



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE LAS ARQUITECTAS TÉCNICAS EN EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN.

Manuel Javier Martínez Carrillo (1), Alba M^a Ocaña Rodríguez (2), Jonathan Moreno Collado (1), Antonio Espínola Jiménez (3)

1. Universidad de Granada. COAT de Granada, España 2. Master PRL- Universidad de Granada, España 3. Universidad Isabel I - La Ciudad Accesible, España

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre géneros es un tema que en los últimos años está en auge, frecuentemente surgen movimientos feministas que luchan por eliminar las desigualdades ocupando las primeras páginas de los medios de comunicación casi a diario. Tanto a nivel estatal como autonómico, existe normativa que regula el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, pero a día de hoy las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo siguen sucediendo con frecuencia en todos los ámbitos, incluido el laboral.

El sector de la construcción a lo largo de su historia, ha estado y está formado principalmente por hombres, desde empleados que ocupan puestos de dirección hasta los peones de obra. Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2022) en el último trimestre de 2021, de 1.285.900 trabajadores en el sector de la construcción, sólo había 130.200 mujeres trabajando, que corresponde al 1,4%. Con estos datos se plantea, si dentro de este sector se dan situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que impida la plena integración laboral de la mujer en la construcción.

2. DESARROLLO / METODOLOGÍA

- 2.1. Marco normativo
- 2.2. Mito versus realidad
- 2.3. Objetivo

Estudio y análisis de la situación de las Arquitectas Técnicas, colegiadas en el COAT de Granada, en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo se refiere, en el ejercicio de su profesión.

2.4. Metodología

Se ha aplicado un método cuantitativo con la elaboración y distribución vía e-mail a las 275 colegiadas arquitectas técnicas del COAT de Granada, de un cuestionario que recoge diferentes ítems-preguntas sobre situaciones que puedan representar acoso sexual o acoso por razón de sexo, clasificados en las categorías de leves, graves y muy graves.

ESCALA DE GRAVEDAD	PREGUNTA
ACOSO SEXUAL LEVE	1. ¿Has recibido piropos ofensivos en tu puesto de trabajo?
	2. ¿Te han hecho chistes/bromas/comentarios sexuales ofensivos?
	3. ¿Alguna vez te han pedido una cita de forma explícita y reiterada?
	4. ¿Alguna vez te han mirado de forma lasciva en tu entorno laboral?
ACOSO SEXUAL GRAVE	5. ¿Alguna vez has sufrido acercamientos no consentidos?
	6. ¿Han difundido en tu entorno de trabajo rumores sobre tu vida sexual?
ACOSO SEXUAL MUY GRAVE	7. ¿Te han hecho insinuaciones directas?
	8. ¿Has recibido llamadas / mensajes / correos / "notas de contenido sexual y carácter ofensivo"?
	9. ¿Has sentido un contacto físico deliberado y no solicitado (golpes, tocamientos, masajes no deseados, besos, etc.) o acercamiento físico excesivo e innecesario?

ESCALA DE GRAVEDAD	PREGUNTA
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO LEVE	10. ¿Has sufrido chantaje sexual, con ofrecimiento de beneficios laborales?
	11. ¿Has sufrido agresión sexual, tipo delito penal, en el ámbito laboral?
	12. ¿Has sido objeto de bromas o comentarios por asumir tareas que tradicionalmente han sido desempeñadas por hombres?
	13. ¿Has sentido que ridiculizan y/o desprecian tus capacidades, habilidades y/o potencial individual?
GRAVE	14. ¿Has sido víctima de humor sexista?
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO MUY GRAVE	15. ¿Alguna vez has tenido conductas discriminatorias hacia la persona por el hecho de ser mujer?
	16. ¿Alguna vez han llegado a la fuerza física para mostrar superioridad a ti?
	17. ¿Alguna vez han utilizado formas designadas para dirigirse a ti por el hecho de ser mujer?
	18. ¿Has sido objeto de trabajo o impedido deliberadamente el acceso a los medios necesarios para realizarlo (información, documentos, equipamiento...)?

DISCRIMINACIÓN POSITIVA	PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS
AUTOCASANTE DE ACOSO	19. En otra ocasión, ¿alguna vez has sufrido discriminación "positiva" por el hecho de ser mujer?
	20. En el caso de que hayas respondido afirmativamente alguna de las anteriores preguntas, en general la situación la has provocado por: Superior jerarquía; Competencia de trabajo; Trabajadores subordinados; Trabajadores de otras empresas, contratistas, subcontratistas; Trabajadores autónomos...

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con los datos obtenidos de las arquitectas técnicas que han respondido al cuestionario, se ha realizado un estudio estadístico con el programa IBM Statistics Versión 25. En primer lugar se realiza un análisis descriptivo de cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario, obteniéndose una distribución de frecuencias, estadísticos descriptivos y de diagramas.

Por otro lado, se realiza un análisis bivariado mediante tablas cruzadas de Chi-cuadrado de Pearson, estableciendo relación de dependencia entre las variables estudiadas.

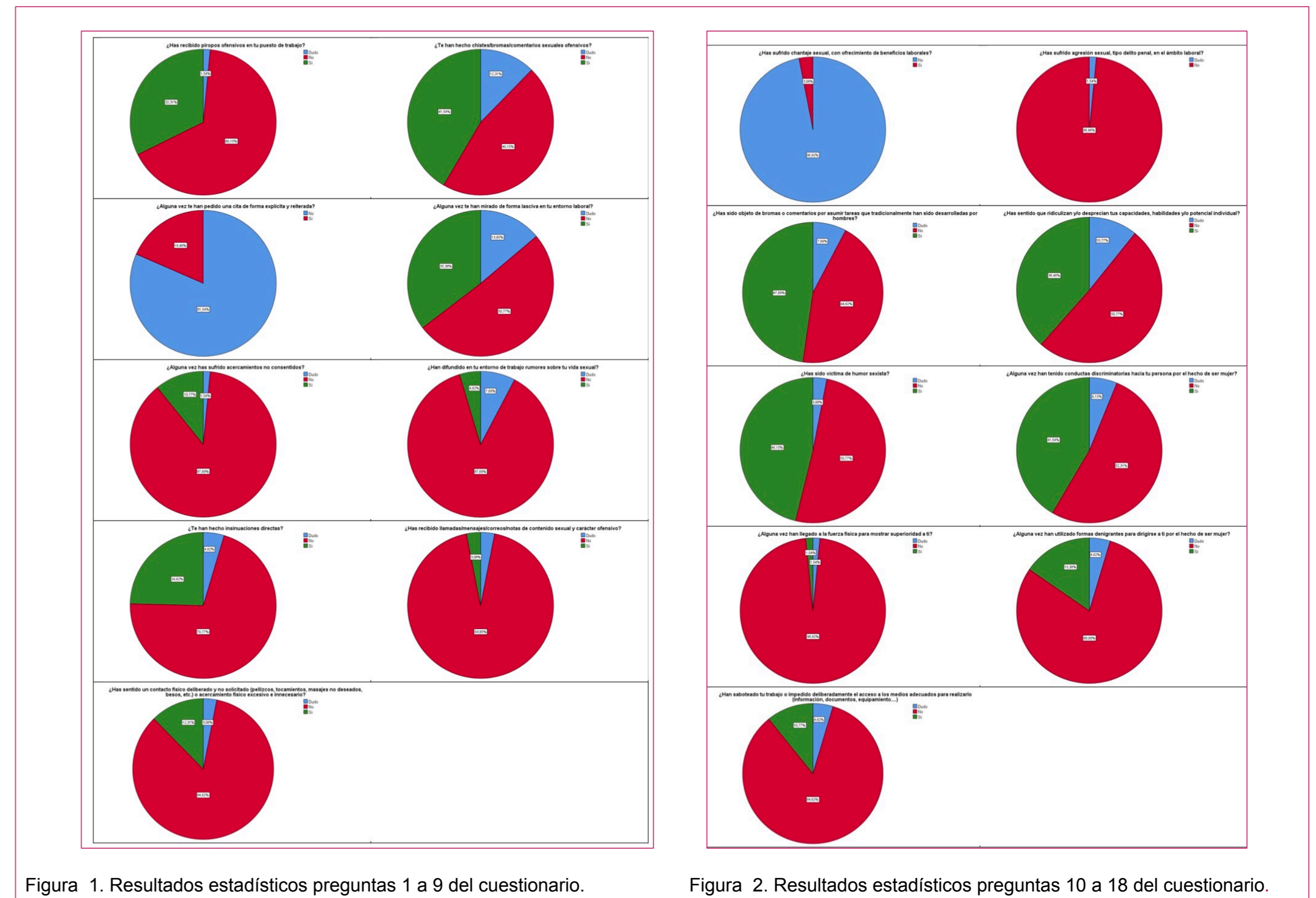
- 3.1. Análisis de la muestra obtenida (Consultar código QR adjunto)
- 3.2. Datos demográficos

A fecha 12 de enero de 2022, de 1498 colegiados/as en el COAT de Granada, solo 275 son mujeres, lo que representa el 18,35 % del total. El 70,8% de las arquitectas técnicas que han participado en el estudio (65 participantes), tienen entre 41 y 55 años, y sólo el 7,7% de las participantes tienen menos de 30 años. El 60% de las participantes posee la titulación de Arquitectura Técnica, el 27,7% son Gradudas, el 9,2% ostentan una titulación Master y sólo el 3,1% poseen la titulación de Doctora.

El 44,6% de las arquitectas técnicas, desarrollan su actividad profesional por cuenta propia en el ejercicio libre de la profesión, el 23,1% desarrollan su actividad en la Administración Pública, el 21,5% ejercen la profesión por cuenta ajena en el sector privado y el 1,5% de la muestra se encuentra en situación de desempleada.

El 58,5% de las participantes cuentan con una antigüedad entre 16 a 30 años en la profesión, teniendo menos de 10 años de antigüedad el 23,1% de las profesionales que han participado.

- 3.3. Acoso sexual (Consultar código QR adjunto)
- 3.4. Acoso por razón de sexo (Consultar código QR adjunto)
- 3.5. Análisis estadístico bivariado. Tablas cruzadas (Consultar código QR adjunto)



4. CONCLUSIONES

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son comportamientos que responden a múltiples factores. Todos ellos tienen en común que se producen en el marco de una relación desigual de poder, generalmente ostentado por los hombres hacia las mujeres.

- Con este estudio se ha pretendido aportar una visión general de la situación en la que se encuentran las Arquitectas Técnicas en Granada, con respecto a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo sufridas a lo largo de su trayectoria profesional.

- La mayoría de las arquitectas técnicas que han participado en el estudio han vivido situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en su entorno laboral, en gran parte en aquellas situaciones calificadas como leves, mientras que las calificadas como graves o muy graves se han presentado con menor frecuencia.

- Sigue existiendo discriminación hacia las arquitectas técnicas en el ejercicio de su profesión a pesar de la evolución de la sociedad y de las políticas de protección hacia la mujer frente a estos hechos. Todavía queda mucho por hacer para conseguir que la mujer sea considerada igual que el hombre en el ámbito laboral, y se les reconozcan los mismos derechos.

- Sería interesante ampliar el estudio a nivel autonómico a través del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos e incluso a nivel nacional con la colaboración en su caso, del Consejo General de la Arquitectura Técnica de España.



5. BIBLIOGRAFÍA

[1] Constitución Española 1978 (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).
 [2] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Texto consolidado al 19/01/2022).
 [3] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007. Texto consolidado al 07/03/2019).
 [4] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Texto consolidado al 29/12/2014).
 [5] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 507. Acoso sexual en el trabajo. Madrid 1998.
 [6] La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOE núm. 247, de 18 de diciembre de 2007. Texto consolidado al 15/10/2018).
 [7] Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOE núm. 269, de 7 de noviembre de 2018).
 [8] Resolución de 23 de julio de 2019, de la Secretaría General de Coordinación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Subcomisión de Seguimiento Normativo, Prevención y Solución de Controversias de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de Andalucía con relación a la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2019).
 [9] VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021 (BOE núm. 232, de 26 de septiembre de 2017).
 [10] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000. Texto consolidado al 02/03/2022).
 [11] Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995. Texto consolidado al 09/11/2021).
 [12] Instituto Navarro para la Igualdad & ENRED Consultoría S.L. Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: punto de partida para la acción-prevención. Pamplona 2012.