interviews of women of different generations –from 25 to 40 years, 40 to 60, and over 60– and sectors of activity –private practice, public sector, university teaching, salaried personnel. This sample by age is highly representative of the experience of women in Spanish architecture because less than 10 women became architects before 1960. The qualitative information obtained is put in parallel with existing statistical information and other quantitative analyses already available in the literature. Themes covered include: patterns of access to the university and experience while students; transition from education to employment and early professional experiences; professional development, particularly, differential job assignments and roles, the problems of invisibility and excess of workload, unequal promotion and denial of difference.

Keywords: women architects, education, professional careers, gender differences, Spain

1. Introducción

Este artículo recoge los principales resultados de una investigación empírica cualitativa sobre las carreras profesionales de las mujeres arquitectas españolas. Esta investigación se ha realizado en el marco más amplio de un proyecto sobre las mujeres en la arquitectura española que también cubre aspectos cuantitativos, a partir de los datos estadísticos disponibles, e históricos, a través de la investigación en archivos sobre la trayectoria de la primera arquitecta de nuestro país, Matilde Ucelay.¹

El objetivo de esta parte empírica y cualitativa de la investigación es arrojar luz sobre la situación profesional de las mujeres en la arquitectura española, tanto en lo que se refiere a su integración horizontal, o cuantitativa, como a su integración vertical, o cualitativa, en la profesión. Para ello se han estudiado las trayectorias de tres generaciones de arquitectas.

El análisis se ha hecho a través de la exploración de las trayectorias y experiencias profesionales de arquitectas con edades comprendidas entre los 40 y 60 años (la segunda generación de arquitectas objeto de nuestro estudio), con el fin de identificar los obstáculos específicos del «techo de cristal» y/o el «suelo pegajoso» en la Arquitectura. La información obtenida de las entrevistas a las arquitectas en este segmento de edad resulta especialmente valiosa a la hora de conocer las claves de las trayectorias de mujeres profesionales en algunos casos con carreras bien consolidadas, que ocasionalmente han alcanzado el reconocimiento en sus respectivas áreas de actividad. En otros casos, sin embargo, se ha producido un práctico abandono de la profesión.

Por otro lado, se han analizado las pautas de integración profesional horizontal mediante el análisis de la experiencia laboral de una generación más joven (la tercera generación analizada): la de las arquitectas con edades

1. Proyecto de investigación CSO2008-05308-E/SOCI titulado *Mujeres en la arquitectura española. De Matilde Ucelay a la primera promoción universitaria en paridad*, Plan Nacional de I+D+i, Ministerio de Ciencia e Innovación. Investigadora principal Inés Sánchez de Madariaga. Sobre la trayectoria de Ucelay, véase SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I. «Amigos del alma. Matilde Ucelay y Félix Candela. La incautación del Colegio de Madrid y la represión de los arquitectos durante el franquismo», en del Cueto Ruiz-Funes, J.-I. (ed.) *Félix Candela 1910-2010*, IVAM-SECC, Madrid, 2010, pp. 121-138.

comprendidas entre los 25 y 40 años, que todavía se encuentran en período de acceso al empleo, las más jóvenes, o de consolidación profesional, las más mayores, y que, cuantitativamente, representan un porcentaje significativo del total de los arquitectos de su edad, a diferencia de las de la generación precedente.

Respecto a la otra generación de referencia, la de las primeras mujeres arquitectas en España, el objetivo ha sido el análisis de los discursos y testimonios de tituladas durante el período de 1940-1975, una masa crítica de mujeres que cuentan ahora con más de 60 años, y que representan un porcentaje muy pequeño entre los arquitectos de su edad.

En conjunto, la exploración de las condiciones de trabajo en estudios, empresas, Administración Pública y docencia universitaria, donde estas mujeres desarrollan la profesión, ha permitido alcanzar una visión amplia de las pautas de integración profesional de las distintas generaciones de arquitectas españolas, así como la identificación de los obstáculos a esa integración.

El trabajo empírico ha consistido en entrevistas en profundidad a arquitectas que reconstruyen la propia historia vital, personal y profesional. El diseño de la muestra ha sido abierto, orientado en función del criterio de saturación establecido por la redundancia de la información. Se han realizado un total de 21 entrevistas en profundidad, todas ellas grabadas y transcritas, que alcanzan una representación cualitativa de la población objeto de estudio mediante un criterio estructural de diferencia de casos y trayectorias². La selección atendió, por un lado, a la edad –generación de referencia– y, por otro, al sector de la actividad donde las arquitectas desempeñan su profesión, contando con la debida heterogeneidad en cada uno de los colectivos entrevistados. Una vez establecidos los perfiles y tipologías de referencia y transcritas las entrevistas, se procedió al análisis en profundidad de las actitudes, opiniones y estrategias de acción desarrolladas por las distintas generaciones de arquitectas que constituyen estos colectivos, recogiendo pautas típicas de sus trayectorias en función de la edad, el sector profesional, el origen social y la motivación laboral, social o personal que ha entrañado la elección de la profesión. Los discursos recogidos revelan las distintas representaciones que las arquitectas españolas tienen hoy en día de sí mismas como mujeres profesionales.

2. Las entrevistas se han realizado entre el mes de diciembre del año 2009 y el mes abril del año 2010. La codificación de los relatos de entrevista de este artículo obedece a la siguiente correspondencia de actividad: As-Asalariada, U-Universidad, PL-Profesión Liberal y AAPP-Administración pública. Sobre el método de análisis empleado, AGUDO, Yolanda, 2008.

2. La formación: acceso a la universidad

La incorporación de las mujeres a la arquitectura en España ha sido tardía y lenta en comparación con otros países europeos. La primera mujer arquitecta española, Matilde Ucelay, se tituló en 1936 en la Escuela de Madrid. Por entonces la universidad española, que sólo había abierto sus puertas a las mujeres en 1912, era un espacio netamente masculino. Pocas mujeres estudiaron en España antes de la guerra civil, y menos aún en las que entonces se denominaban escuelas especiales, como eran las escuelas de arquitectura y de ingeniería en la época. De hecho, junto a Ucelay, sólo otras tres mujeres estudiaban arquitectura en España antes de la guerra, todas ellas en Madrid: Lali Úrcola, que no terminó la carrera al casarse con un compañero, Cristina Gonzalo, titulada en 1940, y Rita Fernández-Queimadelos, en 1941.

En las dos décadas siguientes, sólo otras cinco mujeres estudiaron arquitectura: en 1945 se tituló Cruz López Muller, en 1949 Juana Ontañón, en 1956 Margarita Mendizábal, en 1957 María Eugenia Pérez Clemente, y, en 1958, Elena Arregui, todas ellas en Madrid.³ En estas dos décadas, la ideología dominante del Estado franquista, impulsada por la Sección Femenina de Falange y convertida en legislación abiertamente discriminatoria, alejó a las mujeres de los estudios y del mercado laboral, empujándolas a permanecer en sus casas, o, en todo caso, en ocupaciones de servicio y cuidado. En términos generales, en estos años las mujeres no estudiaban, ni tenían más expectativa que la de casarse, de modo que, salvo excepciones en mujeres procedentes de los reducidos ambientes más liberales de la época, las que estudiaron fueron pocas. Durante los años 60, con el desarrollismo, el número de universitarias se incrementó notablemente, pero las cifras siguieron siendo muy bajas.⁴ Las mujeres tituladas en arquitectura en la década de 1960, ahora ya también en la Escuela de Barcelona, donde la primera mujer se tituló en 1964, ronda la cuarentena.

...mi hermano sí estudió ingeniero de minas porque mis padres tenían clarísimo que el chico tenía que estudiar, entonces se pensaba que las mujeres se tenían que casar (AAPP, 64 años)

3. Datos extraídos de los listados de arquitectos españoles publicados anualmente por el COAM y la Hermandad de Arquitectos.

4. A las mujeres que por entonces accedían a la educación se las instruía en su mayoría como enfermeras, matronas o maestras, para que pudieran desempeñar labores de cuidado acordes a su condición femenina, como ampliación del trabajo doméstico. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 1960-61 había 13.778 mujeres universitarias, cifra que se multiplica por cuatro, hasta alcanzar las 55.066, en el curso 1970-71.

Esta situación cambió con la supresión progresiva de la legislación discriminatoria, la transformación de las mentalidades, y la llegada de la democracia a finales de la década de 1970, que favorecieron el acceso de las mujeres al empleo y a la vida pública del país, ejerciendo profesiones antes vedadas para ellas.⁵ A partir de la década de 1980 el crecimiento del número de mujeres estudiando en la universidad ha sido constante, de manera que las mujeres son hoy el 60% del alumnado universitario. En arquitectura, las mujeres han pasado de un escaso 15% en 1980 a superar, por primera vez en 2007, el 50% del alumnado matriculado en primer curso.

No disponemos de estadísticas fiables del acceso de mujeres a las escuelas españolas de arquitectura en las décadas centrales del siglo XX, ni tampoco se pueden componer a partir de documentos oficiales, porque las fichas de matrícula en la Escuela de Madrid, la más grande, y en la que estudiaron en esas décadas más mujeres, no se conservan. Sin embargo, nos podemos acercar a estos datos a partir de los listados de arquitectos españoles publicados anualmente por el Colegio de Madrid y por la Hermandad de Arquitectos. Como ya hemos indicado, estos datos nos permiten apreciar cómo el número de arquitectas se incrementa poco a poco desde 1940 hasta 1975, pero no es hasta finales de la década de 1970 cuando la proporción aumenta de manera significativa. Las primeras generaciones de arquitectas españolas fueron extremadamente reducidas y, en general, procedían de un origen social privilegiado.

También, dado el escaso número de Escuelas existentes en esos años – Madrid, Barcelona y Sevilla– es posible realizar una «reconstrucción» a partir de testimonios personales de mujeres que ahora tienen más de 60 años, que confirman lo que nos indican los listados de arquitectos publicados por el Colegio de Madrid: en ninguno de los cursos de la década de 1960 llegaron a la decena el número de mujeres estudiantes.

...las chicas éramos poquísimas... te encuentras con un curso de 200, entonces era cuando comenzamos, creo que éramos 7 y ahí acabamos en el orden de 5... yo, como toda la gente de aquella época, pues nuestras familias estaban, había muchas que tenían muchísimo dinero, pero claro éramos una clase media...es que cuando yo estudiaba no había ni una sola ... solamente eran»señoras de» (AAPP, 64 años)

En esos años el sistema educativo actuaba como un mecanismo reproductor del capital cultural de origen, como indica la teoría de la reproducción de Bourdieu y Passeron, que corrobora la contribución del sistema educativo a la

5. Para más detalle puede consultarse VV.AA. (1999): *Españolas en la transición...*

reproducción del orden social⁶. De acuerdo a esta teoría, el bagaje cultural y social de origen determina, en cierto modo, las estrategias de conservación o acrecentamiento a partir de la formación superior. No obstante, a medida que pasan los años, la Universidad pierde el carácter «elitista» característico de otros tiempos y este mecanismo pierde fuerza en las siguientes generaciones, en que las posibilidades de acceso al sistema educativo se han democratizado en relación a épocas anteriores. Las mujeres de la segunda generación de arquitectas cuentan, en su mayoría, con padres universitarios y de un origen social medio o alto, pero es precisamente en esta generación donde empieza a darse una movilidad social clara. En cuanto a las más jóvenes, se observa todavía la hegemonía del modelo mencionado, pero el proceso de movilidad ascendente se hace más evidente en una generación con un origen social heterogéneo.

A propósito de lo anterior, resulta relevante distinguir cuáles son los motivos que llevan a las mujeres a estudiar Arquitectura, una formación considerada propiamente masculina por tradición. La motivación es, para muchas, sobre todo para las más jóvenes, el gusto y/o la vocación, más cuando el entorno familiar no aparece como determinante.

...empezó más la cosa por una vocación de capacidades o vocaciones intelectuales que por la emulación de un rol familiar o, ni siquiera, por conocer arquitectos (PL, 33 años)

Esta elección se distancia de la influencia de estereotipos de género. No obstante, algunos prejuicios de género permanecen vigentes en formulaciones que hacen evidente la proyección estereotipada de los padres sobre las hijas, de tal manera que disponen expectativas diferentes por razón de género⁷. En ocasiones sucede que es la propia vocación frustrada de los padres la que determina esta elección, rompiendo de nuevo con los estereotipos conformados en torno a la elección de carreras por género.

... a mi padre le hubiera encantado ser arquitecto... A mí también me encantaba dibujar y tal... me gustaba un toque más creativo, se me daban bien las ciencias (AS, 33 años)

Entre las arquitectas españolas es común encontrar familiares próximos relacionados con la profesión, aunque en las más jóvenes es cada vez menos habitual:

6. BOURDIEU, P. y PASSERON, J.C. *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, Madrid, Editorial Popular, 2001, pp. 96 y ss.

7. Véase FERRER, M.P. y SÁNCHEZ VILLENNA, I. *Toma de decisión vocacional no sesgada por razón de género*. Madrid, CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia, 1995.

...vivíamos mucho la profesión... tengo un abuelo que es arquitecto... y desde luego mi madre que también es arquitecto porque su padre era arquitecto; yo me metí en arquitectura sin pensarlo, siempre me había gustado dibujar... yo creo que sobre todo por la formación humanística, historia del arte, todo eso es lo que me había gustado en el colegio... más que la parte científica... (PL, 41 años)

Destaca la omisión de justificación sostenida en el futuro profesional y es más usual que se recurra al apoyo familiar para cobijar la elección:

...mis padres me apoyaron (AS, 37 años)

Ello puede deberse a la aceptación implícita de la ausencia de apoyo social, configurado por la naturalización de los roles de género. También las previsiones de oportunidades sobre el éxito académico (habilidades con el dibujo y materias de ciencias) se explicitan en los discursos de las arquitectas, más que aquellas relacionadas con la inserción profesional. Las más jóvenes destacan a menudo el afán de superación y de hacer algo, irreflexivamente, de elevada valoración social:

...hice arquitectura, hubiera hecho Bellas Artes, pero también con ese afán de superación que nuestros padres nos inculcaban pues apostamos a más alto... (U, 39 años)

Con independencia de sus expectativas, la llegada a la Universidad de las arquitectas no se ha desarrollado, ni mucho menos, con normalidad. Lejos de caracterizarse por ser un proceso natural, estas mujeres han carecido del apoyo social y/o familiar al aferrarse a una elección alejada de prejuicios y estereotipos sociales conformados en torno a lo que tradicionalmente se consideran atributos masculinos y femeninos:

...(apoyo) no en absoluto, mi padre estaba horrorizado, él quería que yo fuera abogada (U, 38 años)

Pese al carácter igualitario formal del acceso a la educación, muchas barreras (burlas y bromas provocadas por compañeros y profesores) han dificultado el paso de las arquitectas por la Escuela, más si cabe entre las pioneras del área:

... me metí en la Escuela de Arquitectura y ahí fue el, el tortazo mayor que yo me llevé... éramos muy pocas y entonces al llegar a la Escuela era como un poco exótico... y bastante mala educación... tenías que aguantar bromitas... Y los profesores, sobre todo al principio... un poco despectivos... algunos ramalazos machistas... de mis compañeros... (PL, 65 años)

A las entrevistadas les cuesta mucho admitir la discriminación sufrida, por su naturalización. En un primer momento niegan cualquier desventaja con respecto a sus compañeros en la Escuela, si bien, a medida que avanza su

discurso, emergen evidencias machistas en sus experiencias, más aún cuando se hace referencia a la actividad profesional:

... éramos muy pocas, todas teníamos nombre y apellido, todos nos conocían... bastante bien, porque la verdad... los tíos eran bastante amables... no hubo ningún problema de acosos ni de nada... claro... había tomaduras de pelo... con el profesorado depende, depende... te sacaban al encerado a explicar un proyecto, te ponían a caldo... y los chicos se divertían mucho. Luego los chicos... pues a esa se le ha hecho una carrera en las medias y tú que lo estabas oyendo y bueno, ahora me toca subir a mí, pero bueno, todo eso era simpático (AAPP, 64 años)

A medida que pasan los años se va normalizando cuantitativamente el acceso, y el escenario para las mujeres de las siguientes generaciones es diferente. En el curso 1978-79, momento de la transición a la democracia, el porcentaje de mujeres estudiantes en la Escuela de Madrid, según datos de la UPM, ronda el 15% (357 mujeres frente a 2.221 varones). En estos años empiezan a estudiar Arquitectura las mujeres que hoy se encuentran en su madurez profesional, con edades comprendidas entre los 45 y los 55 años:

...había más chicos que chicas... pero ya no era la excepción, ni muchísimo menos (U, PL 52 años)

...notabas que éramos menos, pero no te dabas cuenta hasta qué punto éramos una minoría (U, AAPP, 46 años)

A partir de ese momento, el número de mujeres estudiando no ha dejado de crecer de forma estable y sostenida, y tres décadas más tarde, el porcentaje femenino supera por primera vez el 50% del total del alumnado en el primer año de carrera, porcentaje que sube hasta el 57% en la Escuela de Madrid⁸. En términos cualitativos, tal y como ocurría con las de la generación anterior, las de edad media tampoco perciben con nitidez la desigualdad por género que se da en su entorno formativo: niegan discriminación alguna, si bien matizan después su argumentación reseñando situaciones (discriminatorias) específicas.

...yo no noté ningún... bueno, hombre, en algún caso... (PL, 41 años)

Otras aluden al ambiente universitario como algo desagradable, aunque sin reconocer de forma explícita la discriminación sufrida por ser mujeres:

8. En las últimas tres décadas se han titulado la inmensa mayoría de las arquitectas españolas, lo que implica todavía una media de edad de las arquitectas muy inferior a la de los arquitectos y una concentración de ellas en los grupos de menor edad, sobre todo en el segmento de los 25 a 35 años. En realidad pocas arquitectas hay hoy en España con edades superiores a los 55.

...y yo, durante los años de la universidad, nunca me sentí a gusto... con los compañeros no he tenido ningún problema pero el ambiente no era agradable, no, no, yo no me sentí muy integrada en la universidad... (U, AAPP, 46 años)

Aún se divisan escenarios parecidos entre las más jóvenes, quienes perciben una igualdad cuantitativa que no se corresponde aún, en su generación, con las estadísticas. Estas mujeres reconocen que sus compañeros de estudio llevan la voz cantante, y, en términos generales, ven que el trato –sobre todo por parte de los profesores, mayoría masculina– es distinto según el sexo del alumnado:

...en mi generación éramos mitad y mitad, más menos... los profesores no, bueno, a lo mejor hay algún profesor que tiene más tendencia por los tíos, que sabes, pero... en general no, en toda mi trayectoria de educación vamos, no he tenido, no he sentido en ningún momento machismo, pero luego es eso, cuando ya te pones a trabajar, en ciertos momentos pues sí, pues sí que se nota... cuando dices ¡ostras!... ahí sí hay bastante machismo (AS, 33 años)

3. De la formación al empleo

Las situaciones discriminatorias son visibles cuando el discurso se dirige al ámbito profesional. Las arquitectas españolas no lo han tenido fácil, han enfrentado grandes obstáculos para integrarse y mantenerse en la profesión. A base de mucho esfuerzo, han conseguido, y no siempre, ganarse el respeto ante situaciones discriminatorias. La falta de integración se hace evidente cuando relatan su experiencia a través de sucesos anecdóticos, representativos del trato en un entorno profesional masculinizado, donde las mujeres son todavía poco «tomadas en serio» y experimentan situaciones de verdadera injusticia.

...ahí empieza una experiencia curiosa para una mujer porque quizás nosotros en la profesión hemos tenido más problemas con las empresas, con el trato con las empresas constructoras, con los oficios y demás... hemos tenido que tragar sapos gordísimos, injusticias, estrés (AAPP, 64 años)

Con el paso de los años, en la siguiente generación, aunque hay más mujeres, sus trayectorias siguen chocando con grandes dificultades.⁹ Algunas incluso

9. Los resultados de la encuesta sobre el estado de la profesión realizada en 2009 indican diferencias de género en la percepción de cómo se ha producido la incorporación de las arquitectas en los tramos de edad más jóvenes. Sus compañeros masculinos consideran esta incorporación como «fácil» con una media de 7.8. Las opiniones de ellas variaban entre calificar esta entrada como «lenta» o «con limitaciones». *Informe arquitectos 2009. Encuesta sobre el estado de la profesión*, Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España, dirigido y coordinado por Emilio Luque.

abandonan la profesión, dada la dificultad que encuentran para desarrollar una carrera profesional con normalidad:

... y como era tan irregular también decidí meterme en otra cosa (PL, 46 años).

Estas situaciones obedecen al desempeño de una actividad alejada del rol femenino tradicional, por parte de un colectivo que manifiesta claramente el predominio de los varones en la profesión¹⁰. La situación de las mujeres arquitectas en la carrera académica, de la que existe abundante información estadística, es un indicador claro de lo que sucede en otros campos de la actividad profesional.¹¹ La presencia de las mujeres en el profesorado de las escuelas de arquitectura españolas presenta la típica conformación de tijera que describe normalmente la presencia de mujeres en la carrera académica, así como una muy baja representación en los órganos y cargos de gestión y gobierno. Como ocurre en las profesiones con escasa integración vertical de las mujeres, el alumnado cuenta con pocos referentes femeninos en las esferas académicas más poderosas:

...mis referentes sí, eran masculinos (U, 39 años);

...profesoras no había prácticamente... mujeres así...como modelos, no había (U, AAPP, 46 años)

Las mujeres de la primera y segunda generación han abierto caminos en la práctica profesional de la Arquitectura en nuestro país y, algunas de ellas, pocas hay que decir, empiezan a alcanzar puestos de responsabilidad y reconocimiento en sus distintos campos de actividad. Ellas han tenido que trabajar duramente en ambientes altamente masculinizados, paternalistas unas veces, hostiles otras, ejerciendo con humildad en círculos donde han sido acosadas, incluso en algún caso sexualmente, e ignoradas pese a su profesionalidad.

10. En 2008, el 71% de las personas colegiadas en España eran varones y el 29% mujeres (datos ofrecidos por el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España).

11. Sobre la presencia de las mujeres en las escuelas de arquitectura españolas, véanse SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés: «El papel de las mujeres en la arquitectura y el urbanismo, de Matilde Ucelay a la primera generación universitaria en paridad», en Leboreiro, Marian (ed.), *La arquitectura y el urbanismo desde la perspectiva de las arquitectas*, Ministerio de Vivienda- ETSAM, Madrid, 2008, pp. 69-77, y SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés, «Women in architecture. The Spanish case», *Urban Research and practice*, Vol.3, 2, 2010, pp. 203-218. Los datos ofrecidos en 2009 por el estudio del Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos *Arquitectura y Género. Situación y perspectiva de las mujeres arquitectas en el ejercicio profesional*, de Patricia Molina y Begoña Laquidán, están parcialmente extraídos del primero de estos dos artículos, aunque sin cita explícita, y, en una ocasión, atribuidos erróneamente a una publicación del Ministerio de Educación en la que tales datos no aparecen.

...verdaderamente las mujeres en arquitectura estamos con la cabeza gacha... estamos muy machacadas (U, PL 52 años)

Al respecto, el sistema de auto percepciones observado esboza un horizonte que identifica la profesión a partir de características asociadas tradicionalmente a lo masculino (*endiosamiento, creación, mitología, dinero, poder, reputación, reconocimiento, ego, narcisismo, soberbia, individualismo y egocentrismo*), frente a lo femenino y más accesible a las mujeres (lo doméstico y el cuidado).

...los arquitectos son personas muy, que se creen, que están un poco endiosadas, hay como un mito de que son creadores, se ven como artistas... manejan dinero, tienen acceso al poder... la reputación del arquitecto... el reconocimiento profesional... tienen el ego muy subido... hay una gran mistificación, todo es contrario a los valores convencionalmente femeninos (U, AAPP, 46 años);

4. El ejercicio de la profesión

Las arquitectas españolas se concentran, en mayor proporción que sus compañeros de profesión, en las categorías de asalariados/colaboradores, funcionarios de la administración o docentes no funcionarios¹², lo cual refleja una segregación horizontal clara. El ejercicio libre –el sector de actividad más valorado– es mayoritariamente masculino, aun cuando el ideal de estudio independiente es el que las arquitectas tienen en mente cuando deciden formarse en la Escuela. Si bien, una vez en activo, este ideal presenta para ellas una opción poco accesible por su inestabilidad y limitado desenvolvimiento, dado el contexto en el que se inscribe todavía la profesión, donde los arquitectos varones ofrecen «mayor seguridad» y una confianza que se cuestiona cuando se trata de mujeres.

...yo tenía la profesión liberal en la cabeza (AS, 47 años)

...en las estructuras pequeñas el problema es que no consiguen encargos y entonces están haciendo chalets y reformas y poco más, porque no consiguen introducirse al mercado ... entonces lo que tienen los estudios pequeñitos, estos de mujeres, es una inestabilidad tremenda... que lo que tienen es muy de andar por casa ¿no?, femenino, doméstico (U, AAPP, 46 años)

...de hecho, una vez un cliente no quiso que nosotras hiciésemos el proyecto porque éramos mujeres (AS, 44 años)

Las arquitectas que atienden al ideal de ejercicio libre subrayan un sinnúmero de dificultades cuando hacen referencia a su experiencia profesional. Otras se

12. Las Encuestas sobre el Estado de la Profesión sólo recogen a la población colegiada. Al respecto, cabe mencionar que el funcionariado tiende a no colegiarse.

deshacen del mismo dada la dureza del ejercicio en el estudio y en la construcción, enfrentando nuevos retos, muchas veces con desilusión.

... hay muchos aspectos que yo creo que es que los aprendes a fuerza de poquito a poco, de batacazos y mucha valentía y mucho, y también mucha humildad, una mezcla (U, PL 52 años)

...creía que lo que acababa siendo un arquitecto o una arquitecta era una persona que dirigía su estudio y hacía los planos de unas edificaciones y después se ponía el casco y se iba a la obra... Convencerme a mí misma de que no tenía que ser la arquitecta que pensaba, es decir esa era una idea que tenías desde el desconocimiento y desde, así, de la idealización, pero era tan arraigada que a mí lo que más me ha costado ha sido deshacerme de esa idea (U, 39 años)

Cuando permanecen, muchas veces lo consiguen gracias a los concursos¹³ y a redes sociales informales. Los concursos permiten a las arquitectas desarrollar trabajos importantes, de magnitud, por el mayor anonimato que caracteriza el procedimiento.

...en los concursos eres un lema y no hay sexismo posible (PL, U, 63 años)

...hemos tenido desde cosas privadas, así pequeñas, más bien cosas menores, reformas y eso, no de edificación, casi nada y luego últimamente trabajamos para cosas de la administración... ganamos un concurso... hay veces que son concursos que para nosotros sí que son inabarcables frente a otros estudios (PL, 50 años)

También es frecuente encontrar parejas sentimentales en estudios donde las mujeres suelen aparecer en un segundo plano y es el socio varón quien se colegia y asume el rol de representación legal, actuando como interlocutor en los entornos formales e informales del ejercicio, invisibilizando el trabajo y la coparticipación de sus compañeras.

...están contadas... las de renombre... casi todas tienen pareja arquitecto y el famoso es él... quien lleva la voz cantante es él(AS, 44 años)

... si vas al lado de un hombre desapareces (AS, 47 años)

En muchos de estos casos las arquitectas desarrollan su actividad a la sombra de sus maridos y/o socios, relegadas e invisibles ante el cliente, asumiendo

13. Los concursos son bastante más importantes para las arquitectas que para los arquitectos (el 34.8% de las arquitectas tienen esta opinión frente al 25.5% de los arquitectos) (Datos presentados por Luque, E. (2009), «Exposición de los resultados de la encuesta sobre el estado de la profesión y estudios previos», Congreso de Arquitectos de España, Valencia, 2 de julio (datos obtenidos a partir de la ENCUESTA SOBRE EL ESTADO DE LA PROFESIÓN» Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España. Fundación Caja de Arquitectos.

el trabajo en el interior del estudio con poco protagonismo y, en ocasiones, incluso anuladas como profesionales. Estas mujeres se sienten «cubiertas» por una estructura donde el dominio es masculino, y sólo ante situaciones de discriminación explícita perciben la desigualdad de la que son víctimas:

...en ese tema, ahí sí que jugaba mi marido porque un poco el que tenía los contactos de los trabajos era más él... yo no buscaba el trabajo... era una especie de relación de socio capitalista a socio industrial, yo hacía el trabajo, llevaba la responsabilidad y me encargaba del estudio pero no localizaba el cliente... una experiencia tenebrosa... sobre todo la obra porque el trabajo de estudios y tal, yo me bandeaba sin problemas, primero porque estaba muy cubierta porque estaba en una estructura en la que te integrabas... la conciencia de que las cosas, las cosas eran desiguales, yo digamos que, que la primera, la primera vez que me encontré de frente con ellas fue cuando me divorcié... (PL, U, 63 años)

Paradójicamente esta situación sombría se percibe de forma conformista como positiva, en la medida en que «evita problemas» aún sin dejar de ocasionar insatisfacción ante un desarrollo profesional coartado por «compartir» el ejercicio profesional.

...como yo siempre he estado trabajando con..., en el fondo no he tenido tanto problema en eso porque... nos complementamos... Ahora me estoy replanteando un poco, me apetece hacer cosas por mí misma, sola, porque al final como estás con el otro, no has hecho todo lo que podías ¿sabes? (PL, 41 años)

Frente al ejercicio libre, la distribución de arquitectas por ámbitos de la profesión muestra una alta proporción de mujeres entre el funcionariado. El acceso al empleo público ofrece estabilidad y es menos discriminatorio por sus procedimientos de selección, del «logro» frente a la «adscripción»¹⁴. La estabilidad se refleja, sobre todo, en la formalización de horarios, por ello, cuando la *perspectiva biográfica del tiempo de trabajo es distinta en cada uno de los sexos*, la figura del funcionariado se ajusta a las demandas laborales femeninas, dada la situación en que se encuentran las mujeres en el sistema de las relaciones de género tradicional, donde las labores del cuidado se asocian sistemáticamente con ellas¹⁵. El sistema de oposición explica la feminización del sector

14. Véase DURÁN, M^a.A. *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid, Editorial Tecnos, 1972, pp. 150 y ss.

15. Véase CALLEJO, Javier. «Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadoras y trabajadoras» en PRIETO, C. (ed.). *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid, Editorial Complutense, 2001, pp. 142-172.

público¹⁶, si bien, la situación cambia cuando se hace referencia a la ocupación de puestos directivos, todavía mayoritariamente masculinos, donde no es la oposición, sino la designación, el criterio que confiere la selección y la promoción.

...en la administración hay muchas arquitectas, lo que pasa es que al final los cargos que sean decisivos es raro que sean de mujeres (PL, 41 años)

5. El desarrollo profesional

El modelo cultural masculino permanece prácticamente sin erosionar en la Arquitectura¹⁷, donde existe una discriminación sutil pero real en el desempeño de las mujeres. Las tituladas en Arquitectura no llegan en su totalidad a practicar la profesión, y las que lo hacen soportan peores condiciones que sus compañeros de profesión. A continuación se presentan algunas de las causas fundamentales que dificultan el desarrollo profesional de estas mujeres.

5.1 Asignación diferencial de roles en el sistema de las relaciones de género

Las arquitectas españolas ejercen su profesión en un contexto social donde los roles de género atienden a una construcción cultural tradicional de la estructura ocupacional¹⁸. La influencia de los estereotipos de género en la estructura diferencial de la profesión se refleja en el reparto de roles a partir de patrones culturales sexuados que definen las distintas ocupaciones como femeninas o masculinas. Esta configuración se nutre de profundas creencias y actitudes negativas en torno a las capacidades femeninas, que condicionan el acceso a determinadas actividades¹⁹. Como concreción de estos roles, en la profesión de la Arquitectura se distinguen tareas propias de mujeres y otras que son propias de varones²⁰:

16. Actualmente, en el conjunto nacional hay un 52.61% de mujeres, respecto al total, al servicio de las administraciones públicas (Ministerio de Administraciones Públicas: Boletín estadístico del personal al servicio de las administraciones Públicas).

17. GARCÍA DE CORTÁZAR, M y GARCÍA DE LEÓN, M. «Las mujeres ingenieras en España, Un caso de desigualdad en el sistema de enseñanza y en el mercado de trabajo». *Revista de Educación*, 305, (1994), pp. 297-319.

18. GÓMEZ BUENO, C. «Producción de identidades de género diferenciales» en *Identidades de género y feminización del éxito académico*. Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, CIDE, 2001, pp. 19-115.

19. MOSTEIRO, M^aJ., CAJIDE, J. y PORTO, A.M^a. «Modelos y factores que influyen en el desarrollo de la carrera de las mujeres» en RADL PHILIPP, R. (Ed). *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid, CIS, 2001, pp. 301-315.

20. Véase BROWNE, K. *Trabajos distintos. Una aproximación evolucionista a las mujeres en el trabajo*, Barcelona, Crítica, 2000. Traducción castellana de A. J. Desmouts. Este autor

...el problema es que las elecciones aquí, al final, son en función del sexo y de la presión de la sociedad que impone sobre el sexo de las personas (AS, 44 años)

La feminización ideológica de las ocupaciones reproduce el rol tradicional femenino de la atención personal, mientras que la «*mística de las profesiones*» se relaciona con el rol de la objetividad, la impersonalidad y la competitividad asociada a la «*mística de lo masculino*»²¹. El ejercicio de las arquitectas se dirige con frecuencia a actividades que reproducen simbólicamente la función hogareña de la *ayuda* y tareas relacionadas con el entorno *interior*, aun cuando ello conlleve acatar mayor carga de trabajo y responsabilidades no reconocidas desde el exterior.

...yo asumo mi cuota particular, porque entre otras cosas, yo no me he trabajado más la componente exterior de mi trabajo porque no me ha interesado ... eso requiere una inversión de tiempo y energía de tal calibre que no es posible hacer otra cosa... yo por lo menos primo más el estar en mi interior, más que no estar en el exterior...cuando tú trabajas en un equipo con hombres ...llevando el grueso del trabajo, pero alguno de los hombres se permiten decir «he hecho esto» ...apropiándose de la representación exterior (PL, U, 63 años)

... encasillan un poco en cuanto a funciones pero bueno, quizás es que se nos da mejor, no lo sé, pero a las mujeres siempre te ponen más en partes, todo lo que puede ser de decoración de interiores... en general, en temas de detalles

aplica la teoría evolucionista al comportamiento humano para indicar que la estructura social patriarcal puede ser el efecto de las diferencias sexuales, en lugar de la causa. Con un argumento esencialista, Browne defiende que los factores sociales que determinan las diferencias sexuales no están exentos de la contribución biológica a esa diferenciación, afirmando que en el mercado de trabajo (en la división sexual del trabajo), más allá de los prejuicios sociales y de la discriminación sexual directa basada en falsos supuestos sobre las capacidades relativas de ambos sexos, operan diferencias sexuales de orden biológico que afectan a la personalidad y al temperamento. Este autor cree que tales diferencias son el resultado de las diferentes estrategias reproductivas que han seguido los dos sexos en la trayectoria de la evolución humana. No apunta a la biología como única causante de la brecha de género, y reconoce la influencia de actitudes sociales en cuanto a la diferencia, pero destaca el papel de la biología en la diferencia de los sexos al defender que hay «*una naturaleza del varón y otra de la hembra*». Respecto a la primera señala que «*la teoría evolucionista predice que los hombres presentarán mayor afán de prestigio, competitividad y disposición de correr riesgos que las mujeres*». En cuanto a la segunda, especifica que «*las mujeres presentarán una mayor inclinación a la crianza*». No obstante, reconoce que las anteriores no son generalizaciones ciertas para todos los individuos, pues hay mujeres competitivas, perseverantes y agresivas así como hombres «*más interesados por perder el tiempo con los hijos que por ascender en las jerarquías*».

21. MARTÍN MORENO, J. y MIGUEL, A. de. *Sociología de las profesiones*. Madrid, CIS, 1982, p. 110.

de fachadas y tal, en general son hombres... al final tener un estudio es una cosa desgraciadamente extremadamente violenta (AS, 33 años)

La distribución tradicional de atributos por sexo relaciona la lucha, el trabajo instrumental y de riesgo con los varones, mientras que el trabajo rutinario, delicado y menos competitivo se reserva sistemáticamente a las arquitectas. En la Arquitectura triunfa el modelo masculino por su competitividad en un mundo donde se valoran el poder y la autoridad, mientras que las arquitectas tienden a refugiarse en tareas «menos serias», distintas a las de la construcción y más relacionadas con el diseño y el arte.

... lo que se le llama construir es durísimo para una chica... Ella suele estar más en los trabajos de diseño y él más en la calle porque es que hay mucha violencia, mucha discusión, es duro ¿sabes?, porque al final se maneja mucho dinero en obra (PL, 41 años)

Tal distribución hace que las arquitectas desempeñen de forma sistemática roles menos valorados en una sociedad donde se priorizan los valores típicamente masculinos relacionados con la instrumentalidad, la competitividad y motivación por el logro profesional, frente a los relacionales, afectivos y de expresividad tradicionalmente femeninos. El menor reconocimiento no se relaciona necesariamente con un menor esfuerzo pero sí con la racionalidad frente a la agresividad. En este sentido, ante una negociación del tipo que sea, las arquitectas recurren al diálogo en mayor medida que los arquitectos, quienes actúan con mayor agresividad y enfrentamiento.

...siempre me he encontrado que los hombres no escuchan, no escuchan las voces de las mujeres... si un hombre le tiene que poner, que decir a otro que no tiene razón casi llegan a las manos, no hay diálogo fácil... A nosotras nos cuesta ningún trabajo tener un debate de ideas entre nosotras, las mujeres (AAPP, 64años)

Por otro lado, entre las arquitectas se hace constante referencia a la maternidad, uno de los mayores obstáculos a la integración profesional de estas mujeres. Con la incorporación a la actividad profesional, no ha perdido sentido la identidad femenina con la ideología familiar tradicional. La doble jornada de trabajo a la que traslada la naturalización de los roles de género, supone una objeción al nuevo rol social y económico femenino. La reproducción de estos roles en ocasiones va más allá de lo simbólico, siendo supuesta elección de las mujeres en un contexto social que se resiste a evolucionar de acuerdo a esta

nueva situación²²: una elección considerada innata haciendo de la necesidad virtud.

Yo no me he dado cuenta de que era mujer hasta que he tenido los niños, antes me parecía que era exactamente igual todo... tener unas anclas por ahí que no te dejan moverte (PL, 41 años)

...es que es una cuestión que somos nosotras, en mi caso he sido yo. En el reparto que se ha planteado, es que cuando tienes un bebé, yo creo que te apetece... me ha apetecido y digo, bueno, tú vas a tener que trabajar más lo que yo no voy a poder estar trabajando... en el fondo yo creo que muchas elegimos ser nosotras...te apetece más, la madre, le apetece más bueno, se lo pide el cuerpo, no sé cómo decirlo (U, 39 años)

Constantemente se plantea la necesidad de decidir entre la vida familiar o la profesional. Cuando optan por ambas, tienen que hacer verdaderos malabarismos para compaginar responsabilidades, sin saber bien si identificarse como malas profesionales o malas madres, con un sentimiento de culpa añadido a la presión social que genera cualquiera de las decisiones.

... ellas fueron solas al colegio... era necesidad... pues solas... pero claro jugándome la historia... (con un sentimiento de) de culpa tremendo, tremendo... yo me moría, me moría porque pobrecitas mías, se van a sentir abandonadas, pero joe... (PL, 65 años)

...no tengo, pareja sí que tengo... eso sí, lo que, la presión social y que siempre te llega (AS, 37 años)

La decisión de renunciar a la carrera laboral cuando se forma una familia lleva, en ocasiones, al abandono de la profesión pese a la formación de estas mujeres, relegando su identidad profesional y la participación en el mercado laboral al rol maternal²³.

...se juntó con que tuve mi primer hijo y ya compaginarlo con eso... luego tuve mi segundo hijo... y ya estaba bastante más complicado todo... decidí dejarlo... (PL, 46 años)

5.2 Invisibilidad versus sobreesfuerzo ante el modelo masculino de la profesión

Los códigos masculinos son dominantes en la cultura de la Arquitectura, limitando el desarrollo profesional de las mujeres. Una cultura organizada,

22. VARELLA, R. «Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género» en *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*, Madrid, CIS, 2001, pp. 105-125.

23. Véase INSTITUTO DE LA MUEJER. *Las mujeres jóvenes y el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pp. 116 y ss.

diseñada en términos masculinos, pese a la mayor presencia de mujeres, a la que siguen sin acostumbrarse colegas, compañeros, constructores y clientes.

...esos ámbitos son más de hombres... te cuesta mucho... que te tomen en serio... me ha costado mucho... que me escucharan (U, 38 años)

...fue duro porque no estaban acostumbrados ... ya no tanto a que hicieran el proyecto sino que además llevaran la dirección de obra... no nos miraban a la cara... se subían todos a la cubierta para no tener que hablar con nosotras, bueno, unas cosas, cosas inauditas (AS, 44 años)

...la situación casi de herencia de valores culturales, yo creo que cuando un cliente o una administración piensa en una obra, piensa en que la persona que va a defender su dinero necesita tener una capacidad agresiva... obras... es un campo de batalla (PL, 33 años)

A menudo se cuestiona su capacidad con prejuicios sexistas enraizados que actúan mediante sutiles mecanismos de invisibilización. La propia cultura organizativa hace que, muchas veces, las arquitectas adopten modos de hacer propios del modelo masculino, ante la falta reconocimiento profesional. El hecho de «ejercer como un tío» se aleja de los roles tradicionalmente asignados a mujeres. Con ello se percibe cierto proceso de aculturación en la transformación de la cultura femenina de origen, en otra dominante amoldada al modelo masculino, cuando las arquitectas adoptan formas de comportamiento «propias» de hombres: «puñetazo en la mesa», «trato con mano dura», «comer y tomar copas», «decir tacos», «imponer su voluntad», «ser un sargento» o «tener mucho genio» como hacen los compañeros de profesión.

... un trato que tienen que tener mucha mano dura, mucha mano dura y al mismo tiempo el saber hacerlo y no caer en la blandenguería... saber ponerles en su sitio y al mismo tiempo exigir, el, el oficio de la construcción es muy malo... muy duro... (PL, 65 años)

Otras mujeres, sin embargo, detestan este modo de hacer cuando se utiliza para «acercarse al caballo ganador», rechazando asimismo la actitud impositiva habitual del arquitecto «de dar órdenes de forma tajante». Pese a su empeño en la consecución de la organización consensuada del trabajo, a veces tienen que adoptar el modelo dominante para despertar reacciones, aun cuando estas reacciones confluyan en «desobediencia», desembocando de nuevo en invisibilidad y falta de reconocimiento. Ante situaciones de este tipo, se recurre a la profesionalidad y la distancia (presentados éstos como valores propios de los varones) con la intención de encontrar el respeto y de no ser tomadas «por imbécil». Sin embargo, pese a esa aculturación asumida de los valores masculinos, como negación de los femeninos, tampoco es fácil formar parte de este ámbito profesional, coto cerrado a las mujeres.

...yo lo de dar una orden, yo no tengo alma así de... tú lo que haces generalmente es organizar el trabajo, repartes... cuando empieza a haber un poco de discrepancia, empiezas a explicarle, no, mira... llega un momento en que tienes que decir, no mira, así... esto se hace así, no es porque lo digo yo, pero así... pues bueno, puedes encontrarte cómo reaccionan, no haciéndolo (AS, 47 años)

Las vivencias discriminatorias son comunes a todas las generaciones de arquitectas que constantemente tienen que poner en marcha estrategias de supervivencia diversas en su ejercicio profesional, con un sobreesfuerzo mayor al que tienen que hacer los varones para obtener reconocimiento. Ellas tienen que «salvar resistencias», «ser el doble de buenas para montar un estudio», en definitiva, «currárselo más» que los varones para conseguir credibilidad y oportunidades, reafirmando continuamente ante situaciones que describen como «inauditas» y «de mucho desgaste» que, con «persistencia y grandes esfuerzos» logran ir sobrellevando.

... tienes que ahí intentar dar la talla porque estás en el punto de mira, mucho más que si fueras un hombre (AS, 37 años)

...cosas inauditas, trabajando muchísimo... no aceptar ni un fallo... muy exigente... lo he pasado francamente mal... fue pánico, horrible... estoy ya un poco quemada (AS, 44 años)

...tienes que hacer el triple de esfuerzo que a lo menor un tío que es mucho menos serio pero llega ahí y pone a todos firmes ¿sabes?, con su sola violencia personal (PL, 41 años)

El sobreesfuerzo de las mujeres traducido en logros no es positivo para sus compañeros de profesión y llegan a percibirlo como «amenaza». Ante ello, algunas arquitectas adoptan «la docilidad» como supervivencia con el objetivo de no «levantar demasiadas suspicacias» hasta lograr la confianza del entorno, a base de un buen trabajo que lime las desconfianzas y extermine prejuicios en torno a su trabajo:

...para ponerte delante de esta gente, al final, lo que tienes es como que, por decir, hacerte la tonta, o como dejar un poco de lado cosas que tú harías, o iniciativas que tú tomarías ya, a lo mejor ser un poco más dócil... el problema... una primera desconfianza ¿vale?, que luego se solventa cuando ven que eres capaz y muy trabajadora (U, PL, 31 años)

Algunas viven la dureza de la situación como algo relativamente positivo, en el sentido de la riqueza que conlleva la superación de retos cuando, a base de hacer de la necesidad virtud, se asume la cultura del trabajo y del esfuerzo como propia de las mujeres. Sin embargo, las consecuencias de este sobreesfuerzo no siempre son positivas y desenlazan directamente en abandono de

la profesión, tras el desánimo que genera la «perversidad» de un entorno tan «retrógrado» y «despectivo» con las mujeres.

...el género te marca evidentemente unas pautas pero no son insuperables, a lo mejor ese esfuerzo te da más riqueza, que no lo veo como algo negativo (AAPP, 64 años);

...la cultura del trabajo, del esfuerzo si quieres, la tenemos como más inculcada (U, PL, 31 años)

5.3 La promoción en la profesión: ¿techo de cristal y/o suelo pegajoso?

...la cabeza visible suele ser varón... el jefe sigue siendo hombre (AAPP, 60 años)

El incremento en el acceso de mujeres a la profesión en los últimos años no se refleja en el protagonismo que ellas asumen en procesos de toma de decisión o en la cumbre del control de recursos e información. Como consecuencia de la división de roles de género, las mujeres ocupan escalones modestos de una jerarquía ocupacional²⁴ donde existe fuerte correspondencia entre la clasificación social de la situación de empleo y la clasificación social de los géneros²⁵. El éxito profesional medido en términos de promoción es más favorable a los varones que a las mujeres dado que la *tradición*, la *costumbre* o el supuesto *carácter* masculino, más que los méritos propios, conceden el poder en un mercado de trabajo donde las mujeres acusan una promoción laboral lenta. Uno de estos obstáculos es el propio paternalismo protector hacia la «más débil»:

...en el fondo a mí siempre se me han puesto las cosas bastante fáciles en el estudio, en plan de que yo empecé como becaria... el problema es que yo no sé hasta qué punto se sienten como un poco invadidos o ¿sabes?, ante chicas jóvenes, capaces, preparadas...es como que te perciben un poco como una amenaza (U, PL, 31 años)

Las mujeres han reunido un gran capital en formación y profesionalidad, sin embargo, se retraen ante el liderazgo por mecanismos sociales conformados por sus colegas cuando se sienten amenazados, protegiéndose mediante la obstaculización y cuestionamiento de la profesionalidad femenina. Esta situación provoca la sobrecualificación de las arquitectas que realizan tareas de menor cualificación que la que les corresponde, obedeciendo a un modelo profesional menos competitivo y más participativo que el de los varones,

24. MARTÍN MORENO, J. y MIGUEL, A. de. *Op. Cit.*, p. 77.

25. En PRIETO, C. «Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer» en *Política y Sociedad*, nº 32, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1999, pp. 141-149.

quienes se desenvuelven mejor en el poder²⁶. Aún más difícil es el reconocimiento cuando la mujer es cosificada como objeto sexual o como algo menor y, además, patrimonial.

...en el momento que te ven como una relación sexual o de pareja, les cuesta mucho trabajo asumir que el reconocimiento social sea mayor en la mujer que en el hombre (AAPP, 64 años)

...el jefe... a lo mejor porque siempre suele tener mujeres a su cargo nos llama mis niñas... (AS, 44 años)

El metafórico techo de cristal es casi infranqueable y permanece lleno de obstáculos propios del «star system» en el que arquitecto y varón son una misma cosa. Otro componente se relaciona con la persistencia de valores sociales establecidos en torno al rol del cuidado y la maternidad que suponen una ventaja para los profesionales (responsables del sustento familiar) y una desventaja para sus compañeras de profesión en las respectivas trayectorias²⁷. La maternidad frena la incorporación y el desarrollo profesional femenino hasta puestos de alta responsabilidad, mientras ellos incluyen la trayectoria vital en la laboral de manera lineal²⁸.

...es muy difícil para una mujer porque es, la dedicación es enorme, enorme, entonces generalmente las mujeres tenemos hijos... los hombres no, en España, por lo menos por ahora... Los hombres, vamos, como si tienen churros, la que se ocupa es la madre (PL, 41 años)

Las que han logrado ascender a base de sobre esfuerzo profesional no siempre adquieren el mismo respeto que se otorga a un hombre, en la misma posición, sintiéndose «ignoradas», «boicoteas» y sufriendo «situaciones de verdadero desgaste».

...tuve subordinados... muchos hombres y muchos mayores, y entre ellos, pues muchos no llevaban para nada bien tener una jefa que fuera mujer... incómodos... cuando tenían un hombre en mi puesto, pues estaban encantados, y estando yo, pues no les gustaba nada seguir instrucciones... la técnica

26. Véase García de León, M.A. *Herederas y Heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid, Ediciones Cátedra, 2002, pp. 253 y ss.

27. OSCA, A. y MARTÍNEZ-PÉREZ, M^ªD. «Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales» en *Revista de Psicología Social*, 17(2), Fundación Infancia y Aprendizaje, 2002, pp. 193-205.

28. Véase LISBONA, A. y TOPA, G. «Trabajando en la diversidad: inserción y desarrollo profesional de la mujer» en PALACI, F.J. y MORIANO, J.A. (Coord.): *El nuevo mercado laboral. Estrategias de inserción y desarrollo profesional*, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2003, pp. 229-259 y CALLEJO, J. «Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras» en PRIETO, C. (ed.): *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Complutense, 2007, pp. 142-172.

del escaqueo, sobre todo... el no hacer las cosas, el boicotearlas, el no informar, el intentar puentear (U, AAPP, 46 años)

Otras llegan al poder exhibiendo lo que se conoce como el «síndrome de la abeja reina»²⁹, viviendo su condición de élite desde la distancia, frente a posturas solidarias con su propio género. Estas mujeres adoptan el modelo masculino en su práctica laboral, a través de un proceso de aculturación que les lleva a actuar de forma individualista y agresiva para legitimarse en la esfera del poder.

...también a las tías, porque anda que no hay tías machistas ahora, y las ha habido ¿eh?, no hay peor machista que una mujer ¡eh!... mujeres que estén más o menos frustradas... una venganza inconsciente, contra el macho opresor y despreciativo... mujeres que funcionan como hombres (AAPP, 64 años)

Cuando las propias mujeres –de forma consciente o inconsciente– aceptan la versión misógina de la realidad laboral, forzadas por la situación en la que viven su profesión, se da una falsa conciencia que contribuye a mantener el *status quo*. Esta postura impide un curso ascendente en sus trayectorias, dado el efecto del *suelo pegajoso* traducido en conformismo o pasividad ante una situación de desventaja que les viene socialmente dada.

...somos más machistas que ellos... nos auto limitamos, yo creo que ese es un poco el problema (AS, 44 años)

...la dirección, bueno... no ha habido ni oportunidad, ni ganas... todo en esta vida es cuestión de voluntad... puedo asegurarte que no tengo el menor interés (U, PL 51 años)

En estos casos, las arquitectas apelan a la voluntad para justificar su limitada promoción a puestos directivos «ocultando la naturalización de las identidades de género tradicionales sobre las que dichas distinciones y desigualdades aún se recrean y reconstruyen»³⁰.

5.4 Negación de la evidencial/ diferencia

La invisibilidad ante la hostilidad de un entorno masculino hace que muchas arquitectas hablen en términos de normalidad, negando cualquier situación de desigualdad por género. Estas mujeres, en cierto modo, aceptan la versión machista o misógina de la realidad laboral cuando, frente a discursos igualitarios, hablan del «paternalismo», «situaciones únicas» y «atípicas» que contradicen la realidad cuantitativa del acceso femenino a la profesión. La

29. GARCÍA DE LEÓN, M.A. *Op. cit.*, p. 200

30. CALLEJO, J., GÓMEZ, C. y CASADO, E. *Op. Cit.*, p. 36

adopción de un discurso políticamente correcto, efecto de la deseabilidad social, impide que reconozcan experiencias discriminatorias como tales.

...he tenido siempre la suerte de que mis jefes no han sido machistas y de hecho, el problema que tuve con el señor este que me tuve que ir del trabajo no creo que fue por ser yo mujer sino porque él me veía como una amenaza... no me ha tocado directamente (AS, 37 años)

En términos generales, las arquitectas españolas se ven a sí mismas de manera neutra cuando hacen referencia a ellas mismas como «arquitectos» en lugar de «arquitectas», huyendo de su identificación como mujeres y alejándose, asimismo, de reflexiones y planteamientos relacionados con cuestiones de género en términos profesionales. Su discurso es una muestra más de espejismo de la igualdad que oculta situaciones discriminatorias y hace difícil detectar los obstáculos que impiden su desarrollo profesional. Ello dificulta, además, que se organicen como colectivo dentro de la profesión, con el fin de identificar y mejorar su situación, mostrando cierta resistencia a un modo de actuación reflexivo.

...el problema es que tradicionalmente ha habido menos mujeres y ahora que en realidad hay bastantes... son bastantes chicas, son mujeres que se han incorporado con el mal sabor de boca de ser mujeres, entonces lo último que se les ocurre es plantear un tema de género (PL, 33 años)

Otra forma de ocultar la discriminación es mediante el recurso a argumentaciones relacionadas con la situación económica de crisis que vive el sistema económico actual o mediante un discurso que habla de la «pérdida de valor» de la profesión en los últimos tiempos; excusas que muestran, una vez más, la invisibilidad y afán de silenciamento de la situación discriminatoria de la que son presa estas mujeres. Además, los condicionantes sociales y culturales arraigados en la sociedad en general, y en la profesión de la arquitectura en particular, perpetúan actuaciones machistas engalanadas con explicitaciones (como chistes o comentarios armados de engañosa y silenciadora consistencia) que contribuyen a que la situación se mantenga en el tiempo. Parecería que está socialmente mejor visto hacer un chiste machista que defender públicamente los derechos de las mujeres.

...chistes por parte de los tíos... y a mí eso me cabrea profundamente (AAPP, 64 años)

Buscando la parte «positiva» ante la presión que se vive en estos entornos, por la importancia económica de las negociaciones, algunas arquitectas actúan de manera poco racional «explotando» las «armas femeninas», con la indumentaria y «el encanto femenino», originando la «cosificación de las mujeres» en

situaciones donde se une la debilidad con la «feminidad» y con la «coquete-ría» pero no con las cualidades técnicas:

... era otro trato. Tanto es así que eso, que cuando yo tenía que ir a algún sitio, yo prefería ir yo, y yo me arreglaba, me ponía tal, porque sabía que conseguía más con las armas adecuadas que otra persona. Nunca he tenido problemas... (PL, 65 años)

6. El futuro

El hecho de que las arquitectas que ahora se encuentran en la cima de su trayectoria profesional, con carreras consolidadas, hayan ido soslayando situaciones difíciles no impide que las más jóvenes que ahora empiezan su andadura lo tengan también difícil. La gran afluencia de mujeres al campo de la Arquitectura, tanto académico como profesional, ha roto en cierta medida con el modelo de actividad exclusivamente masculino que caracterizaba tradicionalmente al ámbito de referencia. En términos cuantitativos podría decirse que el modelo social tradicional de las relaciones de género comienza a resquebrajarse, sin embargo, el reto que ahora se presenta es la adaptación cualitativa a estas nuevas situaciones cuantitativas, impedida por pautas de conductas que alimentan círculos de poder masculino en la profesión. Los próximos años serán importantes para observar la evolución cuando las cohortes de las arquitectas sean tantas como las de los arquitectos, alcanzando las edades a las que normalmente se produce la integración vertical.

Desde el optimismo, se recurre al argumento temporal para presumir un cambio sustancial en el futuro próximo de esta situación de desventaja que sufren las arquitectas en relación a sus compañeros de profesión. Este argumento es cuestionable ante la panorámica descrita en este artículo donde, con matices, los avances y retrocesos se constatan en la incoherencia observada en términos cuantitativos y cualitativos. El diagnóstico presentado pretende contribuir a paliar deficiencias y carencias detectadas, frente a la intención de olvido, frente a la ocultación a menudo inconsciente e involuntaria de las diferencias que, de forma más o menos explícita, siguen existiendo. Una intención que parece predominar en el sector profesional de la Arquitectura, filtrado por una mirada dominante parcial y por la casi inexistente reflexión desde el género.

Referencias bibliográficas

- AGUDO, Yolanda. *Diferencias de género en el alumnado egresado de la universidad y su inserción laboral: acceso/ éxito académico de mujeres y hombres e itinerarios laborales en el acceso al empleo. Estudio de la UNED. Tesis Doctoral*. Inédita, 2008.
- ALBERT, C. *La demanda de educación superior en España: 1977-1994*. Madrid, CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia, 1998.
- BOURDIEU, P. y PASSERON, J.C. *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, Madrid, Editorial Popular, 2001.
- BROWNE, K. *Trabajos distintos. Una aproximación evolucionista a las mujeres en el trabajo*, Barcelona, Crítica, 2000. Traducción castellana de A. J. Desmots.
- CALLEJO, J. «Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras» en PRIETO, C. (ed.): *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Complutense, 2007, pp. 142-172.
- CALLEJO, J., GÓMEZ, C. y CASADO, E. *El techo de cristal en el sistema educativo español*, Madrid, Ediciones UNED, 2004.
- DURÁN, M^a.A. *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*. Madrid, Editorial Tecnos, 1972.
- FERRER, M.P. y SÁNCHEZ VILLENA, I. *Toma de decisión vocacional no sesgada por razón de género*. Madrid, CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia, 1995.
- FLECHA, Consuelo. «Un espacio de libertad para las mujeres: su acceso a los estudios universitarios» en *Mujer y Ciencia*. Jaén, Universidad de Jaén, 1999, pp. 23-42.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, Marisa. *Educación superior y empleo en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1987, pp. 19 y ss.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, Marisa, ARRANZ, Fátima, DEL VAL, Consuelo, AGUDO, Yolanda, VIEDMA, Antonio, JUSTO, Cristina y Pardo, Pilar. *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2006.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M y GARCÍA DE LEÓN, M. «Las mujeres ingenieras en España, Un caso de desigualdad en el sistema de enseñanza y en el mercado de trabajo». *Revista de Educación*, 305, 1994, pp. 297-319.
- GARCÍA DE LEÓN, María Antonia y GARCÍA DE CORTÁZAR, Marisa: *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2001.
- GARCÍA DE LEÓN, M.A. *Herederas y Heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid, Ediciones Cátedra, 2002.
- GÓMEZ BUENO, C. «Producción de identidades de género diferenciales» en *Identidades de género y feminización del éxito académico*. Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, CIDE, 2001, pp. 19-115.

- INSTITUTO DE LA MUJER. *Las mujeres jóvenes y el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pp. 116 y ss.
- LISBONA, A. y TOPA, G. «Trabajando en la diversidad: inserción y desarrollo profesional de la mujer» en PALACÍ, F.J. y MORIANO, J.A. (Coord.): *El nuevo mercado laboral. Estrategias de inserción y desarrollo profesional*, Madrid, UNED, 2003, pp. 229-259.
- MARTÍN MORENO, J. y MIGUEL, A. de. *Sociología de las profesiones*. Madrid, CIS, 1982.
- MEDINA, E. «Educación, Universidad y Mercado de Trabajo» en LERENA, C. (ed.) *Educación y Sociología en España*. Madrid, Akal Universitaria, 1987.
- MOSTEIRO, M^ªJ., CAJIDE, J. y PORTO, A.M^ª. «Modelos y factores que influyen en el desarrollo de la carrera de las mujeres» en RADL PHILIPP, R. (Ed). *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid, CIS, 2001, pp. 301-315.
- OSCA, A. y MARTÍNEZ-PÉREZ, M^ªD. «Avance profesional y género: variables personales, familiares y organizacionales» en *Revista de Psicología Social*, 17(2), Fundación Infancia y Aprendizaje, 2002, pp. 193-205.
- PRIETO, C. «Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer» en *Política y Sociedad*, n^º 32, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1999, pp. 141-149.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés. «El papel de las mujeres en la arquitectura y el urbanismo, de Matilde Ucelay a la primera generación universitaria en paridad», en Leboreiro, Marian (ed.), *La arquitectura y el urbanismo desde la perspectiva de las arquitectas*, Ministerio de Vivienda- ETSAM, Madrid, 2008, pp. 69-77.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés: «Amigos del alma. Matilde Ucelay y Félix Candela. La incautación del Colegio de Madrid y la represión de los arquitectos durante el franquismo», en del Cueto Ruiz-Funes, J.-I. (ed.) *Félix Candela 1910-2010*, IVAM-SECC, Madrid, 2010, pp. 121-138.
- SÁNCHEZ DE MADARIAGA, Inés, «Women in architecture. The Spanish case», *Urban Research and practice*, Vol.3, 2, 2010, pp. 203-218.
- VAL, Consuelo del y GUTIÉRREZ, Jesús. *Prácticas para la comprensión de la Realidad Social*. Madrid, McGraw-Hill, 2005.
- VARELLA, R. «Las políticas de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género» en *Cuestiones actuales de la Sociología del Género*. Madrid, CIS, 2001, pp. 105-125.
- VV.AA. *Españolas en la transición. De excluidas a protagonistas (1973-1982)*. Madrid, Biblioteca Nueva 1999.