

# Informe de datos recolectados, análisis y conclusiones

# Encuesta Provincial de Arquitectas

Comisión de Géneros y Diversidades | CASL

La Encuesta Provincial de Arquitectas se desarrolla para indagar sobre situaciones de desigualdad de géneros en el ejercicio profesional. Dicho instrumento se elaboró a partir de un fragmento de la Encuesta Arquitectas Argentinas (2021)<sup>1</sup> lo que permitirá comparar los datos relevados en la provincia con lo detectado a nivel nacional.

El relevamiento se realizó a través de un formulario online en el periodo del 20/05/2024 al 16/06/2024. Se distribuyó a toda la matrícula del Colegio por medios oficiales del CASL y medios de difusión (Whatsapp) de las regionales.

Se obtuvieron 42 respuestas que representan el 15% de las colegiadas activas registradas en 2024. Link de cuestionario: <https://forms.gle/64h6JtpGyCd3iCmY6>

A partir de los datos obtenidos se pretende -a futuro- elaborar propuestas para la disminución de desigualdades, en todos los ámbitos de desempeño profesional.

---

<sup>1</sup> Disponible en <https://arquitecturasfeministas.home.blog/wp-content/uploads/2022/03/encuesta-arquitectas-argentinas-2021.pdf>

## Residencia y Estudios

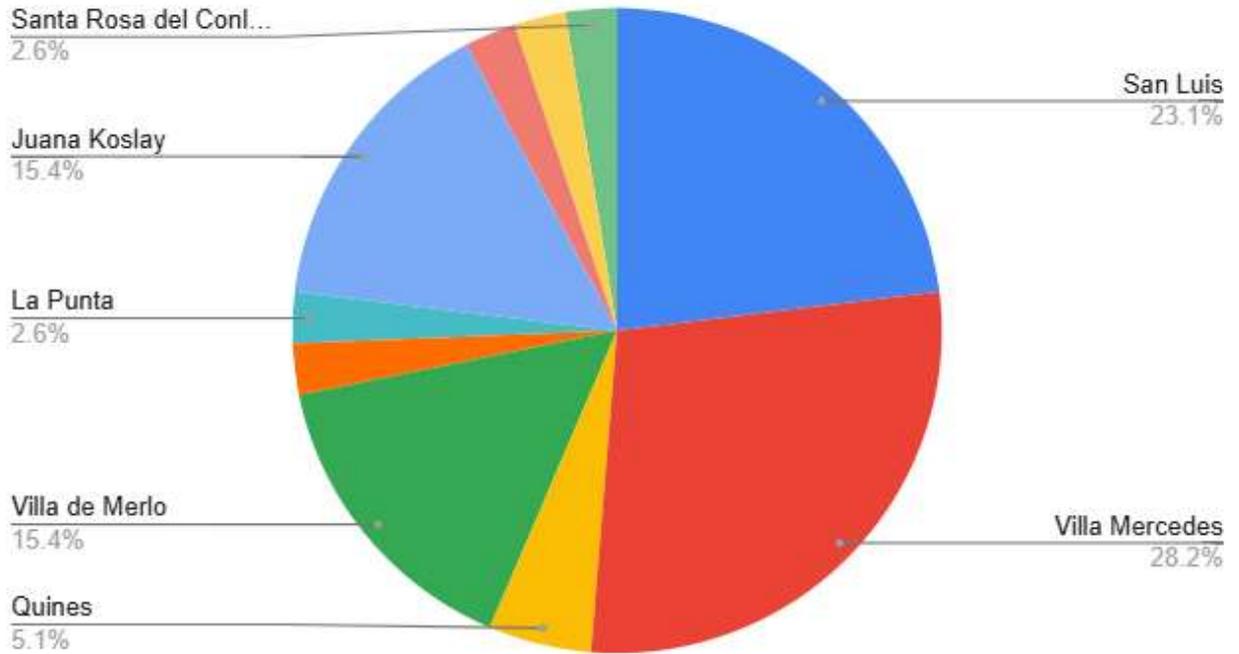


Figura 1: Gráfico sobre Ciudad de Residencia de Arquitectas

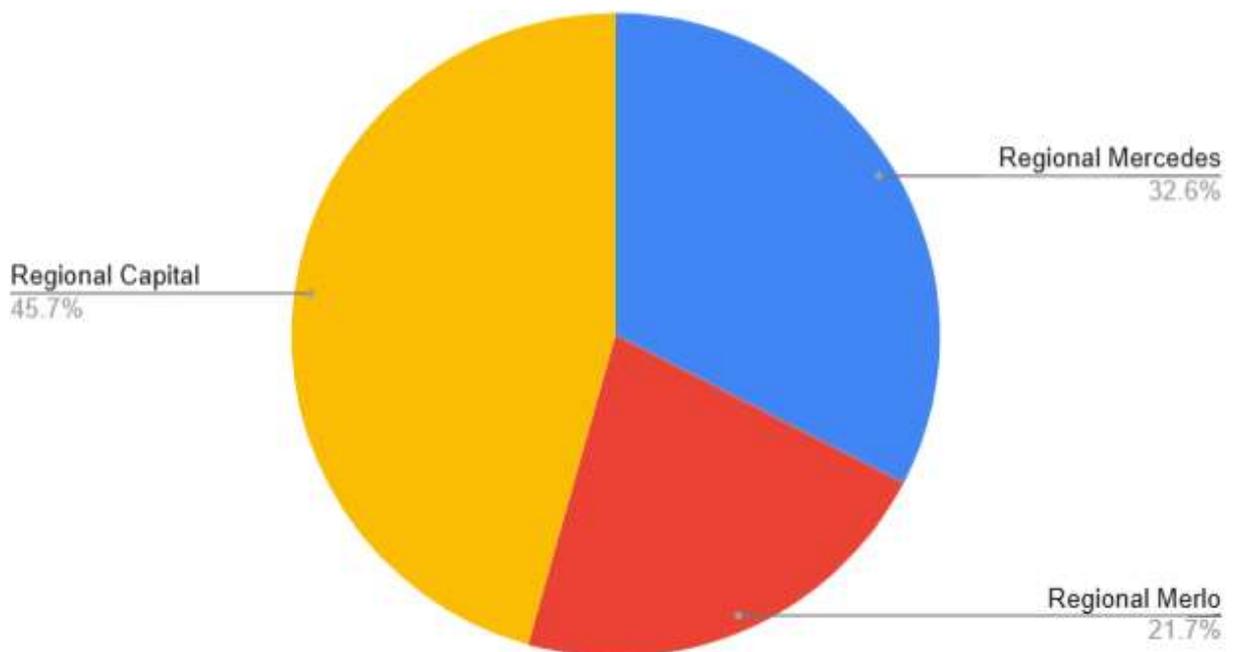


Figura 2: Gráfico sobre Regional de Matriculación de Arquitectas

**- Lugar de Estudios**

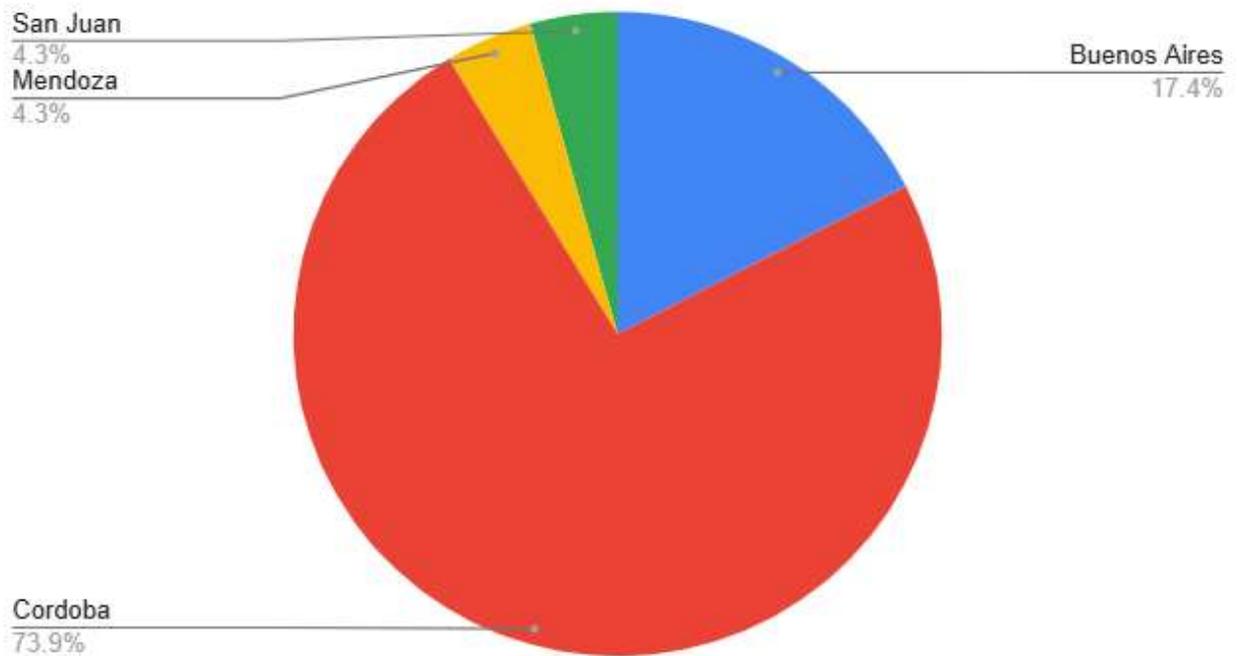


Figura 3: Gráfico sobre lugar de Estudio de las Arquitectas

**- Tipo de Institución**

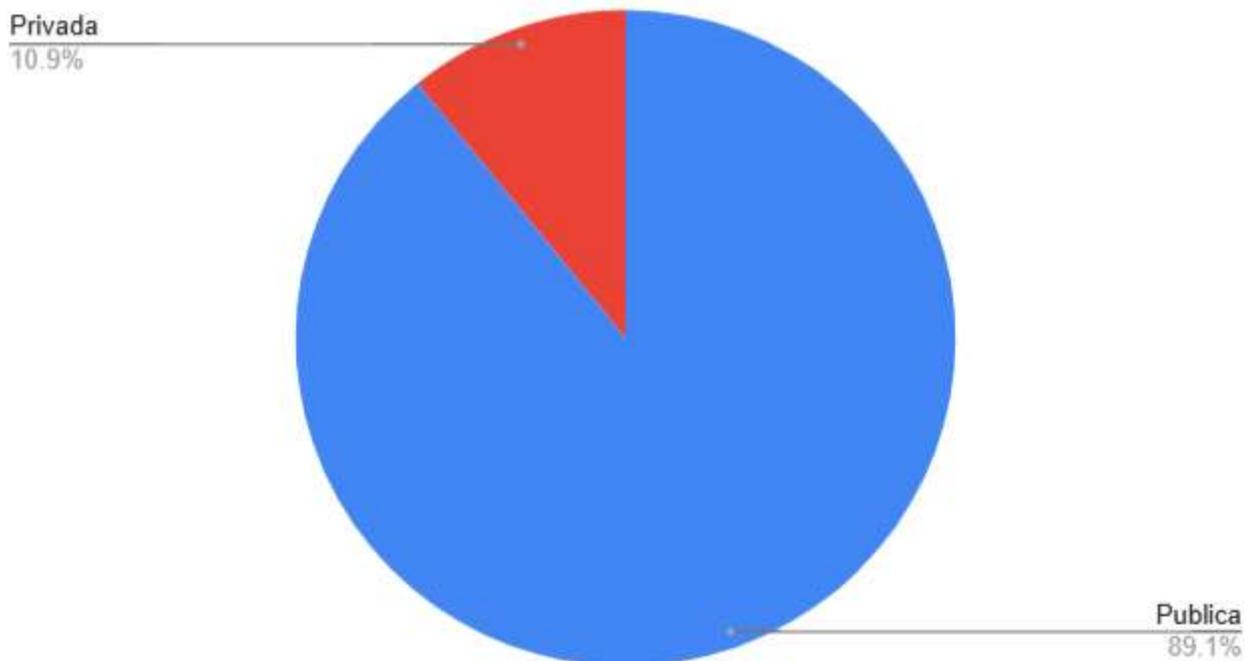


Figura 4: Gráfico sobre tipo de Institución Universitaria de las Arquitectas

En el diagnóstico inicial presentado en agosto de 2024, realizado por la Comisión de Géneros y Diversidades, se analizó la distribución de las arquitectas matriculadas activas en la provincia de San Luis. Se observó que el 63,7% de las profesionales residen en la Regional Capital, mientras que el 21,5% corresponde a la Regional de Villa Mercedes y el 14,8% a la Regional de Merlo.

En la *Figura 2* se ilustra que, en términos proporcionales, las arquitectas de la Regional Capital tuvieron una menor participación en la encuesta en comparación con su representación total en la matrícula.

En cuanto a la formación académica, se destacó que la mayoría de las arquitectas matriculadas en San Luis se han formado en universidades de la provincia de Córdoba, seguida por instituciones de Buenos Aires. En menor medida, algunas profesionales han cursado sus estudios en universidades de Mendoza y San Juan. Es importante resaltar que la gran mayoría de estas profesionales provienen de universidades públicas.

## Cuidados

### - Tenencia de Hijas/os a cargo

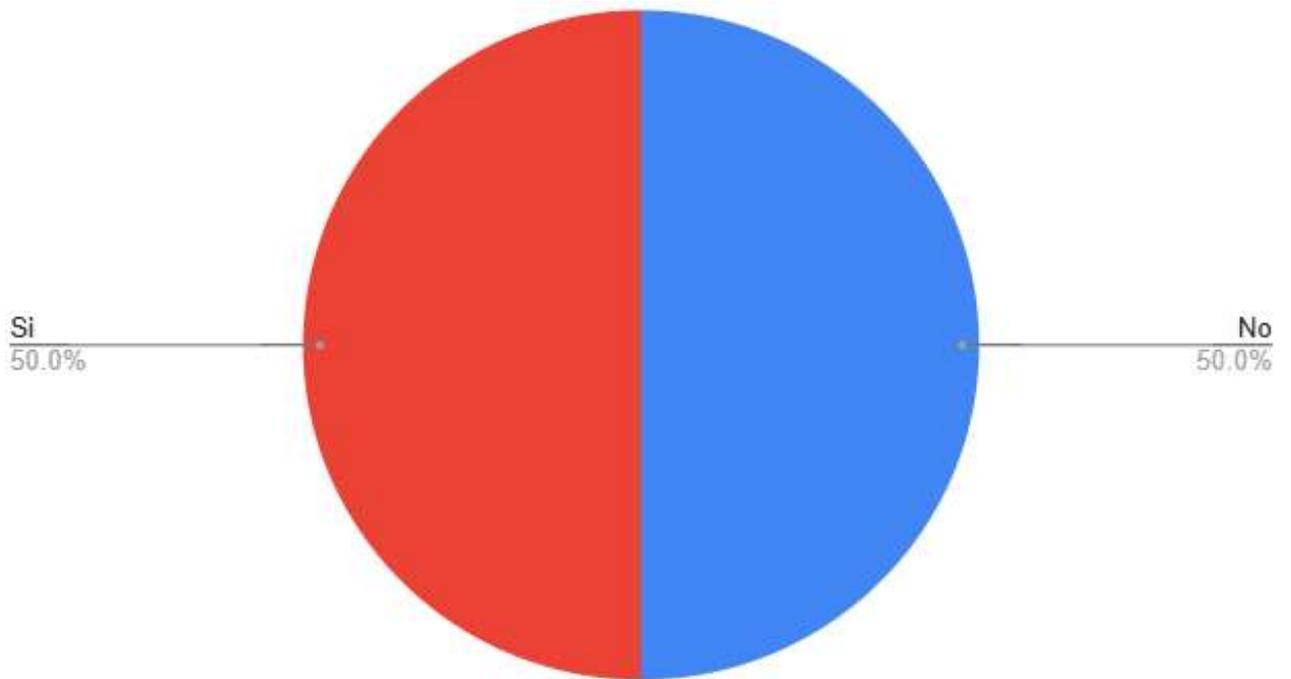


Figura 5: Gráfico sobre la tenencia de Hijas/os

### - Cantidad de Hijas/os

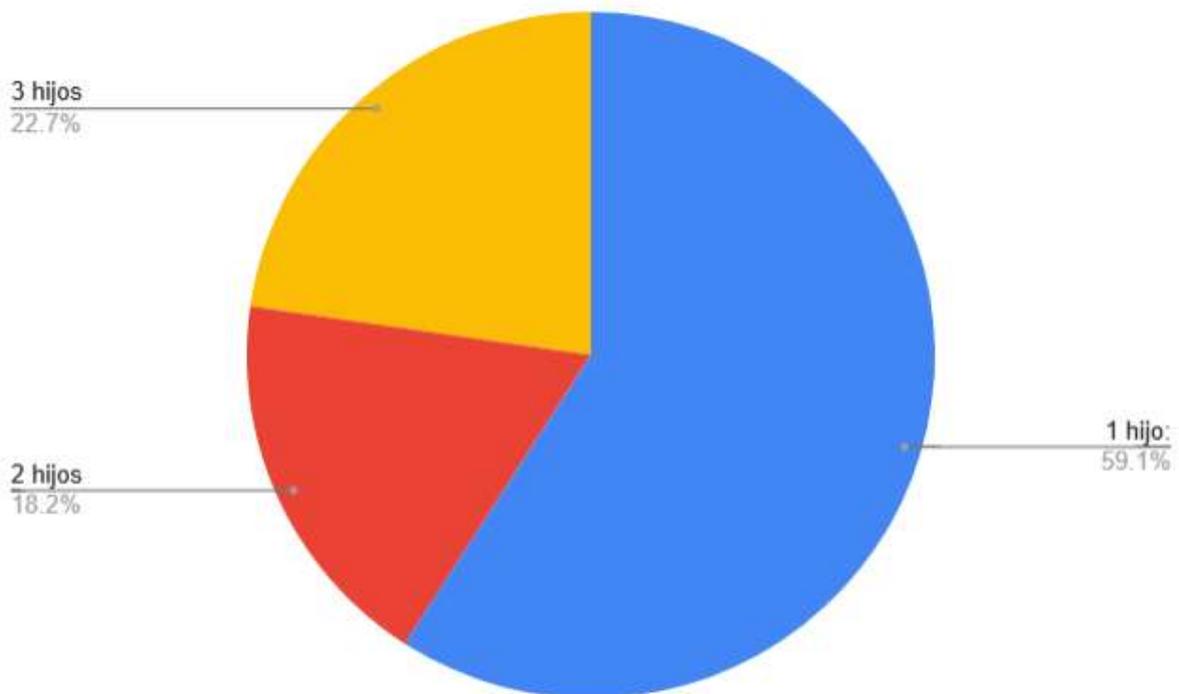


Figura 6: Gráfico sobre la cantidad de Hijas/os

### - Horas de Cuidado

De las que no tienen Hijas/os ¿qué cantidad de horas le dedican al cuidado de otras personas por semana?

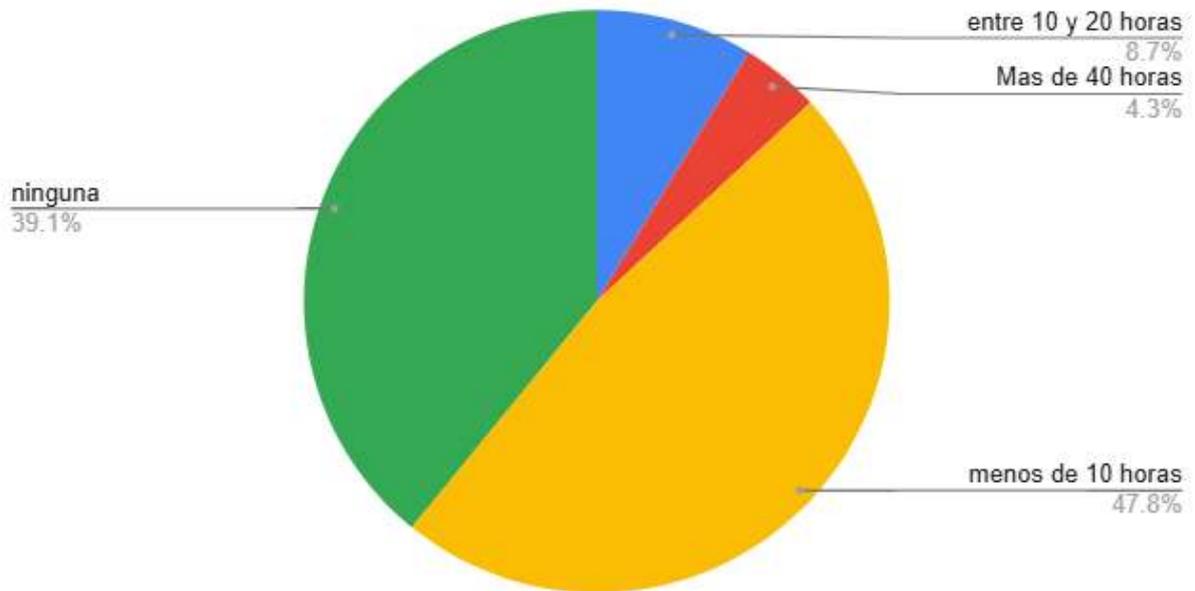


Figura 7: Gráfico sobre cantidad de horas dedicadas a los cuidados de aquellas mujeres que no tienen hijas/os

De las que tienen Hijas/os ¿qué cantidad de horas le dedican al cuidado de otras personas por semana?

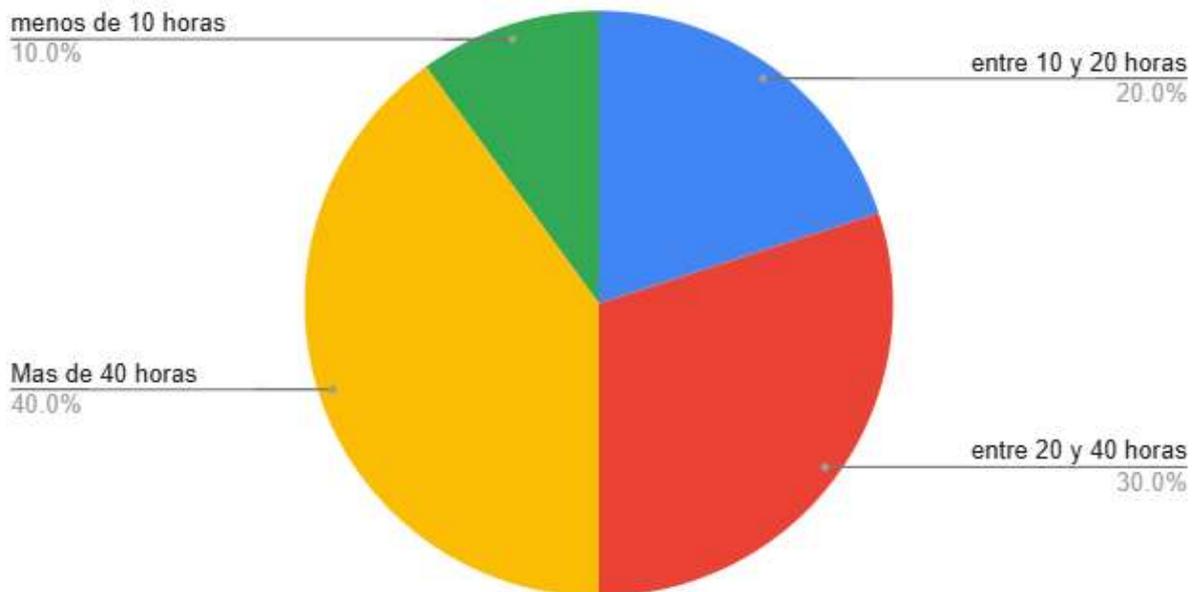


Figura 8: Gráfico sobre cantidad de horas dedicadas a los cuidados de aquellas mujeres que tienen hijas/os

Según la cantidad de hijas/os ¿qué cantidad de horas le dedican al cuidado de otras personas por semana?

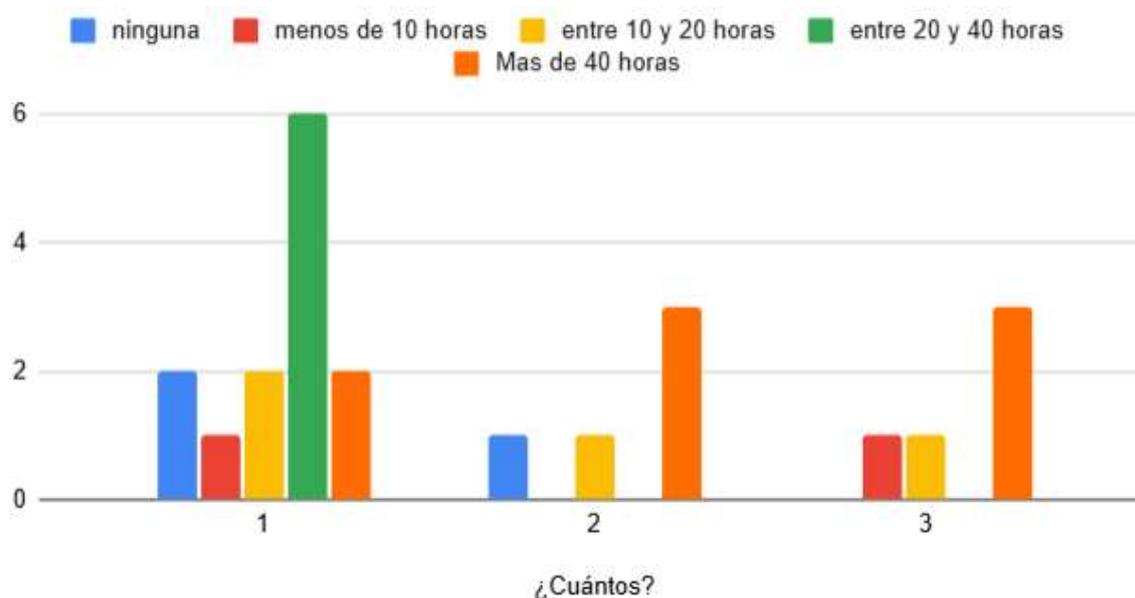


Figura 9: Gráfico sobre cantidad de horas dedicadas a los cuidados según cantidad de hijas/os

En la *Figura 5* se observa que el 50% de las mujeres arquitectas que respondieron a la Encuesta han manifestado tener hijas/os, mientras que el otro 50% no tiene hijos. Estos datos pueden interpretarse en relación con los cambios en la estructura social, particularmente con respecto a la cantidad de hijos nacidos en los últimos años. A partir de 2020, se ha registrado una notable disminución en la tasa de natalidad, tendencia que se refleja en los datos obtenidos en esta encuesta<sup>2</sup>.

De las mujeres que manifestaron tener hijos (ver *Figura 6*), más de la mitad (59%) indicó tener un hijo/a. En segundo lugar, el 23% informó tener tres hijos, mientras que el 18% restante tiene dos hijos.

Al analizar las *Figuras 7 y 8* de manera comparativa, en relación con las horas dedicadas al cuidado de hijas/os, se observan diferencias significativas entre las mujeres que tienen hijos y aquellas que no los tienen. Entre las mujeres con hijos, el 70% destina entre 20 y 40 horas

<sup>2</sup> Cippec, 2023: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2023/02/INF-PS-Odisea-demografica-11.22.pdf>

semanales al cuidado de sus hijas/os. En contraste, entre las mujeres sin hijos, el 87% dedica hasta 10 horas semanales, y de este grupo, un 39% no dedica tiempo alguno al cuidado de otras personas.

Finalmente, la *Figura 9* muestra que, a medida que aumenta el número de hijos, también aumenta de manera proporcional la cantidad de horas dedicadas al cuidado. Este dato subraya el impacto directo que la maternidad tiene sobre el tiempo disponible para otras actividades, como el ejercicio profesional y el desarrollo personal.

## Trabajo

### - Ejercicio de la profesión

*Situación laboral actual respecto a la profesión*

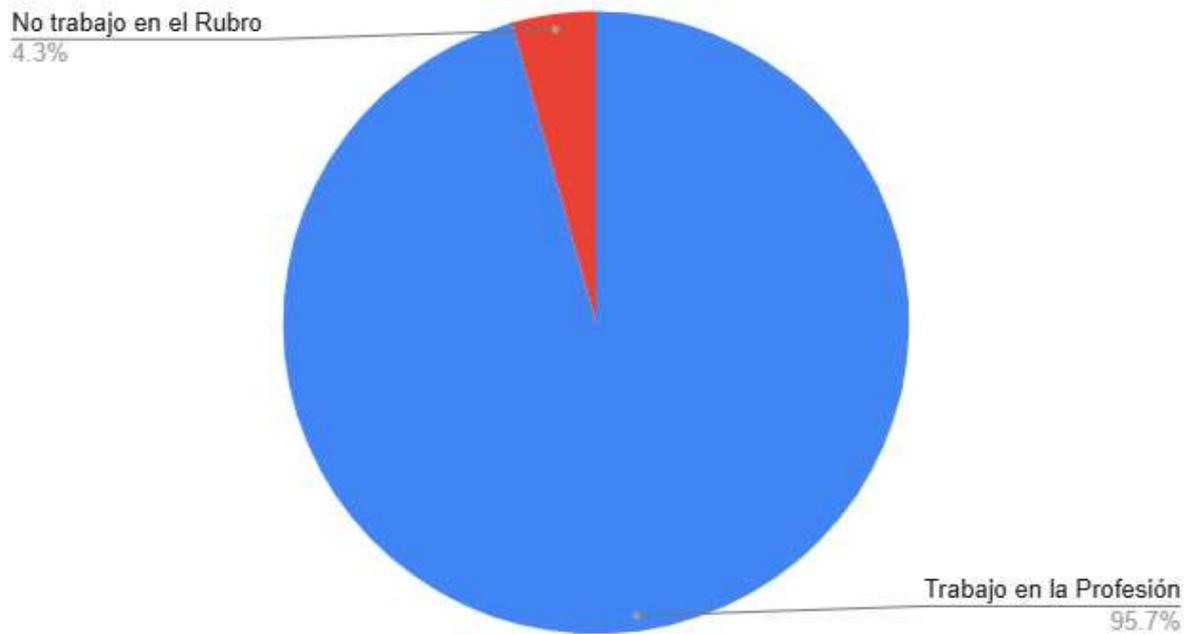


Figura 10: Gráfico sobre situación laboral actual respecto a la profesión

*¿En qué sector desempeñas tu trabajo?*

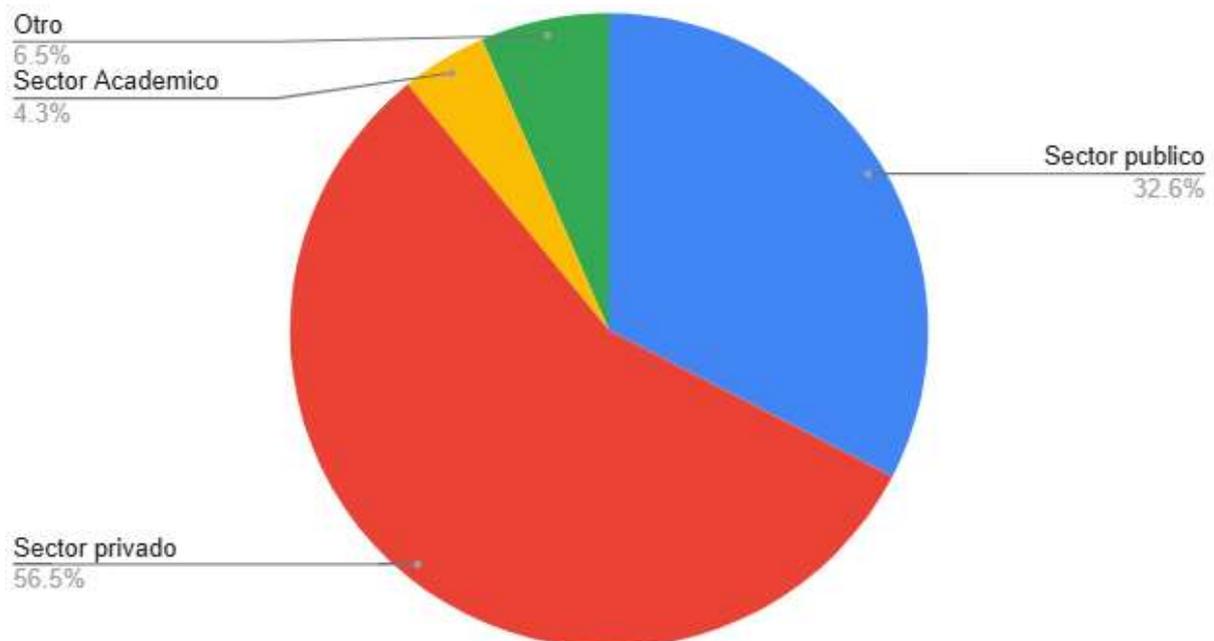


Figura 11: Gráfico sobre el sector de desempeño

¿Creés que tu trabajo está bien valorado monetariamente?

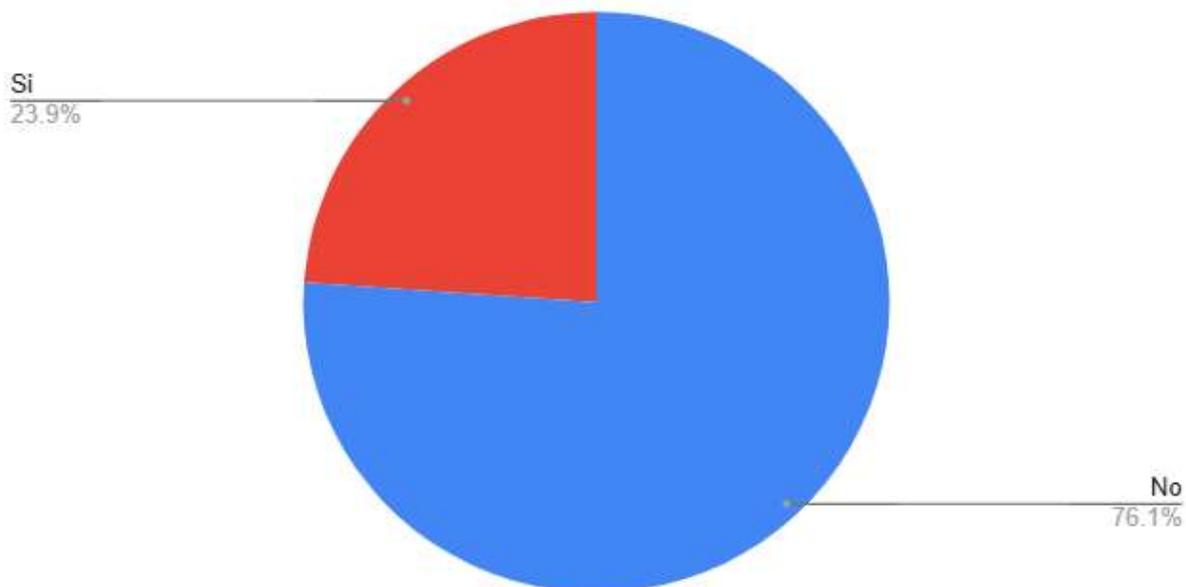


Figura 12: Gráfico sobre la valoración monetaria del trabajo

¿Qué porcentaje destinado al tiempo del trabajo le dedicó efectivamente a la labor profesional?

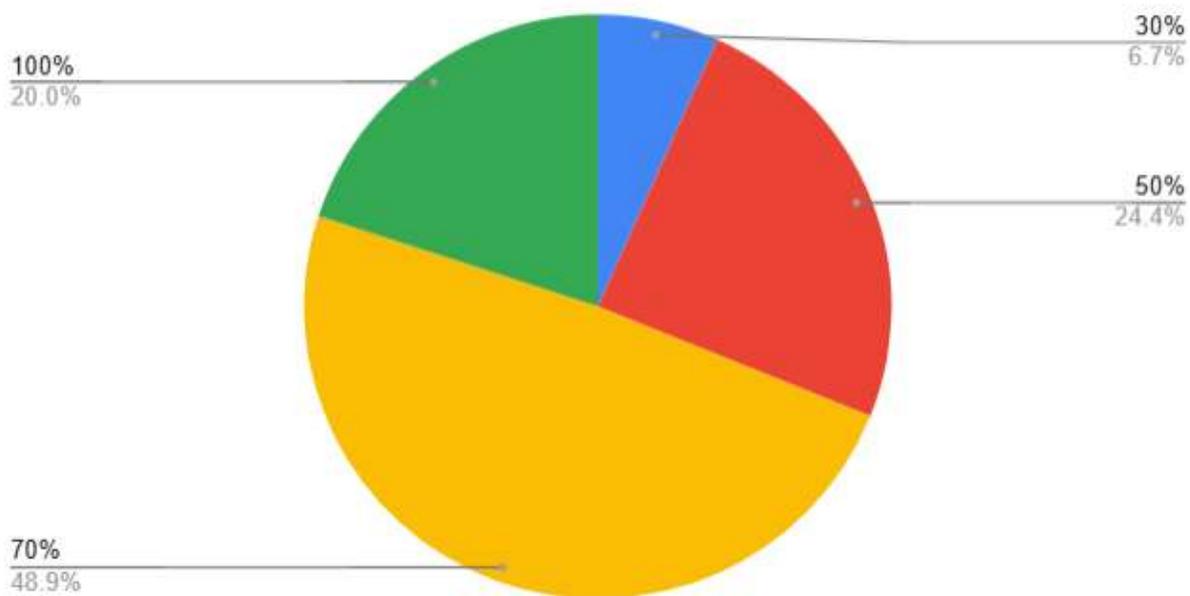


Figura 13: Gráfico sobre el tiempo destinado a la labor profesional



Las principales razones que explican por qué las arquitectas no pueden dedicar la totalidad de su tiempo a la profesión incluyen responsabilidades relacionadas con el cuidado de personas dependientes y el empleo en jornadas parciales. Estos factores reflejan una estructura laboral que aún no favorece la conciliación entre la vida personal y profesional para muchas mujeres en la disciplina.

## Equidad en el Ejercicio de la Profesión

¿Cuáles crees que son los principales motivos por los cuales las Arquitectas pierden oportunidades laborales?

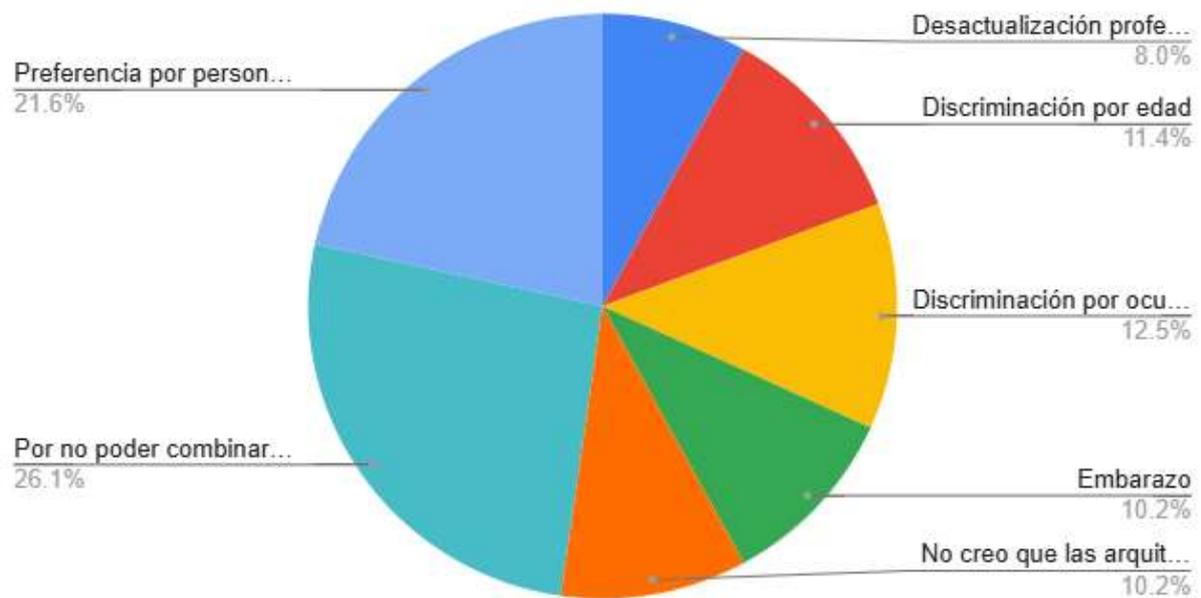


Figura 15: Gráfico sobre los motivos de pérdida de oportunidades laborales

¿Te parece importante que las instituciones representativas de la profesión implementen políticas de equidad?

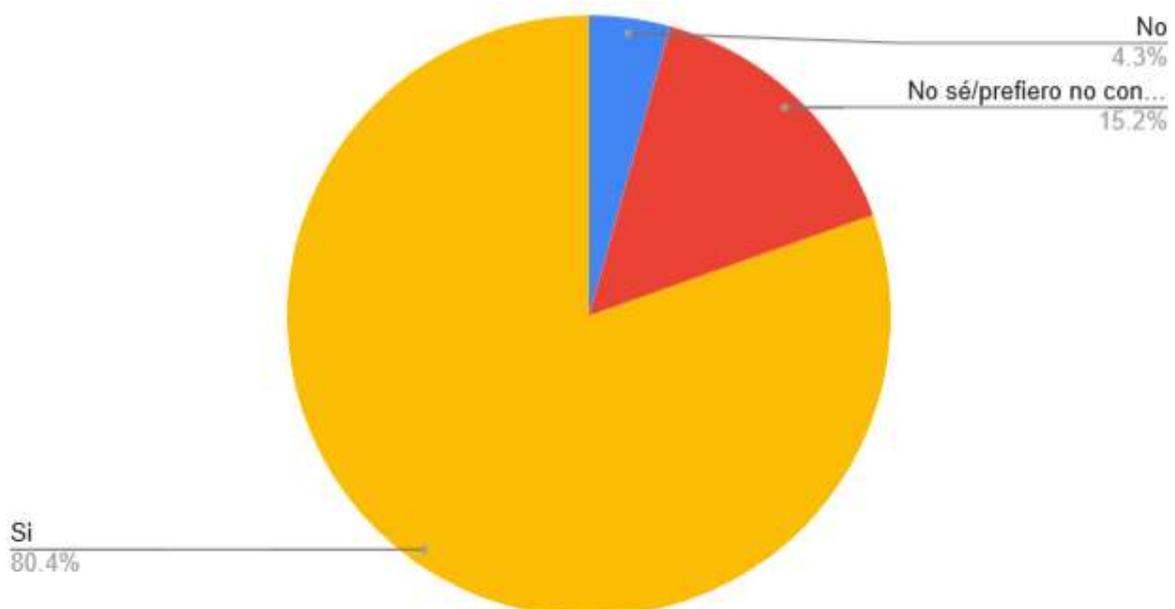


Figura 16: Gráfico sobre la importancia de implementación de políticas de equidad

## - Capacitaciones

¿Has realizado capacitaciones en temas de género y disciplinas proyectuales?

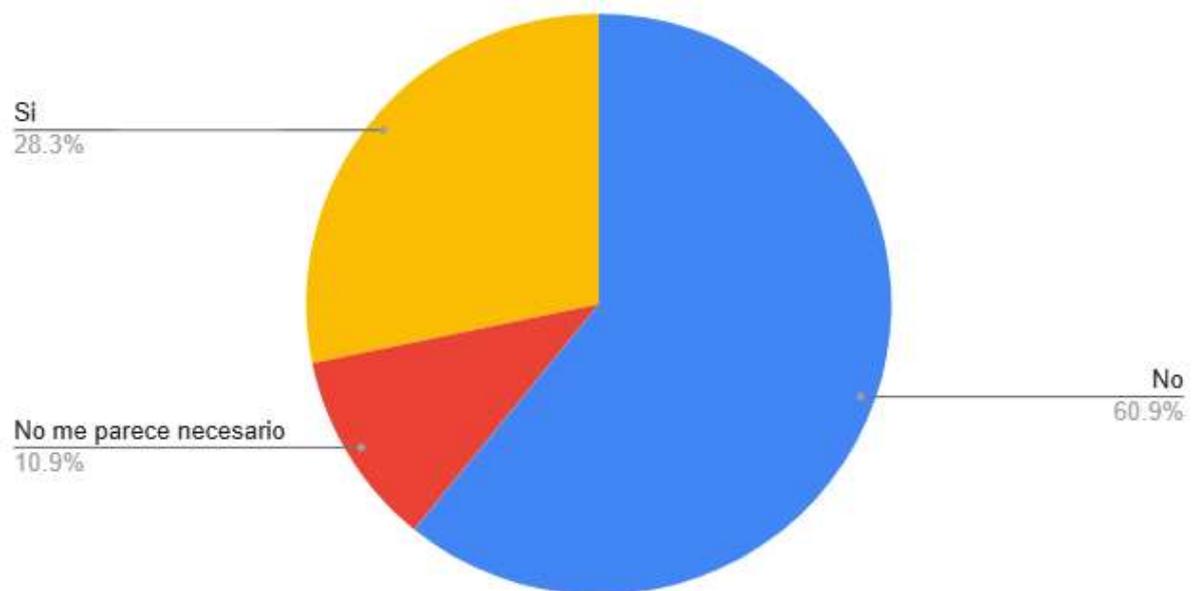


Figura 17: Gráfico sobre la realización de capacitaciones en temas de género

¿Te interesa formarte en estos contenidos?

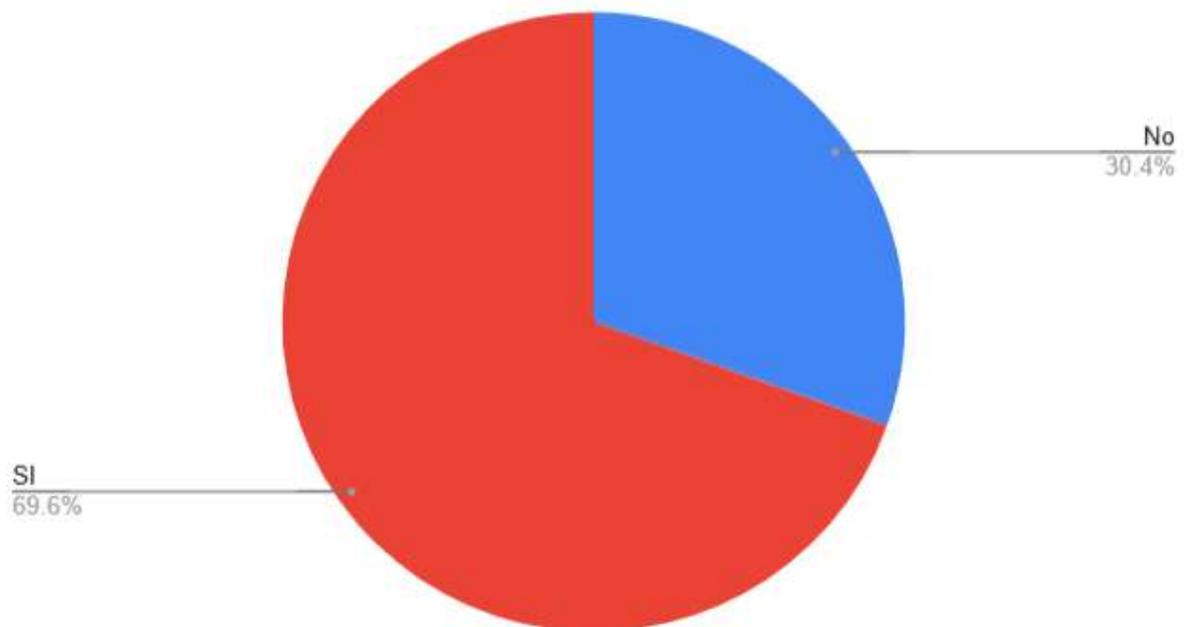


Figura 18: Gráfico sobre el interés en capacitaciones

Casi el 90% de las arquitectas encuestadas identifican diversos factores que dificultan su acceso y permanencia en el mercado laboral (Fig.15). El motivo principal señalado por la mayoría es la dificultad para combinar las responsabilidades laborales con las familiares, lo que puede manifestarse a través de la escasa flexibilidad de los horarios y en la falta de medidas de conciliación. Además, las entrevistadas mencionaron como obstáculos adicionales la preferencia por personas de género masculino en lugares de tomas de decisiones, situaciones de discriminación y la falta de actualización profesional. Sin embargo, un 10% de las encuestadas consideró que las arquitectas no pierden oportunidades laborales a causa de su condición de mujer, lo que podría reflejar una percepción diversa sobre la presencia de barreras de género en el ámbito laboral de la arquitectura.

En cuanto a las políticas institucionales, el 80% de las arquitectas considera fundamental que las instituciones representativas de la profesión implementen políticas de equidad de género. Esto sugiere una demanda por parte de las profesionales de la arquitectura para que se promuevan acciones concretas que favorezcan la inclusión, el acceso igualitario a oportunidades laborales y la equidad salarial en el sector. Sin embargo, un 61% de las encuestadas manifestó no haber recibido capacitaciones o formación en temas de género y su interrelación con las disciplinas proyectuales y profesionales de la arquitectura.

Por otro lado, un 70% de las arquitectas expresó su interés en formarse en estos contenidos, lo que demuestra una clara disposición y necesidad de abordar las cuestiones de género de manera transversal en la formación profesional. Esta demanda de capacitación en temas de equidad y género subraya la importancia de incluir estos enfoques en la educación continua y en los programas de desarrollo profesional de las arquitectas, con el fin de promover una mayor conciencia y acciones para erradicar las desigualdades de género en la profesión.

## **Violencias**

*¿Has sufrido algún tipo de Violencia en tu ámbito laboral?*

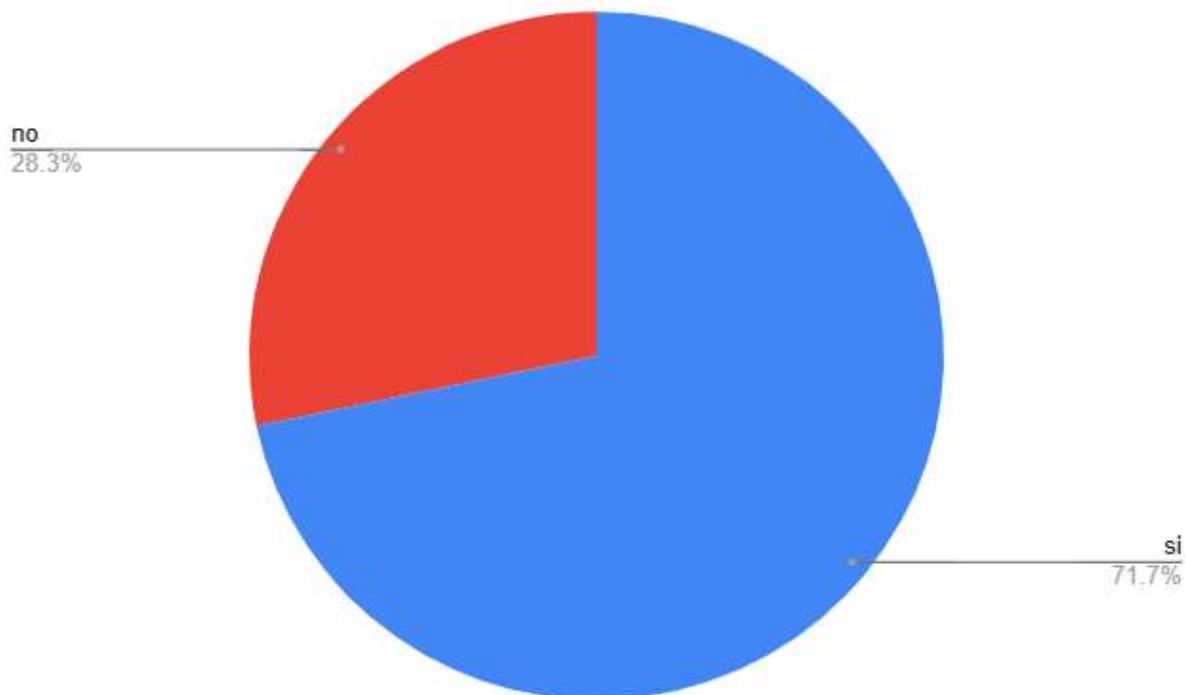


Figura 18: Gráfico sobre si sufrió o no algún tipo de violencia

*¿Has sufrido alguna de estas violencias en tu puesto de trabajo?*

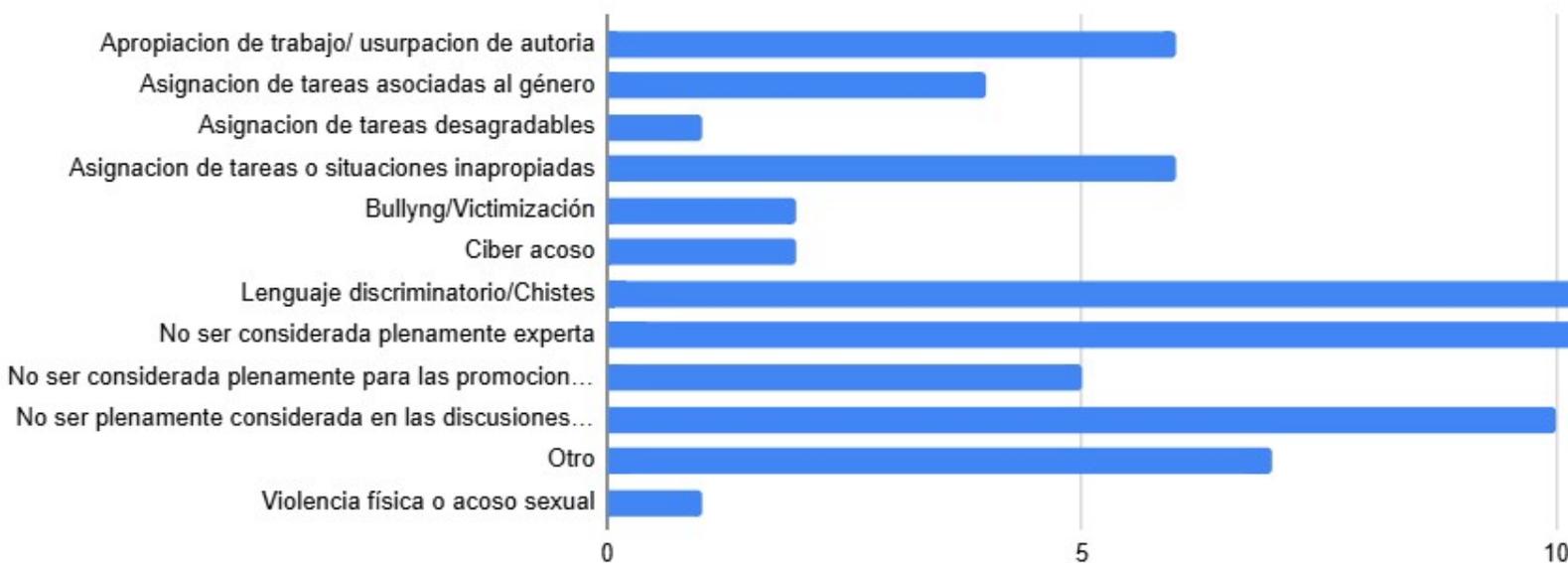


Figura 19: Gráfico sobre tipo de violencias sufridas

*¿Existieron casos de acoso sexual/maltrato/acoso laboral/ hacia mujeres en el lugar donde trabajas?*

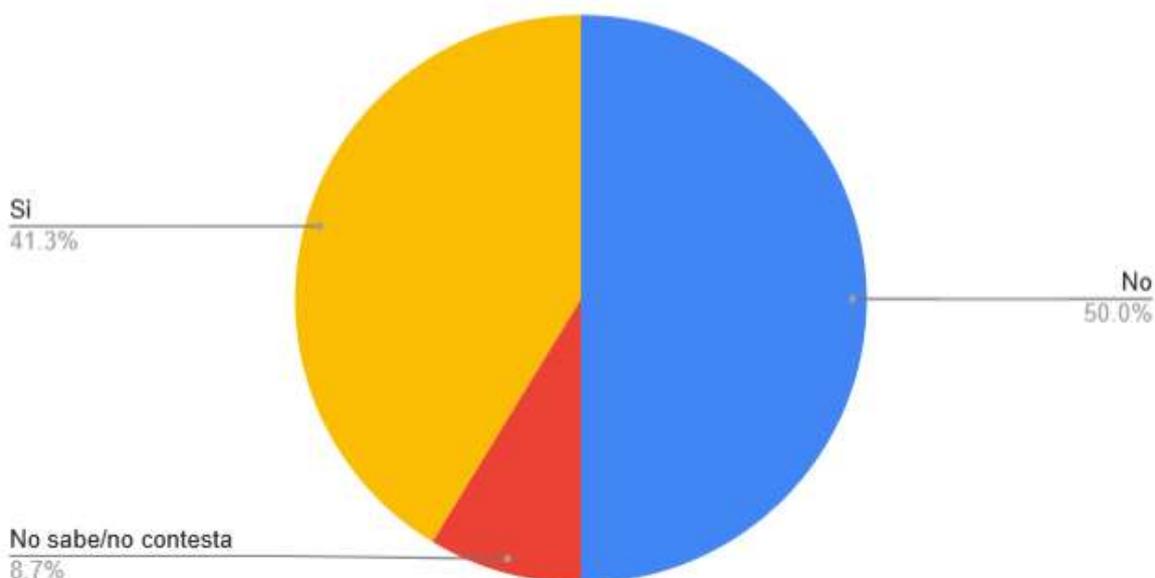


Figura 20: Gráfico sobre la existencia de acoso sexual/maltrato/acoso laboral en el lugar de trabajo

Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada, un 72% de las encuestadas reporta haber sufrido alguna situación de violencia en su entorno laboral. Entre las formas de violencia más prevalentes, se destacan:

- **Desacreditación profesional:** No ser considerada plenamente experta en su área de trabajo o no ser tomada en cuenta en las discusiones donde se toman decisiones clave.
- **Asignación desigual de tareas:** Situaciones donde se les asignan tareas menos relevantes o de menor nivel, o tareas que perpetúan estereotipos de género.
- **Apropiación de trabajos y usurpación de autorías:** Casos en los que se reconoce el trabajo o logros de una mujer, pero se les otorgan a otros de manera indebida.
- **Situaciones inapropiadas:** Comentarios o actitudes que generan un ambiente de incomodidad, humillación o exclusión (lenguaje discriminatorio, chistes).

Además, el 41% de las encuestadas ha señalado que en su lugar de trabajo han ocurrido situaciones de acoso sexual, maltrato o acoso laboral hacia mujeres. Este dato refleja no sólo

la existencia de comportamientos inadecuados, sino también la prevalencia de un entorno en el que las mujeres seguimos siendo objeto de violencia en sus diversas formas.

Consideramos que este porcentaje no sólo indica un problema que afecta de manera directa a las víctimas, sino que también pone de manifiesto una condición estructural de violencia o maltrato que, aunque no afecte de forma personal, persiste como una realidad cotidiana en muchos entornos laborales.

## Desigualdad según género

¿Crees que existe una brecha salarial de género, al mismo trabajo realizado, dentro de tu profesión?



Figura 21: Gráfico sobre la existencia de brecha salarial de género

¿Quiénes ocupan los cargos donde se toman las decisiones en el ámbito laboral?

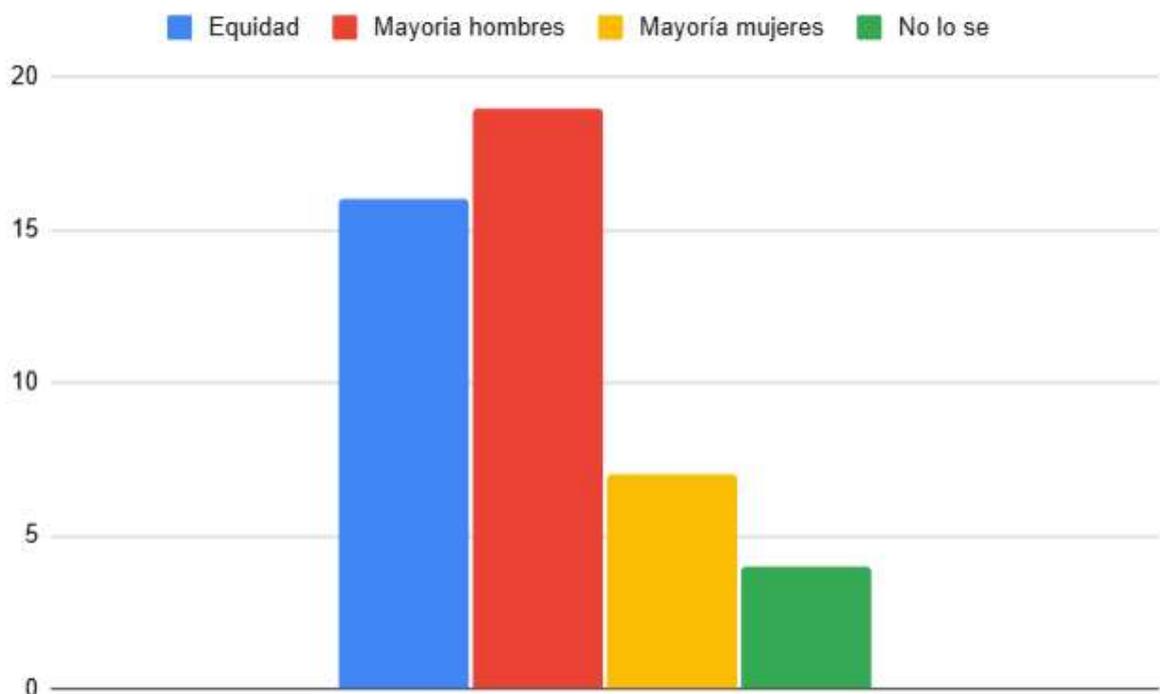


Figura 22: Gráfico sobre la ocupación de cargos de toma de decisión

¿Cual es el porcentaje aproximado de personas según género que trabajan en el ámbito donde te desempeñas?

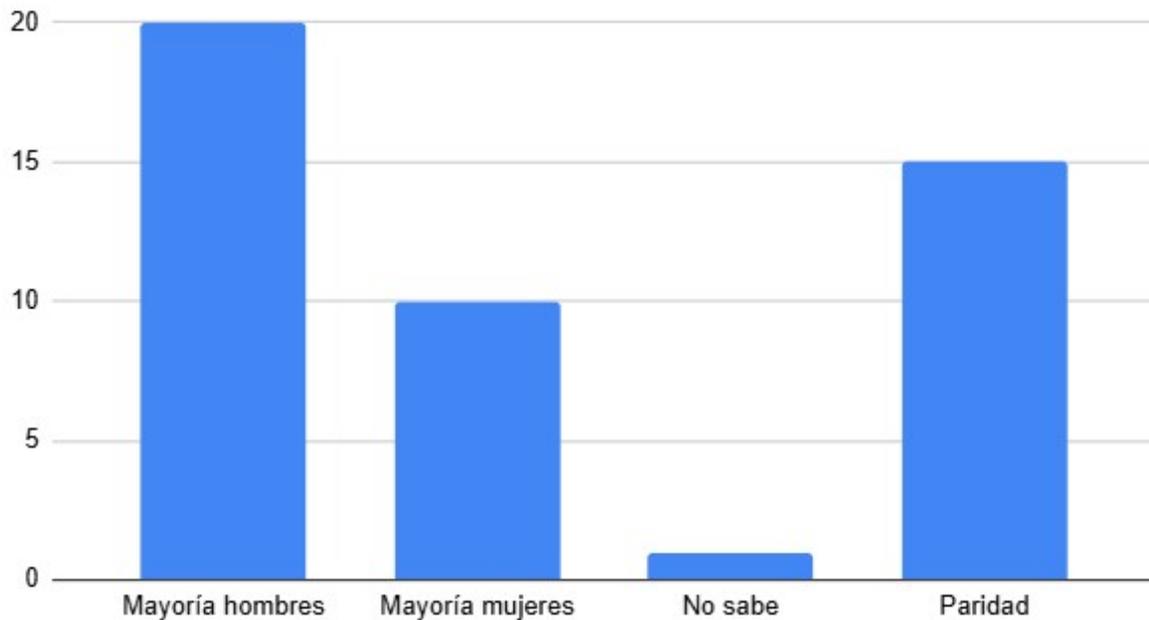


Figura 23: Gráfico sobre el porcentaje según género en el ámbito laboral

La brecha salarial de género se refiere a las diferencias en las condiciones salariales de las personas, analizadas según su género. Este fenómeno puede manifestarse de diversas maneras: en primer lugar, en una diferencia salarial por igual tarea, donde hombres y mujeres desempeñan las mismas funciones pero reciben remuneraciones desiguales; en segundo lugar, en una asignación de tareas diferenciadas según género, lo que a menudo resulta en que las tareas asignadas a las mujeres tengan un valor salarial más bajo que las de los hombres. Este tipo de desigualdad salarial está estrechamente relacionado con el fenómeno del techo de cristal, que limita el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo o a roles de mayor responsabilidad.

Con el objetivo de conocer la percepción de las arquitectas sobre la brecha salarial de género, se incluyó una pregunta específica en la encuesta. Los resultados muestran que un 49% de las arquitectas no consideran que exista una diferencia salarial significativa entre géneros en

su campo, mientras que el 26% restante manifestó que sí existe una brecha, las restantes no lo tienen en claro y su respuesta fue *no lo se*.

Además, al analizar la distribución de poder en los espacios de toma de decisiones, un 41% de las encuestadas afirmó que son mayoritariamente los hombres quienes toman las decisiones en su entorno profesional. Por otro lado, un 35% indicó que en su lugar de trabajo existe equidad de género en la toma de decisiones, mientras que un 15% sostuvo que son las mujeres quienes predominan en estos roles de liderazgo.

Es importante señalar que estos resultados pueden variar significativamente según el ámbito de desempeño de la profesión (ya sea en el sector estatal, privado, académico, entre otros). Por ello, resulta necesario seguir profundizando en este tema para poder realizar un análisis comparativo entre diferentes sectores y conocer las dinámicas específicas de cada uno en relación con la igualdad de género.

Finalmente, en relación con la composición de género en los espacios laborales, un 43% de las encuestadas manifestó que mayoritariamente trabajan con hombres en su entorno profesional, mientras que un 32% señaló que existe paridad de género en su equipo de trabajo. Solo un 22% indicó que la mayoría de sus colegas son mujeres.

## CONCLUSIONES

El análisis de los resultados obtenidos permite identificar desigualdades de género persistentes en el ejercicio profesional de la arquitectura en la provincia de San Luis. Estos resultados reflejan una problemática multifacética que abarca desde la distribución de roles laborales hasta las dinámicas culturales y sociales que limitan el pleno desarrollo profesional de las mujeres en el sector.

### **Desigualdades en la dedicación laboral**

Las responsabilidades de cuidado siguen representando una carga desproporcionada para las arquitectas, limitando su capacidad para dedicar tiempo completo al ejercicio profesional. Este fenómeno afecta especialmente a aquellas con hijas/os, quienes dedican más horas al cuidado frente a sus colegas sin hijos.

### **Brechas salariales y valoración económica**

Un alto porcentaje de las encuestadas considera que su trabajo no está valorado monetariamente de manera justa, lo cual refleja una percepción de inequidad salarial que limita su acceso a mejores condiciones económicas y laborales.

### **Limitaciones en el acceso a roles de liderazgo**

Persisten barreras culturales y estructurales que restringen el acceso de las arquitectas a posiciones de toma de decisiones. En muchos casos, se observa una preferencia por profesionales masculinos en estos espacios, perpetuando la desigualdad.

### **Prevalencia de violencias laborales**

El 72% de las encuestadas indicó haber sufrido algún tipo de violencia en su ámbito laboral, incluyendo desacreditación profesional y asignación desigual de tareas. Esto subraya la necesidad urgente de generar entornos laborales más equitativos y seguros.

### **Interés por la capacitación en género**

Aunque una mayoría no ha recibido formación en temas de género, existe un claro interés por parte de las arquitectas en capacitarse sobre estos temas. Esto destaca la importancia de incluir enfoques de género en la educación profesional continua.

## **Relevancia de políticas institucionales**

Existe una demanda significativa por parte de las encuestadas para que las instituciones gremiales implementen políticas de equidad de género que permitan avanzar hacia un ejercicio profesional más inclusivo y justo.

## **POLÍTICAS Y ACCIONES**

Con base en lo expuesto, se esbozan algunos lineamientos que se desprenden de los resultados de la encuesta aquí analizada. Estas acciones apuntan a:

- Promover la conciliación entre la vida personal y profesional de todos los matriculados, en particular con aquellos que por el cuidado a otras personas ven disminuida su capacidad de desarrollo profesional.
- Diseñar estrategias para el abordaje de la disminución de la Brecha Salarial y el Reconocimiento Económico
- fomentar a las mujeres para que accedan a posiciones de Liderazgo
- Desarrollar acciones para visibilizar y acompañar a las personas que sufren las Violencias Laborales
- Impulsar diversas capacitaciones e instancias de formación con Perspectiva de Género
- Desarrollar acciones que fomenten la Igualdad en la Profesión
- Trabajar sobre la visibilización de las violencias simbólicas en el ámbito profesional.

La Comisión de Géneros y Diversidades del Colegio de Arquitectos de San Luis se propone trabajar en acciones que concreten estos lineamientos para ponerlos a consideración de la Comisión Directiva del Colegio.

Autoría de Informe: Arq. Luciana Garbarino y Arq. Fernanda Alvarez do Bomfim.

Desarrollo de Estrategia: Arquitectas de la Comisión de Equidad de Géneros y Diversidades del Colegio de Arquitectos de San Luis.