



---

## Ejercicio de la profesión

---

Mujer y Arquitectura

---

Declaración de política de igualdad de género del CAE

---

Fecha: 10/03/20; ref.: 45/20/CO

---

## Declaración de política de igualdad de género del CAE

Versión de 9 de marzo de 2020

### 1. INTRODUCCIÓN Y PREÁMBULO

LA DIVERSIDAD AUMENTA EL VALOR DE NUESTRA PROFESIÓN Y DE NUESTRO ENTORNO (CONSTRUIDO)

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES UN COMPONENTE ESENCIAL PARA CONSEGUIR UNA PROFESIÓN SALUDABLE.

#### 1.1. Política actual del CAE

- De acuerdo con la Declaración de Intenciones del CAE, su finalidad consiste en: *«Actuar como única voz de los arquitectos en Europa: «Estimular la cooperación efectiva entre las Organizaciones miembros del CAE en el contexto y espíritu del Tratado europeo y hablando con una única voz de la profesión en los asuntos comunitarios, respetando al mismo tiempo su rica diversidad e identidad cultural».*

- Según la Carta de Calidad del CAE de 2009: *«La profesión se organiza de forma que se respetan las legislaciones, culturas y tradiciones europeas y locales a través de normativas proporcionadas, no discriminatorias y transparentes».*

- En el Principio 4 del Código Deontológico del CAE relativo a las obligaciones en interés de la profesión: *«no se podrá discriminar a los prestadores de servicios de arquitectura por motivos de raza, género, religión, discapacidad, estado civil u orientación sexual».*

#### 1.2. Los factores clave que explican los beneficios de una profesión basada en la diversidad e igualdad son:

- Mejor rendimiento general
- Ventaja competitiva
- Mejores resultados económicos
- Pluralidad de perspectivas
- Mayor satisfacción del cliente
- Mejorar los rendimientos de los proyectos con impacto social
- Mayor creatividad

#### 1.3. Contexto/ antecedentes

- Hechos principales y datos del Estudio del Sector del CAE
- Principales documentos normativos de referencia en el ámbito internacional
  - o [ODS de Naciones Unidas](#) (en concreto, ODS 4 + 5 + 8 + 11 + 17)
  - o [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
  - o [Carta de los Derechos Fundamentales de la UE](#)



#### 1.4. Definición de los principales conceptos IDI:

- Igualdad: «tratar a todos de forma justa, reconociendo y respetando las diferencias, así como las distintas necesidades; reconocer que las personas somos diferentes y que estas diferencias nos obligan a satisfacer estas necesidades de manera diferente. Garantizar la igualdad de oportunidades abordando los obstáculos a los que se enfrentan determinados colectivos y construir un mundo más justo reduciendo las diferencias sociales y económicas entre las personas.

- Diversidad: «se trata de reconocer, respetar y valorar las diferentes necesidades. Esto implica que todos podemos vivir sin ser discriminados, saber que se protegerán nuestros derechos y que tenemos posibilidades de triunfar en la vida. Se trata de garantizar la igualdad de oportunidades abordando los obstáculos a los que se enfrentan determinados colectivos. Además, es una cuestión de construir un mundo más justo estrechando las diferencias sociales y económicas entre las personas. Para ello es necesario entender que las oportunidades que se nos presentan se ven influenciadas por características que trascienden las que protege la legislación».

- Inclusión: «implica eliminar los obstáculos y apostar por la participación en la sociedad. Se trata de tomar medidas para crear igualdad, proteger la diversidad y crear comunidades y culturas seguras y acogedoras. Esto estimulará nuevos modelos de pensamiento y nos permitirá hacer oír nuestras voces, en especial, para proponer dónde podrían hacerse mejor las cosas».

## 2. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE ALTO NIVEL:

- 2.1. Promover la igualdad de género en el ejercicio profesional de la arquitectura
- 2.2. Comunicar buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género
- 2.3. Garantizar la igualdad, transparencia y retribución justa; igualdad salarial
- 2.4. Promover políticas de conciliación laboral (como parte del objetivo general de salud y bienestar);
- 2.5. Cuestionar la cultura de largas jornadas laborales
- 2.6. Apoyar el progreso profesional y el desarrollo profesional diverso;
- 2.7. Desarrollar procesos y condiciones de contratación y empleo transparentes/ justos/ inclusivos/ imparciales:
  - Publicidad
  - Contratación
  - Condiciones contractuales

## 3. DESTINATARIOS

Para animar a las organizaciones miembros y, a su vez, a sus estudios y a sus arquitectos/as, a adoptar, en el marco de sus actividades principales, principios basados en la diversidad y adaptados a cada área de actuación, se proponen las siguientes recomendaciones específicas:

- 3.1. Organismos profesionales (institutos/cámaras/colegios profesionales)
  - Asesorar/informar a sus miembros sobre las directivas e iniciativas internacionales/comunitarias en materia de igualdad y buenas prácticas;
  - Promover actividades de igualdad de género en todos los programas y actividades de la institución;



- Demostrar el valor de la diversidad en la profesión, incluyendo incentivos económicos para empleados y beneficios para la sociedad;
- Promover políticas de contratación justas e igualitarias en sus miembros, así como los beneficios de acuerdos de empleo igualitarios;
- Apoyar modelos y guías dentro de la profesión en materia de diversidad;

### 3.2 Estudios/ arquitectos

- Apoyar trayectorias y actividades profesionales flexibles;
- Reconocer los beneficios y el valor de la diversidad;
- Facilitar procedimientos de contratación, empleo y promoción transparentes;
- Promover una cultura de conciliación laboral;
- Ser consciente del lenguaje e imágenes sesgadas en materiales de RR.PP. La idea de que los estudios pueden ser organismos activos que desempeñan un papel en el subconsciente para despertar conciencias.

### 3.3 Empleados

- Reconocer el contexto de diversidad relevante de la profesión en lo que respecta a los derechos de los trabajadores
- Promover prácticas laborales relacionadas con la diversidad;

### 3.4 Terceros

En esta política se establecen los principios y recomendaciones óptimos para la profesión de arquitecto que las partes interesadas del sector, instituciones educativas arquitectónicas y otras partes pertinentes deben respetar, promover, facilitar y estimular.

## 4. **CONCLUSIÓN Y PASOS SIGUIENTES**

### 4.1. El CAE hace un llamamiento a

- Todos los actores políticos reglamentarios (a nivel internacional, comunitario, de estados miembros, regional o local) para:
  - Compartir las buenas prácticas y el conocimiento exacto sobre la forma en que los países han conseguido adoptar políticas con éxito.
  - Invertir en programas de investigación.
  - Adaptar las normativas con el propósito de incluir cuestiones de igualdad en todas las políticas y programas.
- Sus organizaciones miembros y socios para:
  - Diseñar e implantar un conjunto de medidas y herramientas destinadas a adoptar políticas de igualdad de género a nivel de organizaciones miembros del CAE y sus miembros (arquitectos y estudios individuales) y de socios (asociaciones del sector de la construcción/ organismos educativos/ clientes).
  - Crear los principales indicadores que permitan medir la falta de igualdad de trato entre arquitectos de todos los géneros.

### 4.2. Recomendaciones específicas para la aplicación de los principios

- Publicación de un conjunto de herramientas como guía útil y bien diseñada para aplicar la política (estudios de casos, distintos tipos de estudios, estudios grandes y pequeños).
- Organización de eventos para que los principales destinatarios contribuyan a concienciar sobre esta política y su conjunto de herramientas con las medidas



que se proponen.

- Campañas de RR.PP. para dar visibilidad a esta política y a su conjunto de herramientas.
- Participación en proyectos de investigación financiados por la UE para contrastar la investigación con asuntos procedentes de organismos y estudios profesionales
- Talleres adaptados a los principales destinatarios con ejemplos de aplicación del conjunto de herramientas
- Compartir la política con sus principales destinatarios.