

Enquesta sobre igualtat del Col·legi d'Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers d'Edificació de Girona

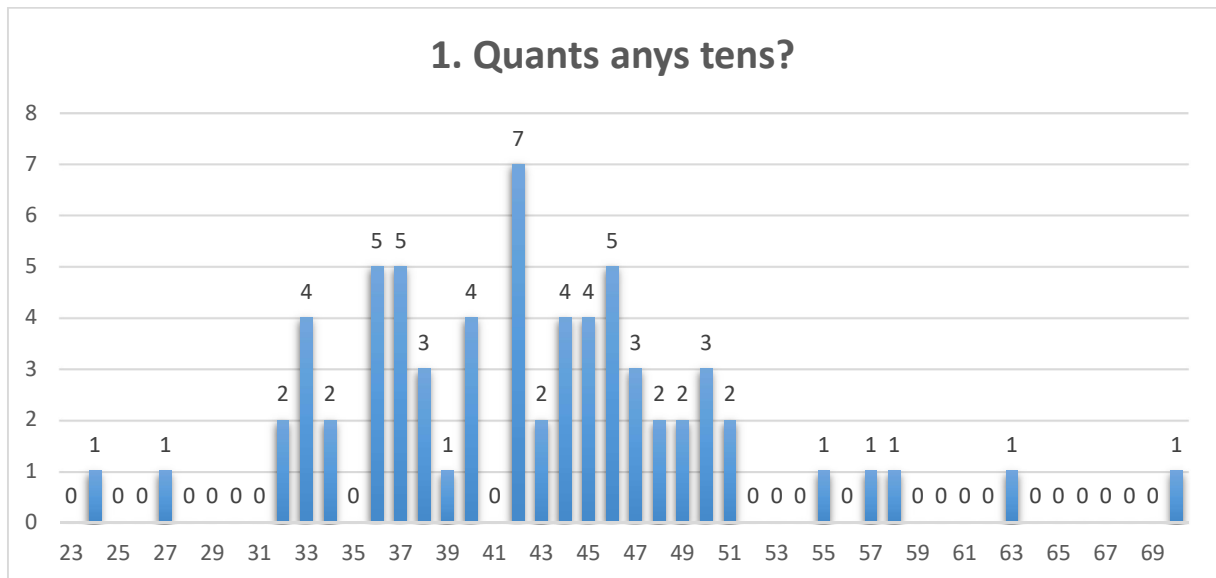
0. Dades prèvies

- Enquesta iniciada el 22/10/2018. Dades recollides 04/11/2018.
- N° de participants: 72 de 208 (34,62% de les col·legiades)
- Enquesta realitzada mitjançant formulari web, convidades a participar totes les col·legiades del CAATEEGi mitjançant correu electrònic.

1. Quants anys tens?

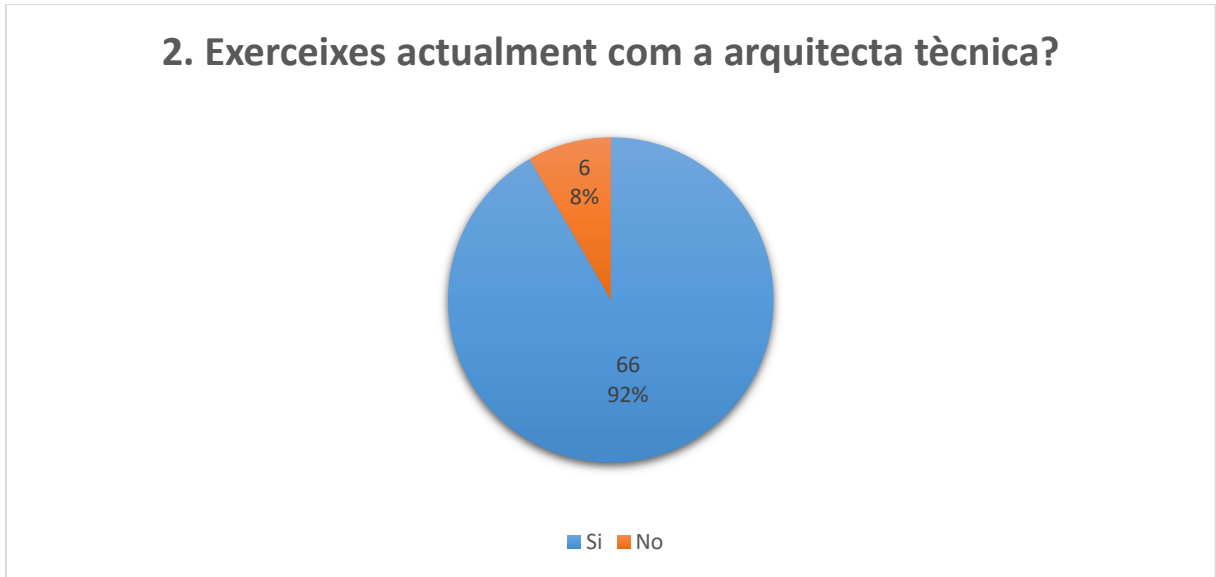
Resposta voluntària, 68 respostes.

- Mínim : 24 anys
- Màxim: 70 anys.
- Mitjana: 42,5 anys.
- Edat més repetida: 42 anys (7 persones)
- 2ª edat més repetida: 36/37/46 anys (5 persones per grup)



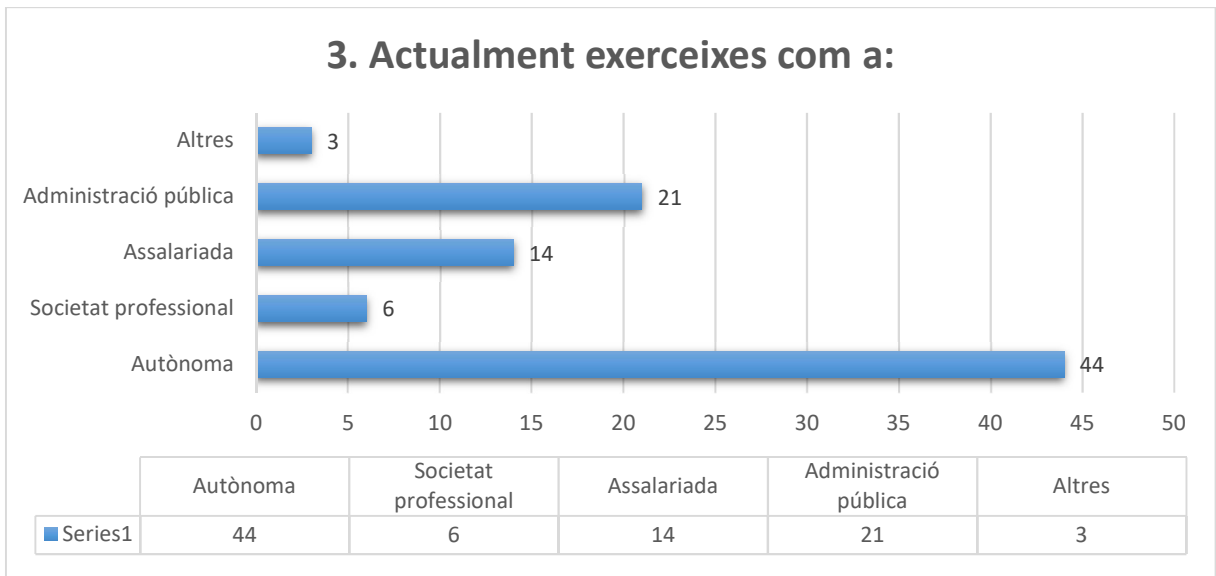


2. Exerceixes actualment com a arquitecta tècnica?



3. Actualment exerceixes com a:

66 respostes; s'accepta resposta múltiple; resposta només els que han respost "si" en la pregunta nº 2



ALTRES:

- Lliberal (1)
- Col·laboració amb altres empreses (1)
- Treball de manera lliberal per una empresa que administra comunitats (1)



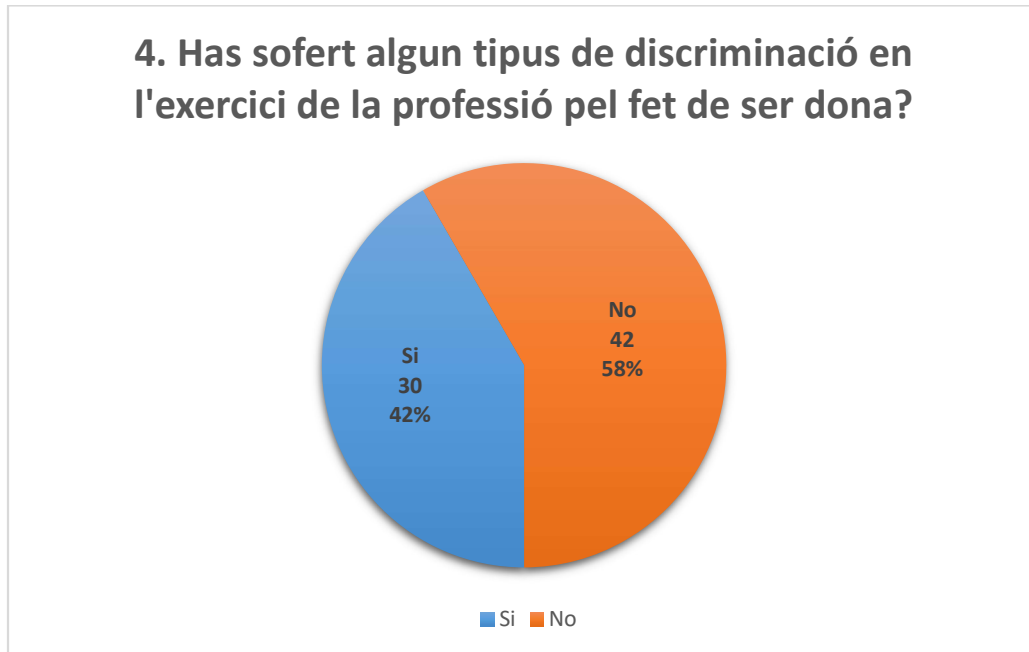
3.1 Si procedeix, quin càrrec ocupes?

Resposta voluntària, 36 respostes, entre el subgrup que ha respost la pregunta nº 3

- Tècnic
- Responsable tècnic de l'àrea d'urbanisme
- Tècnic infraestructura
- Tècnic municipal
- Tècnica municipal a l'administració com assalariada i a les tardes d'autònoma
- Gerent
- Tècnica municipal
- Arquitecta tècnica municipal (coordinadora)
- Tècnic d'estudis i projectes
- Gerent (tinc 1 treballador)
- Gerent a l'empresa que col·laboro com a directora tècnica
- Sotsdirectora d'infraestructures i espais
- Arquitecte Tècnic Servei de qualitat i rehabilitació Edificació
- Arquitecta tècnica
- --
- Tècnica
- Cap d'obra
- Directiu
- Arquitecta tècnica municipal
- Lliberal
- Tècnica municipal
- Arquitecta tècnica municipal
- Professional liberal per compte propi
- administradora
- Directora provincial de servei de prevenció i professional lliberal
- Arquitecta tècnica municipal
- Gerent
- Administradora solidària
- Tècnic
- Coordinadora departament tècnic
- Delineant
- Arquitecta tècnica
- Gerent
- Serveis tècnics: Arquitecta tècnica, medi ambient, sanitat, una mica de tot
- Arquitecta tècnica municipal
- Assalariada: cap departament tècnic en administrador de finques
- Professional lliberal

4. Has sofert algun tipus de discriminació en l'exercici de la professió pel fet de ser dona? En cas afirmatiu, quin? En cas negatiu, deixa la resposta en blanc.

Resposta voluntària, 52 respostes, Considerant resposta en blanc com a "no" i sumant la gent que ha respost "No" en l'enquesta.



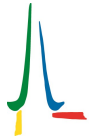
Respostes (Eliminades les respostes negatives)

[NOTA: algunes de les situacions exposades com a resposta d'aquesta pregunta podien arribar a portar a identificar a les col·legiades; per això a continuació s'ofereix un resum de les respostes, lleugerament modificades, per assegurar l'anonimat.]

- En un procés de selecció municipal se'm va discriminar per ser dona.
- Tant en vistes d'obres com en reunions, es dirigeixen als homes de l'equip tècnic alhora de fer les consultes encara que jo porti la direcció / reunió.
- Si, assetjament sexual i menysteniment per part de superiors, iguals o subordinats
- Treballant a l'administració pública, alguns càrrecs demanen les coses de forma diferent per ser dona.
- Tenir que suportar certes "carícies" en el meu lloc de treball.
- Quan vaig tenir el meu fill treballava per una constructora i em van despatxar.
- Sí, falta de confiança important.
- Si, no s'ha tingut en compte la meva professionalitat i solucions aportades a la construcció pel fet de ser dona.



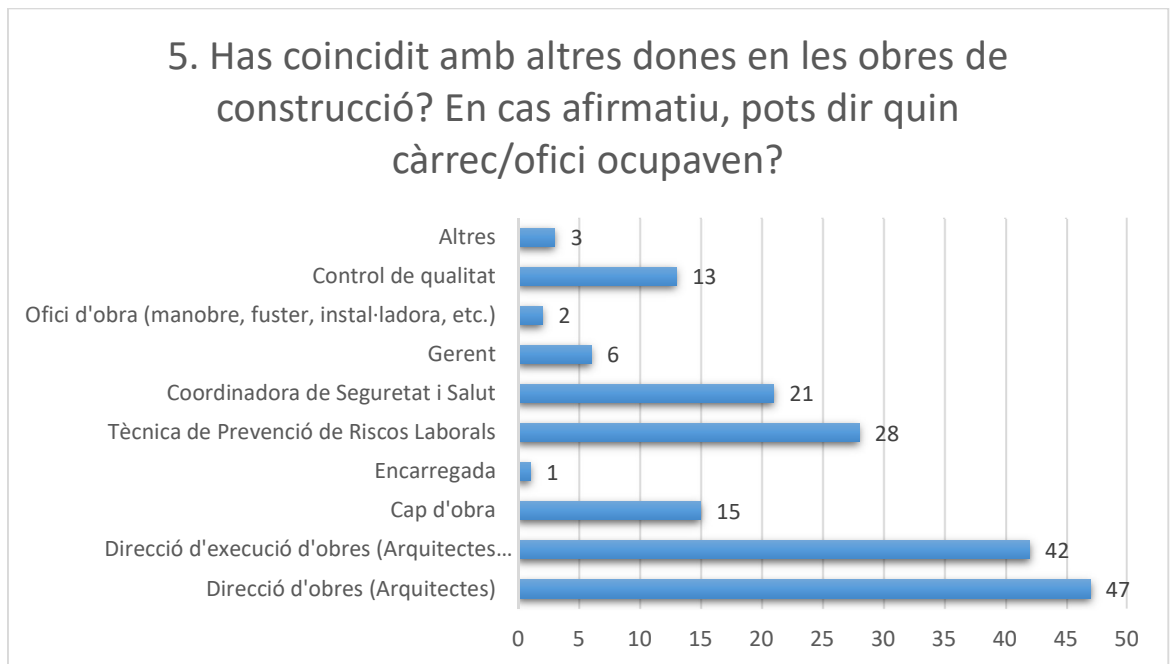
- Sous inferiors als dels homes
- Si, comentaris inoportuns, discriminació salarial i tracte diferent per part del responsable de l'empresa
- Si, haver de demostrar moltes vegades que saps més que un home, no es dona per suposat que ho saps, has de demostrar-ho.
- Donar ordres a un treballador i per sé una dona no fer-me cas.
- En més d'una entrevista de treball tenir que respondre a "Penses tenir fills?"
- Encara que només ha passat en dues ocasions, hem trobat clients que ens han manifestat clarament que no volien que l'arquitecta tècnica que portava l'obra fos una dona.
- Comentaris machistes o similars moltes vegades.
- Si. Et posen a prova per ser dona, això en els inicis, fins que et guanyes el seu respecte. Jo personalment no he tingut problemes però les actituds són evidents, cada vegada menys.
- Assetjament verbal.
- Falta de credibilitat per ser dona i jove.
- Tracte i vocabulari masculista.
- Comentaris, tals com: tu dona, que sabràs.
- No aplicar-me el descompte per professionals en botigues de materials per no creure's que sóc del ram de la construcció.
- Si, sovint et posen a prova
- Si, em costa que els treballadors subcontractats acceptin les meves decisions.
- Si, comentaris com: li faria mes cas si anés en biquini, o quan parles amb operaris no et miren a la cara sino als pits. Sobretot comentaris sexistes.
- Contínuament hem de demostrar més.
- Durant les setmanes després de ser mare; No pots viure-ho amb normalitat. Les baixes per maternitat en autònomes són impossibles! I ser marea de nadó per alguns/es és una feblesa laboral.



5. Has coincidit amb altres dones en les obres de construcció? En cas afirmatiu, pots dir quin càrrec/ofici ocupaven?

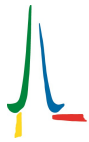
62 Respostes, no respondre s'ha comptabilitzat com a "No".

SI: 86,11 % NO: 13,89 %



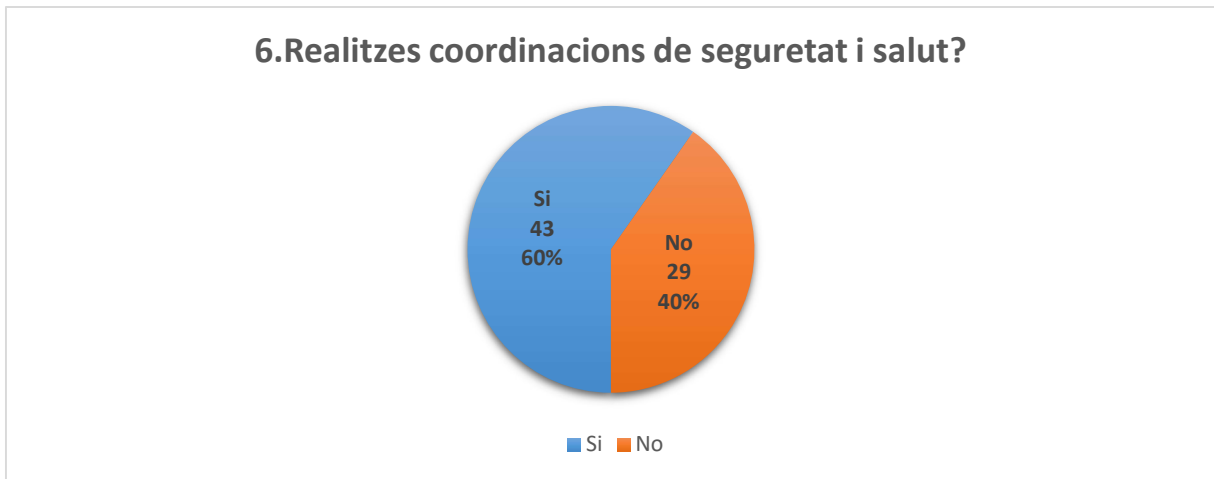
ALTRES:

- Tècnic ajuntament (1)
- Inspectora treball (1)
- Inspectora cèdules (1)

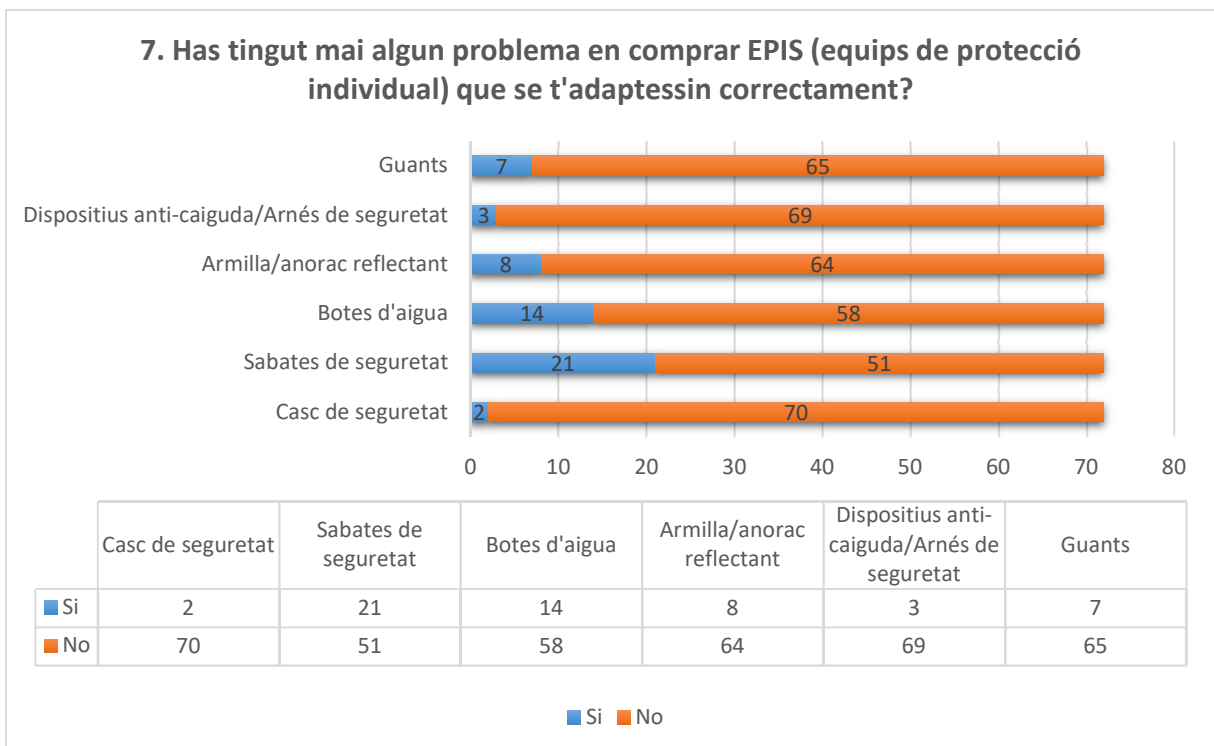


6. Realitzes coordinacions de seguretat i salut?

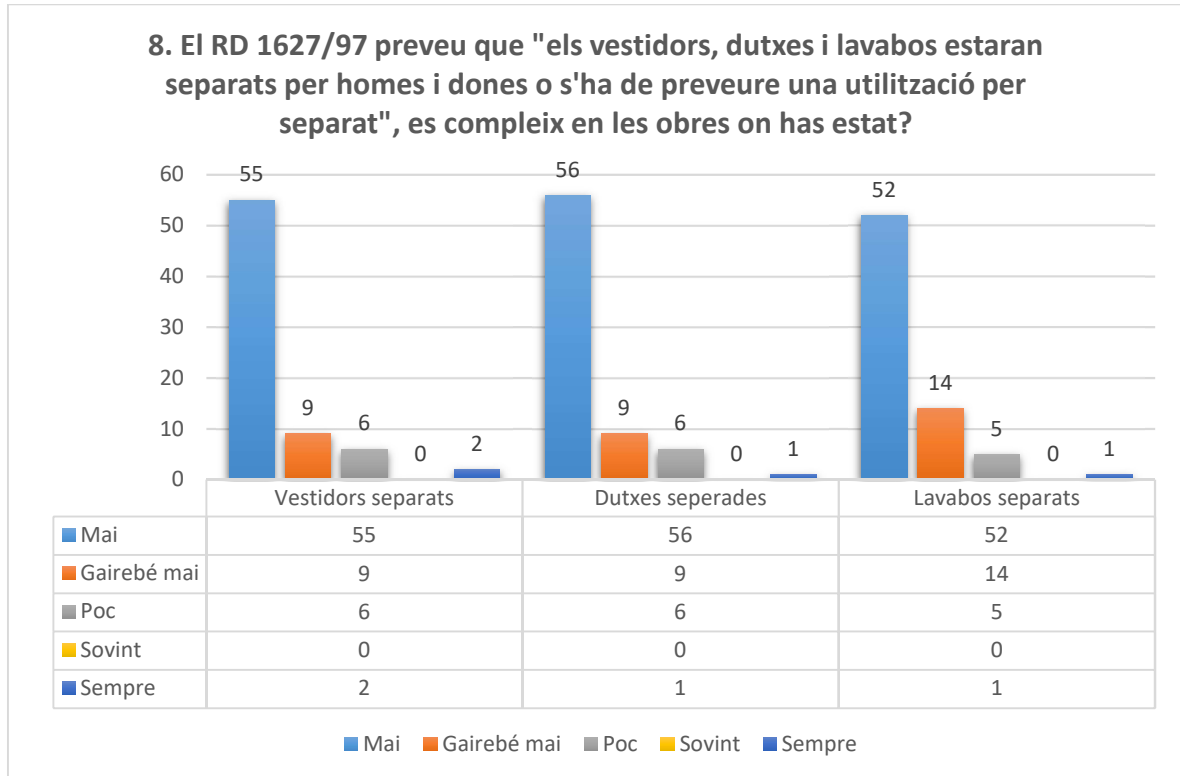
Resposta obligatòria, 72 respostes.



7. Has tingut mai algun problema en comprar EPIS (equips de protecció individual) que se t'adaptessin correctament?



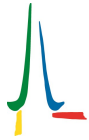
8. El RD 1627/97 preveu que "els vestidors, dutxes i lavabos estaran separats per homes i dones o s'ha de preveure una utilització per separat", es compleix en les obres on has estat?



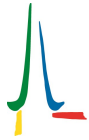
9. Quines accions creus que pot emprendre la Comissió d'Igualtat per fomentar la igualtat de la dona en la nostra professió?

Resposta voluntària, 25 respostes.

- Difusió dels fets diferencials entre homes i dones en quant a constitució física, que condiciona a vegades l'actuació com a tècnica a l'obra, però sense que això sigui una falta de capacitat per realitzar les feines. Amplificar les actituds masclistes que es donen a les obres per fer-les més visibles a fi d'eliminar-les.
- Crec que hi ha menys dones perquè és un problema de conciliació familiar, en cap cas de capacitats. Els motius són externs. Per altra banda, les dones que sí exerceixen, cal que ens creiem que som tan vàlides com els homes. Hem de començar per tenir la confiança en nosaltres mateixes i que no hi hagi por a les novetats i estar màximament formades, informades, atentes i actives. En aquesta tasca hi han de participar els homes, valorant-nos. Tot i que si nosaltres som bones, el valor dels homes sobre nosaltres és una conseqüència.



- Si no treballes en les obres no haurien de ser obligatòries les preguntes dels EPIs ni la dels vestidors. Les dones pràcticament no tenim oportunitats de treballar a l'obra.
- En primer lloc facilitar a la dona la possibilitat de ser mare en una professió molt masculina. Jo personalment he canviat de sector per poder ampliar la família amb uns mínims de garanties de continuïtat de treball i també per tal de tenir un horari més compatible amb la vida familiar. Abans treballava de 12 a 12 hores diàries com a autònoma dependent.
- Vetllar per la igualtat en tots els àmbits
- No ho sé, jo el problema el veig més social...hi ha una percepció bastant generalitzada de que la feina (ja sigui a obra o fins i tot a l'Administració) en la nostra branca la gent espera (encara que sigui inconscientment) trobar un home....si a l'equip hi ha un home i una dona, encara que la dona sigui la cap o l'arquitecte, la gent pressuposa que ho es l'home.
- En el meu cas el problema és la mentalitat masculista del responsable de l'empresa, mai per part dels treballadors de l'obra.
Aquesta gent pensa que les dones són més fàcils de manipular i amb menys poder de convicció, que requereixen un tracte diferent i que tenen menys coneixement en "temes d'homes, com la construcció".
No se quines mesures es poden emprendre tan sols puc dir que mentre hi hagi personatges, com el que m'he trobat jo, les dones hem de tenir més força que mai i lluitar sense callar-nos. Però fins que no es canviïn aquesta mentalitats no hi ha res a fer.
- Es un tema d'educació i de presència constant sense establir equitat, hi ha que normalitzar la convivència, però específicament es difícil de dir sinó es treballa a nivell global la base educativa.
- Mirar de potenciar la imatge de la dona, en el sentit de que una dona pot fer la seva feina igual de bé que un home. Sovint ens esforcem més perquè sembla que hem de demostrar el nostre valor. També hauríem de poder cobrar els mateixos honoraris que si fóssim homes.
- Intentar difondre que el món de la construcció no és un món només d'homes
- Complicat, valdria educar a molts paletes.
- Fer visible els casos de discriminació
- Facilitar que les oportunitats siguin iguals per tothom independent del sexe , visualitzar més la imatge de la dona en la construcció, incidir en els punts on es detecti alguna discriminació. Crec que no s'ha de forçar la situació , no s'ha comptar si hi ha més homes o dones en una obra en concret o en la construcció en general, sinó aconseguir que el fet de ser home o dona no influeixi en el moment d'obtenir una feina, ni en positiu ni en negatiu.
- Fer veure més (destacar/potenciar) la imatge de la dona professional i competitiva en el món de la construcció.
- Predicar amb l'exemple en llocs de responsabilitat



- Falten més dones en el sector de la construcció, principalment a obra o gerència, per tal de "normalitzar" la nostra presència en aquest sector.
- En a meua opinió es l'àmbit productiu de la construcció el majoritàriament masculí, no el tècnic, ni el directiu, ni el facultatiu. Caldria normalitzar l'exercici de la professió conscienciant al diferents agents de la construcció i la societat client de la igualtat del gènere, indistintament de quin sigui.
- A nivell general: igualtat de sou, baixa maternal i paternal igualitària, formació operaris i treballadors sobre igualtat i respecte a les dones i inspeccions laborals per assegurar que es compleixen els principis d'igualtat.
- Informació tipus xerrades
- Campanyes que posin en valor les qualitats de les dones per organitzar, negociar i prendre decisions. Treballar per baixes per maternitat dignes. En els meus tres parts només m'he pogut permetre parar 15 dies per bo posar en perill el negoci.