



**CAU/BR**

Conselho de Arquitetura  
e Urbanismo do Brasil

# 1º diagnóstico Gênero na Arquitetura e Urbanismo

Comissão Temporária para a Equidade de Gênero



# saiba mais



## 1. O DIAGNÓSTICO

O 1º diagnóstico 'Gênero na Arquitetura e Urbanismo', promovido pela Comissão Temporária para a Equidade de Gênero do CAU/BR (CTEG), aponta uma lacuna entre as condições das mulheres e dos homens na profissão, tanto no âmbito profissional como privado, que poderá ser monitorada anualmente como indicador de resultado da operacionalização da Política do Conselho para a Equidade de Gênero. As mulheres negras e as mulheres com filhos, principalmente na primeira infância, fazem parte do grupo das profissionais que encontram maiores obstáculos para o exercício ao longo da carreira.

"É entusiasmante perceber o interesse do CAU em levantar dados com um olhar para a equidade de gênero na profissão, já que este é um tema que pode contribuir não somente para a justiça profissional, mas também implicar em resultados diretos para a sociedade em geral. Mulheres empoderadas podem transformar o mundo." (mulher cisgênero, 29 a 29 anos, parda, PI)

A pesquisa teve início em julho de 2019 e encerrou-se em 29 de fevereiro de 2020. Durante todo o período de coleta dos dados, a mobilização para participação na pesquisa foi reforçada com o apoio de diversos CAU/UFs, das redes sociais e dos canais de comunicação do CAU/BR e de periódicos de arquitetura e urbanismo. O instrumento também contou com a contribuição dos Grupos de Trabalho de mulheres na Arquitetura e Urbanismo, atualmente presentes em 10 estados (CAU/CE, CAU/DF, CAU/MS, CAU/PR, CAU/RJ, CAU/RO, CAU/RS, CAU/SC, CAU/SE e CAU/SP), tendo sido difundido durante todas as etapas do 1º ciclo de debates 'Mulheres na Arquitetura' (saiba mais) e durante o XXI Congresso Brasileiro de Arquitetos, que ocorreu em outubro de 2019 em Porto Alegre.

texto de apresentação



1. DADOS GERAIS									
Pergunta	Opções	Total		Homens			Mulheres		
		qtd	%	qtd	%	%H = %M	qtd	%	%M = %H
1.1 Em qual UF reside?	AC	2	0,21%	1	0,48%	0,7	1	0,13%	-
	AL	10	1,03%	4	1,93%	2,5	6	0,78%	-
	AM	3	0,31%	0	0,00%	-	3	0,39%	-
	AP	2	0,21%	0	0,00%	-	2	0,26%	-
	BA	20	2,06%	6	2,90%	1,6	14	1,83%	-
	CE	17	1,75%	7	3,38%	2,6	10	1,31%	-
	DF	55	5,65%	12	5,80%	1,0	43	5,61%	-
	ES	15	1,54%	3	1,45%	-	12	1,57%	1,1
	GO	17	1,75%	5	2,42%	1,5	12	1,57%	-
	MA	8	0,82%	0	0,00%	-	8	1,04%	-
	MG	80	8,22%	19	9,18%	1,2	61	7,96%	-
	MS	8	0,82%	2	0,97%	1,2	6	0,78%	-
	MT	14	1,44%	3	1,45%	1,0	11	1,44%	-
	PA	13	1,34%	3	1,45%	1,1	10	1,31%	-
	PB	10	1,03%	2	0,97%	-	8	1,04%	1,1
	PE	21	2,16%	4	1,93%	-	17	2,22%	1,2
	PI	5	0,51%	0	0,00%	-	5	0,65%	-
	PR	76	7,81%	20	9,66%	1,3	56	7,31%	-
	RJ	95	9,76%	24	11,59%	1,3	71	9,27%	-
	RN	2	0,21%	0	0,00%	-	2	0,26%	-
	RO	10	1,03%	1	0,48%	-	9	1,17%	2,4
	RR	4	0,41%	1	0,48%	1,2	3	0,39%	-
	RS	151	15,52%	24	11,59%	-	127	16,58%	1,4
	SC	76	7,81%	13	6,28%	-	63	8,22%	1,3
	SE	5	0,51%	0	0,00%	-	5	0,65%	-
	SP	245	25,18%	50	24,15%	-	195	25,46%	1,1
	TO	9	0,92%	3	1,45%	1,9	6	0,78%	-
	Área rural	7	0,72%	3	1,45%	2,6	4	0,52%	-
	Área urbana	538	55,46%	120	22,30%	-	418	54,78%	2,5
	Capital	309	31,86%	60	19,42%	-	249	32,63%	1,7
Zona metropolitana	116	11,96%	24	20,69%	1,7	92	12,06%	-	
Outro	0	0,00%	0	0,00%	-	0	0,00%	-	
Até 19 anos	1	0,10%	0	0,00%	-	1	0,13%	-	
20 a 29	331	33,95%	58	27,88%	-	273	35,59%	1,3	
30 a 39	351	36,00%	81	38,94%	1,1	270	35,20%	-	
40 a 49	136	13,95%	26	12,50%	-	110	14,34%	1,1	
50 a 59	85	8,72%	21	10,10%	1,2	64	8,34%	-	

números completos



	Em qual UF	Em que região	Other	Qual a sua cor	Qual a sua orientação sexual	Other	Qual o seu estado civil
Mulher	PE	Zona metr		30 a 39	Parda		Solteira(o)
Homem	PR	Zona metr		30 a 39	Branca		União Está
Mulher	RS	Área urba		30 a 39	Branca		União Está
Mulher	SC	Área urba		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	SP	Capital		30 a 39	Oriental		Solteira(o)
Homem	RS	Área urba		50 a 59	Branca		Casada(o)
Mulher	RS	Área urba		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	RS	Área urba		30 a 39	Branca		Casada(o)
Mulher	PR	periurban		40 a 49	Branca		Casada(o)
Mulher	RS	Área urba		30 a 39	Branca		Solteira(o)
Homem	PR	Área urba		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	MG	Zona metr		20 a 29	Parda		Solteira(o)
Homem	PR	Área urba		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	PE	Área urba		20 a 29	Parda		Solteira(o)
Mulher	SP	Capital		30 a 39	Parda		Solteira(o)
Mulher	MG	Área urba		20 a 29	Parda		Solteira(o)
Mulher	SP	Área urba		20 a 29	Parda		Solteira(o)
Mulher	SP	Capital		20 a 29	Parda		Solteira(o)
Mulher	SP	Capital		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	SP	Capital		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Homem	PR	Área urba		20 a 29	Branca		Casada(o)
Mulher	SP	Capital		20 a 29	Branca		Casada(o)
Mulher	SP	Área urba		20 a 29	Negra		Solteira(o)
Mulher	SP	Área urba		40 a 49	Branca		Solteira(o)
Homem	CE	Zona metr		30 a 39	Branca		Solteira(o)
Mulher	MG	Área urba		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	SP	Zona metr		30 a 39	Oriental		Casada(o)
Homem	SP	Capital		30 a 39	Branca		Solteira(o)
Mulher	AM	Capital		30 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	AM	Área urba		20 a 29	Branca		Solteira(o)
Mulher	PR	Área urba		20 a 29	Parda		Solteira(o)
Mulher	PR	Área urba		20 a 29	Branca		União Está

base de dados



# objetivos

- 1 subsidiar a elaboração da *'Política do CAU para a Equidade de Gênero'*;
- 2 mensurar a lacuna de gênero atualmente existente na profissão;
- 3 criar indicadores a serem acompanhados como forma de aferição dos resultados das ações a serem propostas na *'Política do CAU para a Equidade de Gênero'*;
- 4 qualificar o debate sobre gênero na profissão;
- 5 sensibilizar a sociedade e os arquitetos e urbanistas sobre a pertinência do tema e a sua afinidade com a missão do CAU;
- 6 subsidiar o cumprimento do compromisso assumido pelo CAU de promover a equidade de gênero em todas as suas instâncias organizacionais e em seu relacionamento com a sociedade.

# plataforma: Typeform



## **Comissão para a Equidade de Gênero do CAU/BR** **1º diagnóstico sobre gênero na Arquitetura e Urbanismo**

A Comissão para a Equidade de Gênero (CTEG) do CAU/BR, instituída por meio da DPOBR nº 0089-11.2019, é iniciativa decorrente da adesão do CAU/BR à plataforma Women Empowerment Principles (WEP), criada pela ONU Mulheres e o Pacto Global, por meio da qual o Conselho assumiu publicamente o compromisso de promover a equidade de gênero em todas as suas instituições organizacionais e em seu relacionamento com o

**Iniciar**

carrega em Enter ↵

# estrutura

1. perfil dos participantes	↪	8. remuneração	↪
2. raça	↪	9. trabalho e carreira	↪
3. maternidade e paternidade	↪	10. assédio	↪
4. arquitetos e urbanistas lgbt+	↪	11. reconhecimento	↪
5. mobilidade e segurança	↪	12. percepção sobre gênero	↪
6. formação	↪	13. opinião sobre o papel do CAU	↪
7. atuação profissional	↪	14. conclusões	↪

# The Architectural Review

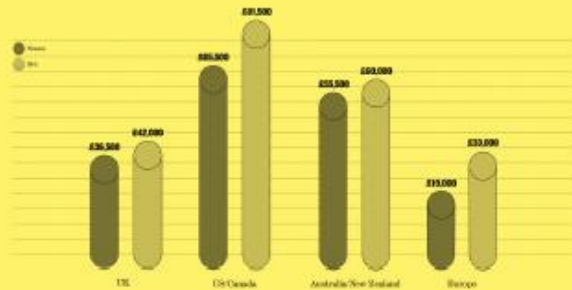
How architecture cheats women: results of the 2017 Women in Architecture survey revealed

27 February, 2017 By Bruce Tether



When it comes to gender equity in architecture there is still a long way to go, according to the 2017 survey

Would you recommend a career in architecture? According to the sixth annual Women in Architecture survey, 30% of women and almost the same proportion of men say they would not. This attitude varies with age – those in their 20s and over 50s are most likely to 'encourage a young person to pursue a career in architecture'.



Median full time salary

# referências

## PRACTICE

Home > Practice > AIASF Equity by Design Releases 2018 Equity in Architecture Survey Findings

Posted on: November 06, 2018

### PROFESSIONAL PRACTICE

## AIASF Equity by Design Releases 2018 Equity in Architecture Survey Findings

At the fifth Equity by Design Symposium, the AIA San Francisco committee shared its analysis of the largest data set ever collected on equity within the design profession in the United States.

By WANDA LAU



Wanda Lau

The AIASF Equity by Design Committee announced the results of its 2018 Equity in Architecture Survey at its Nov. 3 symposium in San

## Pesquisa sobre as Arquitetas e Urbanistas Cearenses

\* Required

Se possui filhos...

Quantos são? \*

1

2

3

4

Acima de 4

Você é mãe solo? \*

O termo mãe solo é utilizado para mulheres que são as únicas ou principais responsáveis pela criação do(s) filho(s).

Sim

Não

## PROJECTS

Close X

# divulgação



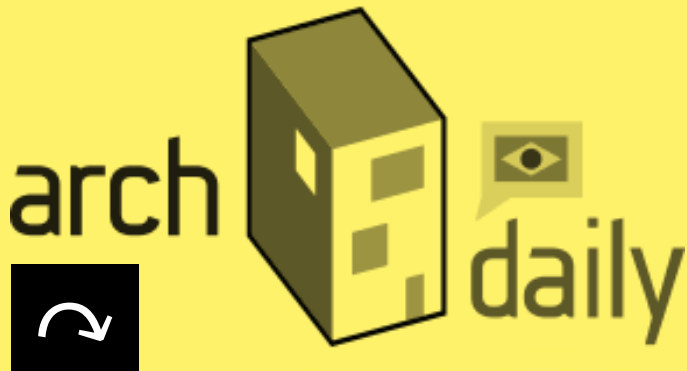
## 1º ciclo de debate 'Mulheres na Arquitetura'

promovido pelos CAU/UFs

1	03/07/2019	Florianópolis/SC	↻
2	12/09/2019	Florianópolis/SC	↻
3	28/11/2019	Salvador/BA	↻
4	30/01/2020	Porto Alegre/RS	↻
5	06/02/2020	Aracaju/SE	↻
6	09/02/2020	Fortaleza/CE	↻
7	09/03/2020	Curitiba/PR	↻
8	09 a 10/03/2020	São Paulo/SP	↻

# divulgação

(entre outros)



Projetos | Produtos & BIM | Pastas

Buscar no ArchDaily

ArchDaily > Notícias de Arquitetura > CAU realiza diagnóstico sobre equidade de gênero. Participe!

CAU realiza diagnóstico sobre equidade de gênero. Participe!



Guarde este artigo

1º diagnóstico  
Gênero na  
Arquitetura e  
Urbanismo



CASA  
VOGUE



ARQUITETURA

## CAU lança questionário para diagnosticar igualdade de gênero na arquitetura

Projeto faz parte do plano de ação firmado pelo conselho com a ONU Mulheres

PROJETO



vitruvius

jornal

notícias | agenda cultural | rabiscos | eventos | concursos | seleção

notícias

26/07/2019

Conselho de Arquitetos e Urbanistas do Brasil

CAU/BR realiza diagnóstico sobre equidade de gênero. Participe!  
Brasília

Iniciativa faz parte de um conjunto de ações decorrentes de compromisso assinado com a ONU

para a Equidade de Gênero - Conselho de Arquitetura e Urbanistas do Brasil - CAU/BR lançou um questionário público para construção

corretiva da pauta das mulheres, visando a superação das desigualdades existentes



1º diagnóstico  
Gênero na  
Arquitetura e  
Urbanismo

Conselho para a  
Equidade de  
Gênero do  
CAU/BR



Imagem divulgação



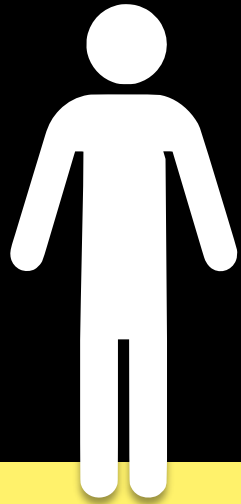
Notícias · 24/07/2019 · 1 minuto de leitura

Pesquisa aberta do CAU/BR busca equidade de



# quantitativos

julho/2019 - fevereiro/2020



190

57 perguntas  
1268 respondentes  
(margem de erro 3% - confiabilidade 95%)  
(≅ *Architectural Review*)  
(média CAU: 200 a 400)

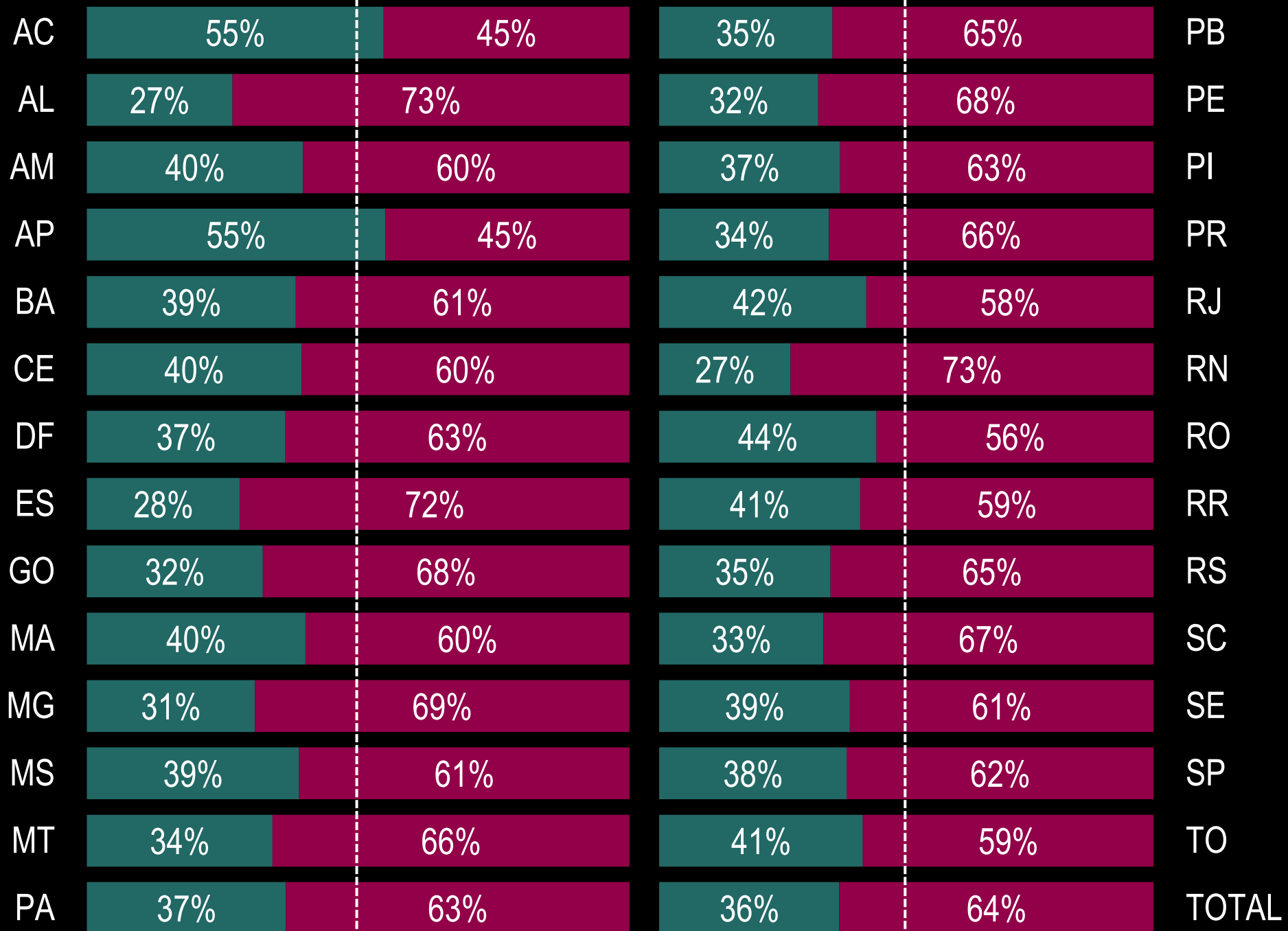
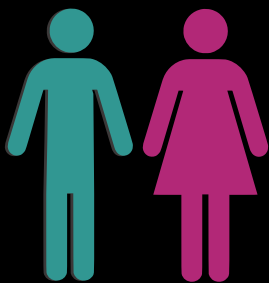
987 arquitetos e urbanistas



700

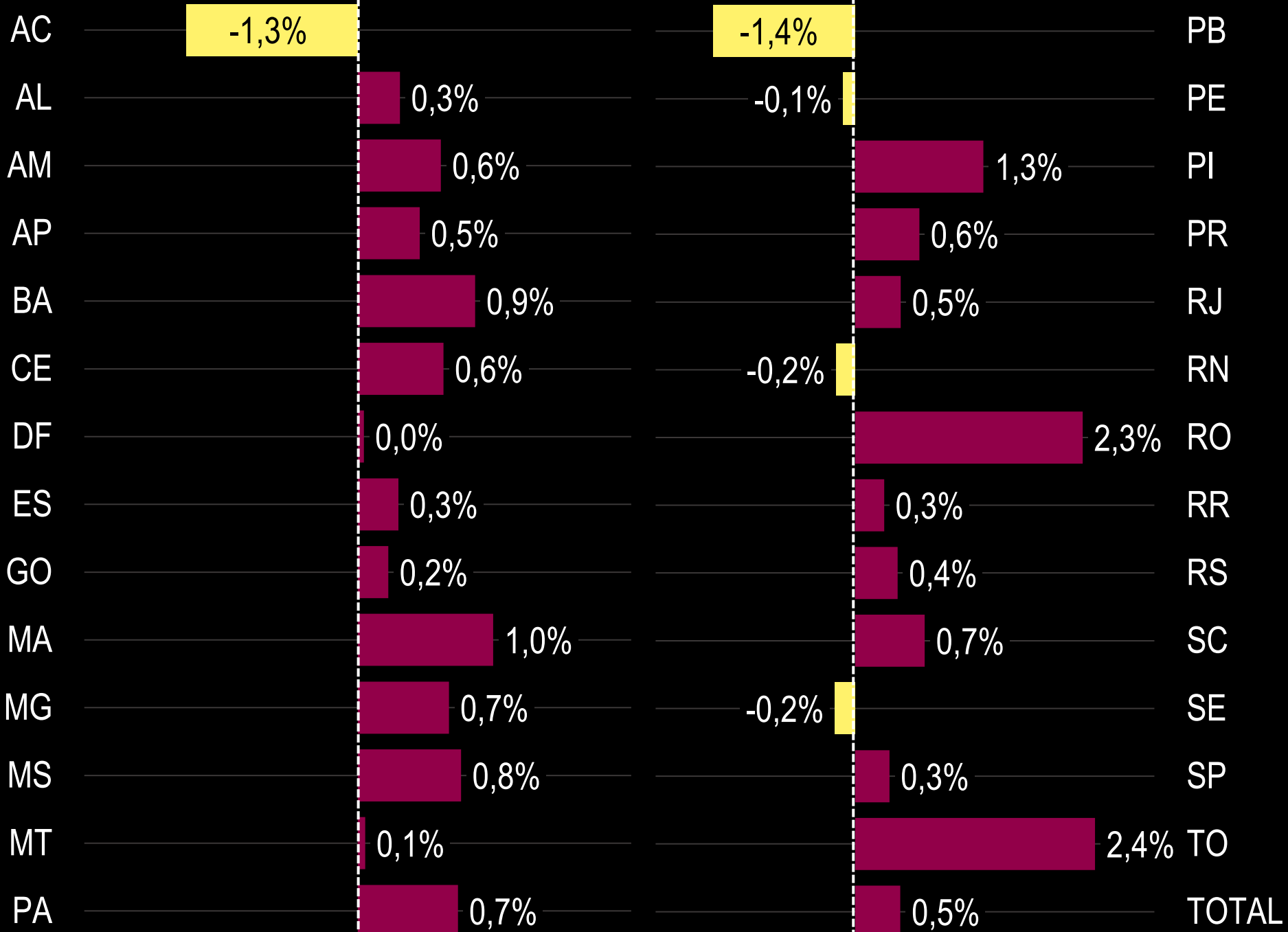
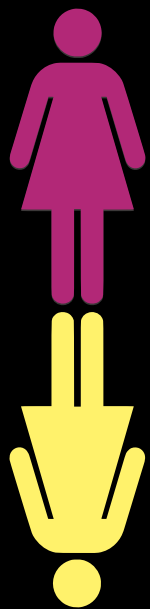
# números

total AUs 2020



# variação

% feminino  
2019⇒2020



**SICCAU**

**o questionário**

0  
como ler os gráficos?

# homens



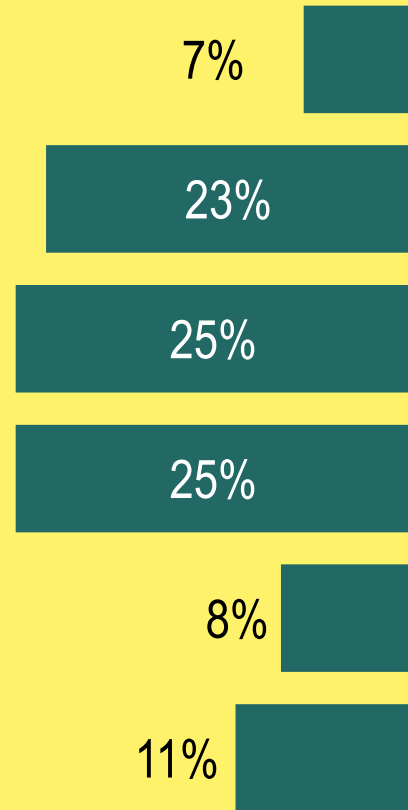
Foram considerados neste grupo os **homens cisgênero** (que se identificam com a sua designação sexual de nascença: masculina) e **homens transgênero** (que não se identificam com a sua designação sexual de nascença: feminina)

# mulheres



Foram considerados neste grupo as **mulheres cisgênero** (que se identificam com a sua designação sexual de nascença: feminina) e as **mulheres transgênero** (que não se identificam com a sua designação sexual de nascença: masculina)

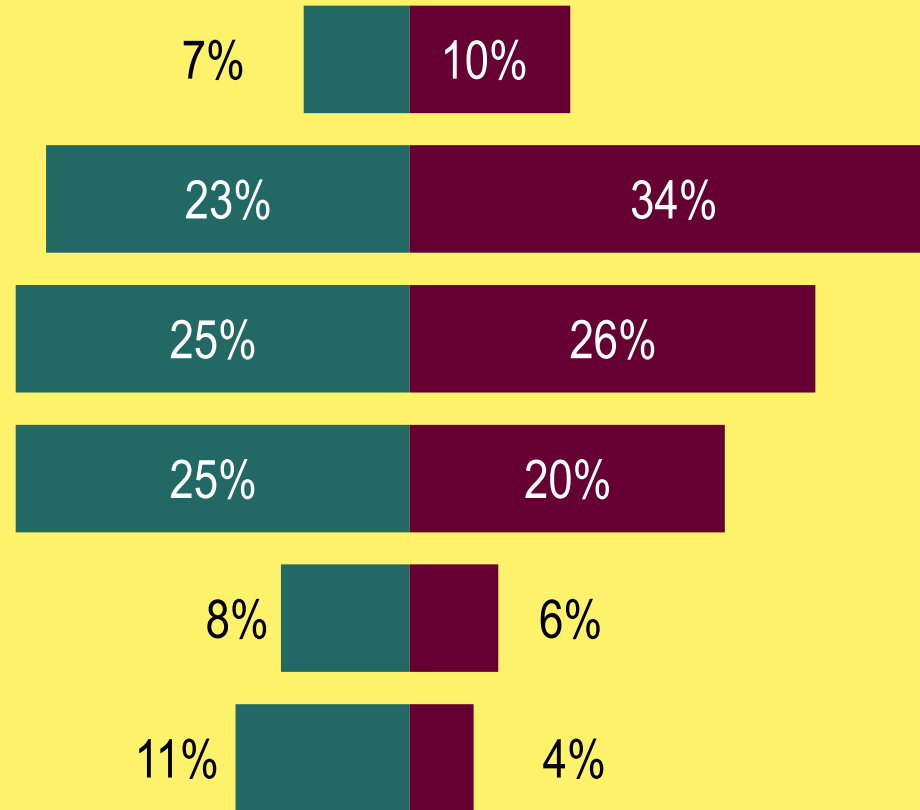
# representação



percentuais  
masculinos



# representação



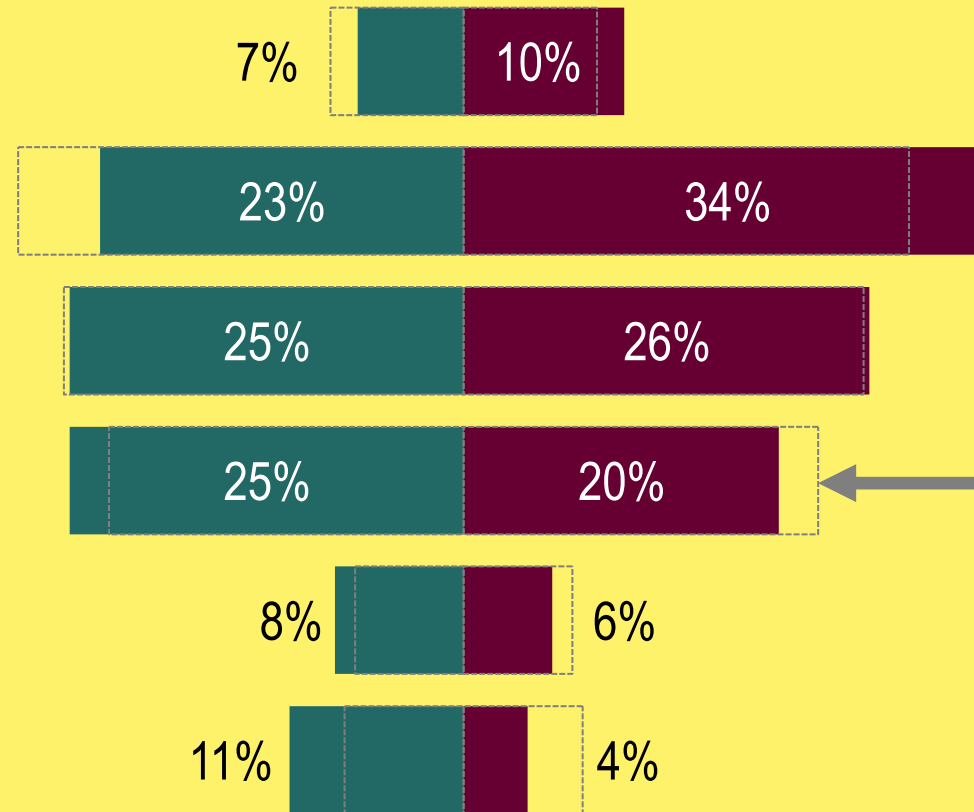
percentuais masculinos



percentuais femininos



# representação



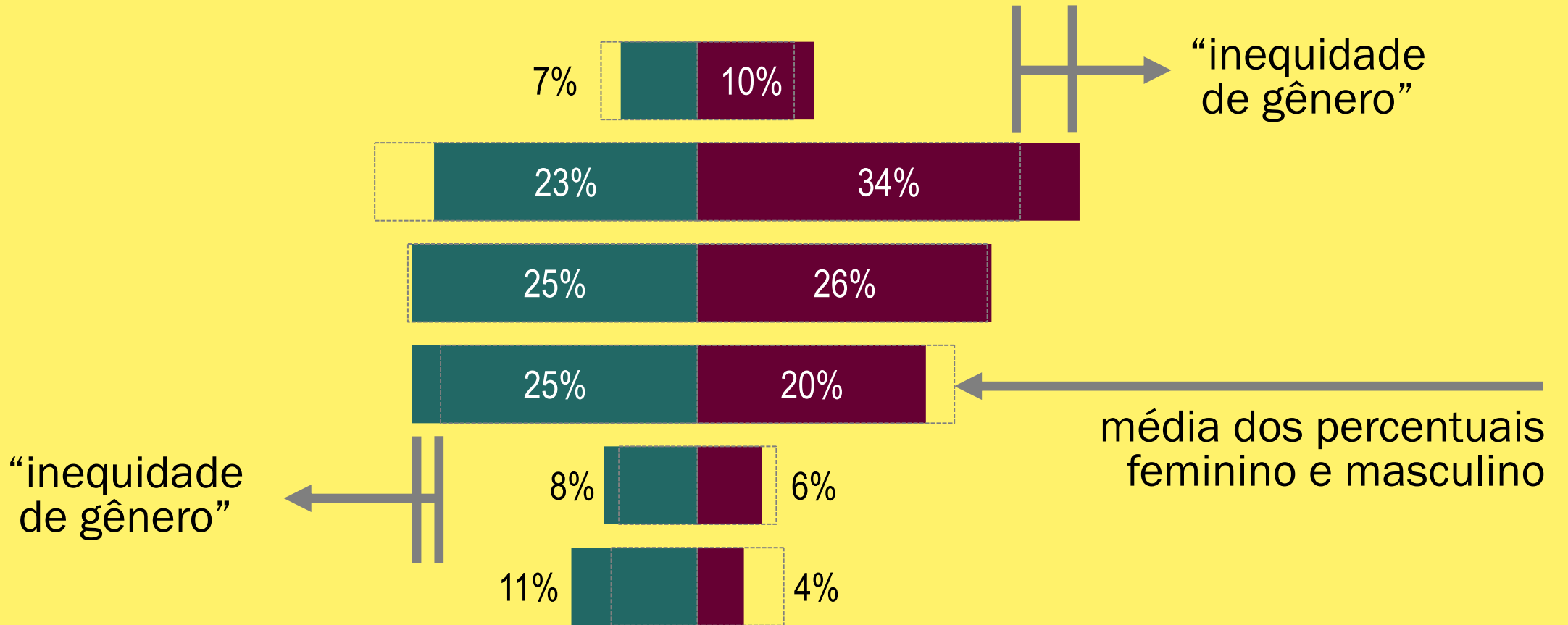
média dos percentuais feminino e masculino

percentuais masculinos



percentuais femininos

# representação



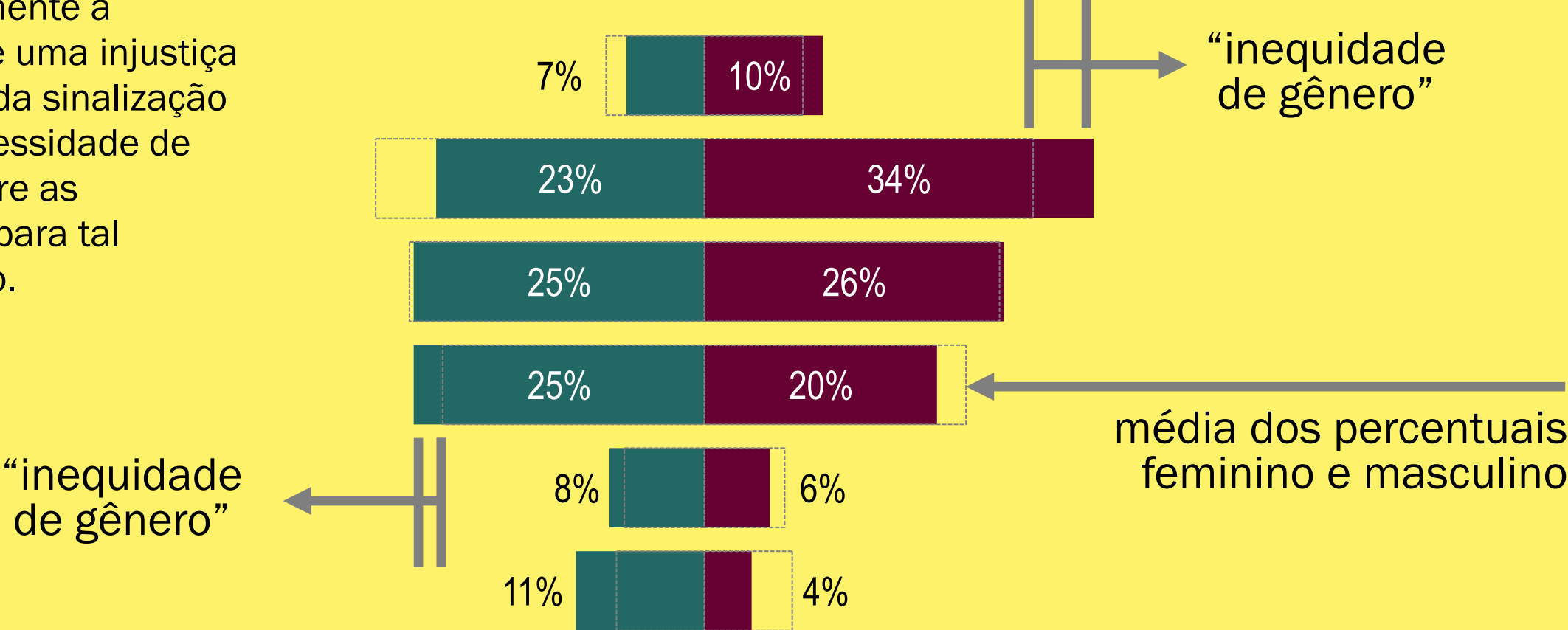
percentuais masculinos



percentuais femininos

A identificação da denominada “inequidade de gênero” não significa necessariamente a indicação de uma injustiça social, mas da sinalização de uma necessidade de reflexão sobre as motivações para tal desequilíbrio.

# representação



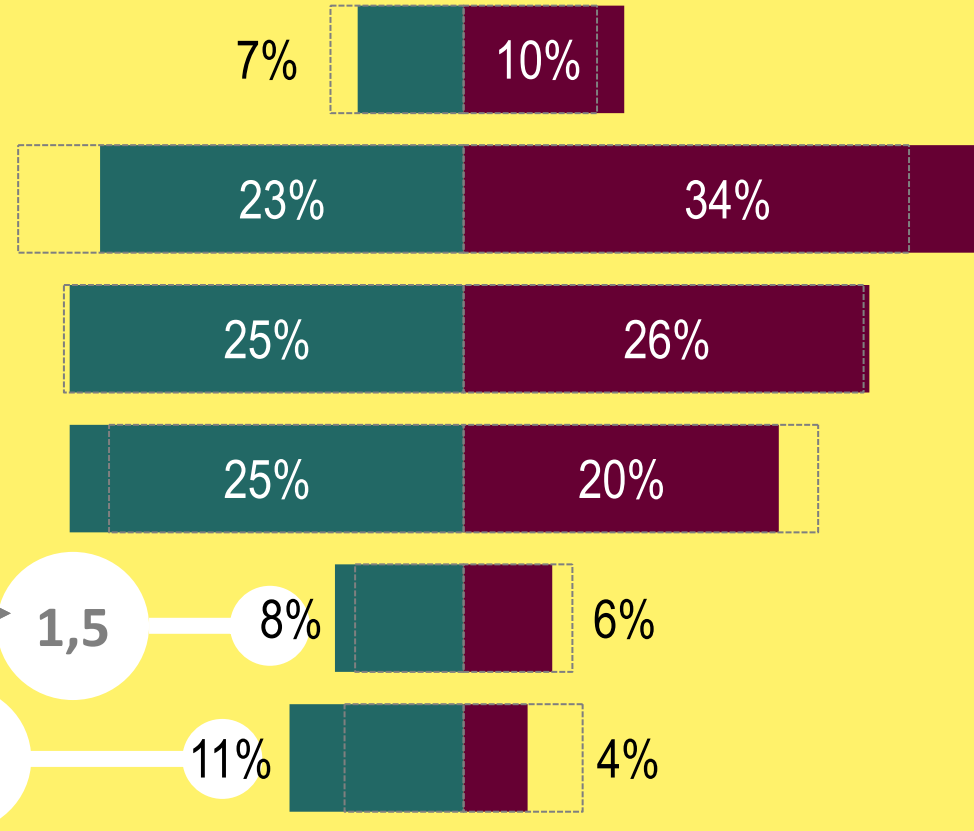
percentuais masculinos



percentuais femininos

# representação

coeficiente do % maior dividido pelo % menor (entre o feminino e masculino para a mesma opção)



# representação

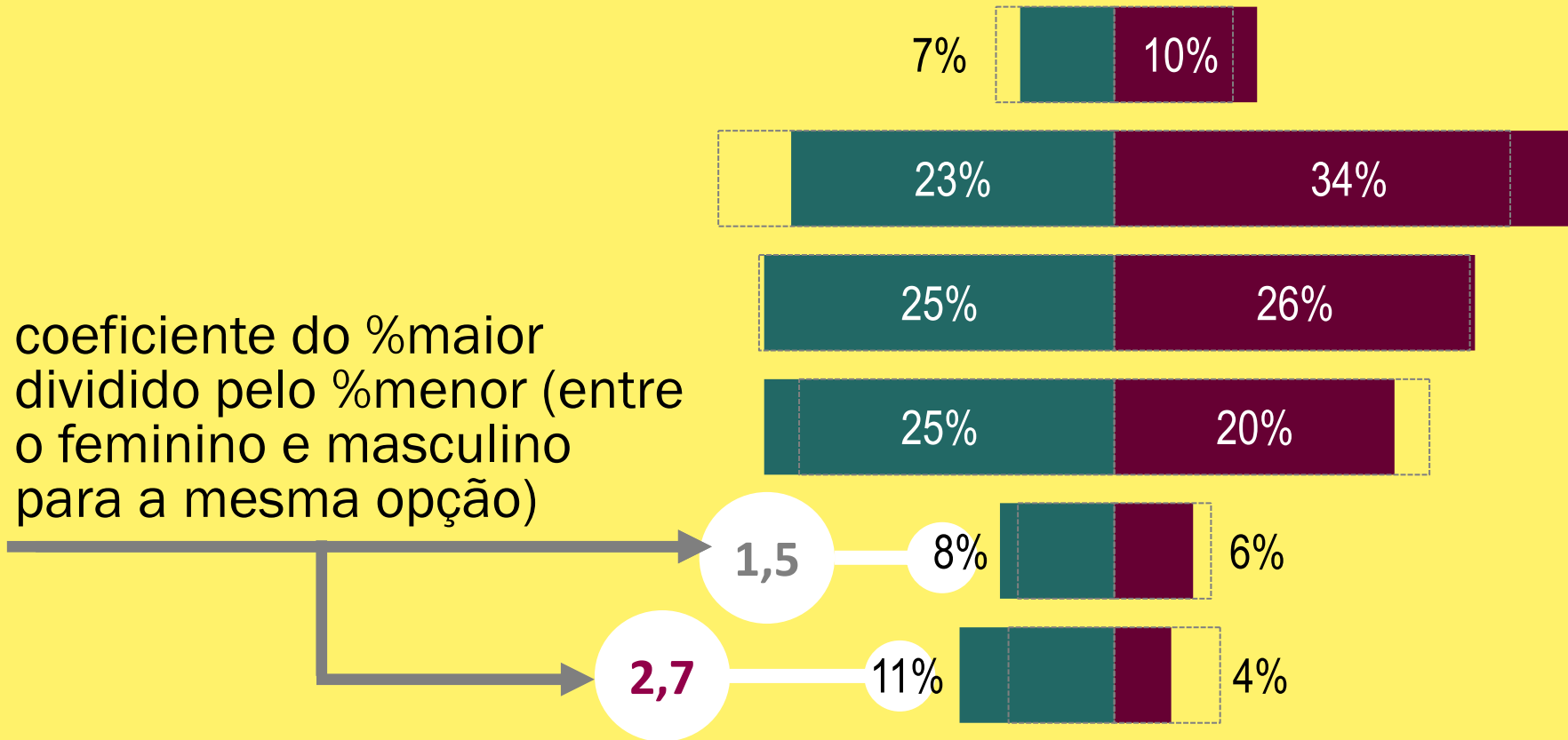
## TEXTO CINZA

opções nas quais o percentual masculino **supera** o feminino em **50% a 100%** ou vice e versa

## TEXTO BORDÔ

opções nas quais o percentual masculino é **maior ou igual ao dobro** do feminino ou vice e versa

coeficiente do %maior dividido pelo %menor (entre o feminino e masculino para a mesma opção)



# representação

## TEXTO CINZA

opções nas quais o percentual masculino **supera** o feminino em **50% a 99%** ou vice e versa

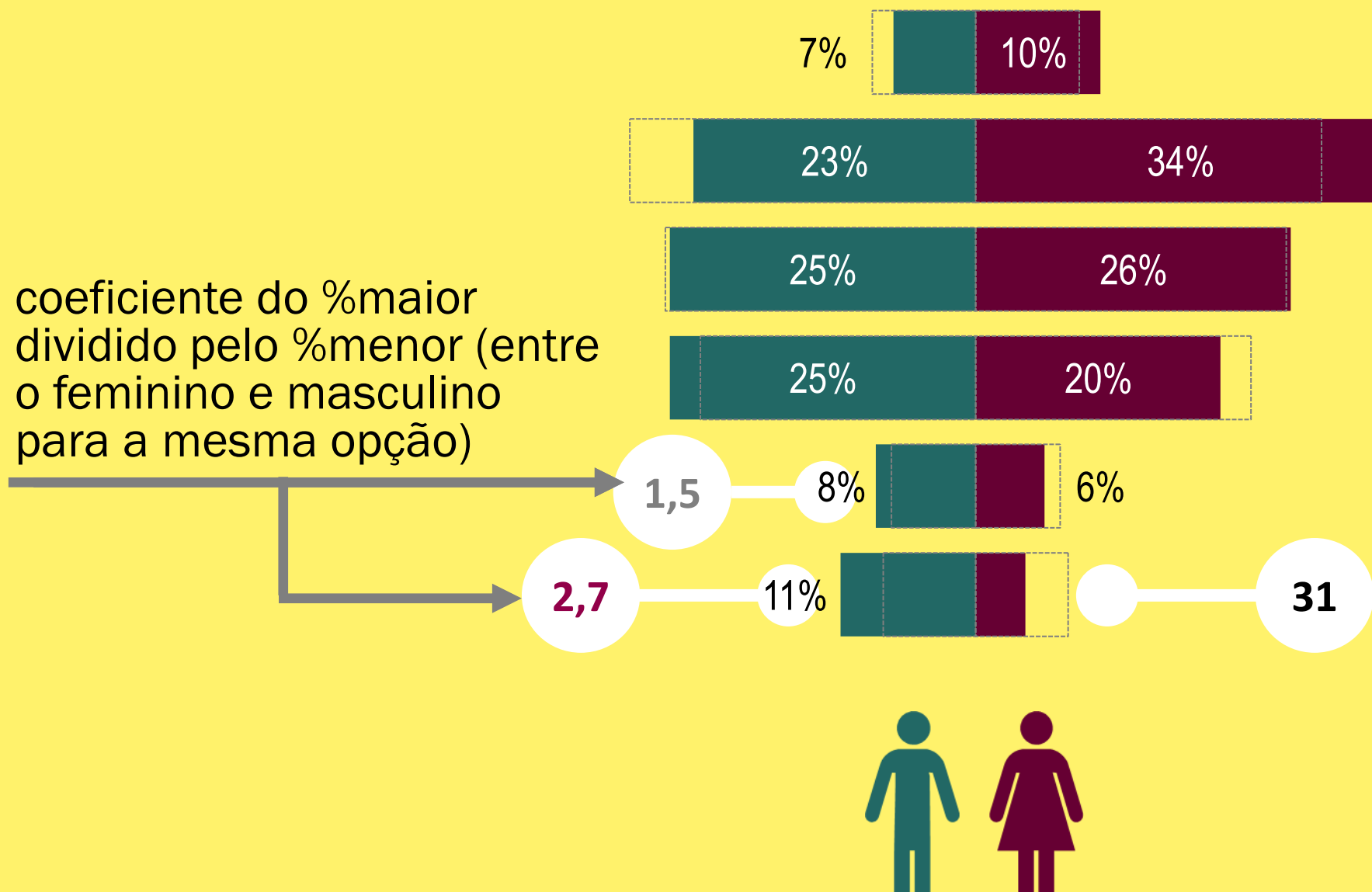
## TEXTO BORDÔ

opções nas quais o percentual masculino é **maior ou igual ao dobro** do feminino ou vice e versa

## TEXTO PRETO

Número absoluto ou projeção para o universo de 185.000 AUs

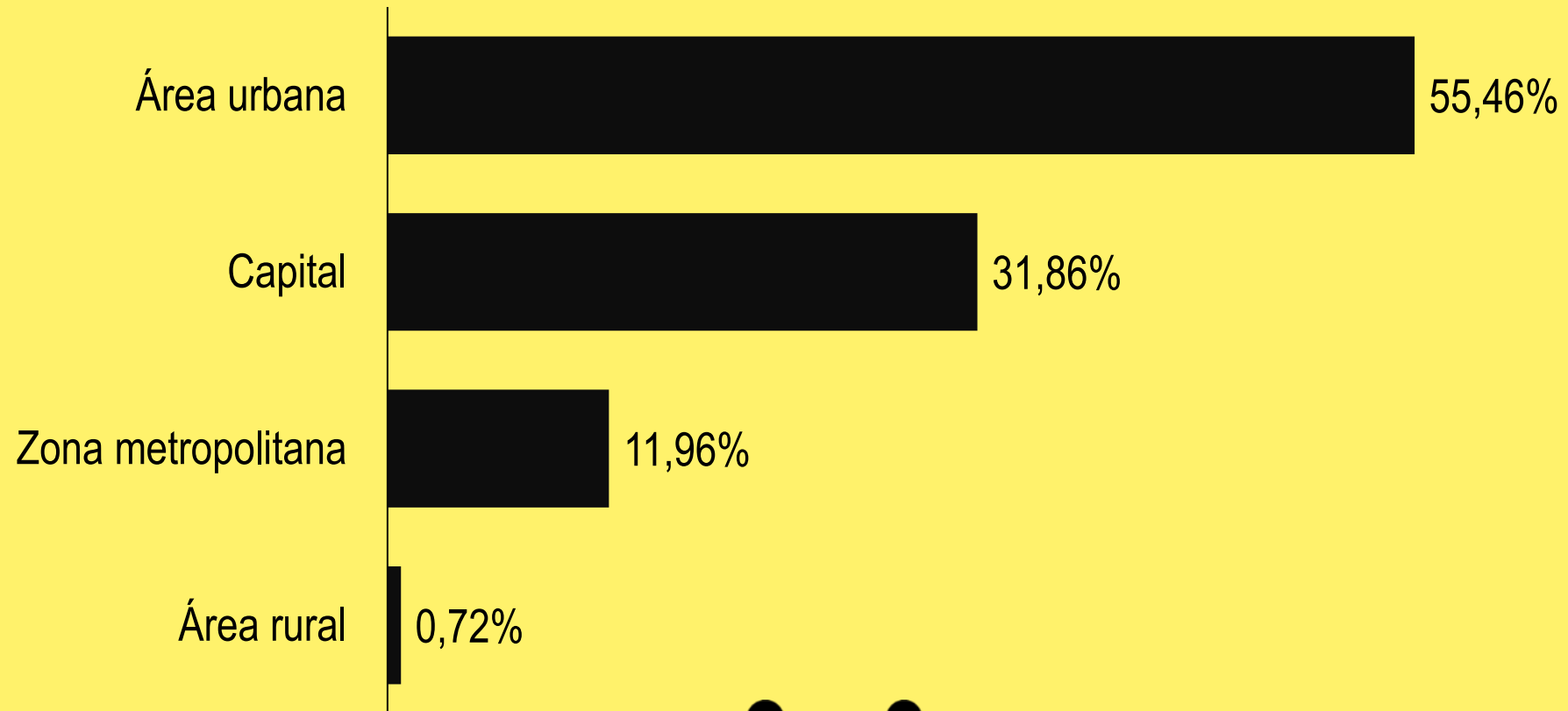
coeficiente do % maior dividido pelo % menor (entre o feminino e masculino para a mesma opção)



# 1

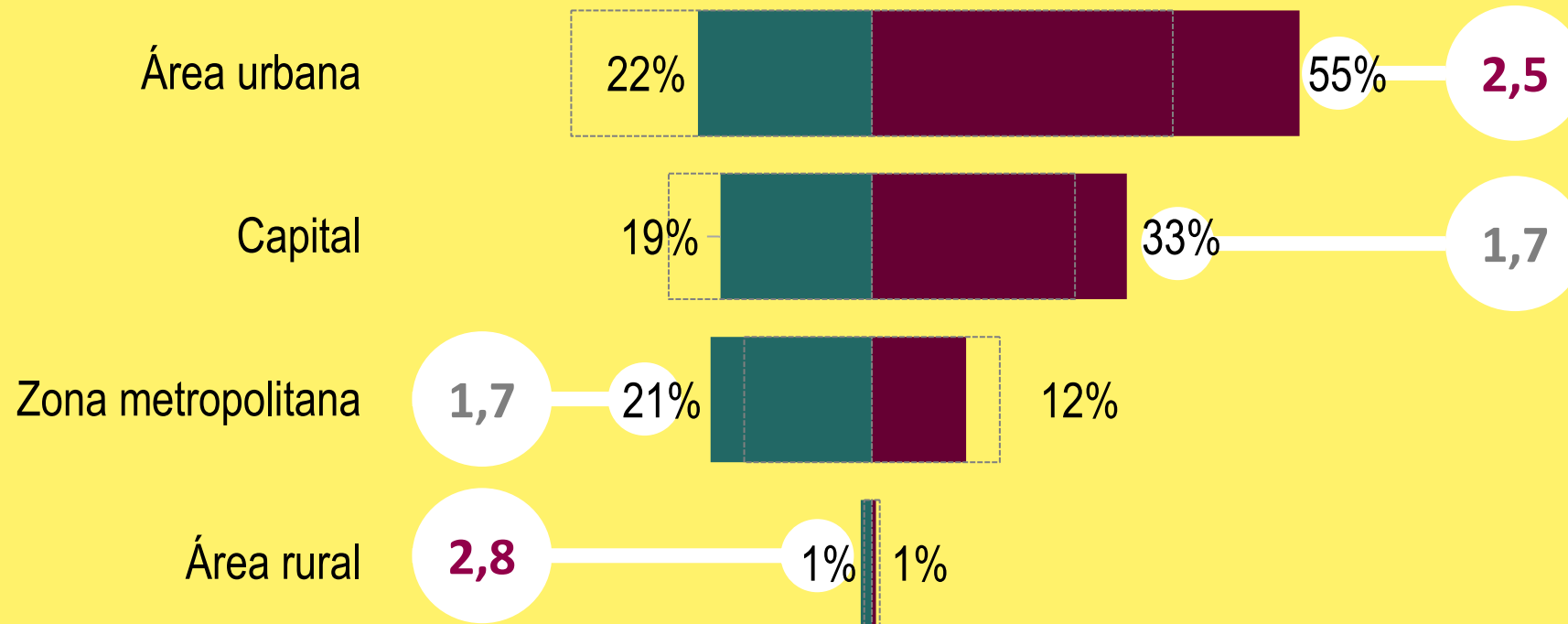
## perfil dos participantes

# residência

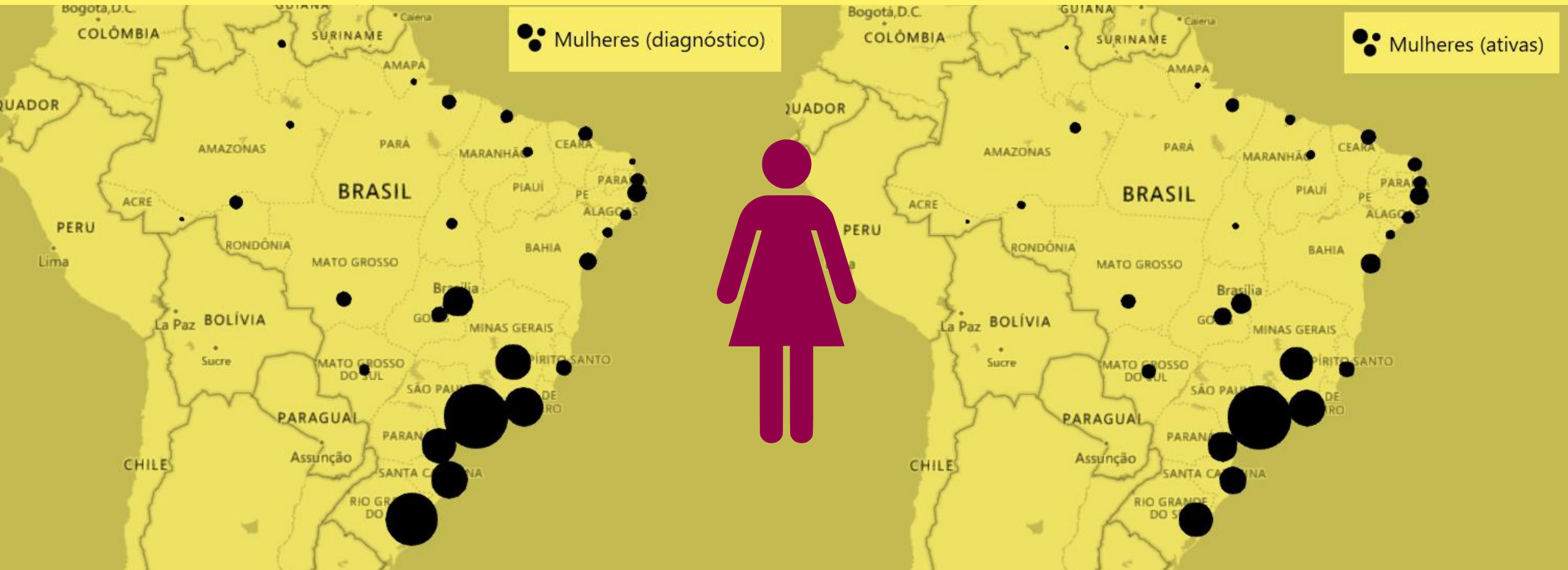




# residência



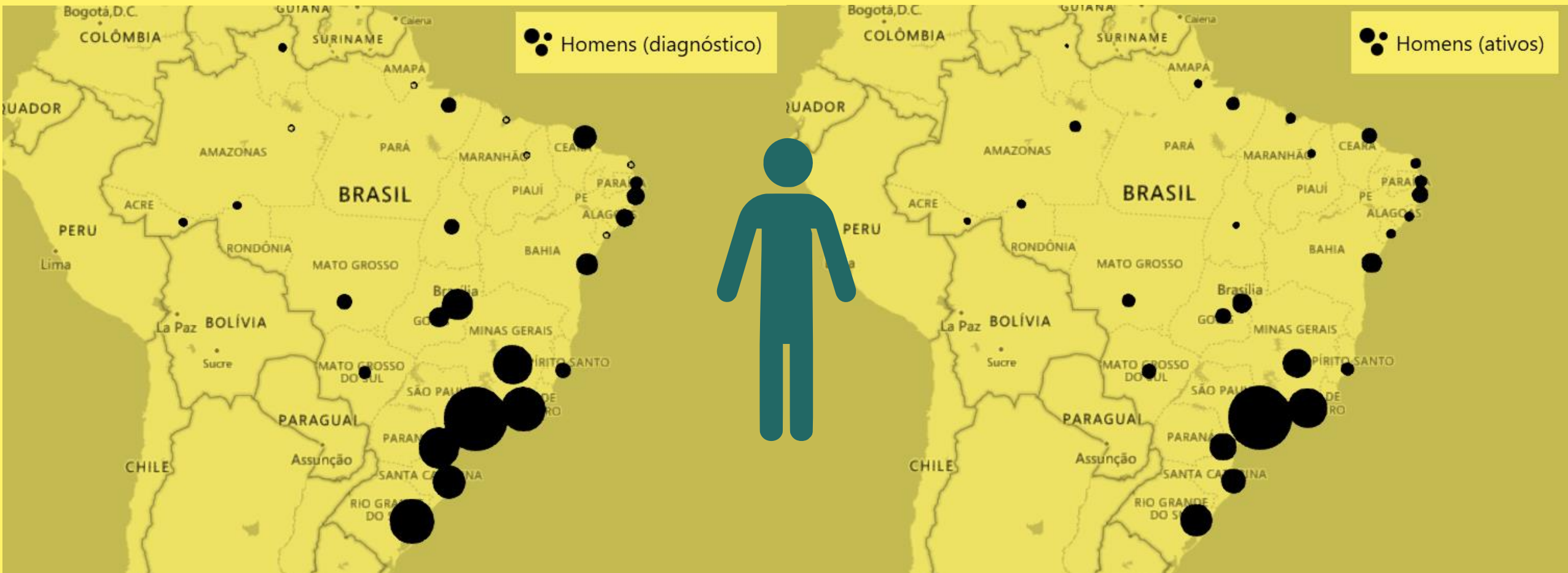
# distribuição geográfica %



entrevistadas

ativas

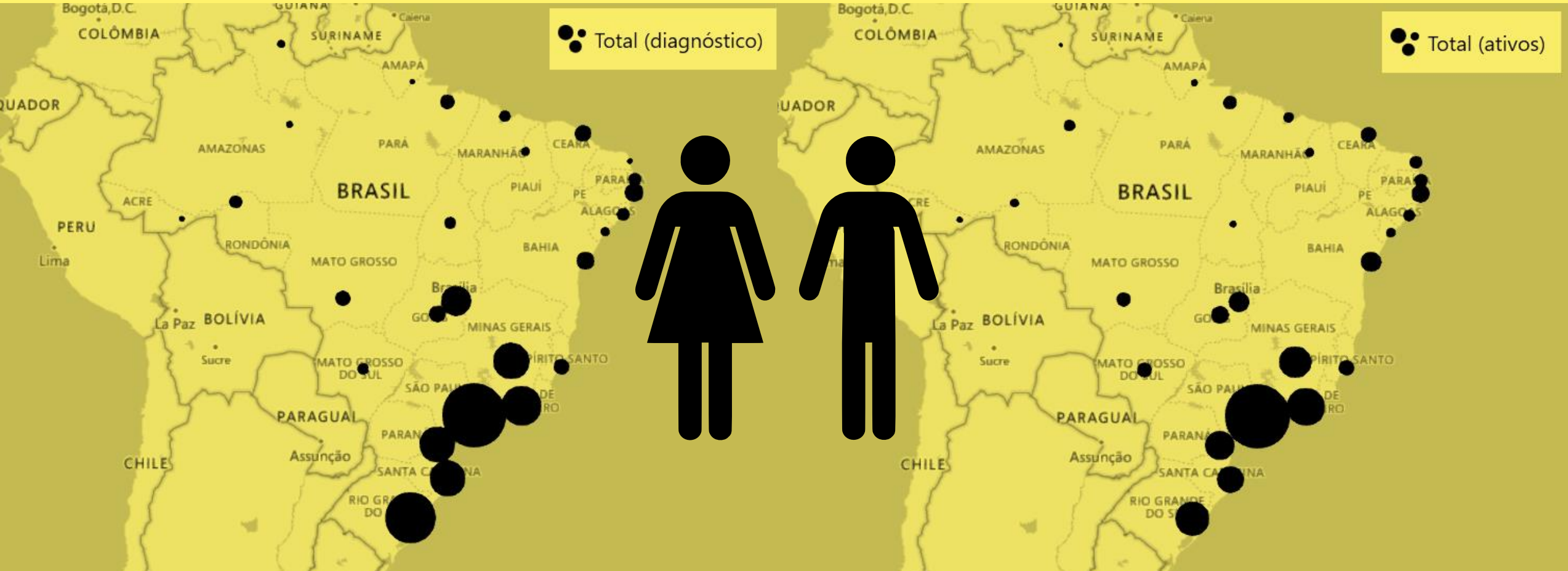
# distribuição geográfica %



entrevistados

ativos

# distribuição geográfica %

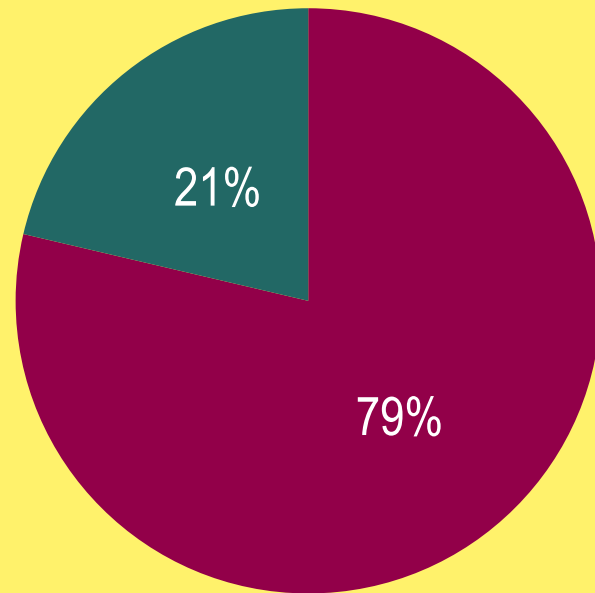


entrevistadas/entrevistados

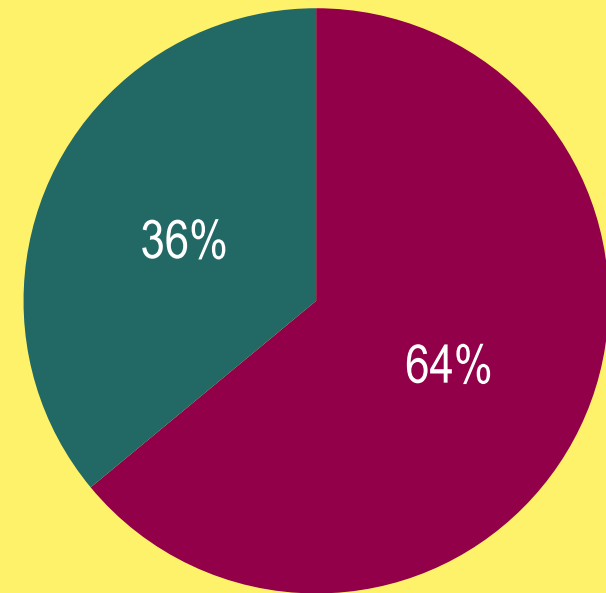
ativas/ativos

# gênero

entrevistadas/entrevistados

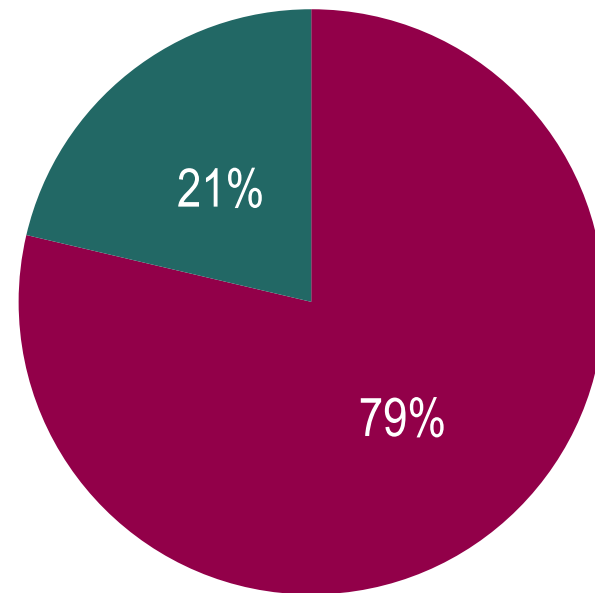


ativas/ativos

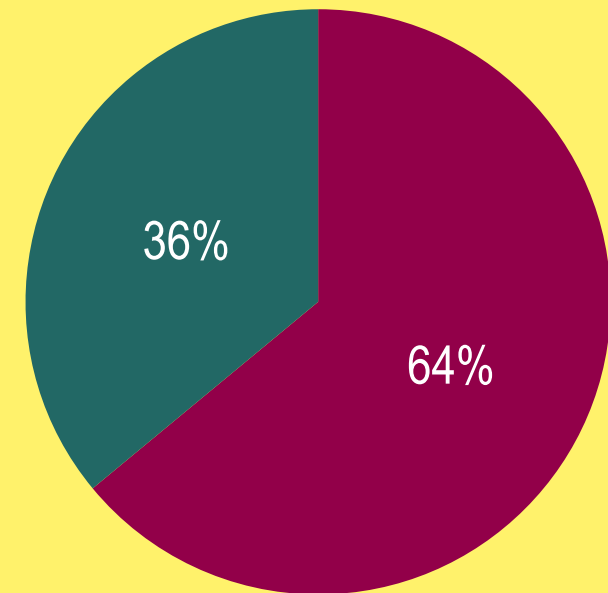


# gênero

entrevistadas/entrevistados



ativas/ativos



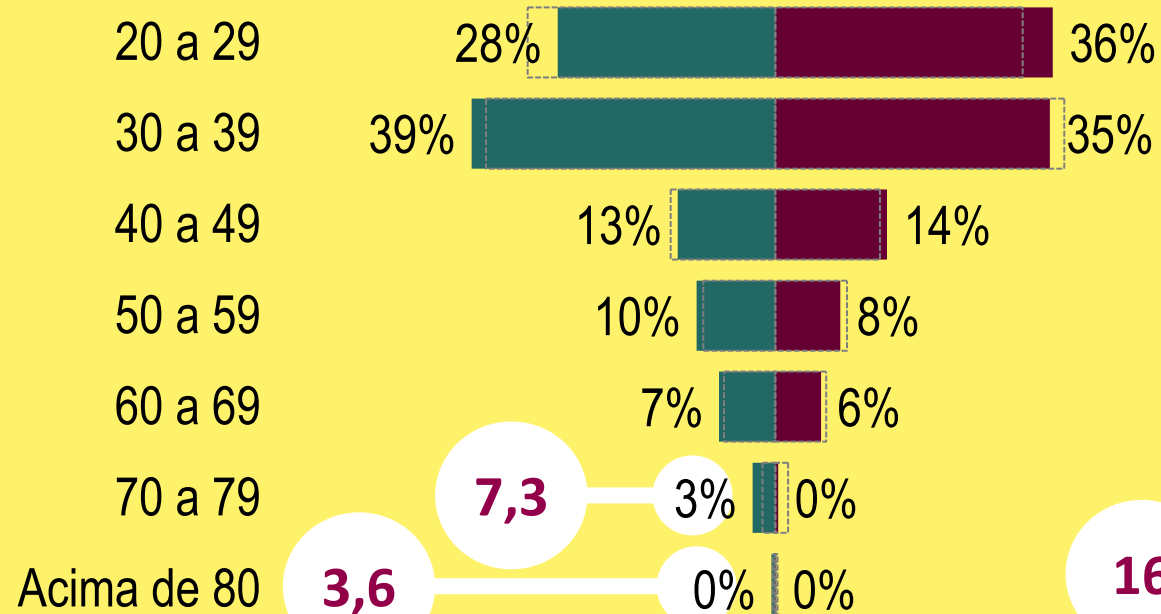
% idênticos ao da faixa etária entre 0 a 25 anos dos profissionais ativos,

No diagnóstico, 1/3 dos respondentes possui entre 20 a 29 anos.

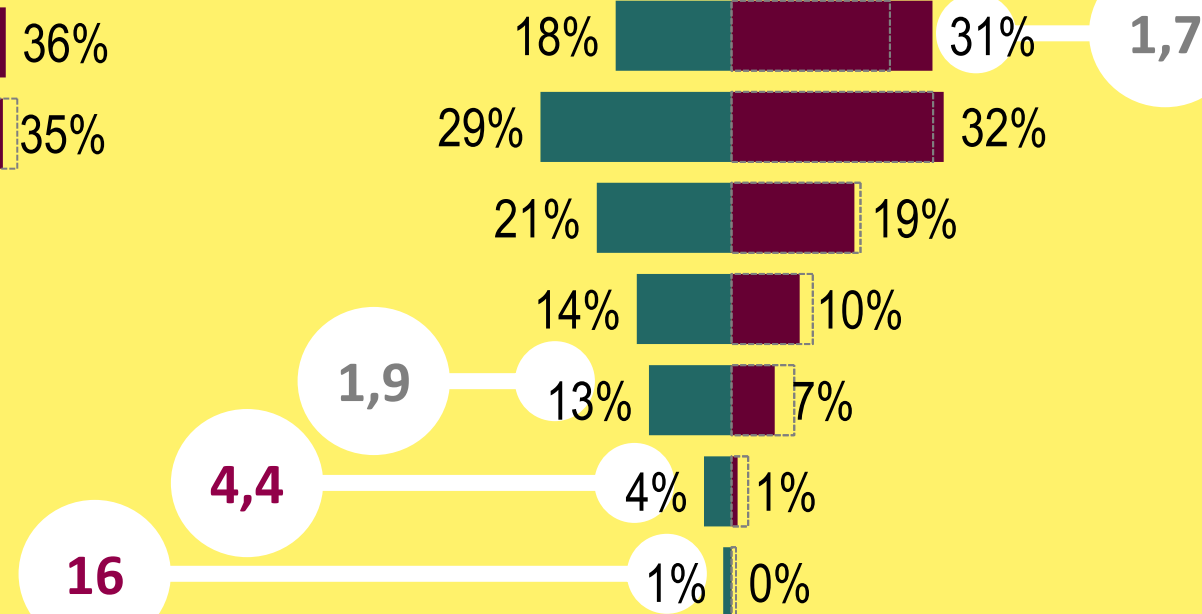


# faixa etária

## entrevistadas/entrevistados

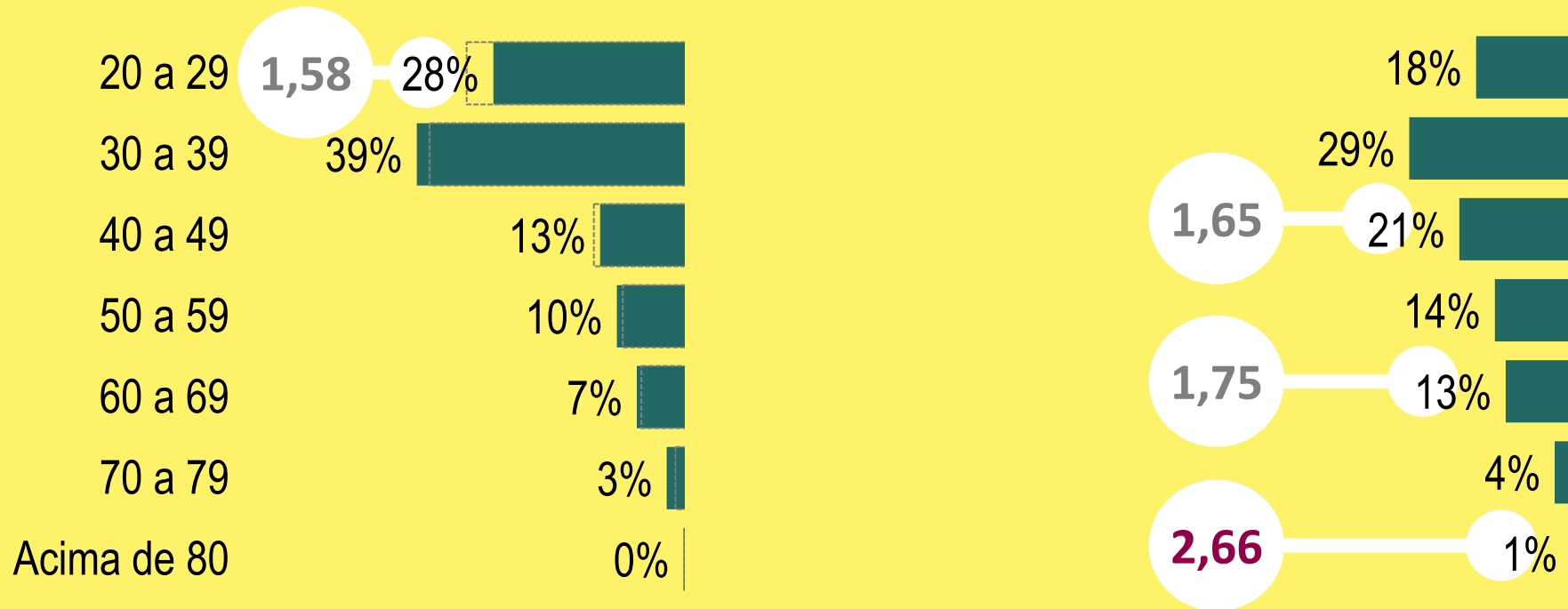


## ativas/ativos



# faixa etária

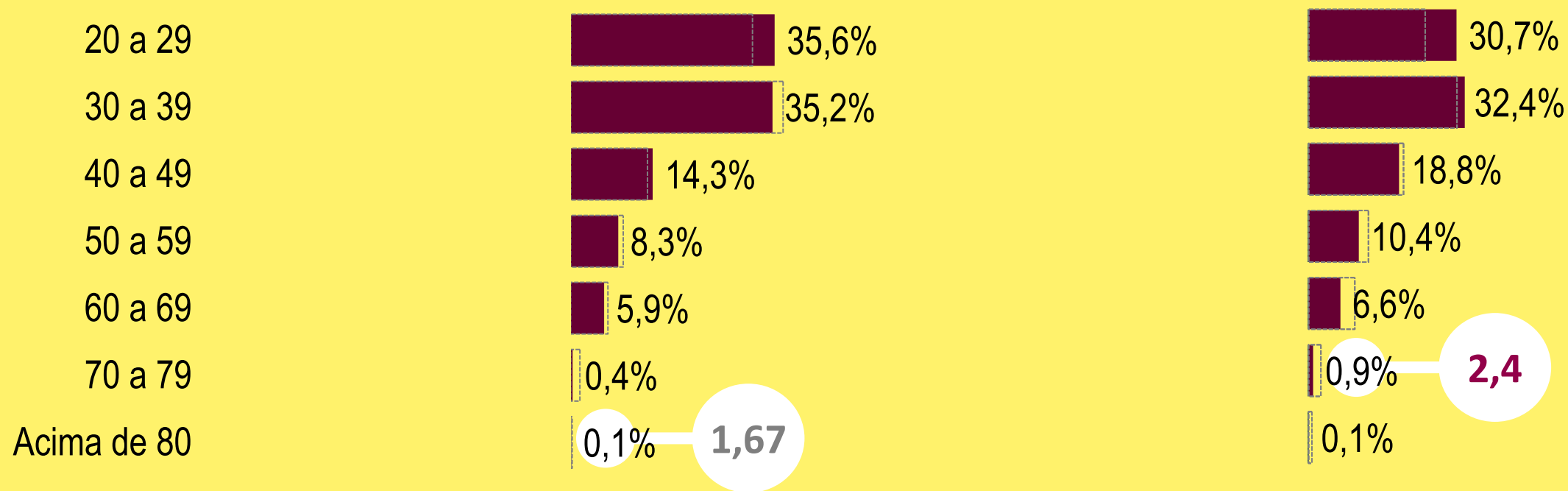
entrevistadas/entrevistados ↔ ativas/ativos





# faixa etária

entrevistadas/entrevistados ↔ ativas/ativos

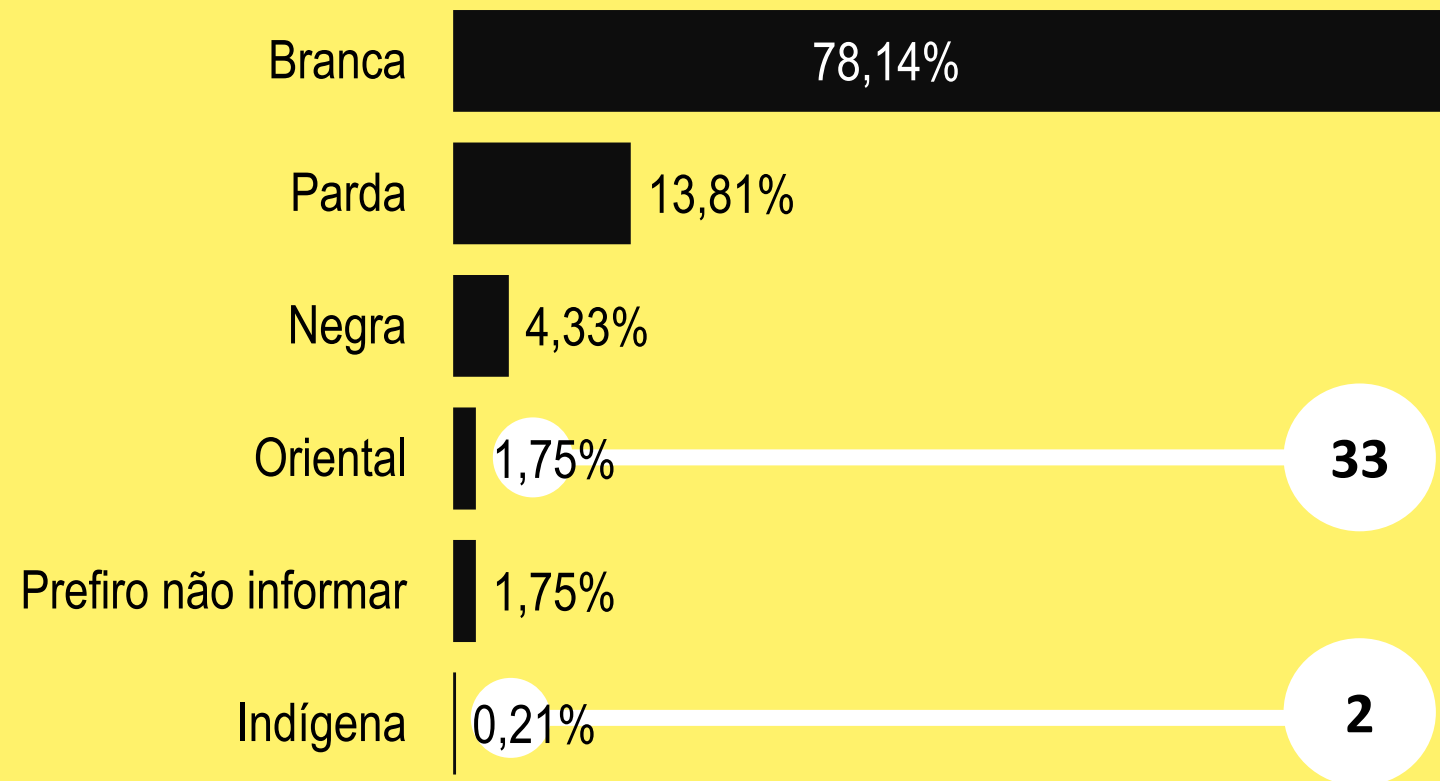


# 2

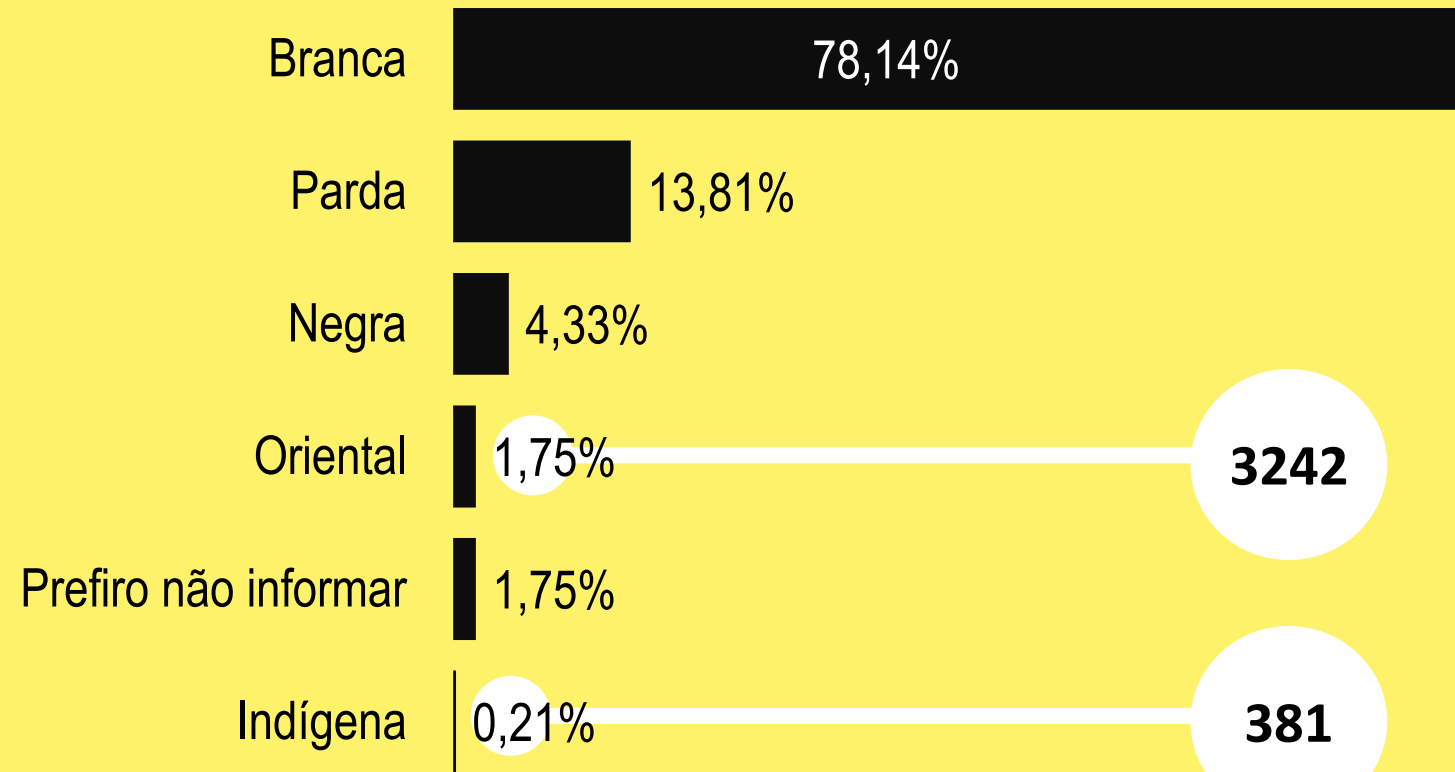
## raça

[^ voltar ao sumário](#)

# raça



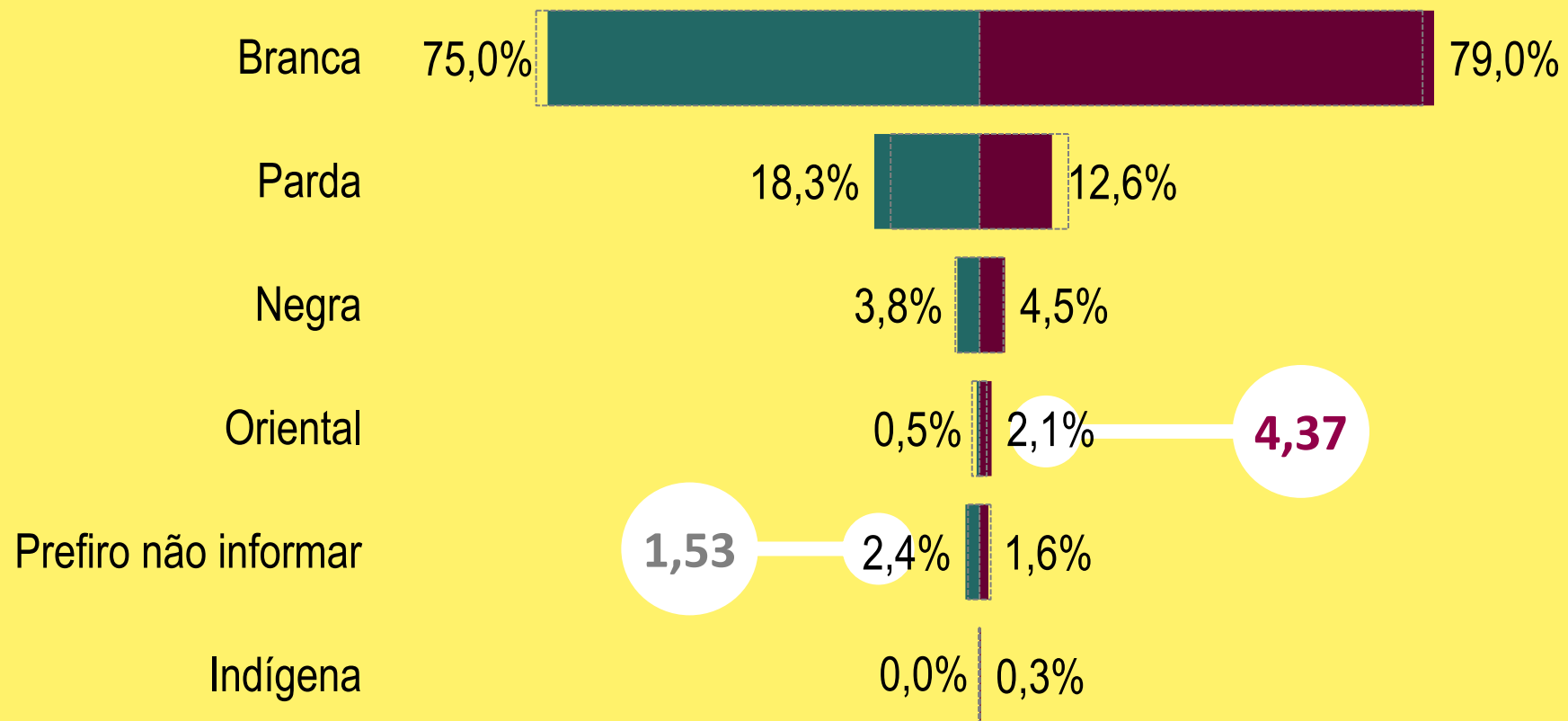
# raça



**185k**  
AUs



# raça



raça



white women

black men



white men



black women

dead fish

## O peixe morto na praia: o problema das “Mulheres na Arquitetura”

metáfora entre a profissão e uma praia, por ela denominada a ‘praia da hegemonia’, considerando aspectos como representatividade, interseccionalidade e remuneração.

raça



white women



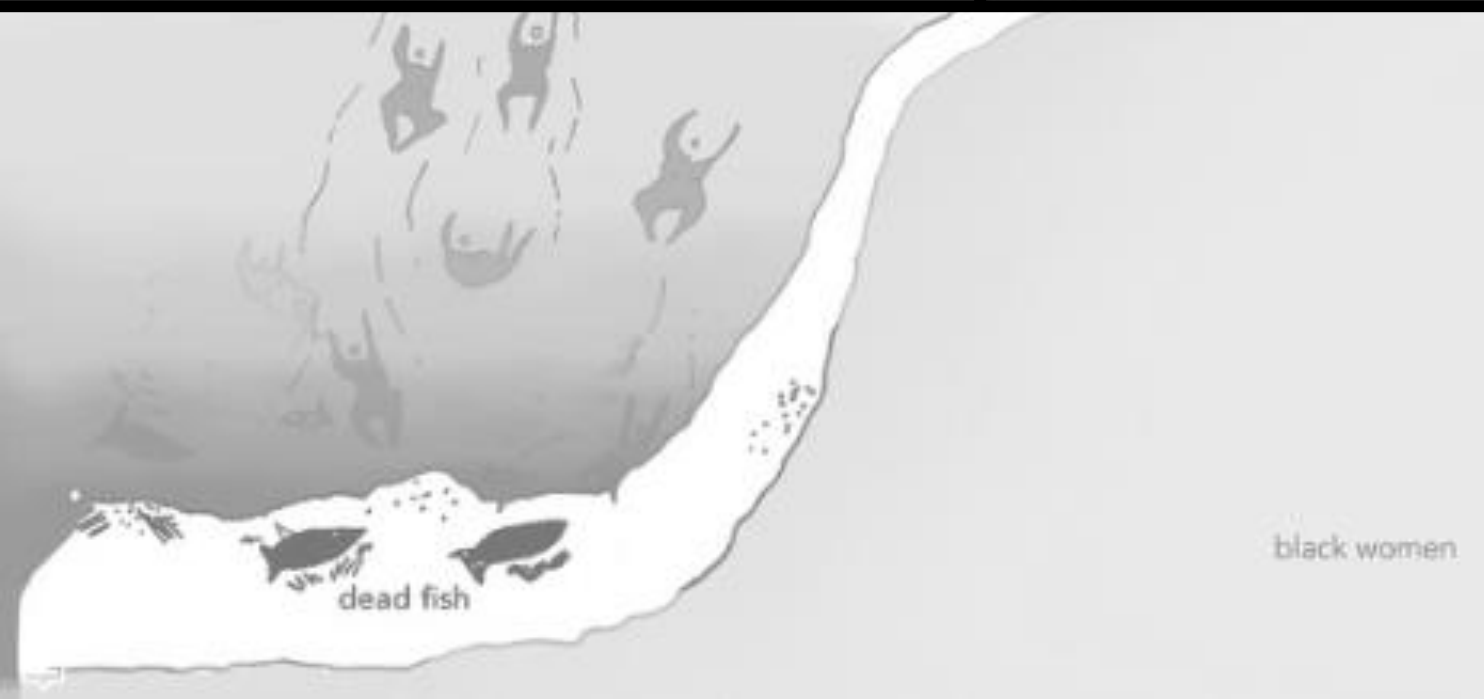
black men



white men



Khensani de Klerk



black women

dead fish

“os homens brancos estão vestidos e continuam sentados na praia de areia macia, respirando constantemente o ar fresco”

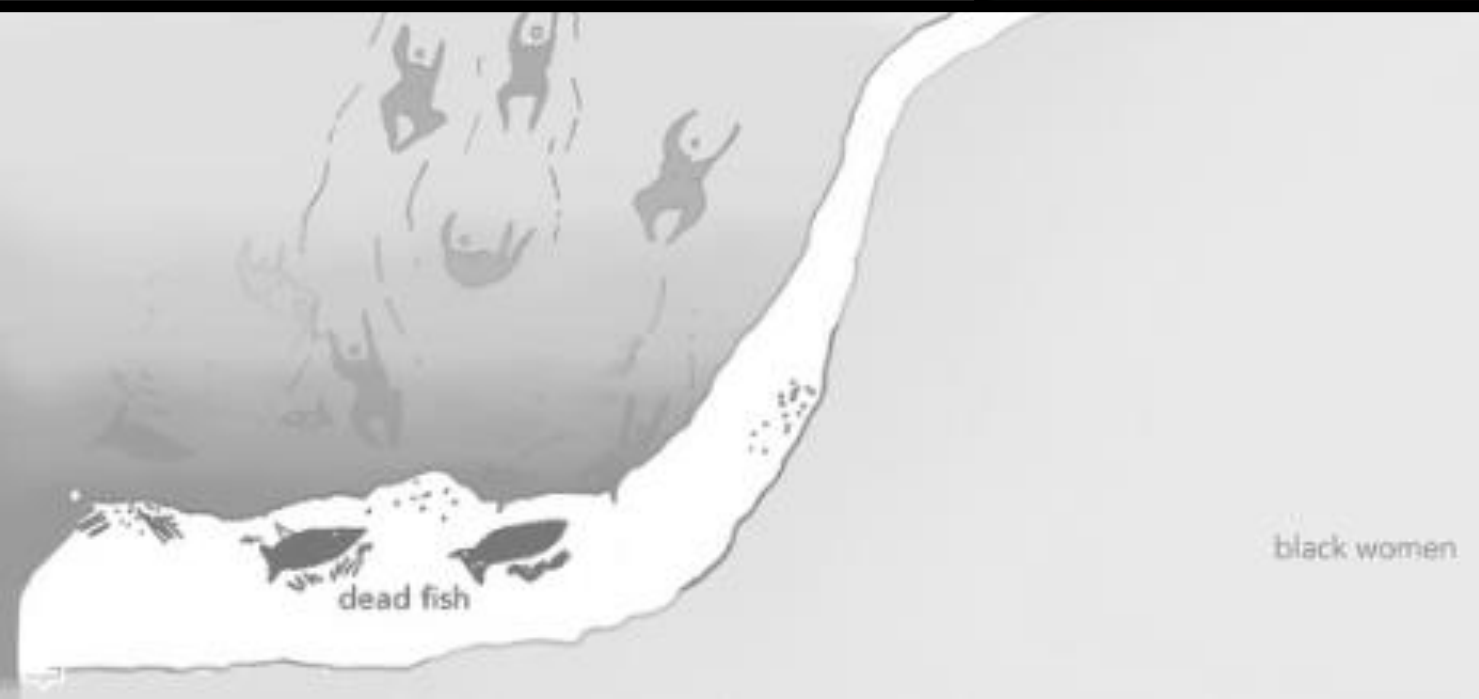
# raça



black men



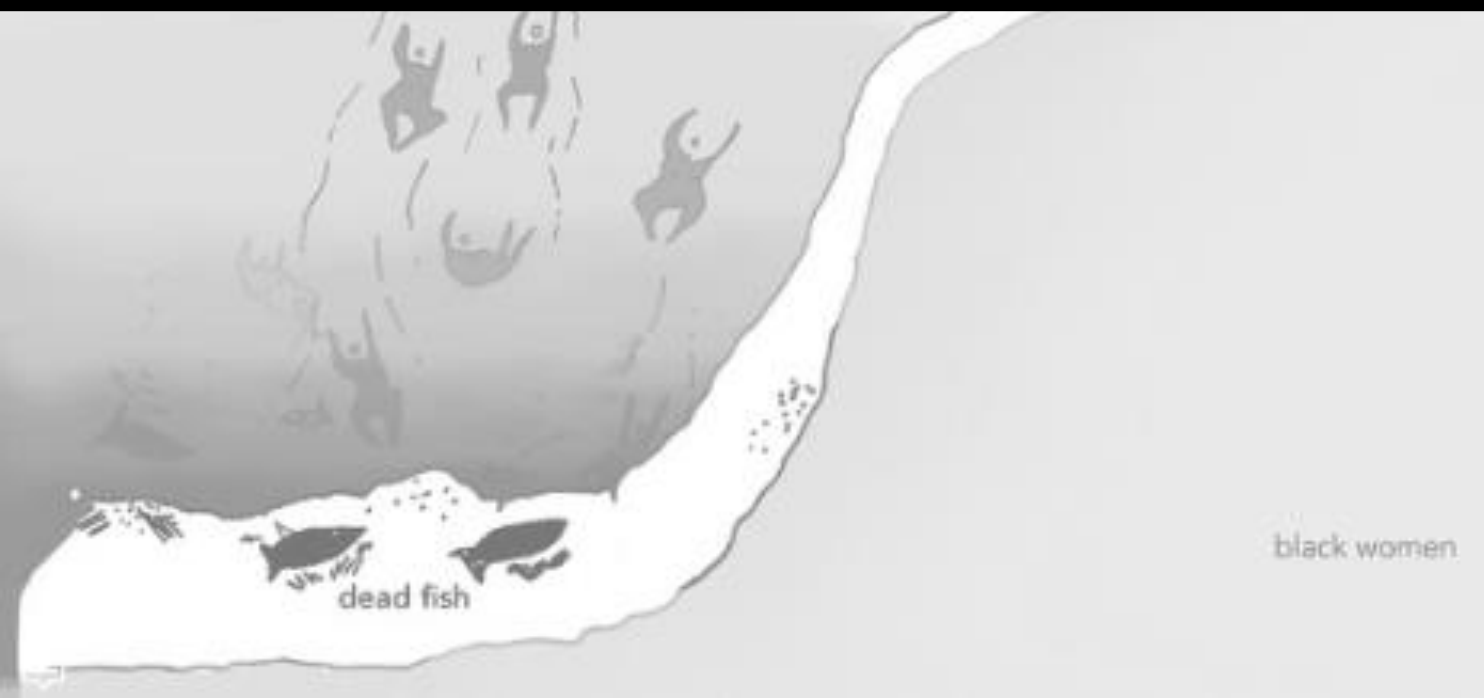
white men



“os **negros** estão nadando na água, o que parece refrescante e está bem desde o ponto de vista do homem branco, mas é perturbador para o homem negro que apesar de ter o privilégio de respirar ar fresco, seus pés permanecem sempre encharcados no mar”



raça



“temos as **mulheres brancas** também nadando na água, cansadamente, sem pausa na praia, tendo que fazer um esforço para chegar até a areia, com apenas algumas, de fato, chegando à costa.”

# raça



white women

black men



white men

Khensani de Klerk



black women

dead fish

“Finalmente, temos **mulheres negras** (ah, o estado familiar que conheço tão bem). Nós nos afogamos nas profundezas do oceano, olhando para os reflexos de luz e constantemente exercendo nossos esforços para nadar através da água sem ar. (...) Às vezes, em uma ocasião rara, uma mulher negra chega à praia e, quando chega lá, é chocante para todos, inclusive para ela.”

# (assédio)

**DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:** preconceito ou discriminação baseada no gênero ou sexo de uma pessoa. Tem sido ligado a estereótipos e papéis de gênero e pode incluir a crença de que um sexo ou gênero é intrinsecamente superior a outro.

**ASSÉDIO MORAL:** exposição de alguém as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

**ASSÉDIO SEXUAL:** tipo de coerção de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado (embora o contrário também possa acontecer). Caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra o subordinado visando a algum objetivo.

**VIOLÊNCIA SEXUAL:** qualquer ato sexual ou tentativa de obtenção de ato sexual por violência ou coerção, comentários ou investidas sexuais indesejadas.



negras



pardas



brancas

# raça e assédio no trabalho



negros

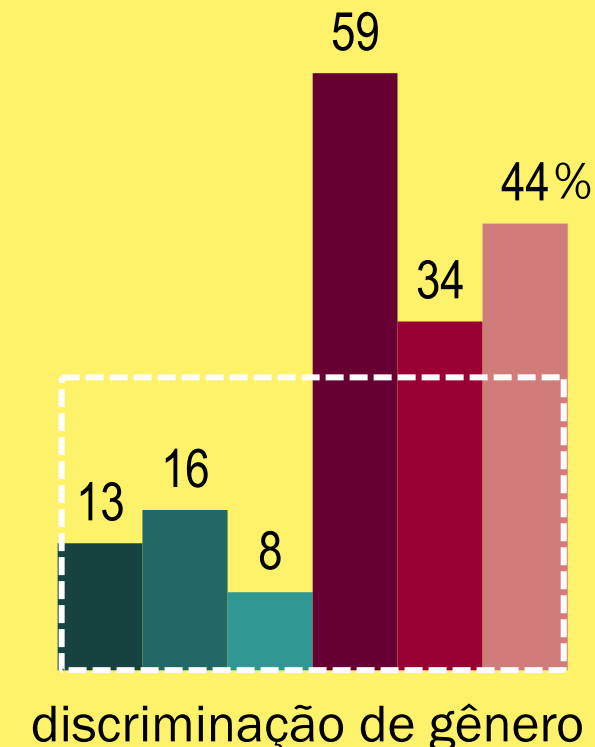
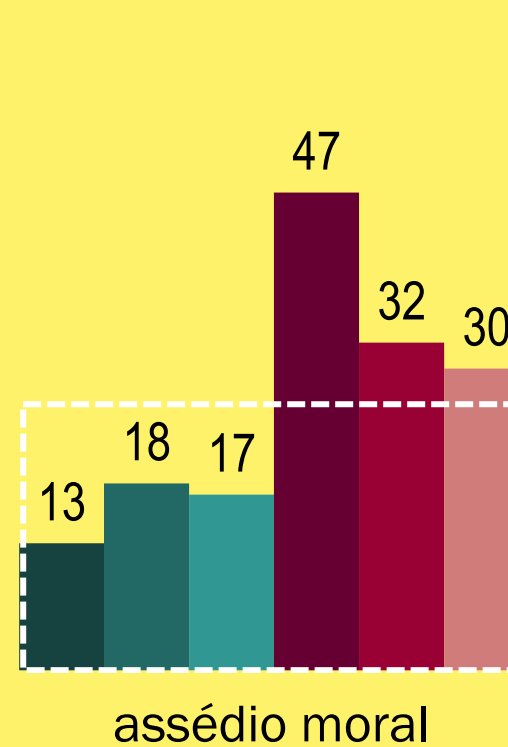
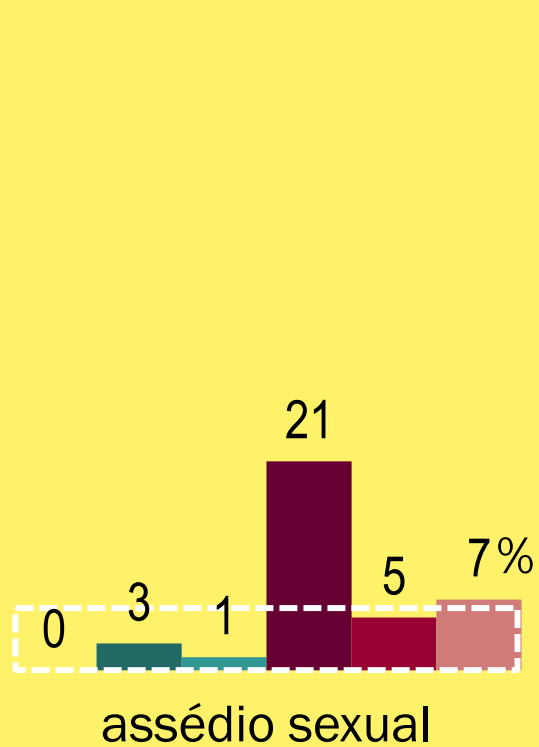
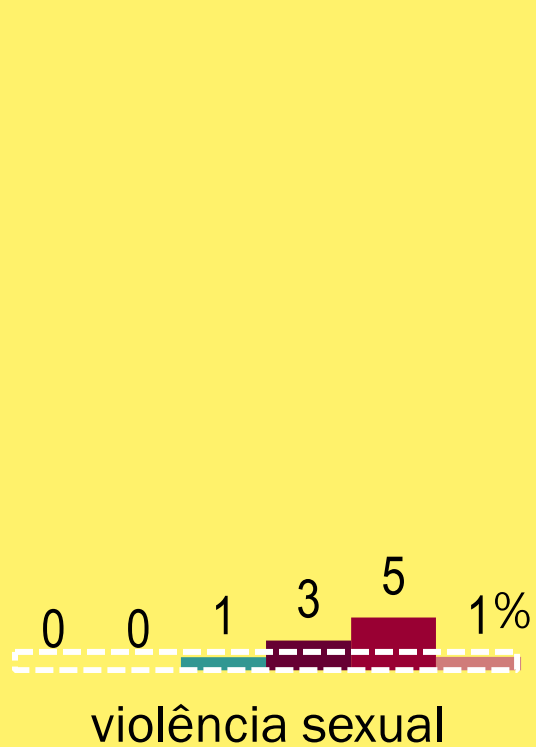


pardos



brancos

----- % médio





negras



pardas



brancas

# raça e assédio no trabalho



negros

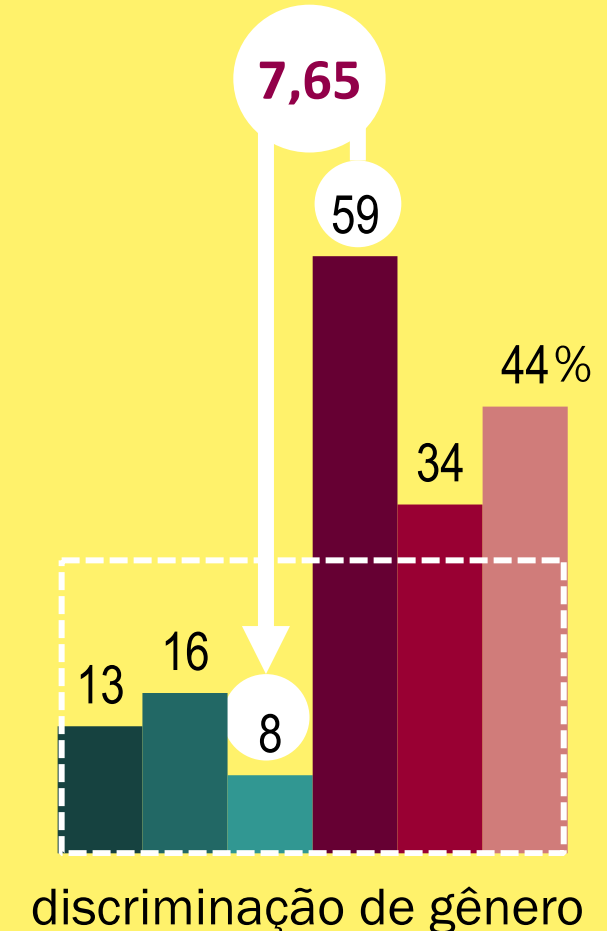
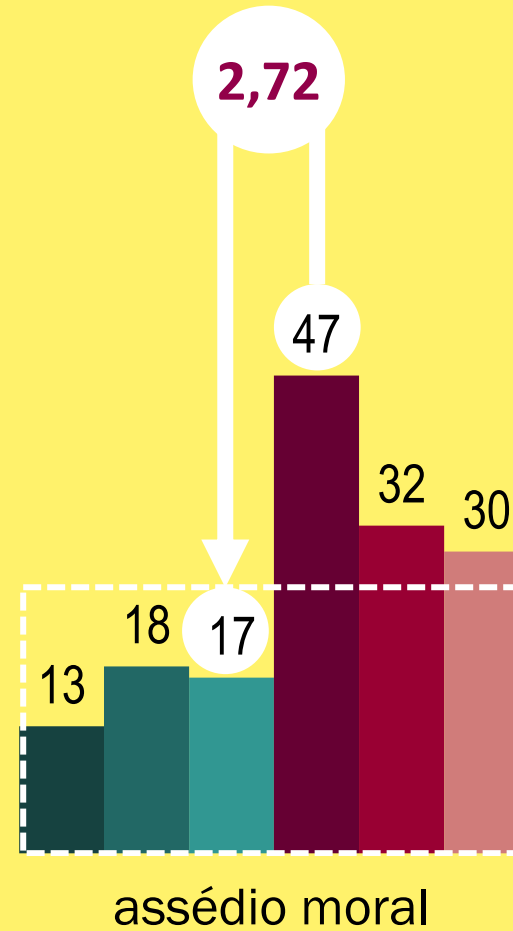
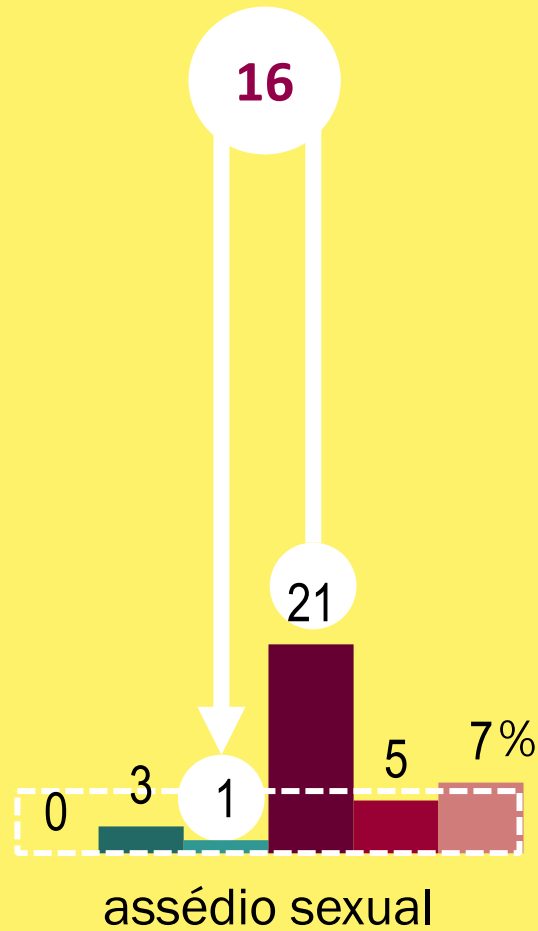
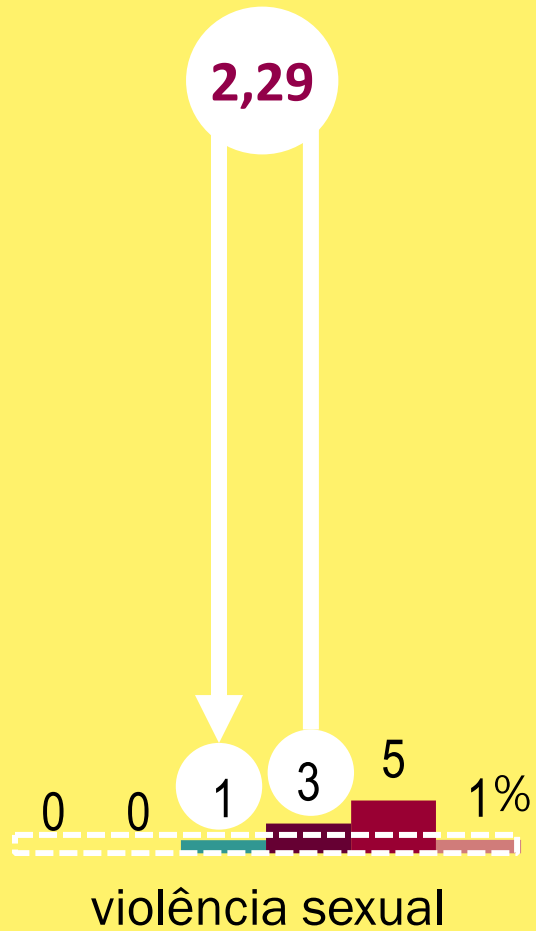


pardos



brancos

----- % médio





# raça e assédio no trabalho



2,29

16

2,72

7,65

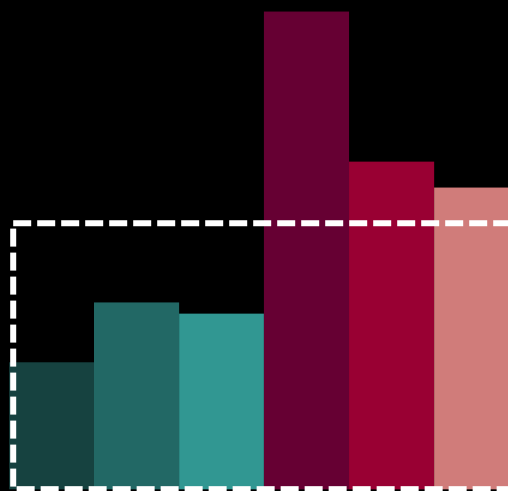
maior inequidade  
de todo o diagnóstico



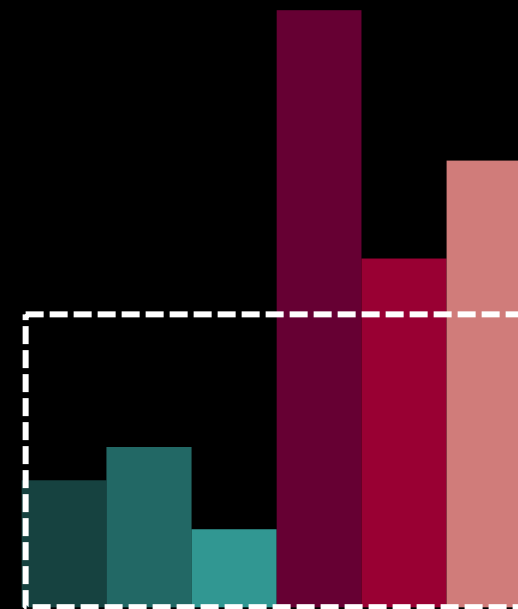
violência sexual



assédio sexual



assédio moral



discriminação de gênero



negras



pardas



brancas

# raça e rendimento em salários mínimos



negros

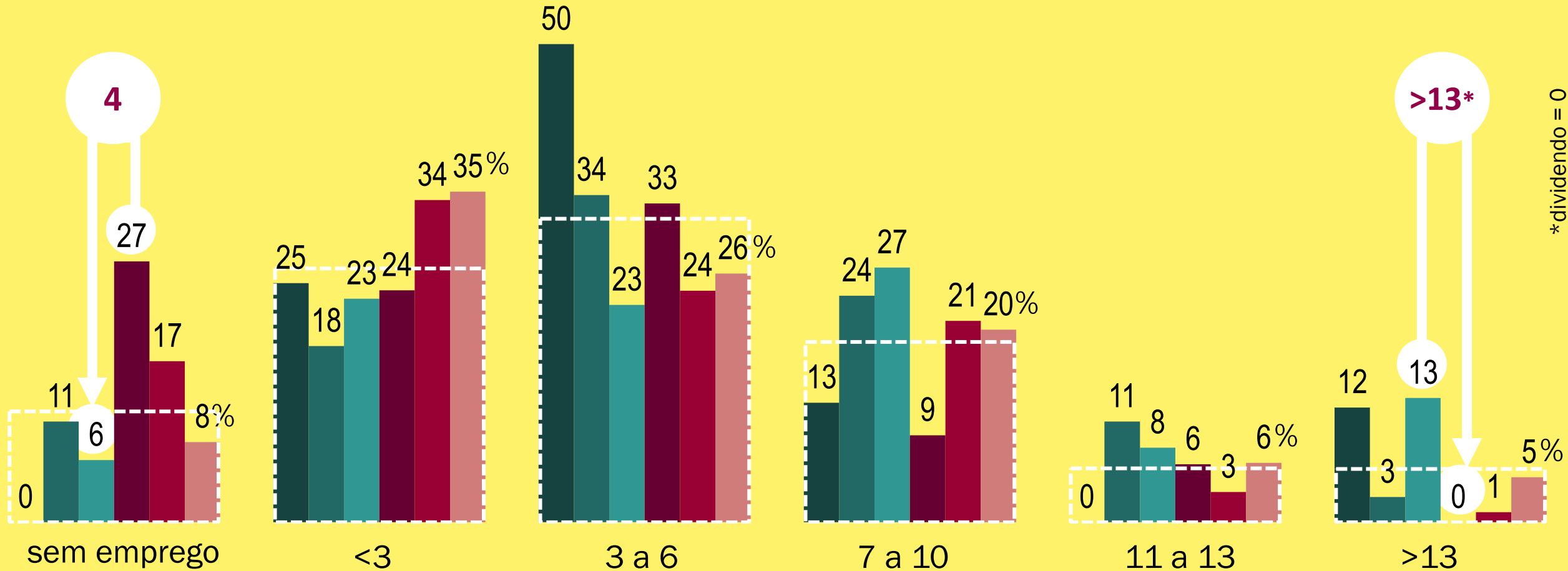


pardos



brancos

----- % médio



\*dividido = 0



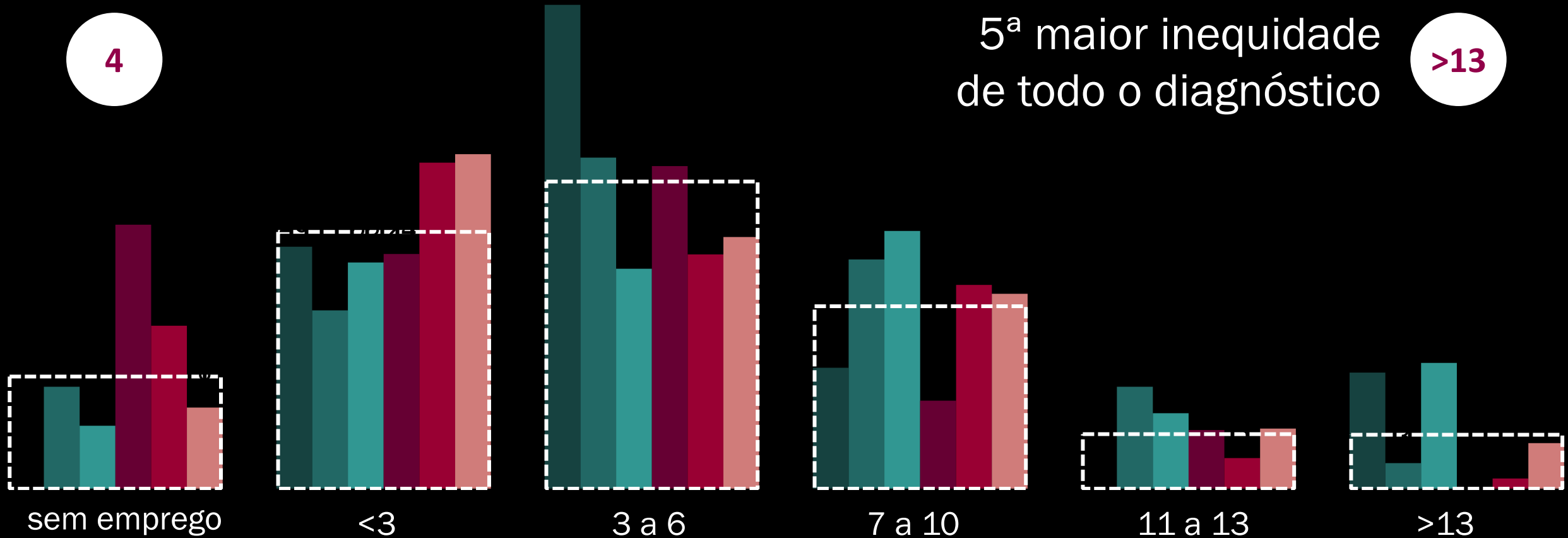
# raça e rendimento em salários mínimos



4

5ª maior inequidade  
de todo o diagnóstico

>13

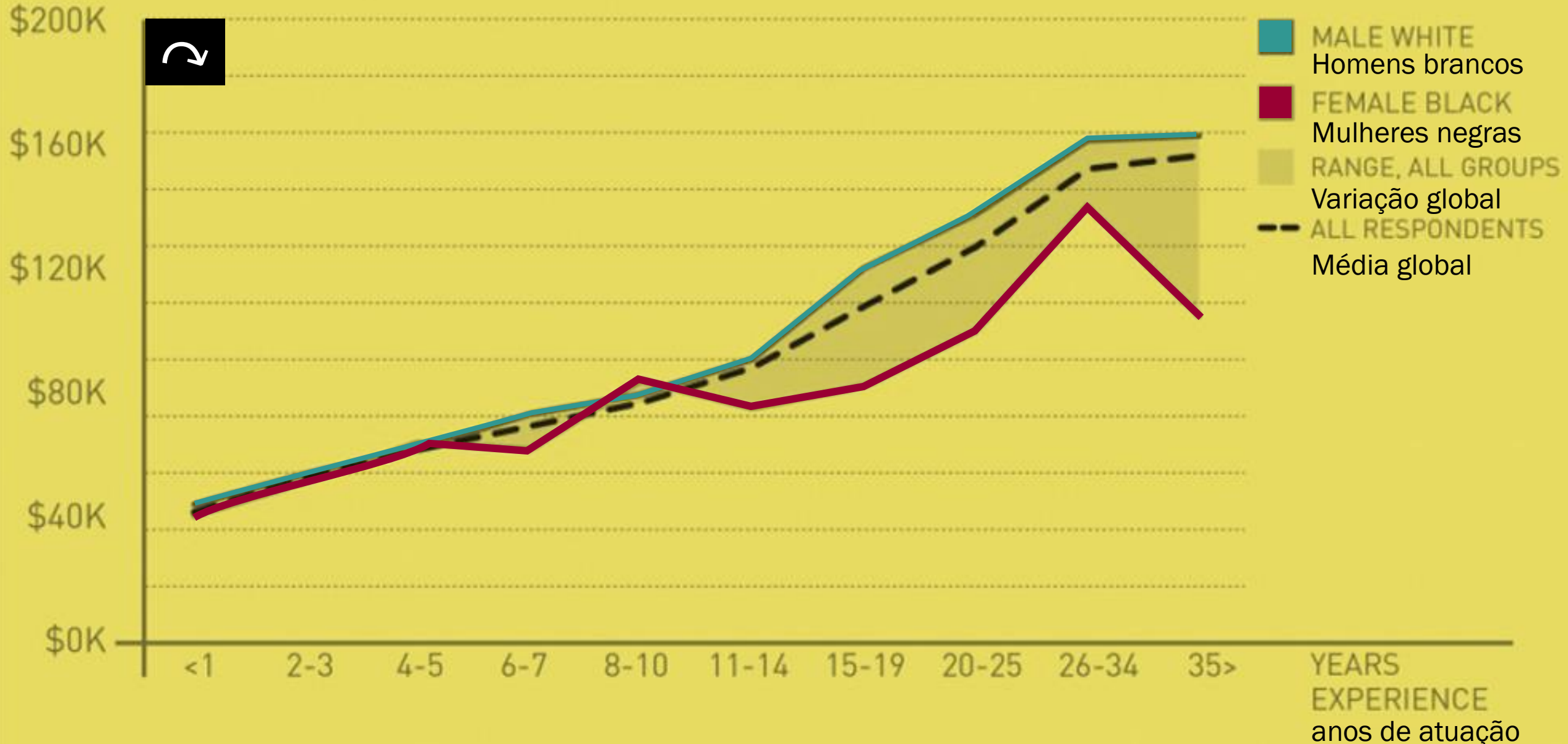






# AIA San Francisco

remuneração



'É preciso **incluir arquitetas mulheres e arquitetas(os) negras(os)** no currículo acadêmico das faculdades de arquitetura e urbanismo, pois em geral **são estudados majoritariamente arquitetos homens brancos.**'  
(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, negra, SP)

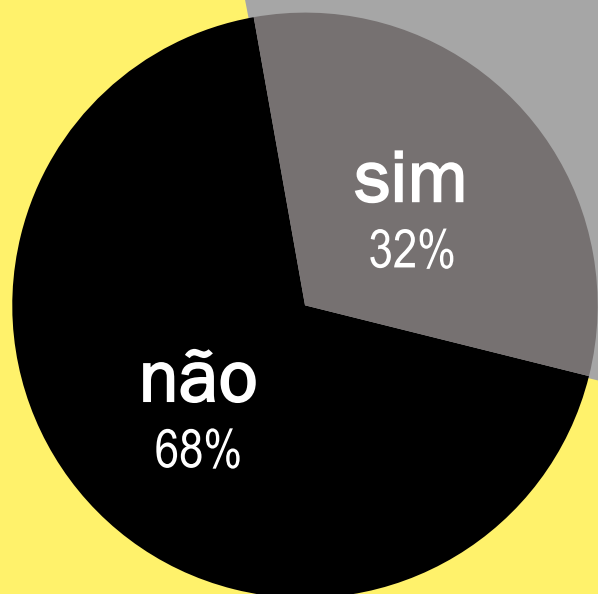
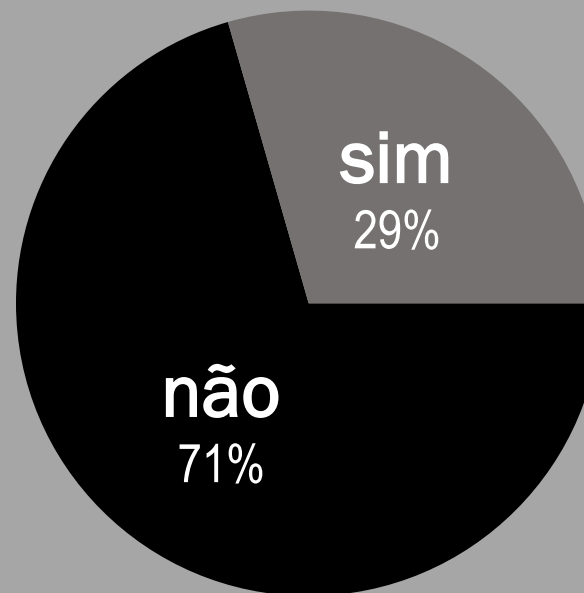
'Gostaria de ver mais divulgação de ações/**projetos de arquitetas de outras etnias.**'  
(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, parda, RS)

'Minha esposa sofreu muito para ser respeitada, mas sempre a motivei a comandar obras e equipes. Já sofri muito desrespeito por ser negro. **Nossa sociedade é racista e machista.** Está na educação familiar e escolar. Temos muito a fazer, embora muito já tenho sido conquistado.'  
(homem cisgênero, 40 a 49 anos, negro, SP)

maternidade/paternidade

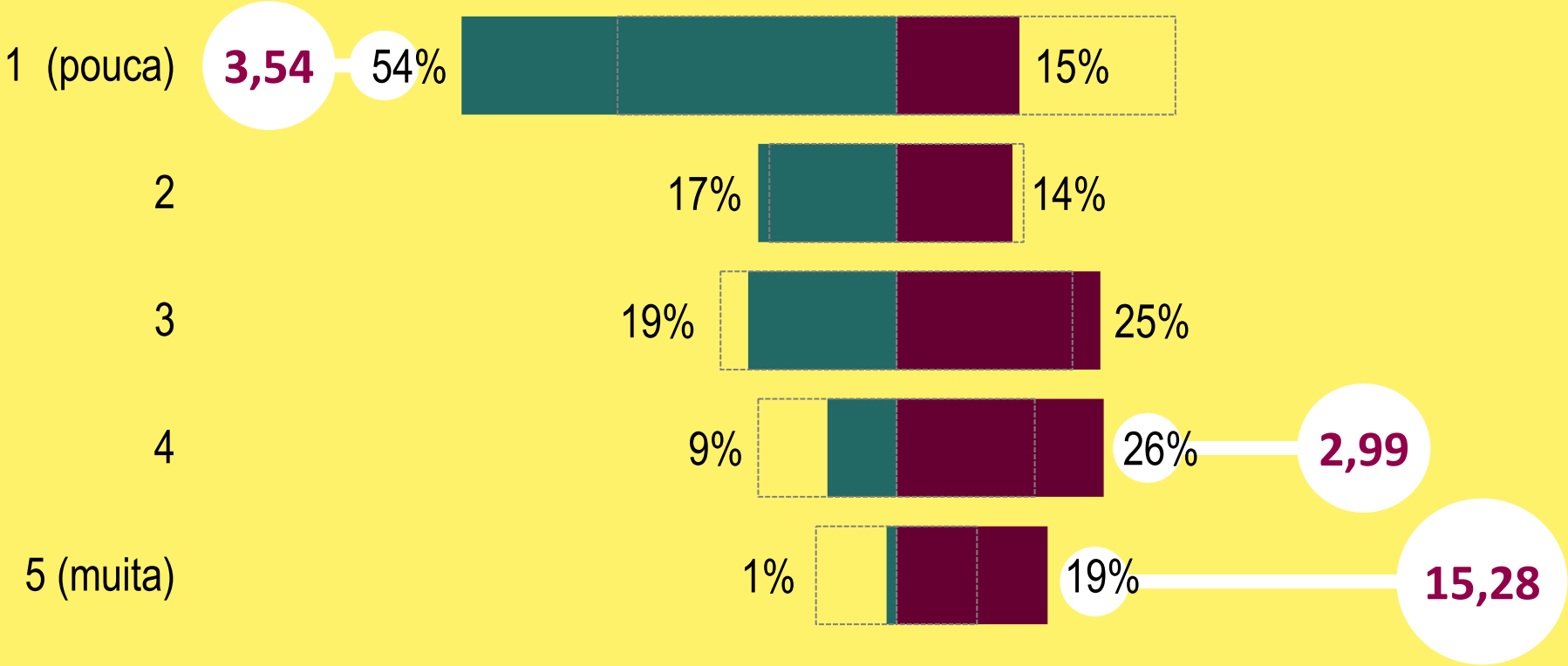
[^ voltar ao sumário](#)

até 4 anos

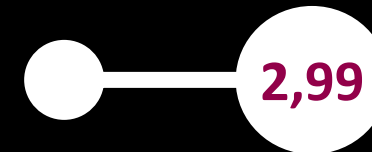


com filhos

# dificuldade no trabalho



# dificuldade no trabalho



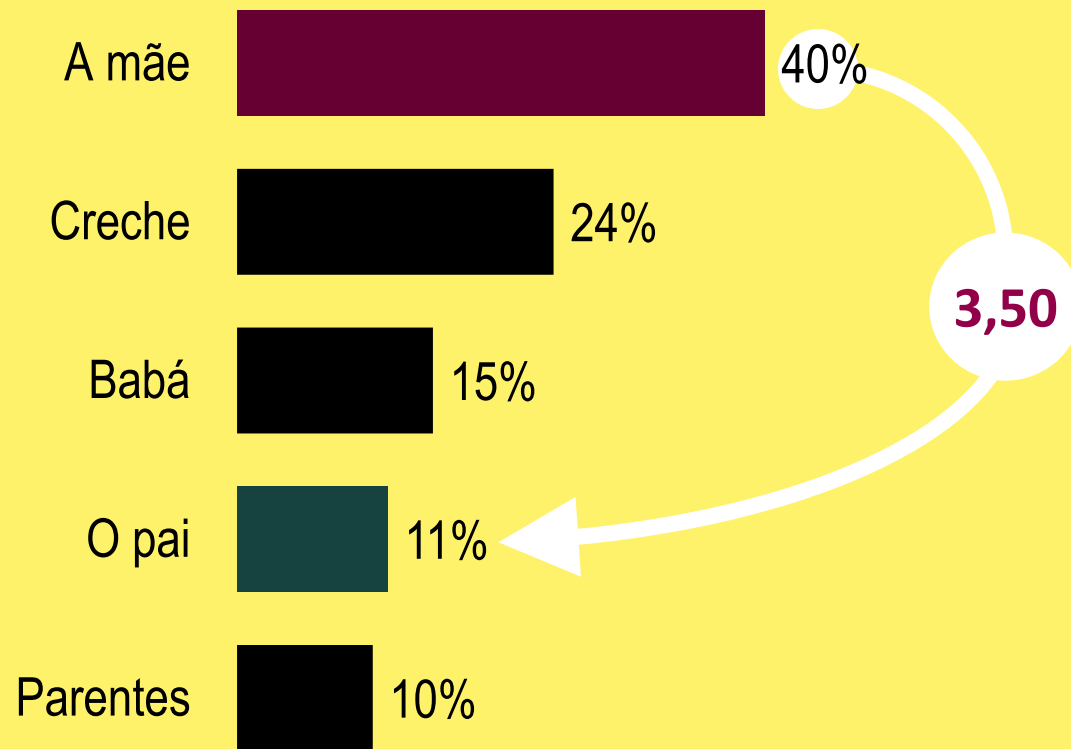
2ª maior inequidade de todo o diagnóstico



# responsável pelo bebê (0-4) a maior parte do tempo

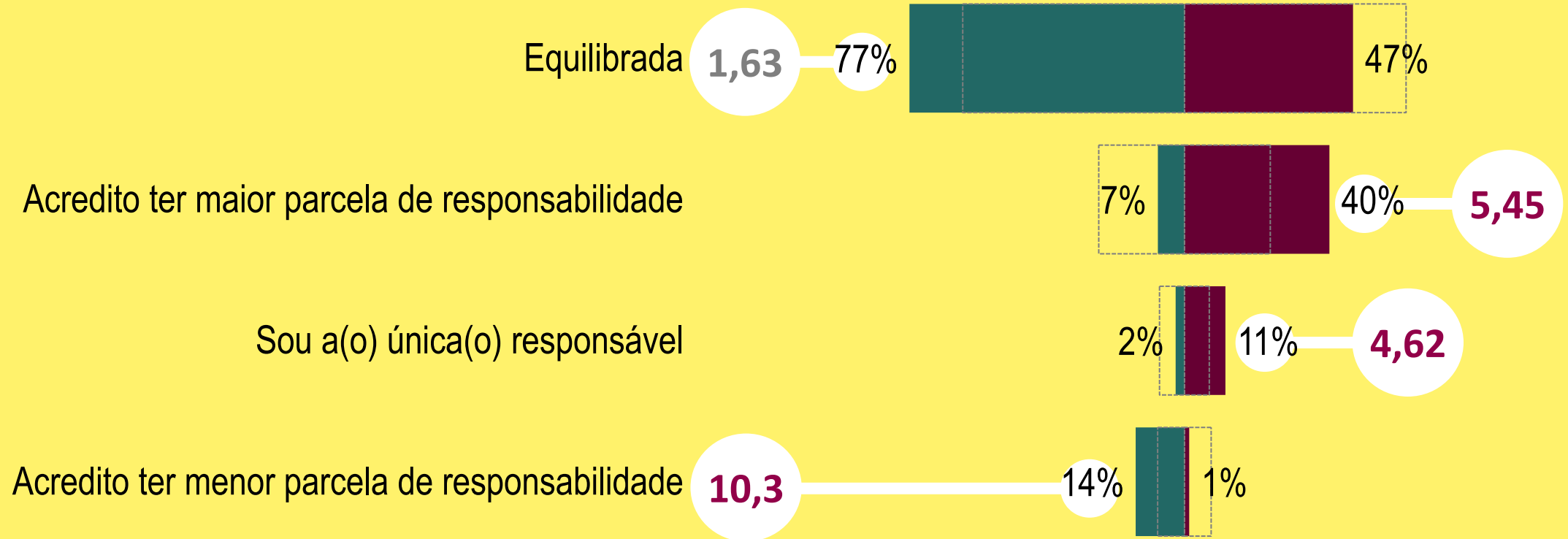


# responsável pelo bebê (0-4) a maior parte do tempo



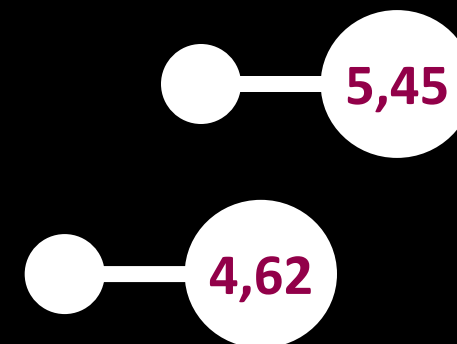


# divisão de responsabilidades



# divisão de responsabilidades

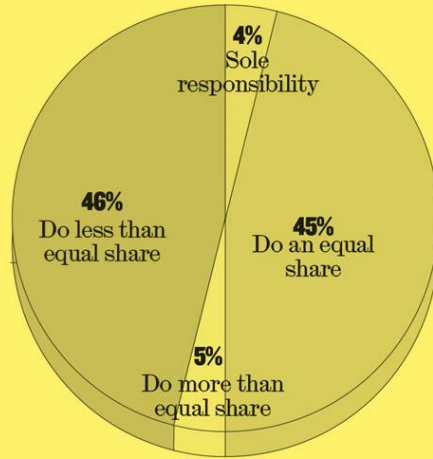
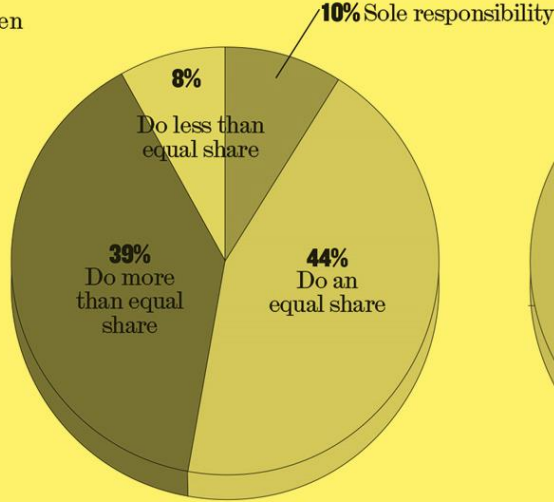
*Aproximadamente 1 a cada 4 brasileiros acredita que “um homem que fica em casa para cuidar dos filhos é ‘menos homem’”*



6<sup>a</sup> maior inequidade de todo o diagnóstico



● Women  
● Men

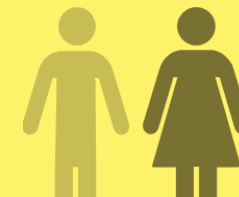
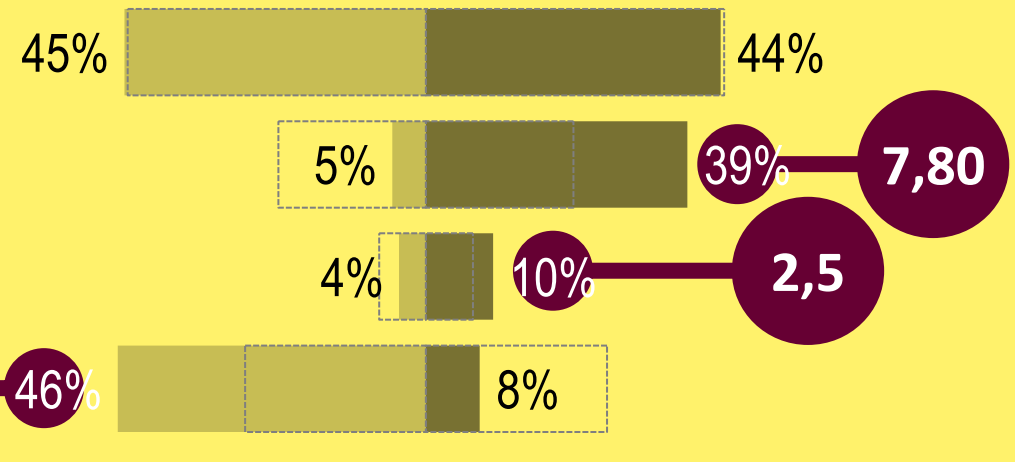


**THE ARCHITECTURAL REVIEW**



## divisão de responsabilidades

- Equilibrada
- Acredito ter maior parcela de responsabilidade
- Sou a(o) única(o) responsável
- Acredito ter menor parcela de responsabilidade



**“As cidades e o mercado**  
de trabalho precisam  
começar a oferecer soluções  
que tornem o ambiente de  
trabalho, assim como a  
mobilidade **mais favorável**  
**às mães.”**

(mulher cisgênero, 20 a 29  
anos, negra, MG)

Conciliar carreira e família é sempre um desafio.  
Percebo claramente a **falta de representatividade**  
**política** dentro da profissão como um **reflexo desta**  
**dificuldade**. Tenho **duas filhas**, uma nasceu no meu  
**último ano de faculdade** e tive que **adiar minha**  
**formatura** em um ano pois **não consegui estágio**  
**grávida**, a segunda tive aos **40 anos** e foi meu  
**passaporte para a “aposentadoria”**. Acho que no  
meu caso a maternidade e a carreira estão juntas.!

(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, branca)

“Já **perdi muitas oportunidades** devido à **maternidade** e por ser **julgada incapaz** de realizar e tomar grandes decisões, sejam elas administrativas quanto técnicas.  
(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, branca, SP)

A **disponibilidade de creches** nem sempre supre a demanda, o que limita as escolhas das mulheres com relação a maternidade, já que o papel de cuidado dos filhos nem sempre é compartilhado com o marido. Nem todas as mulheres querem ser mães e mesmo assim a maternidade é um obstáculo a elas, pois existem **empresas que preferem contratar homens**, uma vez que eles não tem chance de engravidar.  
(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, PR)

'As mulheres se dividem entre o desejo de serem mães e dar continuidade na carreira, que é trabalhosa para se ter destaque, e **acabam se acomodando em trabalhos sem grande destaque** para que seja possível conciliar a maternidade com uma pequena segurança financeira, sem possibilidade de avançar muito como os homens.'

(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, parda, CE)

'Observo que as mulheres após a maternidade não voltam para os escritórios. Seja porque têm que sair no horário para ficar com filhos e porque são desacreditadas pelas equipes em geral.'

(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, branca, SP)

'É cansativo ser mãe, tentar achar um lugar **profissional**, sendo que a grande maioria tem preconceito e não te contrata. Percebo o quanto é difícil ser mulher em qualquer profissão.'

(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, MT)

'Precisamos falar das dificuldades que as arquitetas estão enfrentando **após a licença maternidade. Um grande número tem sido demitida** no estado do Rio de Janeiro. Grande parte dessas arquitetas nunca mais exerceram a atividade profissional, o que não ocorre com os arquitetos que se tornam pais.'

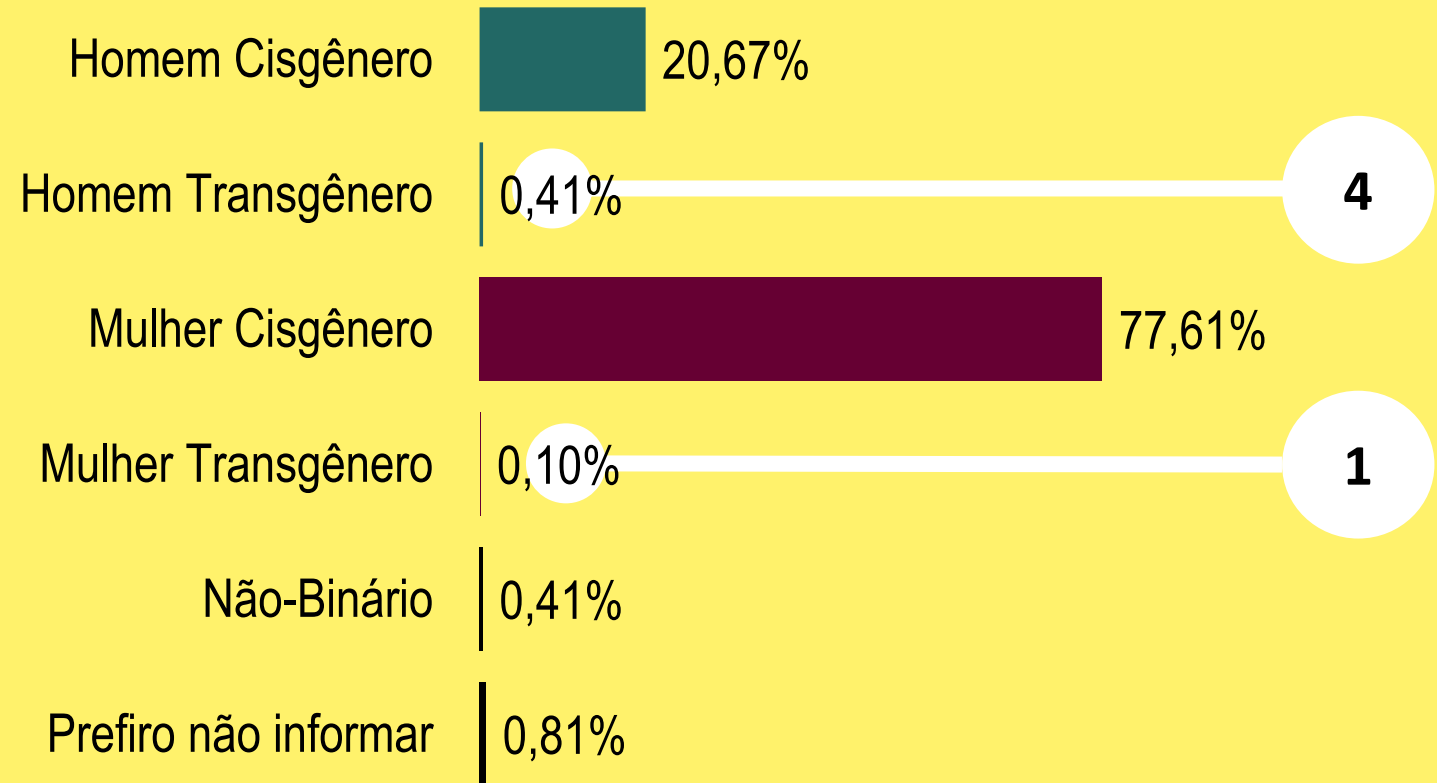
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, RJ)

# 4 lgbt+

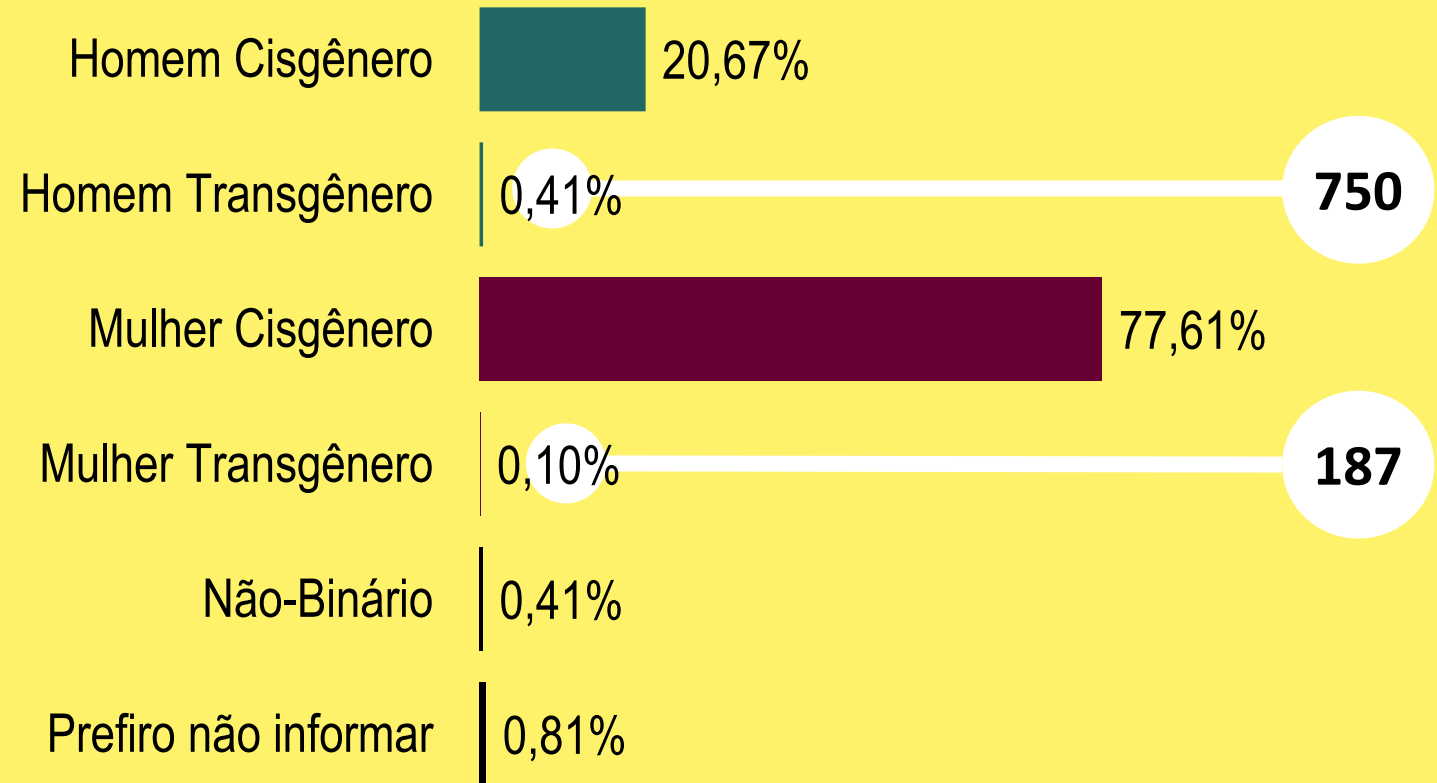
[^ voltar ao sumário](#)



# gênero



# gênero

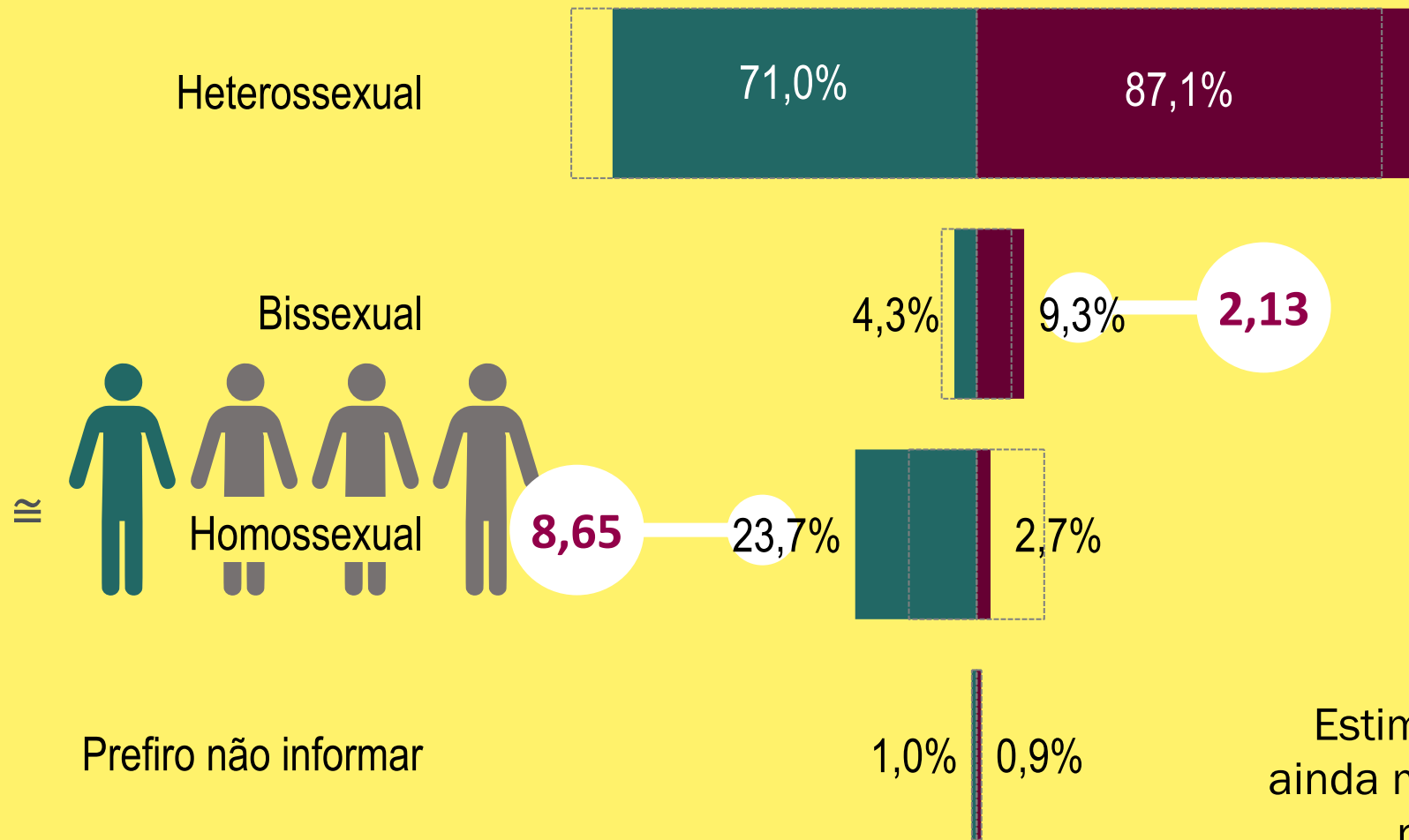


**185k**  
AUs

# orientação sexual



*“A cada 20 horas um LGBT morre de forma violenta vítima da LGBTfobia, o que faz do Brasil o campeão mundial de crimes contra as minorias sexuais”.*



Estima-se que essa proporção seja ainda maior quando considerados os profissionais não abertamente declarados.

**Proportion of gay architects  
who feel comfortable being open  
about their sexual orientations:**

*% de arquitetas(os) gays  
que assumem abertamente  
sua orientação sexual*

ON  
CONSTRUCTION  
SITES

12% na obra

WITH  
CLIENTS  
AND AT  
INDUSTRY  
EVENTS

com clientes e  
em eventos  
profissionais

29%

IN THE  
STUDIO

no escritório

2015

72%

IN THE  
STUDIO

no escritório

2016

80%

IN THE  
STUDIO

no escritório

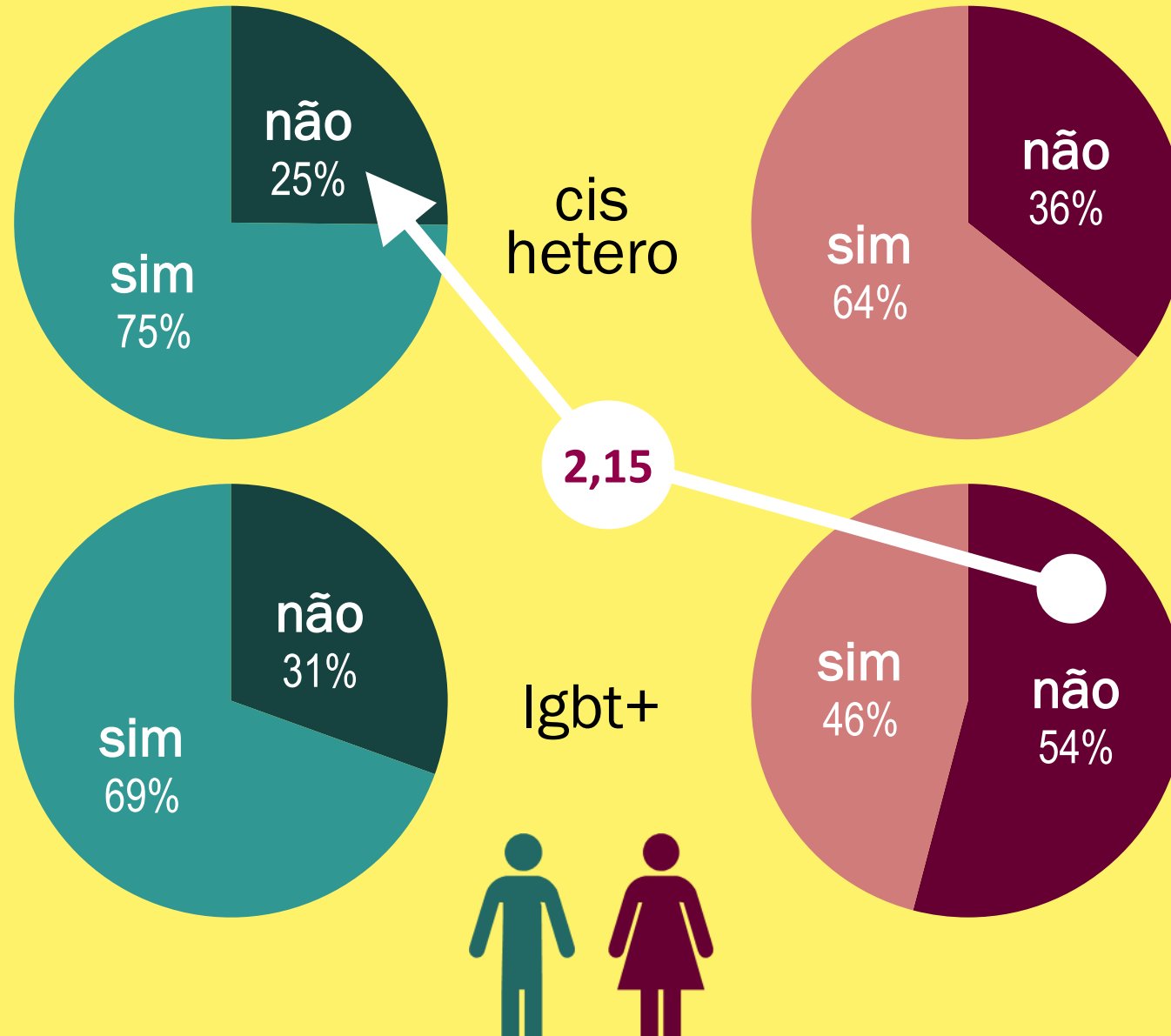
2017

73%



Architects' Journal

# se sente seguro na região onde mora?



'Achei uma pesquisa necessária para o CAU ter uma visão maior do seu público e com isso promover políticas para melhorar/mudar essas deficiências. Com a divulgação da pesquisa nas redes sociais do CAU foi triste na minha visão de estudante de arquitetura e urbanismo, gay, ler comentários onde as pessoas não sabiam o significado de gênero e promover comentários desnecessários tanto da pesquisa como de não ter a igualdade de gênero. **É ainda mais triste saber que em 2020 me tornarei arquiteto e urbanista e infelizmente irei lidar com colegas de profissão machistas e LGBTQIfóbicos.** Não desistam'

(homem cisgênero, 20 a 29 anos, branco, SE)

'Acredito que o CAU poderia criar programas para incentivar mulheres transgênero em situações de rua, inclusive colaborando com projetos sociais que já existem. Poderiam ser pensadas ações para **dar mais dignidade e moradias a mulheres trans.**'

(mulher cisgênero, 50 a 59 anos, branca, RJ)

'A cidade nem a arquitetura são feitas para as mulheres. **Há muito o que avançarmos para de fato incluirmos mulheres e a comunidade LGBTQI+ nas cidades.** Iniciando pelo reconhecimento de que o estudo sobre gênero na arquitetura e urbanismo é sim ciência. Somos muito deslegitimadas enquanto profissionais por defendermos a perspectiva das mulheres (ou de gênero) como fundamentais para a contemporaneidade profissional. '

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, RS)

'Ainda **não tem tanto espaço para o as pessoas LGBTQ+ no ramo da arquitetura e urbanismo,** e fazer a inserção desse público dentro do mercado de trabalho sem que sofram preconceitos e discriminação **é um trabalho tanto do CAU** quanto dos arquitetos que possuem registro.'

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, AM)

'Gostaria de ver **mais divulgação de ações/projetos de arquitet@s trans.**'  
(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, parda, RS)

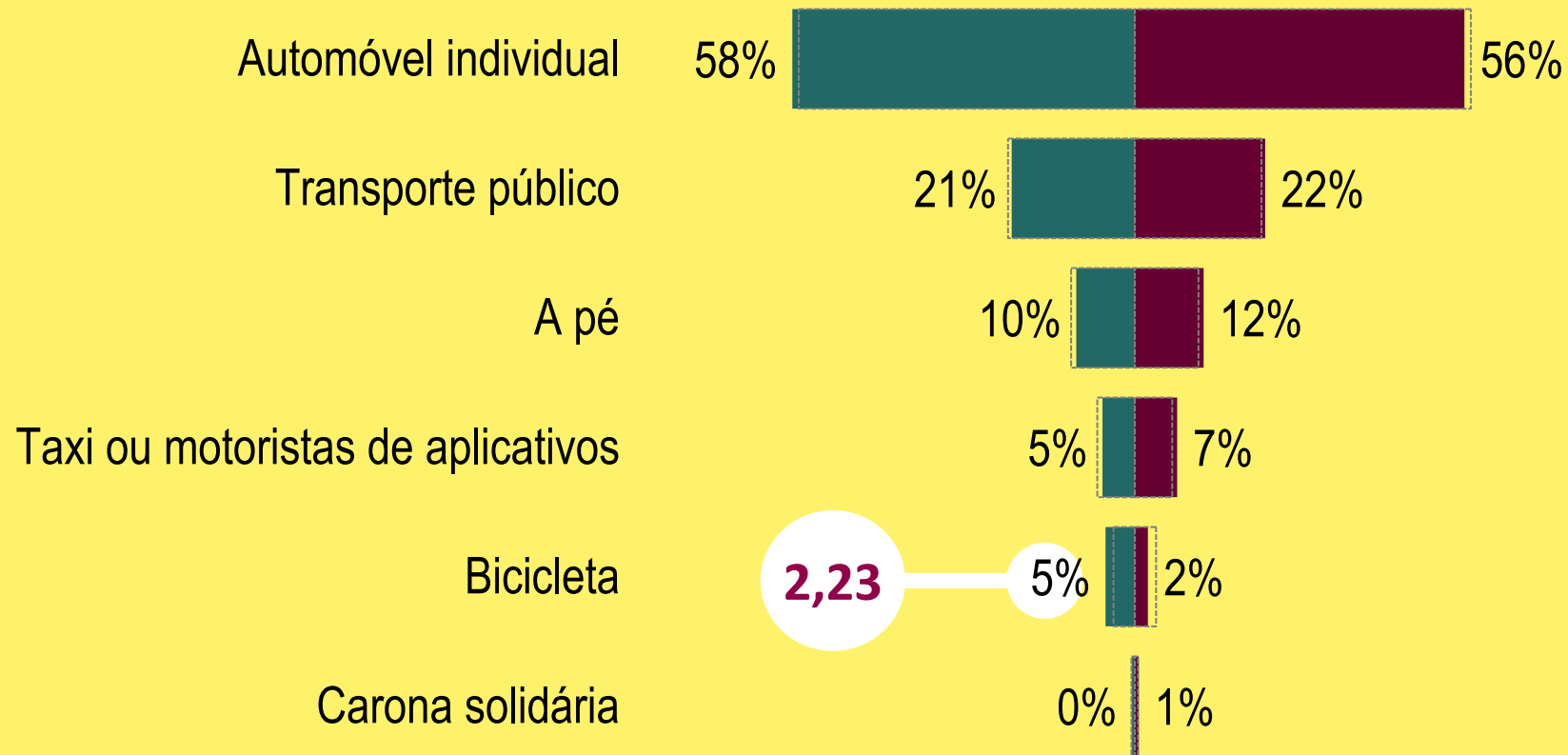
'Ainda existe muito preconceito e estereótipos ligados à atuação de arquitetos e arquitetas. Antes da transição de gênero eu **senti na pele o tratamento que as mulheres recebem no ambiente de trabalho e agora após a transição a mudança de tratamento é gritante.**'  
(homem transgênero, 20 a 29 anos, branco, TO)



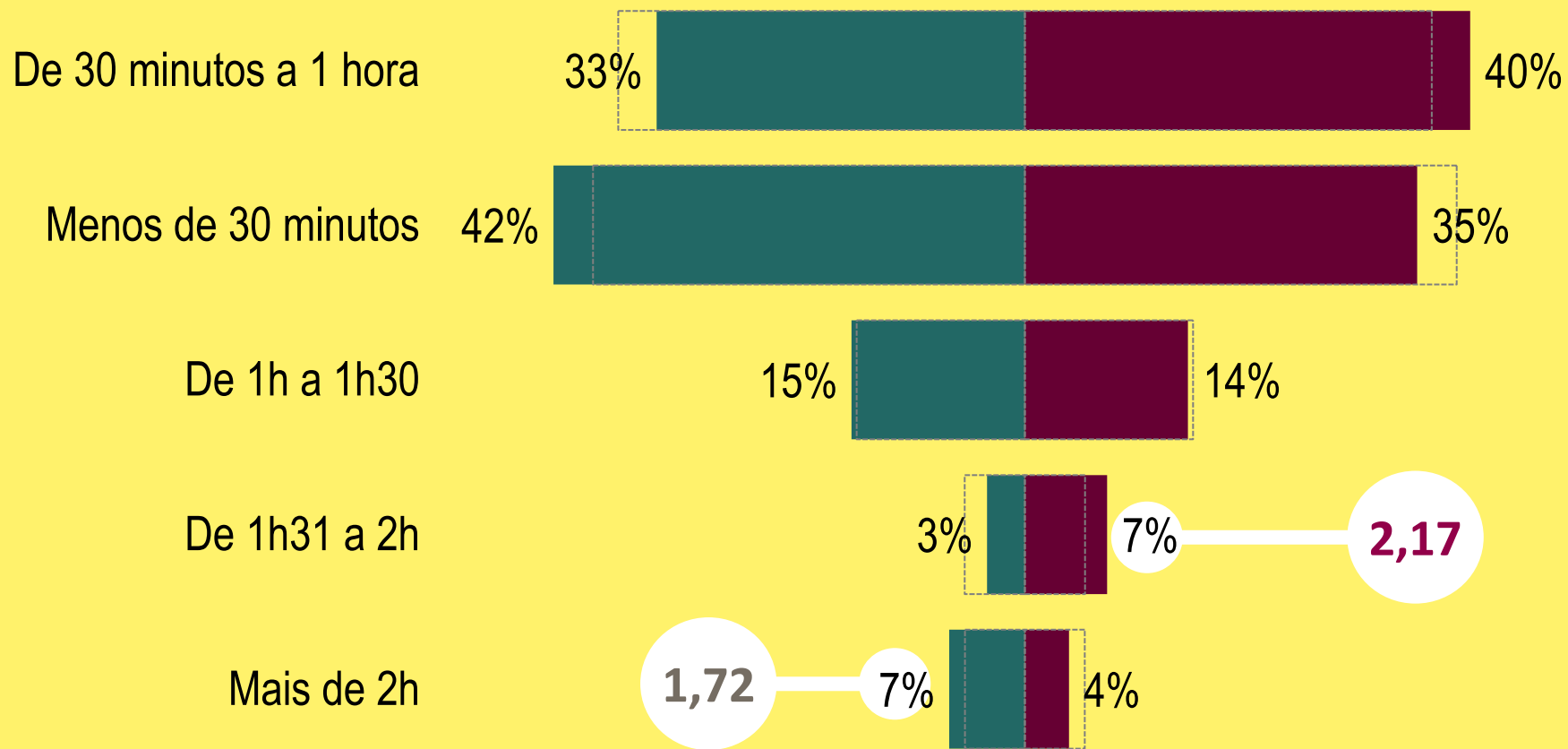
# 5 mobilidade e segurança

[^ voltar ao sumário](#)

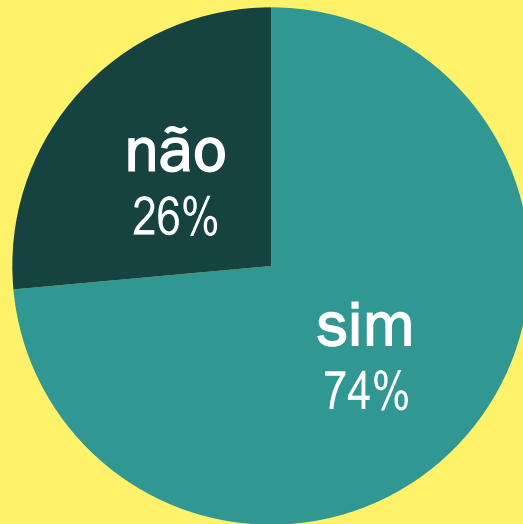
# principal meio de transporte



# tempo de deslocamento diário

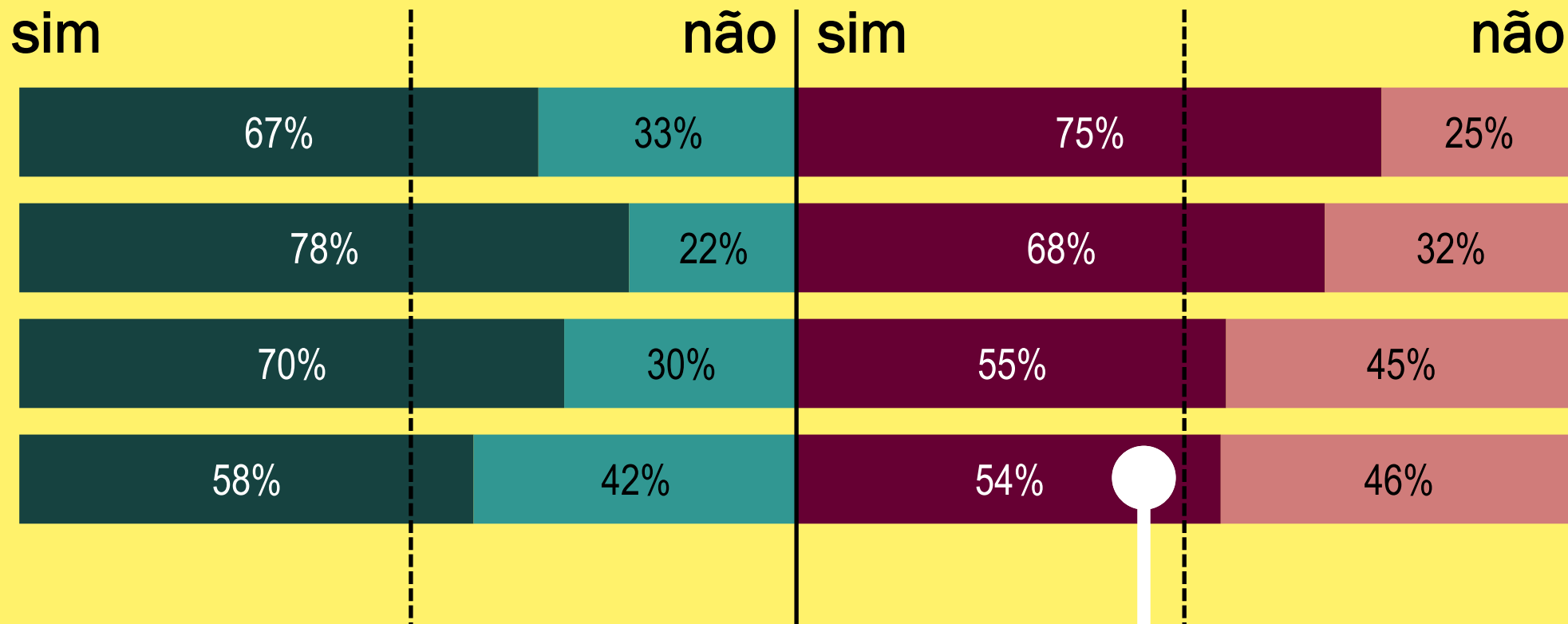


# se sente seguro na região onde mora?



# se sente seguro na região onde mora?

por local de residência



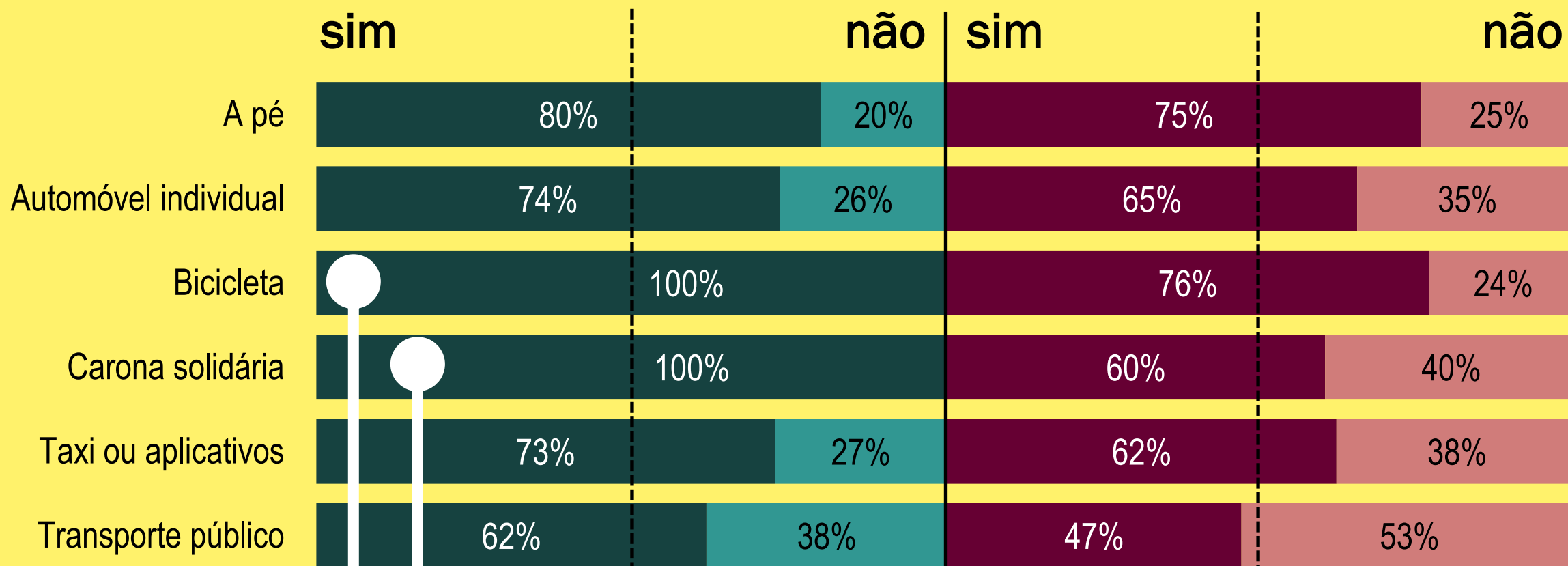
Periferia metropolitana



%  
menor

# se sente seguro na região onde mora?

por meio de transporte principal

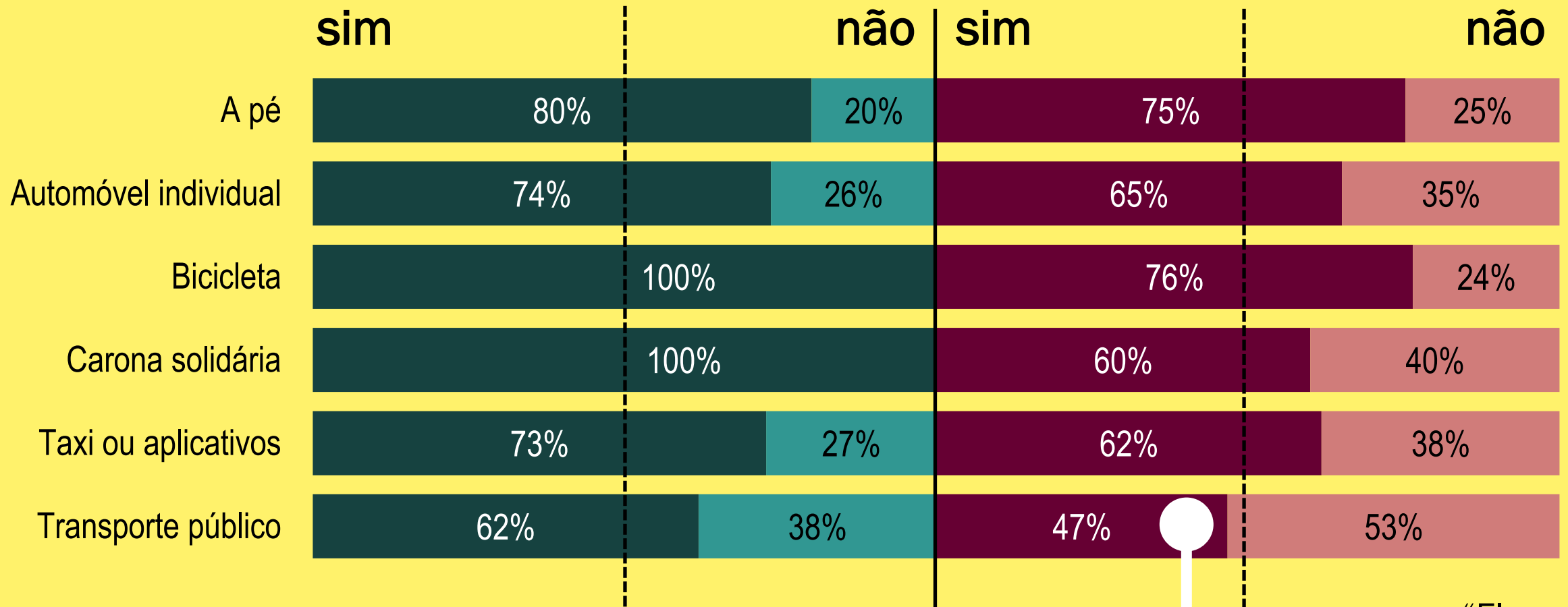


unânicos



# se sente seguro na região onde mora?

por meio de transporte principal



“As mulheres constituem, ainda, a maioria das usuárias do transporte público e o uso que fazem do espaço urbano é impactado pelo risco de violência e assédio.”

PARQUES  
para TODAS  
e TODOS

menos  
da metade



“Elas são  
80% das  
usuárias  
de ônibus”

'As mulheres são essenciais no planejamento urbano, pois suas vivências podem ser usadas como formas de planejar o espaço. **Um espaço seguro é um espaço frequentado por mulheres'**  
mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, PB)

'Pensar nas cidades, nos espaços públicos espacialmente desde a perspectiva de gênero, inclusive desde o feminismo, é um ato político. **Devemos ocupar as ruas.'** (não-binário, 40 a 49 anos, branca, SP)

'Felizmente, estamos começando a entender que é pensando nas minorias ou nos menos privilegiados que precisamos construir ou repensar nossas cidades para que todos tenham seus direitos garantidos. **É fundamental que as mulheres tenham voz no planejamento e na política para que tenhamos cidades inclusivas.'**  
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, RS)



# formação

[^ voltar ao sumário](#)

# graduação

Entre 1958 e 1969

2,82

1%

1%

Entre 1970 e 1979

1,55

3%

2%

Entre 1980 e 1989

10%

8%

Entre 1990 e 1999

6%

9%

Entre 2000 e 2009

18%

21%

Entre 2010 e 2019

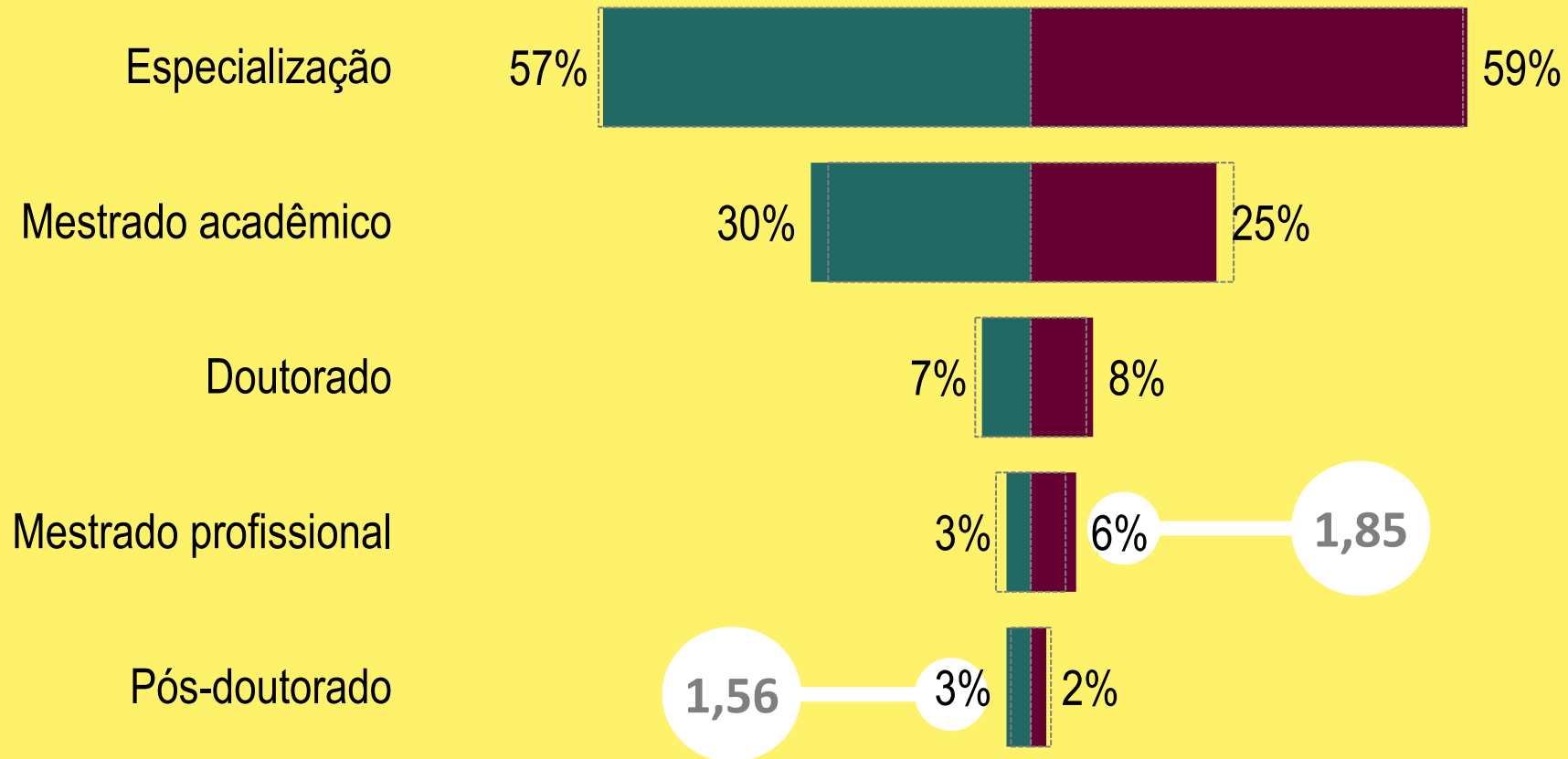
60%

60%



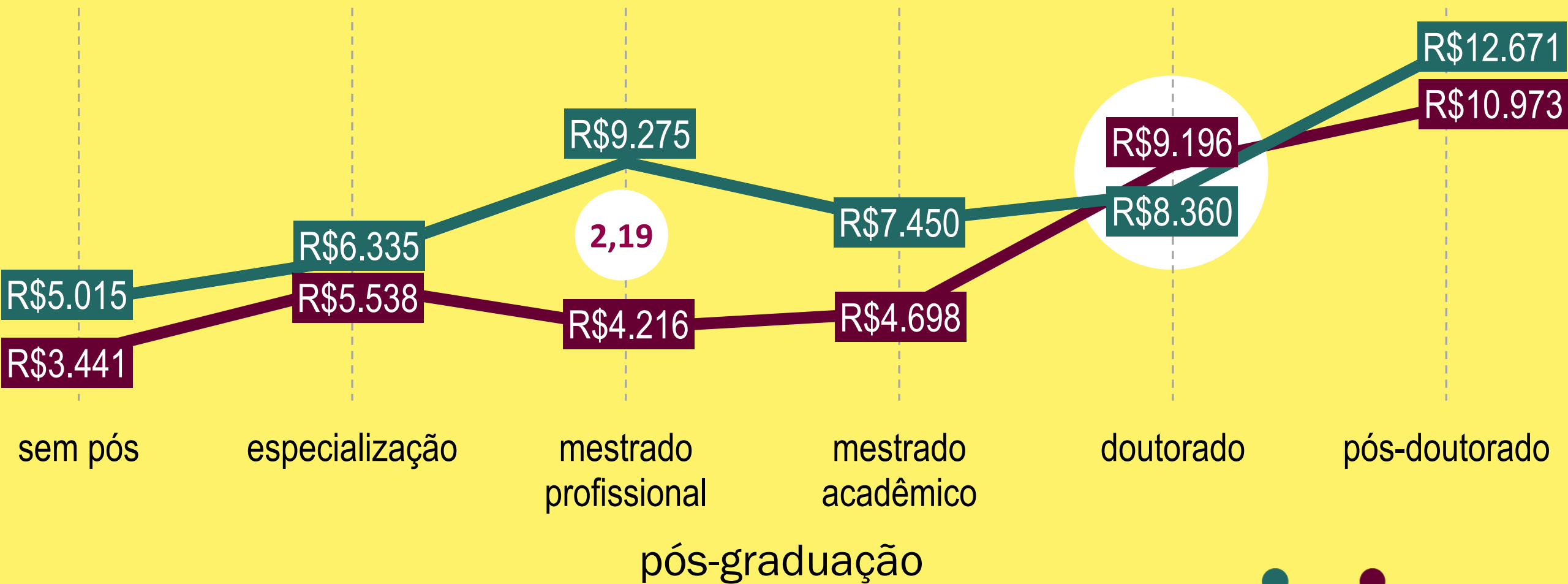
# pós-graduação

que tipo?



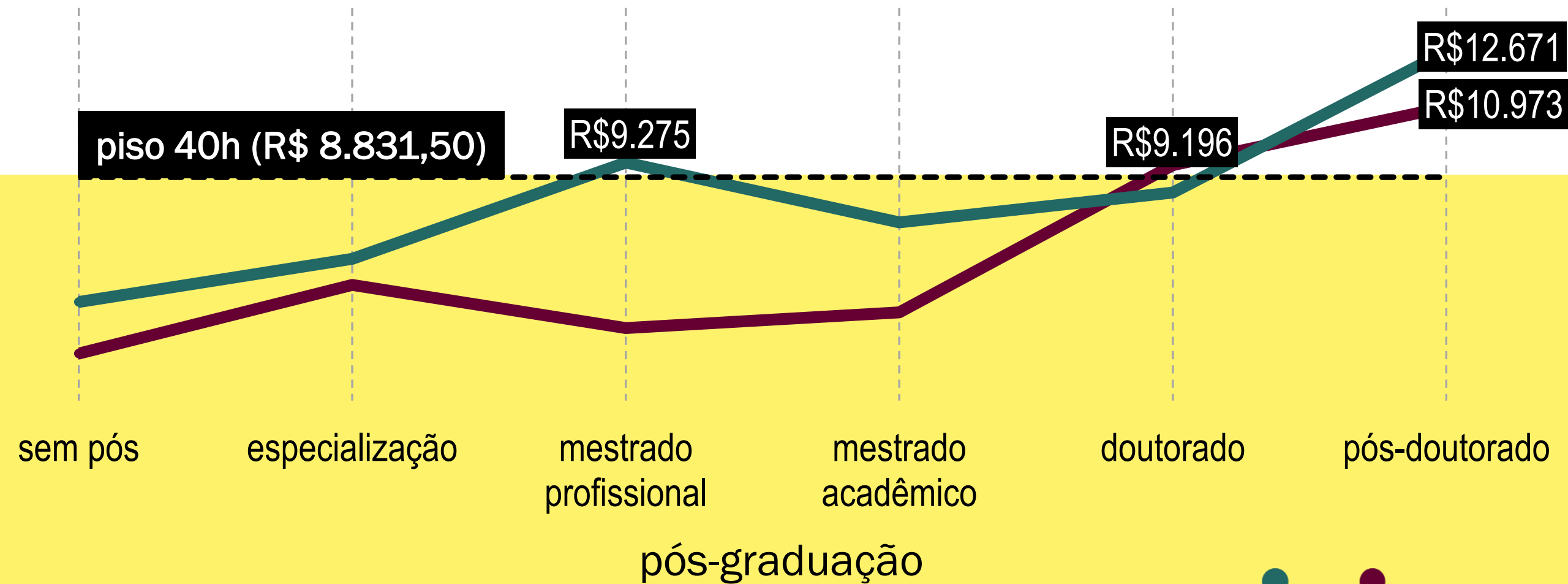
# rendimento

por titulação



# rendimento

por titulação



'Sou estudante e já ouvi em sala de aula, um professor falar que os homens conseguem êxito na profissão porque possuem melhor visão espacial e arrematou falando que só as mulheres masculinizadas podem ter esse tipo de visão tridimensional.'  
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, parda, PE)

'Na minha turma 70% eram mulheres e hoje não temos 30% delas trabalhando na área.'  
(mulher cisgênero, 50 a 59 anos, branca, SP)

'Está ação de equidade de gênero é fundamental. Tenho 70% de alunas nas turmas e **vejo pouquíssimas publicações sobre arquitetas** nas publicações impressas, digitais ou audiovisuais.'

(não-binário, 40 a 49 anos, branca, AL)

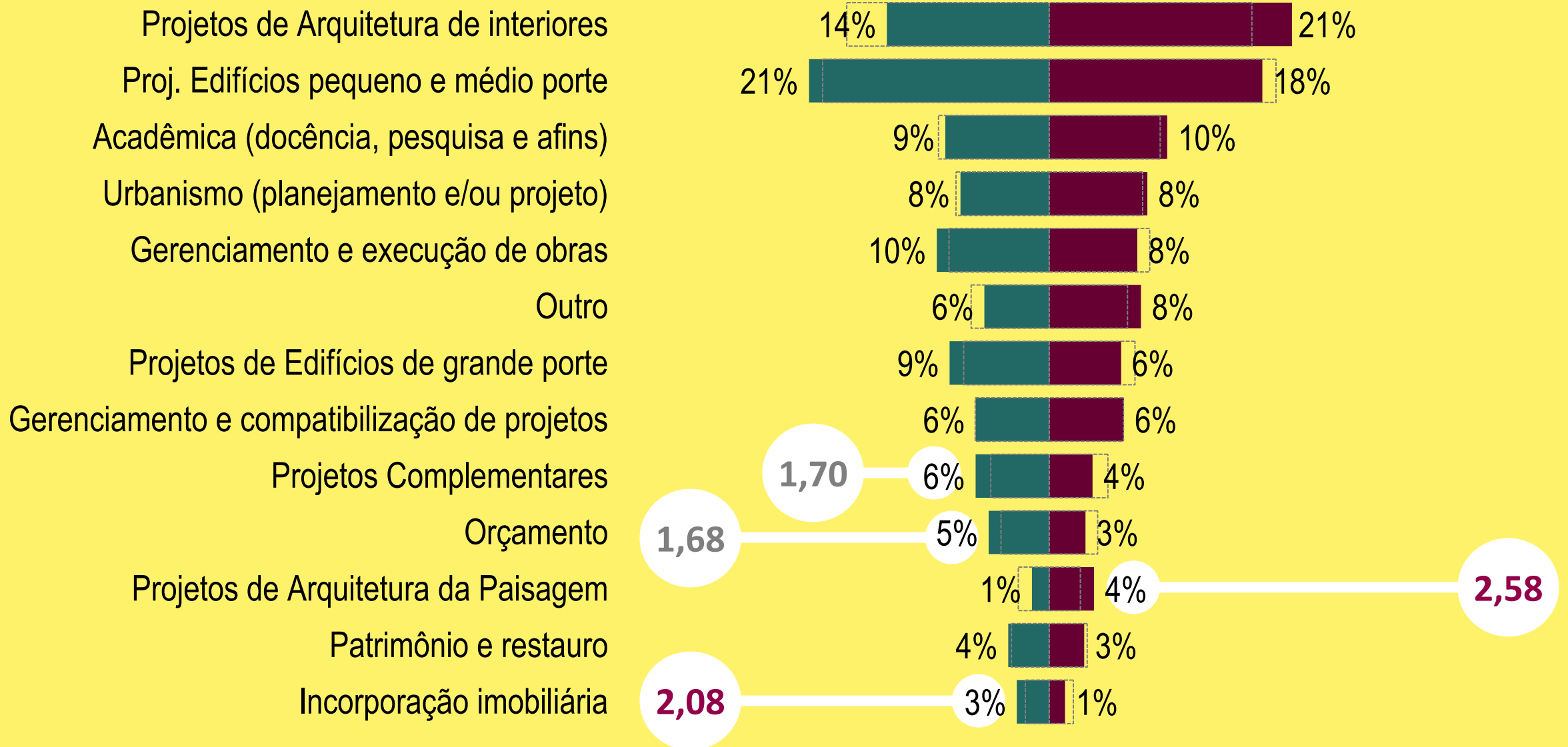
Apesar do número de mulheres dentro das universidades ser esmagadoramente maior do que o número de mulheres, os destaques são majoritariamente masculinos. **Não ouvimos falar sobre grandes arquitetas ou seus projetos.** Muitas são autoras mas colocadas como co-autoras dos projetos premiados. (mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, RJ)

# atuação profissional

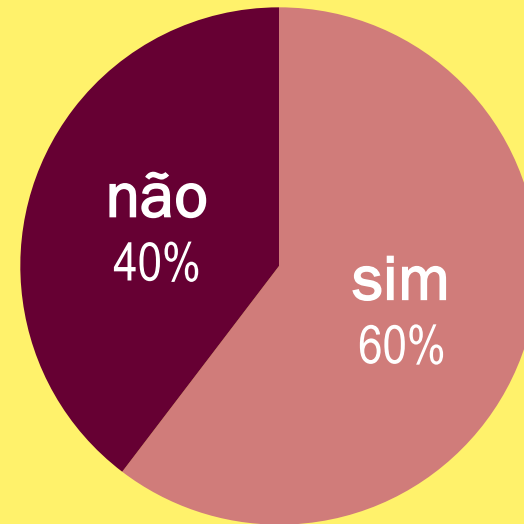
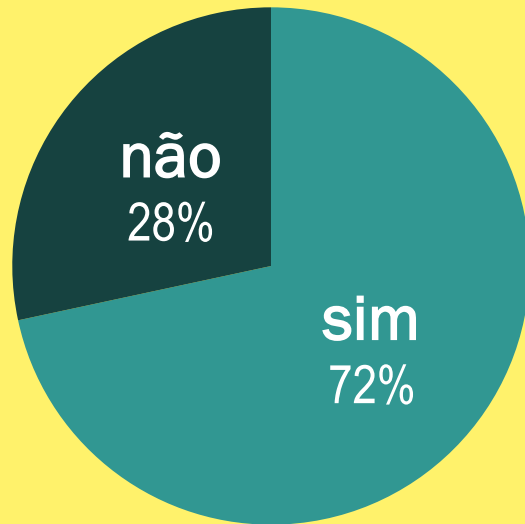
# 7



# área de atuação



# atua na área de preferência?



# atua na área de preferência?

Perfis das mulheres com trajetórias respeitáveis na Arquitetura:



Gwendolyn Wright

**1.a arquiteta excepcional**, que, sacrificando a vida pessoal, casamento, filhos, etc., e trabalhando arduamente, alcançou um grau de reconhecimento incomum para uma mulher, e comparável ao de um homem excepcional;

**2.a desenhista anônima**, que trabalha em escritórios tolerando a discriminação e a falta de reconhecimento do mérito de seu trabalho. Esta profissional também encontrava dificuldades em conciliar a profissão com a vida pessoal, o casamento e os serviços domésticos, na maioria ainda sob sua maior responsabilidade;

**3.a profissional adjunta**, que, possuindo interesse pelo aspecto social do ambiente construído, seguiu caminhos diferentes na arquitetura: professora, historiadora, crítica, escritora, jornalista, etc...;

**4.a profissional das reformas sociais**, que, também sem uma formação específica em arquitetura, dedicou-se a buscar alternativas de habitação e cidadania para os excluídos ou marginalizados.

'Acho que as **mulheres precisam de mais visibilidade**, precisam atuar em áreas que ainda é majoritariamente masculina, como o setor de obras, por exemplo e atuação nos conselhos.'

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, parda, MA)

'Precisamos estimular **ambientes de trabalho seguros e confortáveis para as mulheres** nos escritórios e entidades de arquitetura. Todo e qualquer ato machista deve ser julgado e possivelmente punido pelo Conselho.'

(homem cisgênero, 20 a 29 anos, branco, DF)

'Eu trabalho com apenas **um sócio**, meu marido, e diversas vezes eu **preciso pedir para ele solicitar ou orientar alguns fornecedores, pois eles não me ouvem, respeitam**, etc.'

(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, SP)

'Temos uma questão muito séria e enraizada e que precisa ser quebrada(...). Ter o enfoque do nosso Conselho para desconstruir este paradigma é primordial para nossa luta diária. **As mulheres são maioria nessa classe porém tem menos força e voz**, tendo um peso menor no setor. Vemos como exemplo a propaganda da [LOJA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO], onde há o engenheiro e arquiteto homens e a mulher sendo a Designer de Interiores. Isso afetou muito o círculo de profissionais que tenho convívio mas sabemos que esta é a percepção que grande parte da população tem da profissional arquiteta. (...). Quantas gerentes de obra, arquitetas conduzindo obras de grande porte nós temos? Inúmeras! **Precisamos do suporte do nosso conselho para desmistificar isso.**'  
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, negra, RJ)

'Para mim, o mais impactante é quando chego para fiscalizar obras e os **trabalhadores ouvem mais o motorista que me conduziu do que eu**. Acredito que o CAU poderia produzir ações de conscientização nesse sentido também, para que os trabalhadores da construção civil nos respeitem como profissionais competentes que somos.'  
(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, branca, RS)

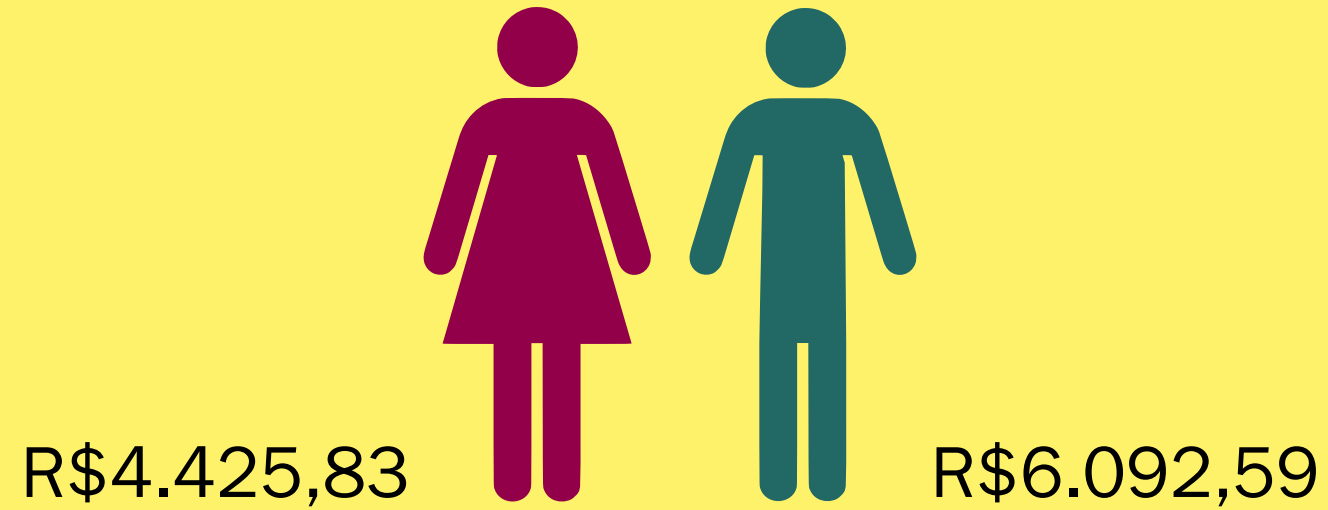
'Hoje meu maior desafio como arquiteta é a inserção no mercado de trabalho de execução de obra, **conquistar o respeito profissional exige de nós um trabalho enorme** de autoconfiança e autoafirmação diária nas obras.' (mulher cisgênero, 30 a 39 anos, parda, MG)

'Sobre arquitetas e arquitetos: **elas na "cozinha" e eles na "sala"**. O caminho da quebra das "caixinhas" é necessário e fundamental.'  
(homem cisgênero, 30 a 39 anos, negro, MG)

'Temos muito o que melhorar. **Larguei a atuação profissional** na área de projetos pois **era complicado demais não ser levada a sério, não ser respeitada.**'  
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, RS)

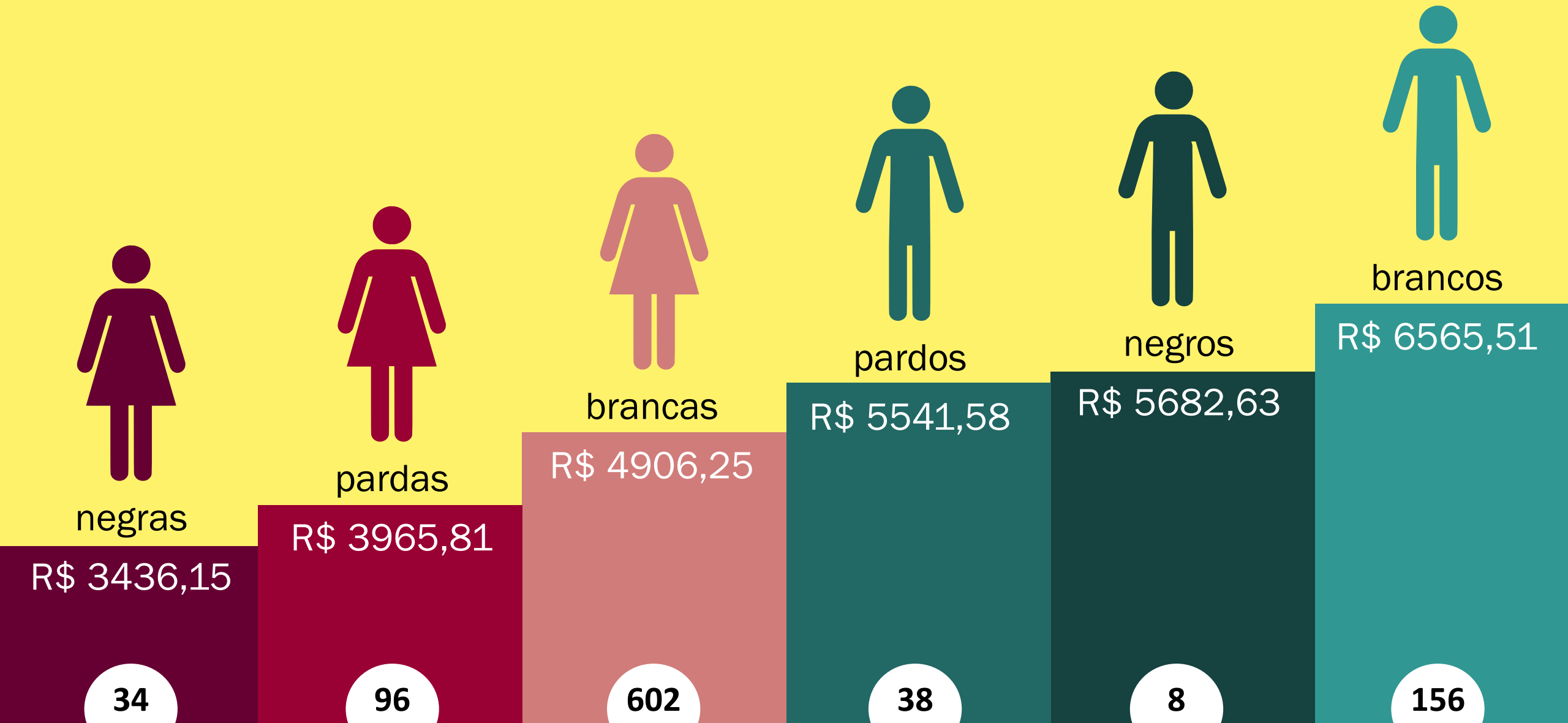
# remuneração

# rendimento médio

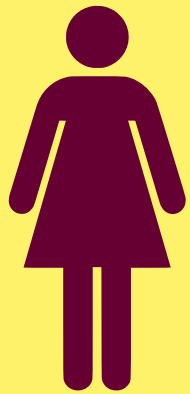




# rendimento médio



# rendimento médio



negras

R\$ 3436,15



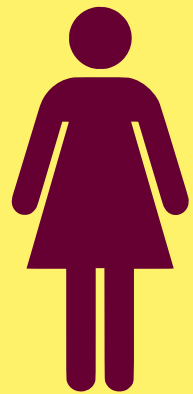
pardos

R\$ 5541,58

1,61



# rendimento médio



negras

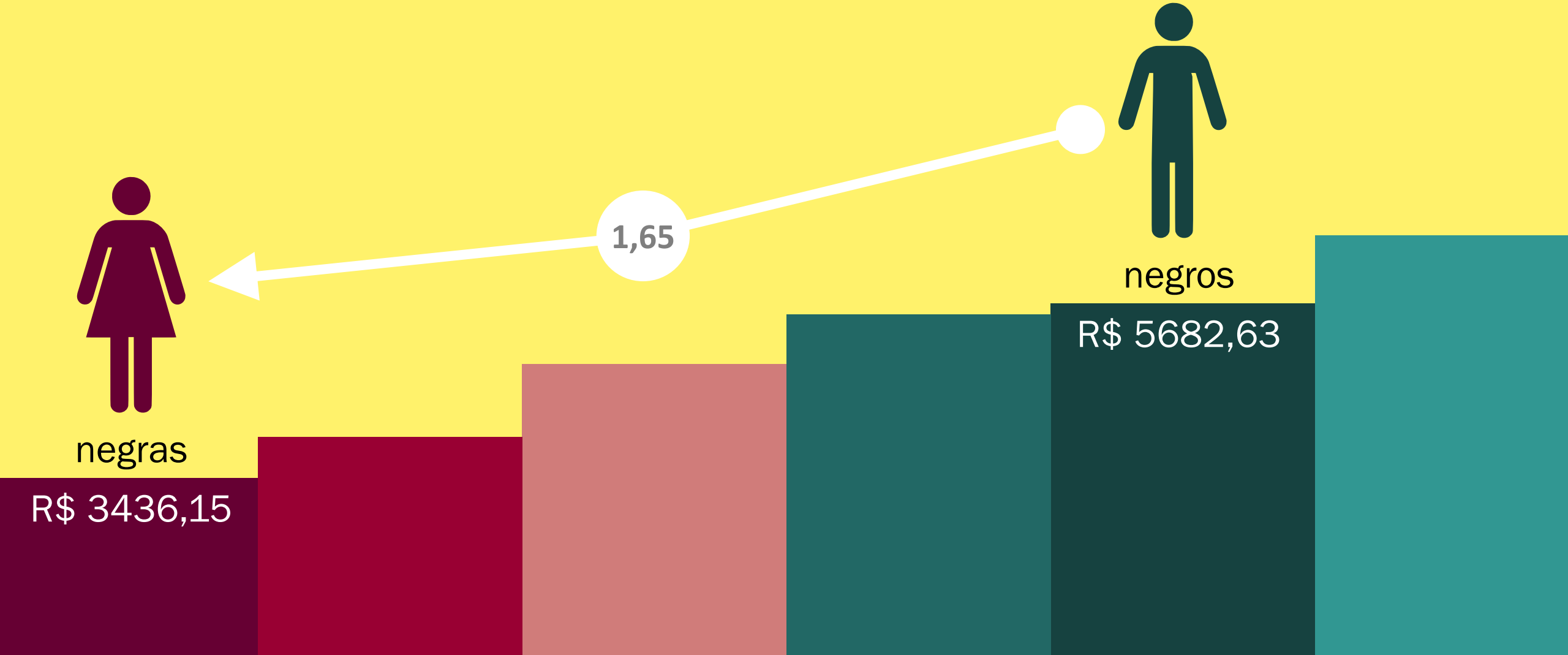
R\$ 3436,15



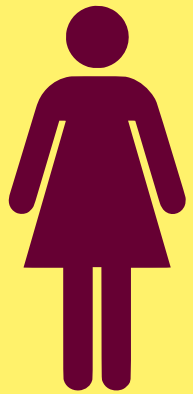
negros

R\$ 5682,63

1,65



# rendimento médio



negras

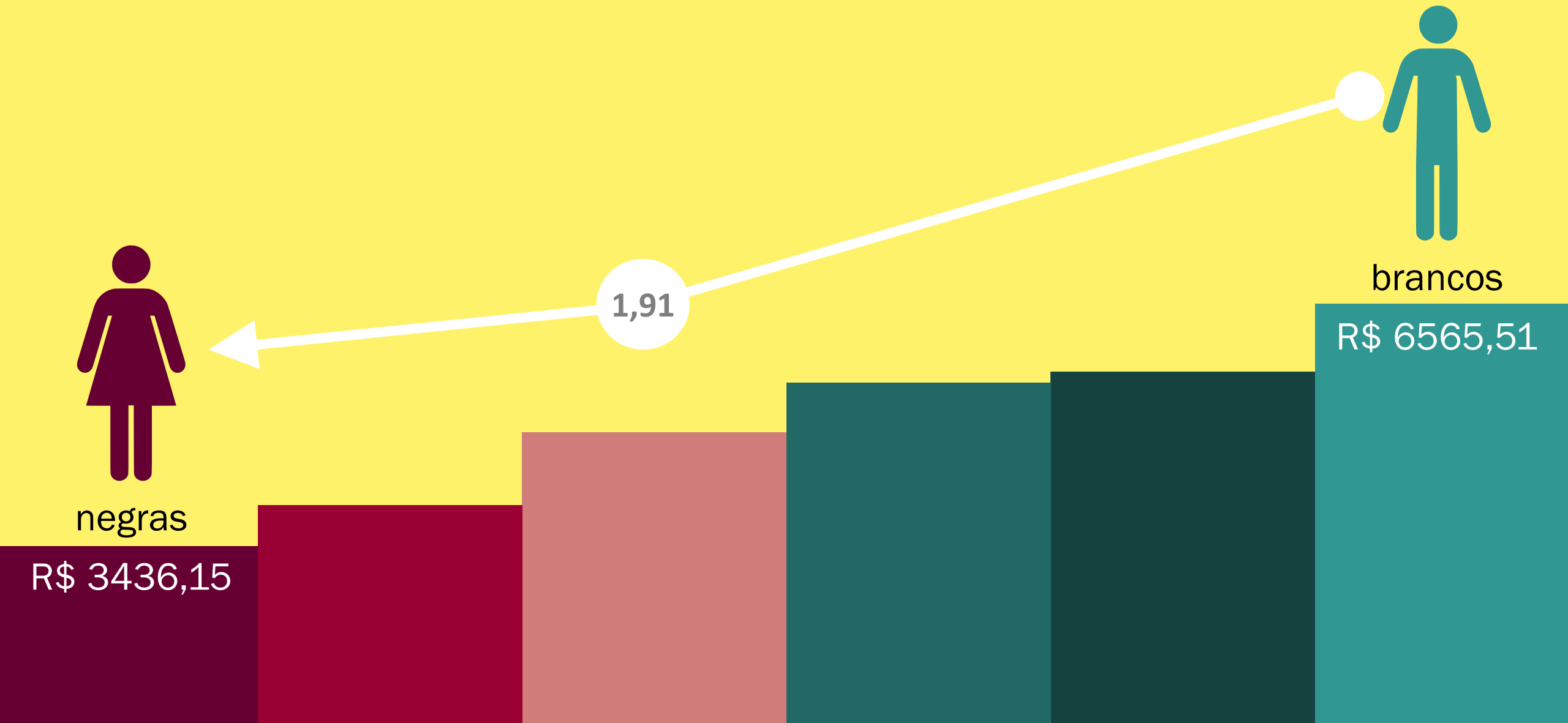
R\$ 3436,15



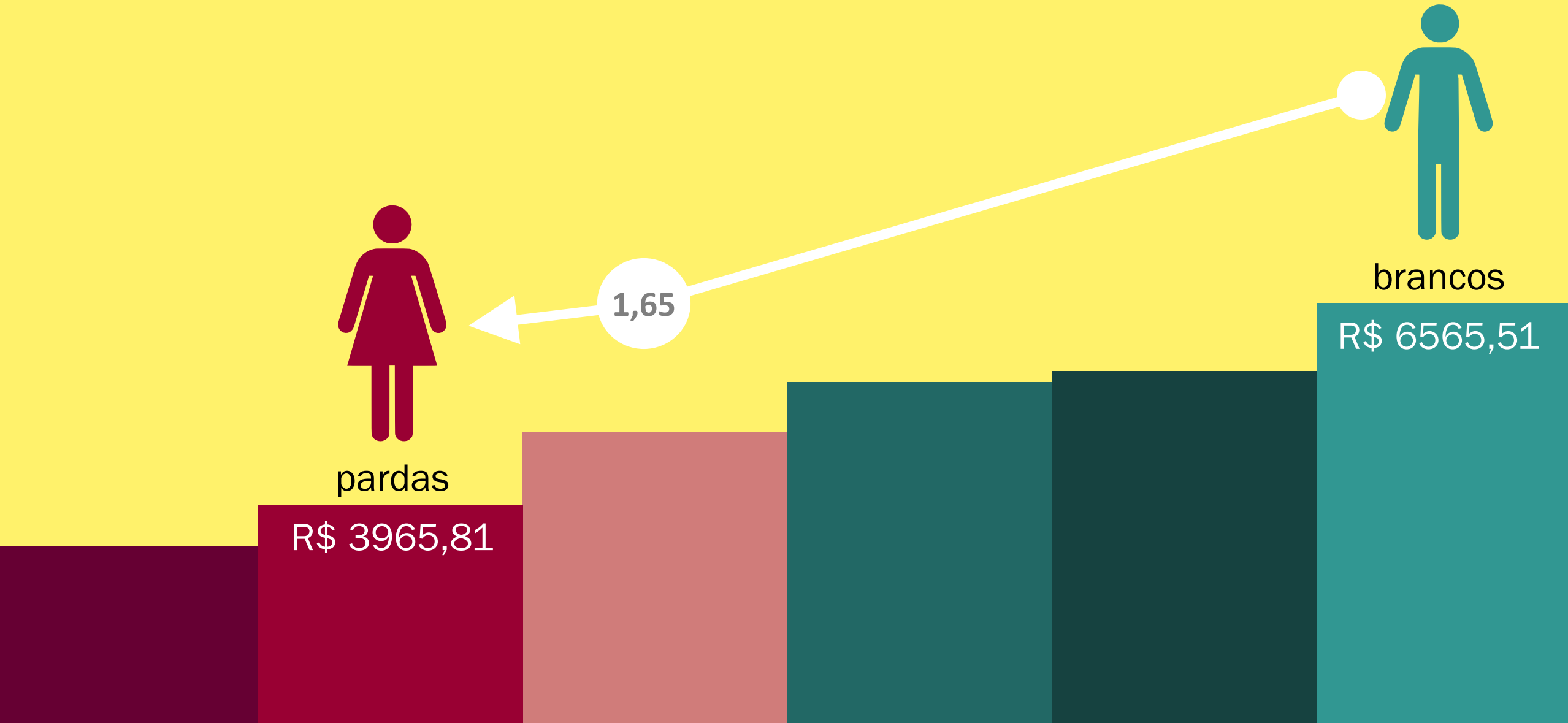
brancos

R\$ 6565,51

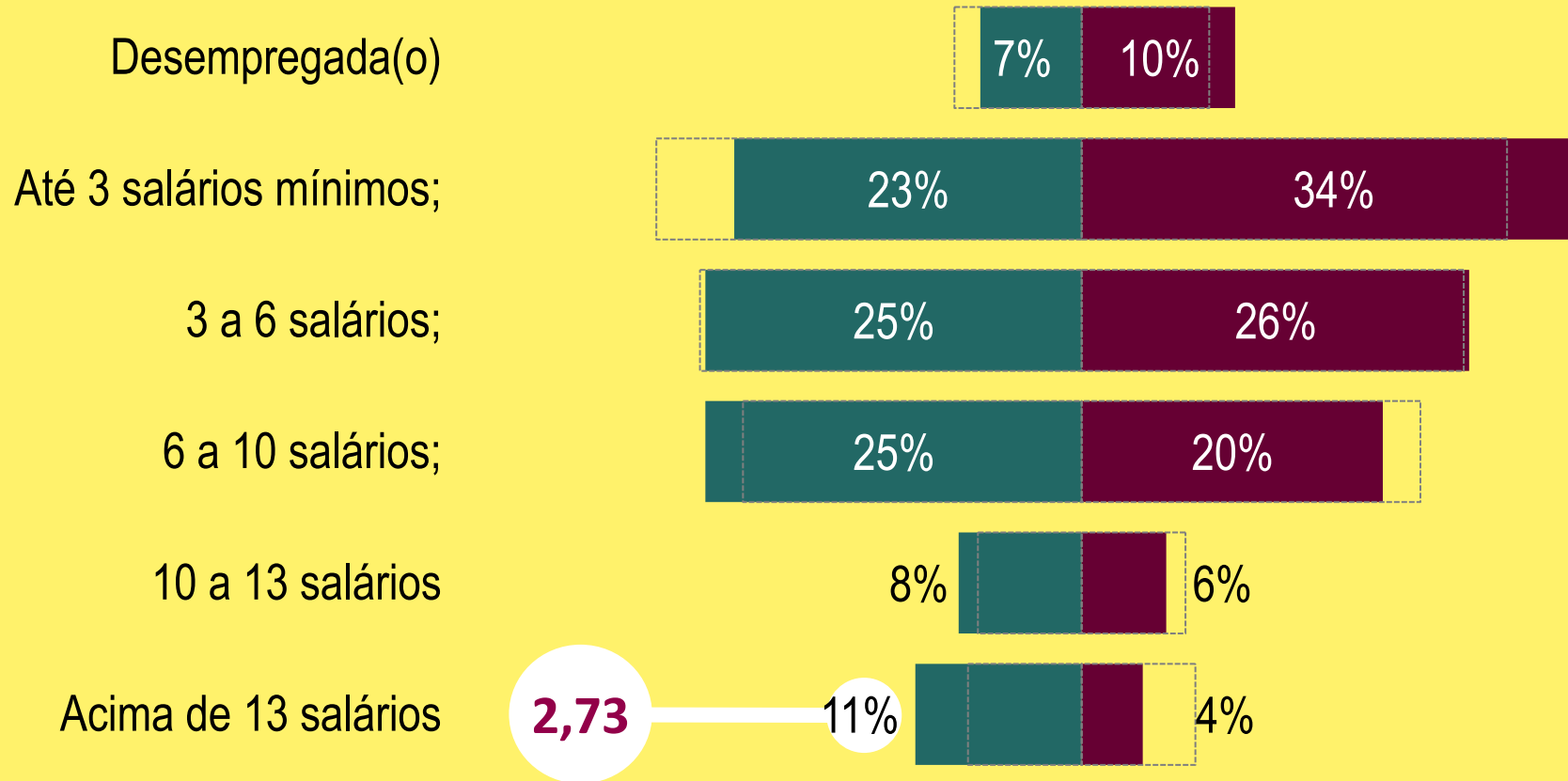
1,91



# rendimento médio

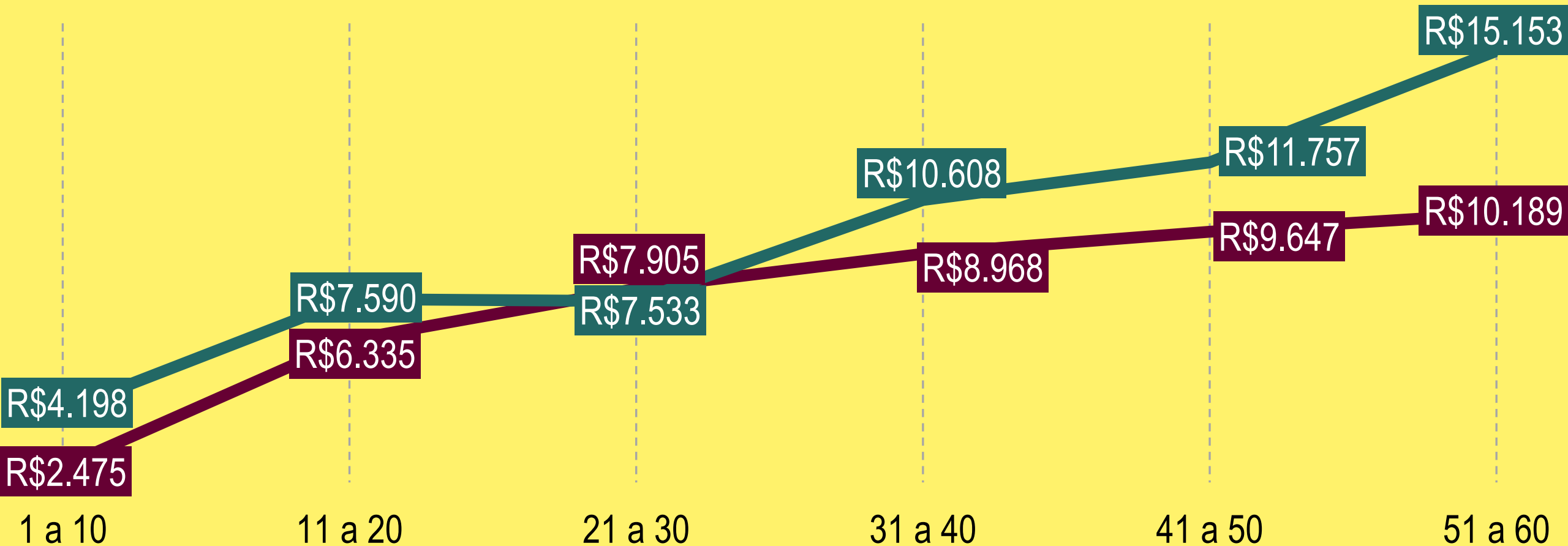


# rendimento



# rendimento

por anos de atuação



anos de atuação



# rendimento

por anos de atuação



29

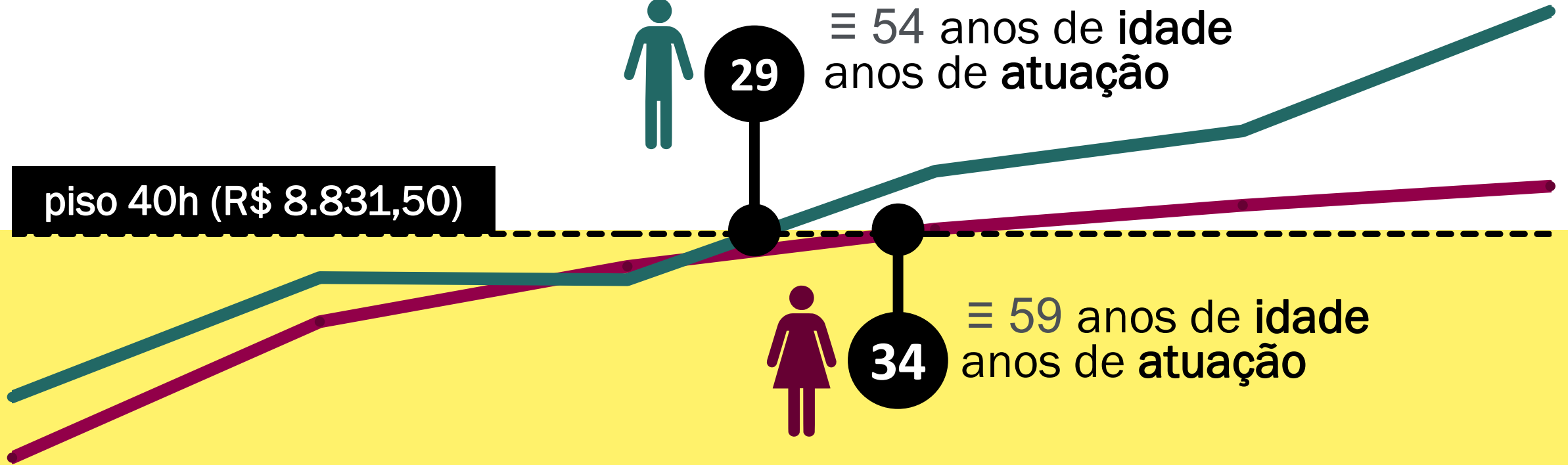
≡ 54 anos de idade  
anos de atuação

piso 40h (R\$ 8.831,50)



34

≡ 59 anos de idade  
anos de atuação





'Fui supervisora de obras por um curto período, uma frustração que carrego até hoje em forma de insegurança (...). Era recém formada e sem experiência na área. Meu superior ainda assim me encarregou de tocar 5 obras sem ao menos perguntar se eu queria ou achava o momento pra isso. Inicialmente pensei que estava sendo efetivada, mas foi um pesadelo que me tirou muitas horas de sono. Falta de estrutura, profissionais desqualificados e que pouco se importavam com minhas orientações. **Fui vista apenas como um rostinho/corpinho bonito.** Me esforcei muito para que as obras nunca parassem porém, se não fossem os fiscais dialogando com os operários, o serviço sairia pior do que foi feito. **Me sentia sem voz e diminuída** (...). Eu estava sobrecarregada e ainda ouvia de meu superior que se estava fazendo hora extra era porque eu não sabia administrar meu tempo. **Nunca recebi 1 centavo por hora extra e meu salário não chegava a R\$3.000.** Vivi momentos constrangedores também de investidas desde o guardinha da obra até o chefe, mas eram coisas que eu conseguia ignorar, diferentemente da questão voltada à minha capacidade profissional.'

**(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, SP)**

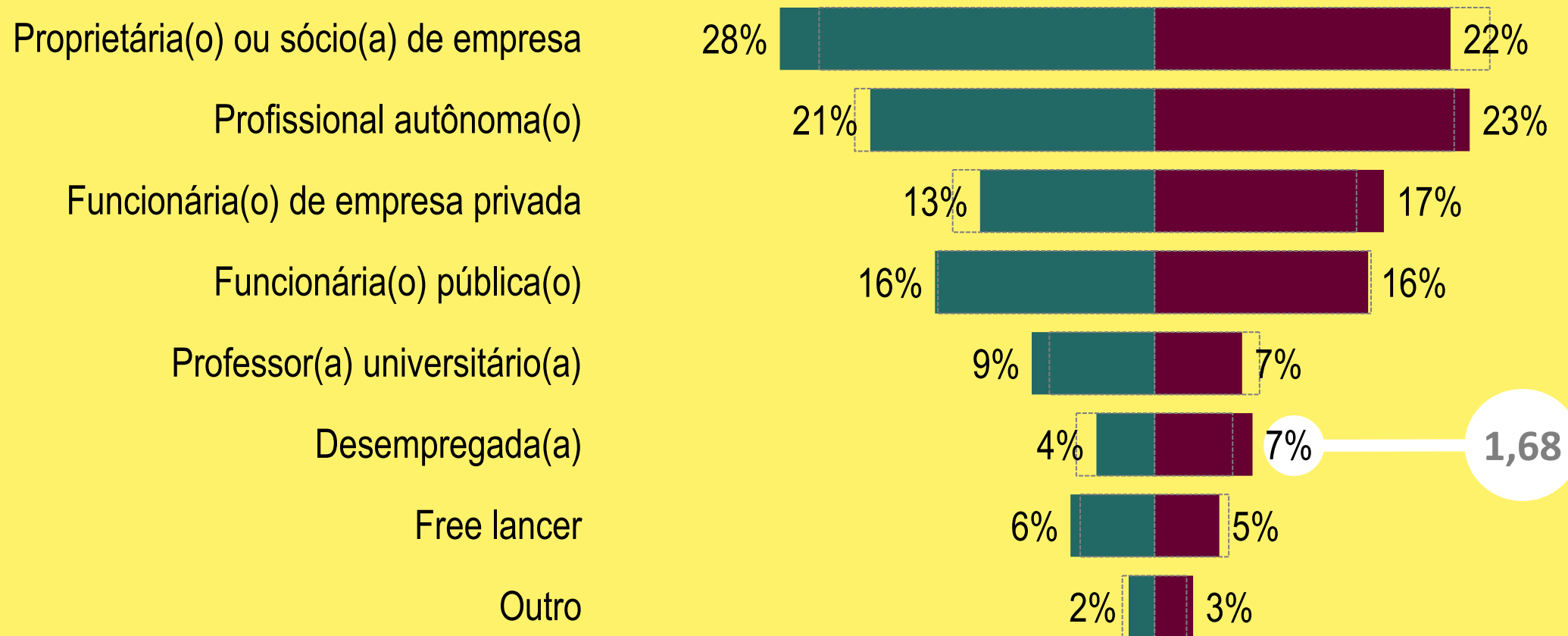
'Percebo que a minha  
**ascensão profissional não**  
foi acompanhada da revisão  
do salário. Só tive aumento  
das demandas e  
**responsabilidades.'**  
(mulher cisgênero, 40 a 49  
anos, branca, SE)

'Temos um caminho longo a  
percorrer, o importante é  
continuar debatendo e  
levantado esse tema. Nós  
mulheres **não queremos ser**  
**superiores aos homens e**  
**sim queremos igualdade,**  
**mesmas oportunidades,**  
**igualdade salarial.'**  
(mulher cisgênero, 20 a 29  
anos, branca, RS)

# trabalho e carreira

[^ voltar ao sumário](#)

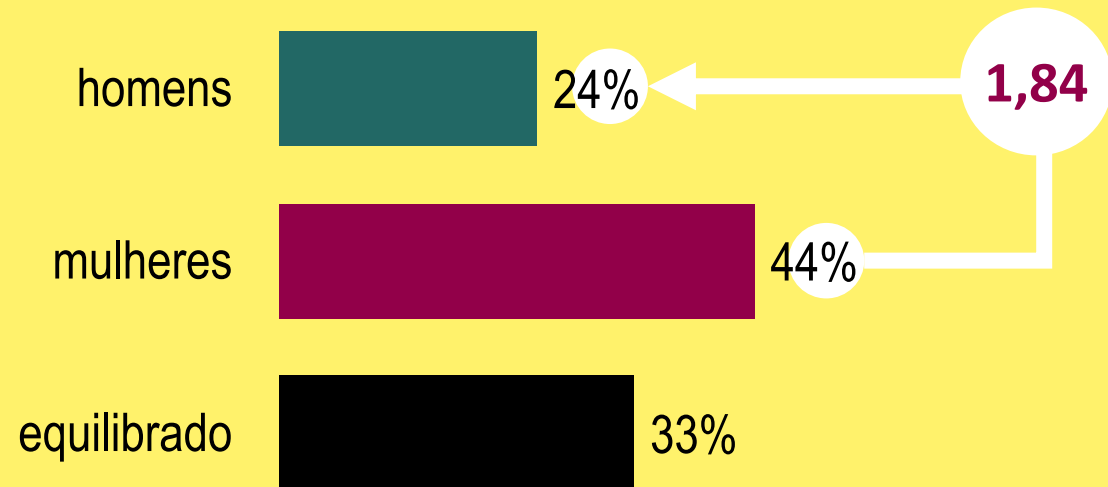
# enquadramento funcional



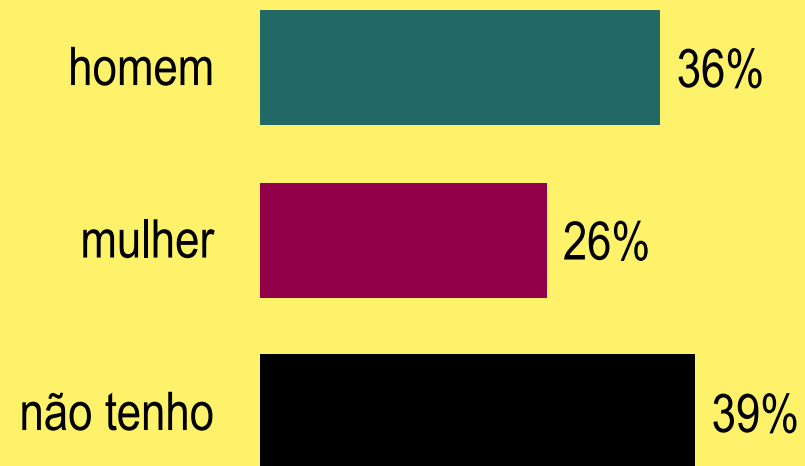
1,68



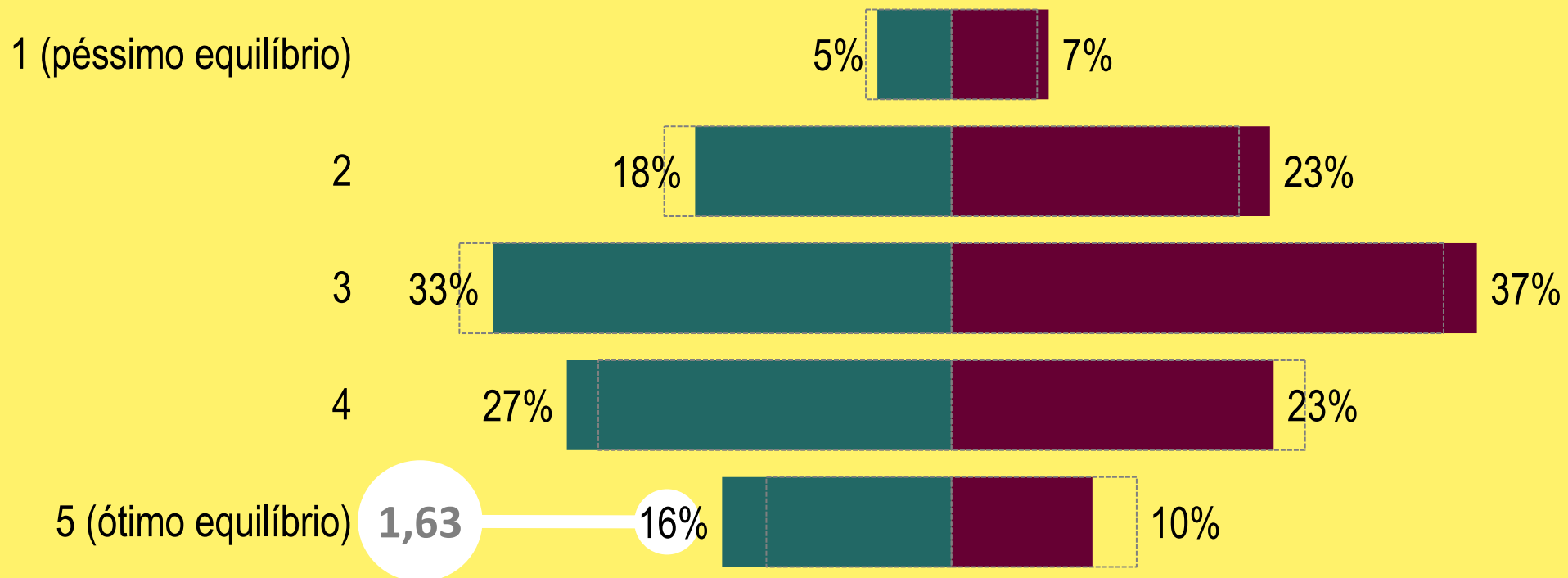
# o seu ambiente de trabalho tem mais...



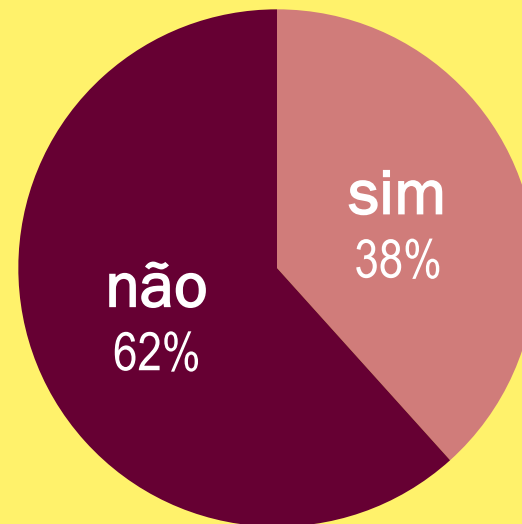
# o seu superior imediato é...



# equilíbrio trabalho-vida pessoal



# já foi promovido a um cargo de chefia?



'Assim como em demais áreas profissionais as mulheres, **mesmo sendo maioria no universo da arquitetura e urbanismo, ainda convivem e têm que superar preconceitos e tratamento desigual.** Isso é reflexo ainda da sociedade machista e desrespeitosa que herdamos e, por vezes, insistimos em preservar.' (homem cisgênero, 30 a 39 anos, pardo, TO)

'As características e responsabilidades de um profissional de projeto ainda não são associadas ao gênero feminino. **Minha sócia arquiteta já foi chamada de secretária por clientes.**' (homem cisgênero, 20 a 29 anos, branco, PR)

'A arquitetura, enquanto parte da construção civil, ainda é uma atividade vista como masculina. **É comum o olhar de estranhamento ao ver mulheres em obras ou em cargos de chefia e comando.** Geralmente, meus conhecimentos são sempre testados pelos clientes homens. Geralmente sou sempre interrompida pelos chefes homens. Há muito o que ser construído, mas é necessário começar de alguma forma.'

(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, RJ)



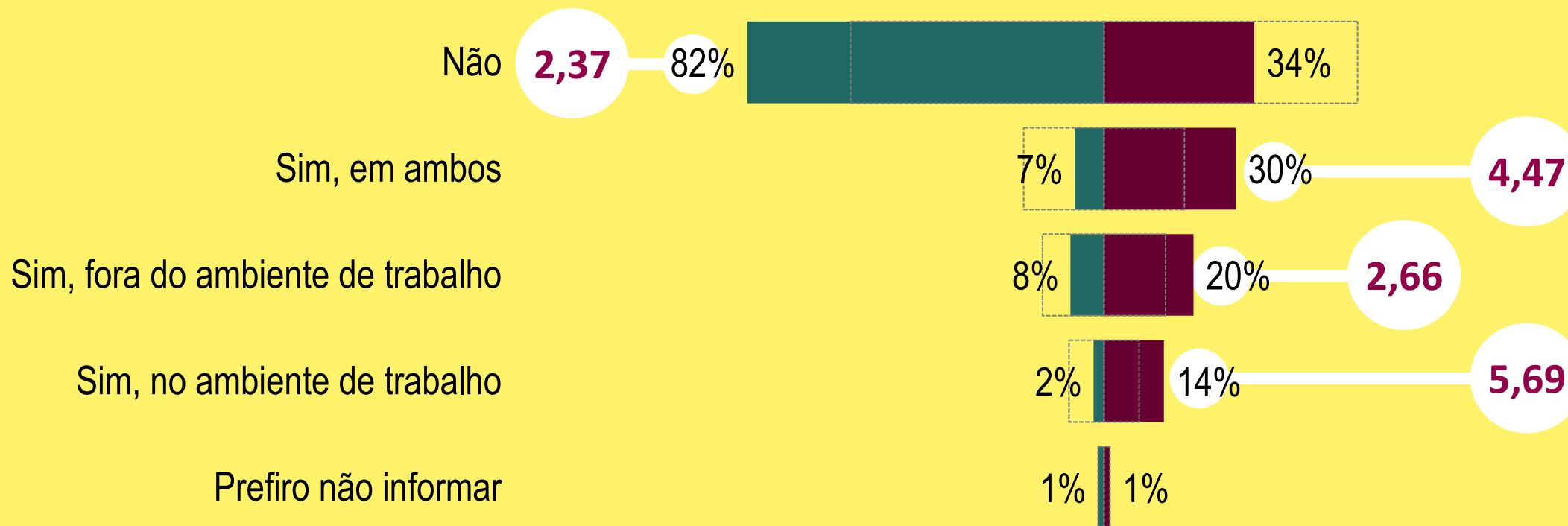
# 10

## assédio

[^ voltar ao sumário](#)

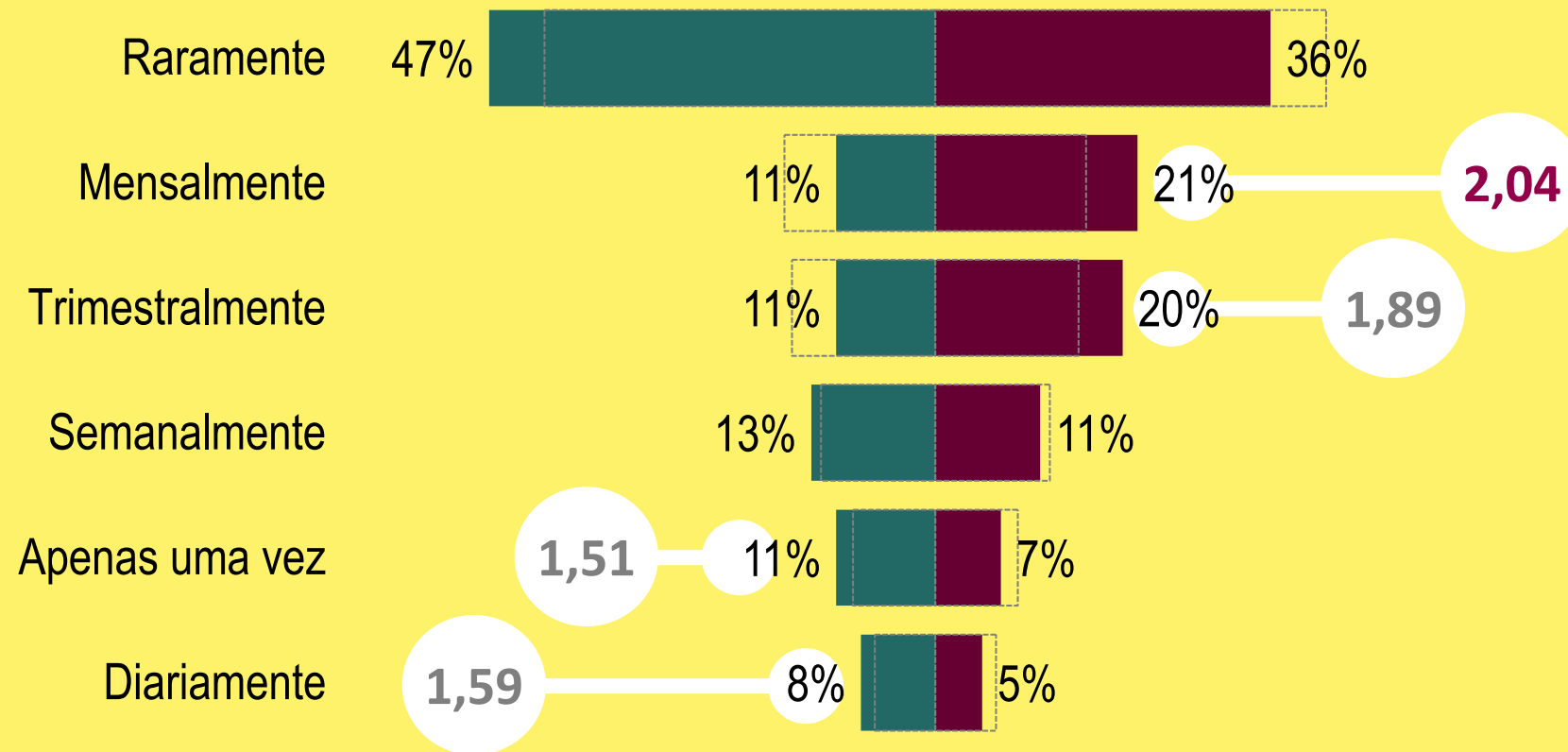
# discriminação de gênero

sofreu no último ano?

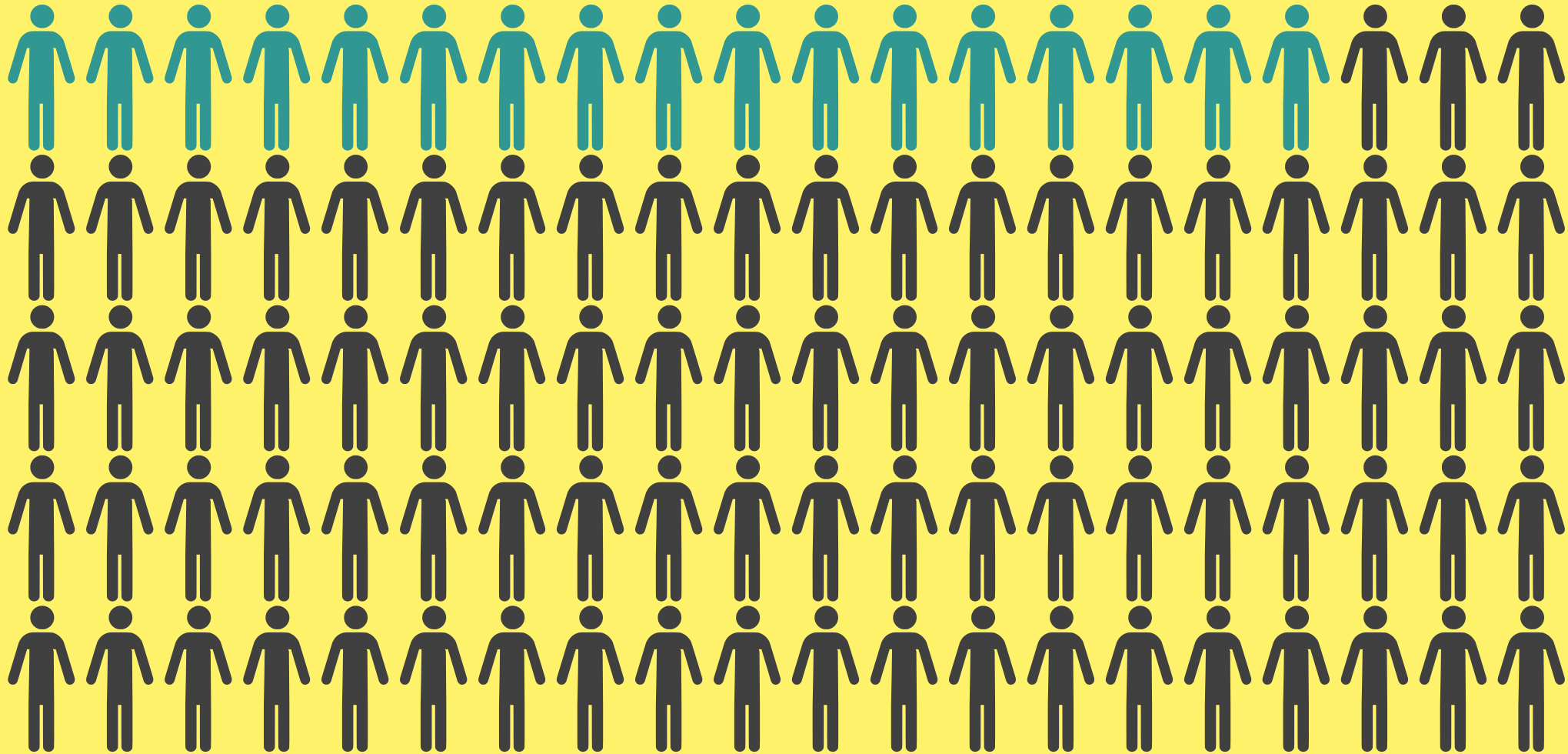


# discriminação de gênero

com qual frequência?



# discriminação de gênero

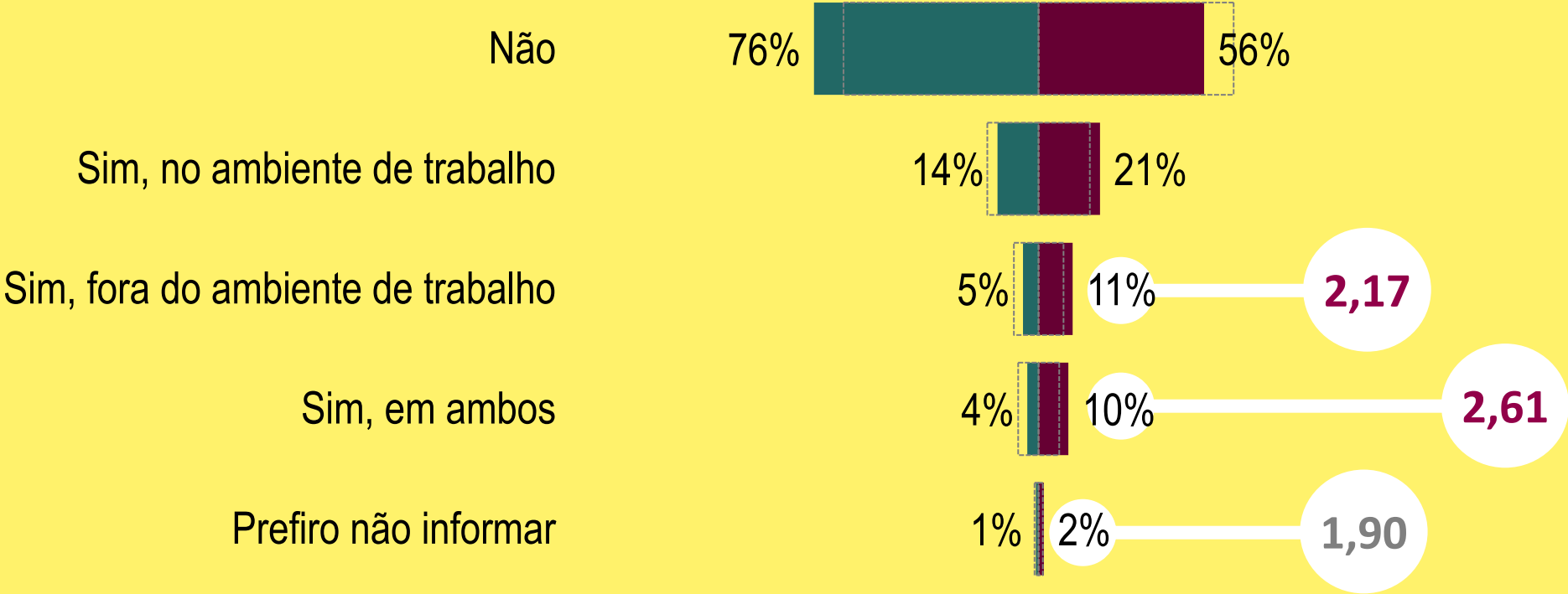


# discriminação de gênero



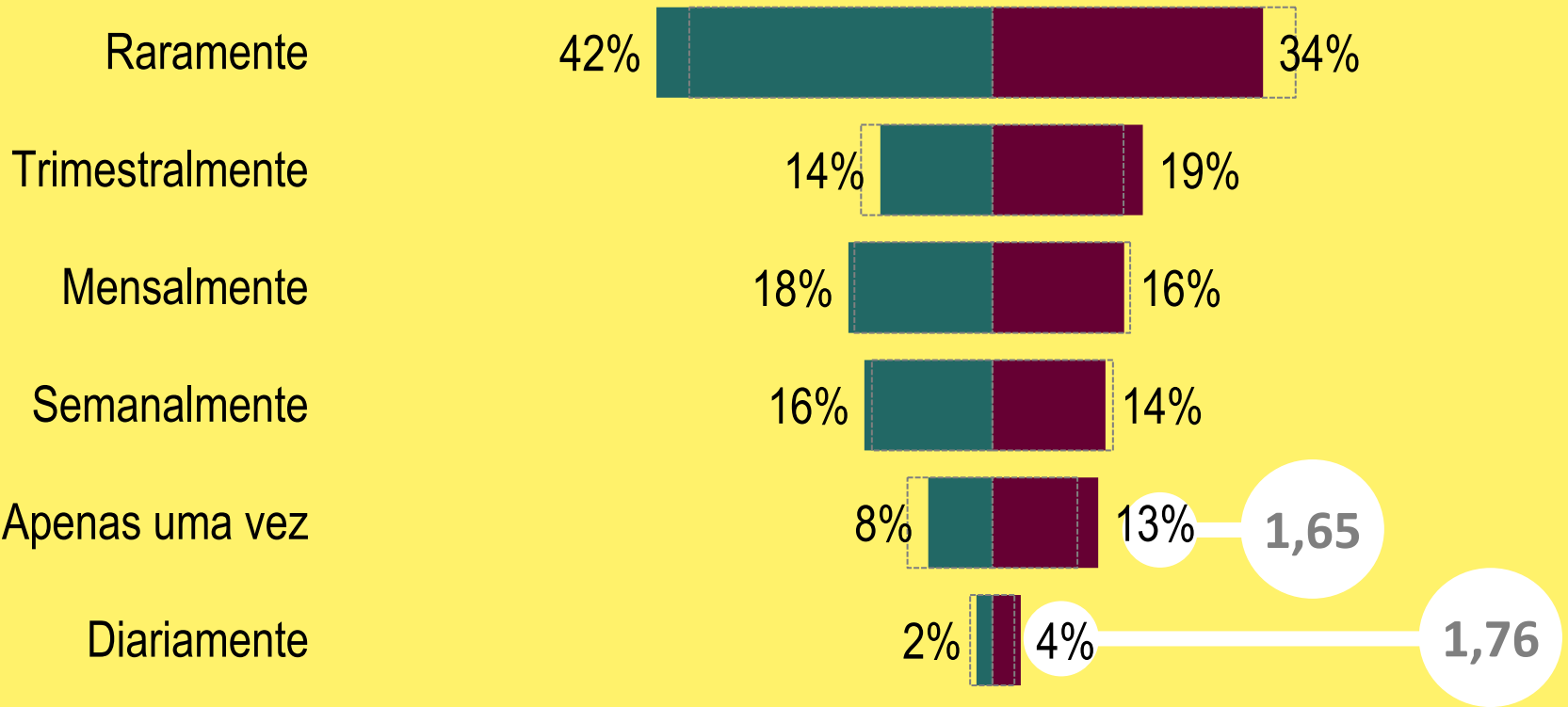
# assédio moral

sofreu no último ano?

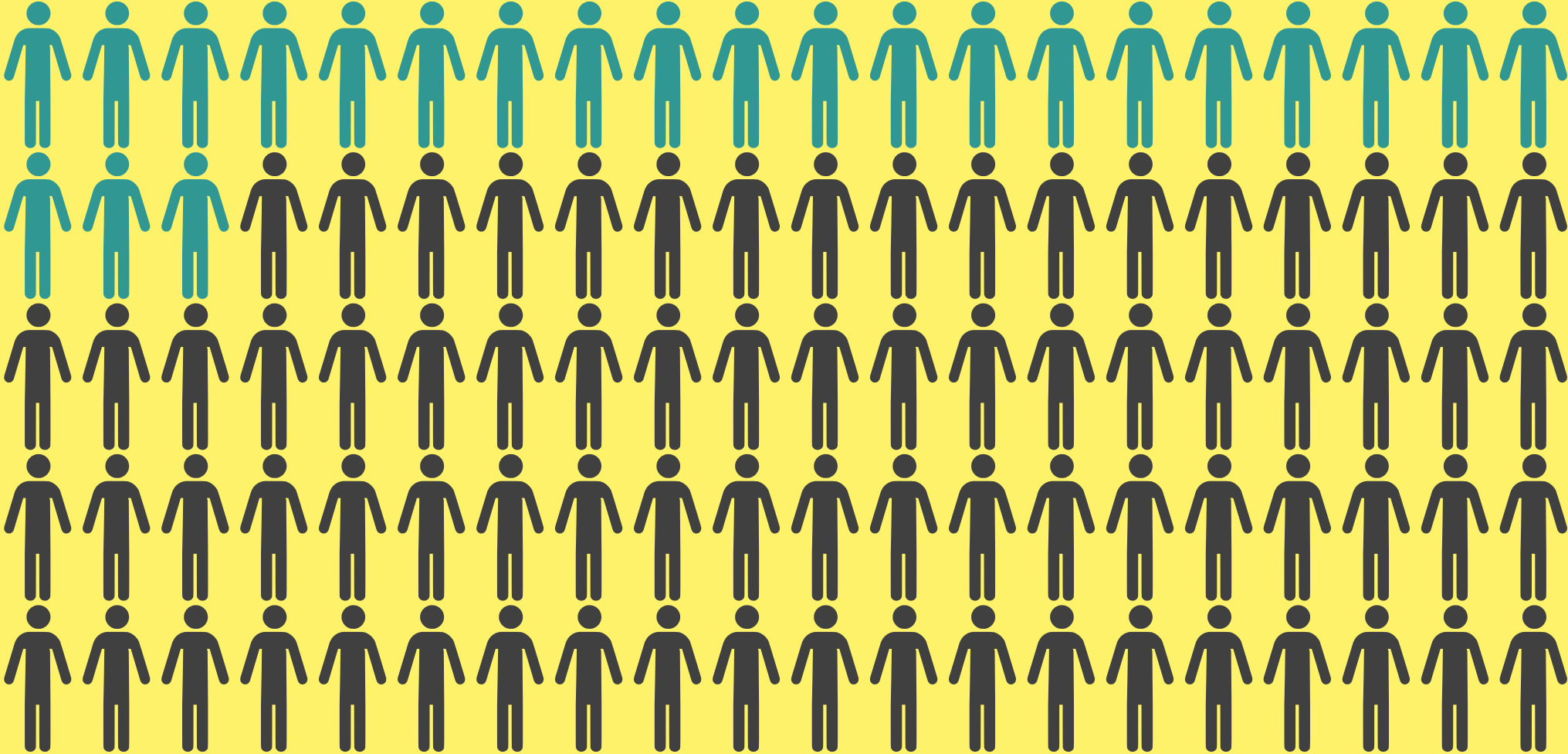


# assédio moral

com qual frequência?



# assédio moral



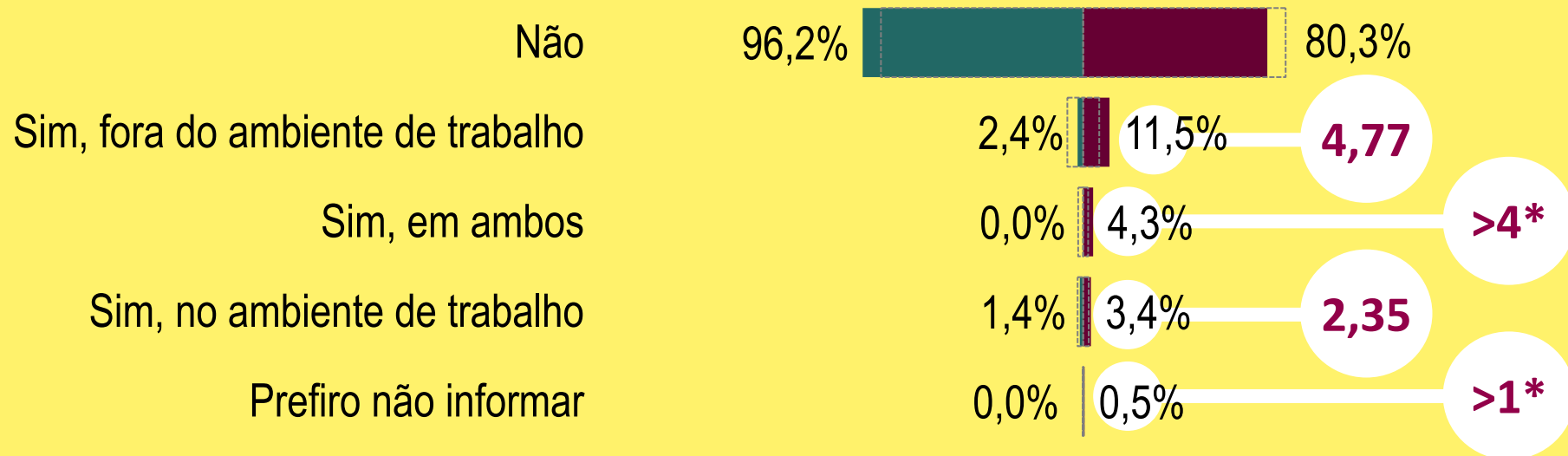


# assédio moral



# assédio sexual

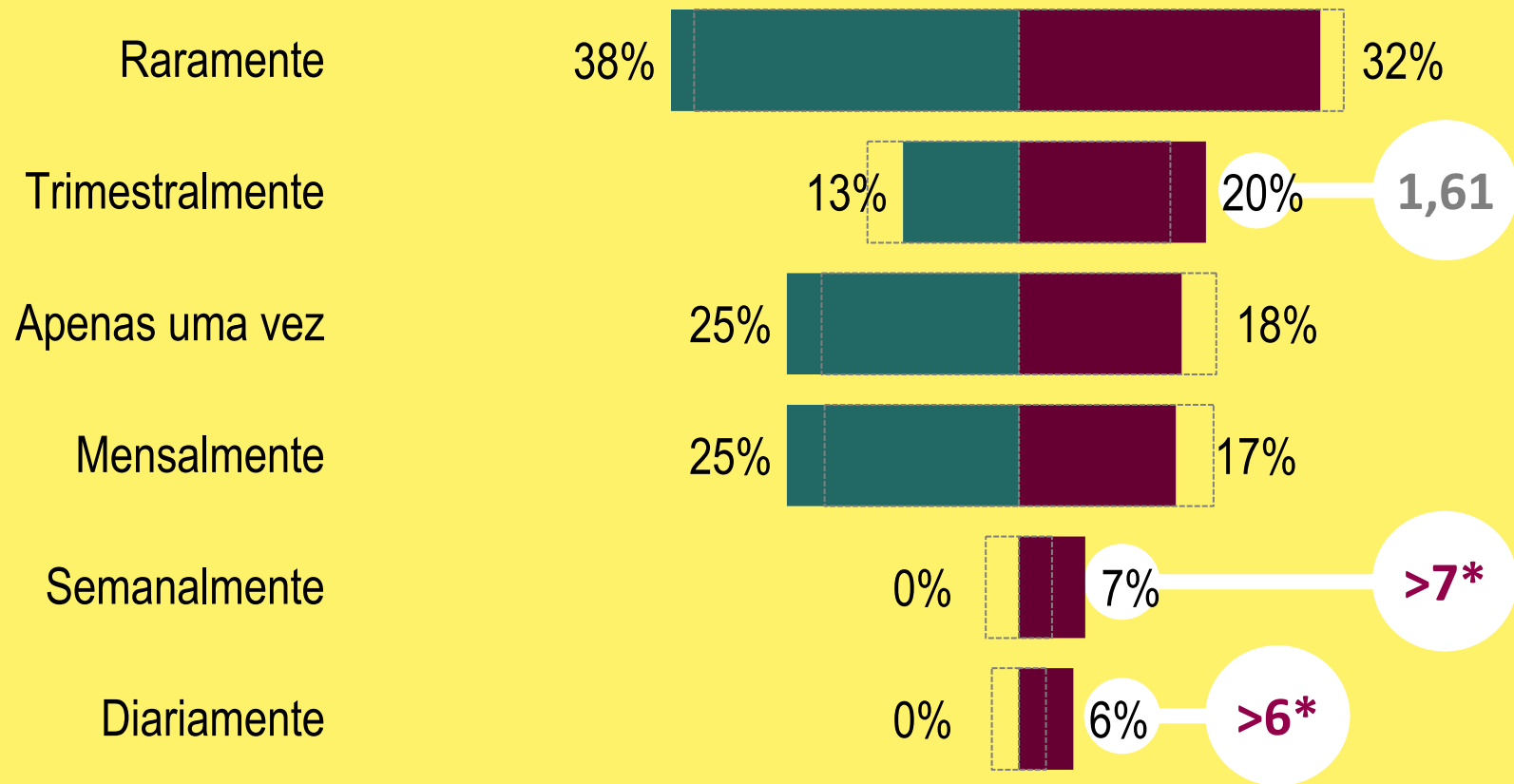
sofreu no último ano?



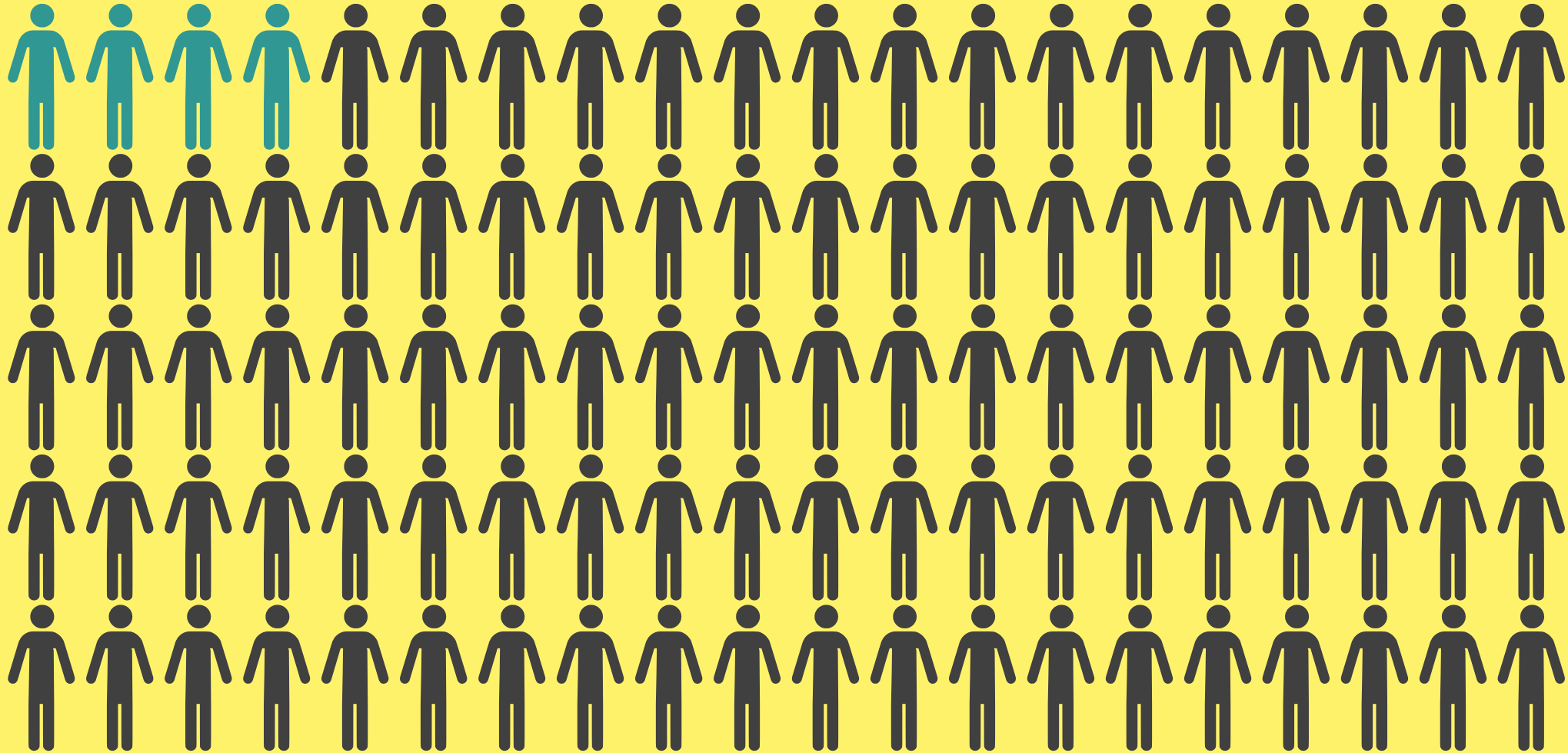
\*dividido = 0

# assédio sexual

com qual frequência?



# assédio sexual

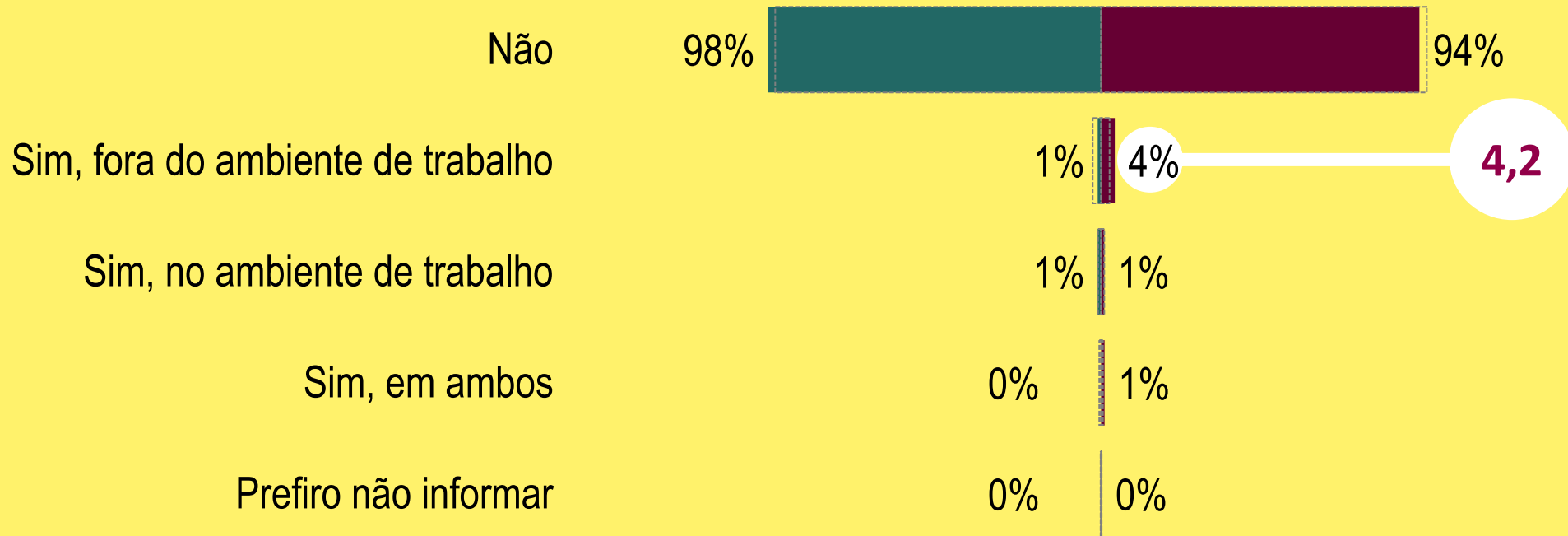


# assédio sexual



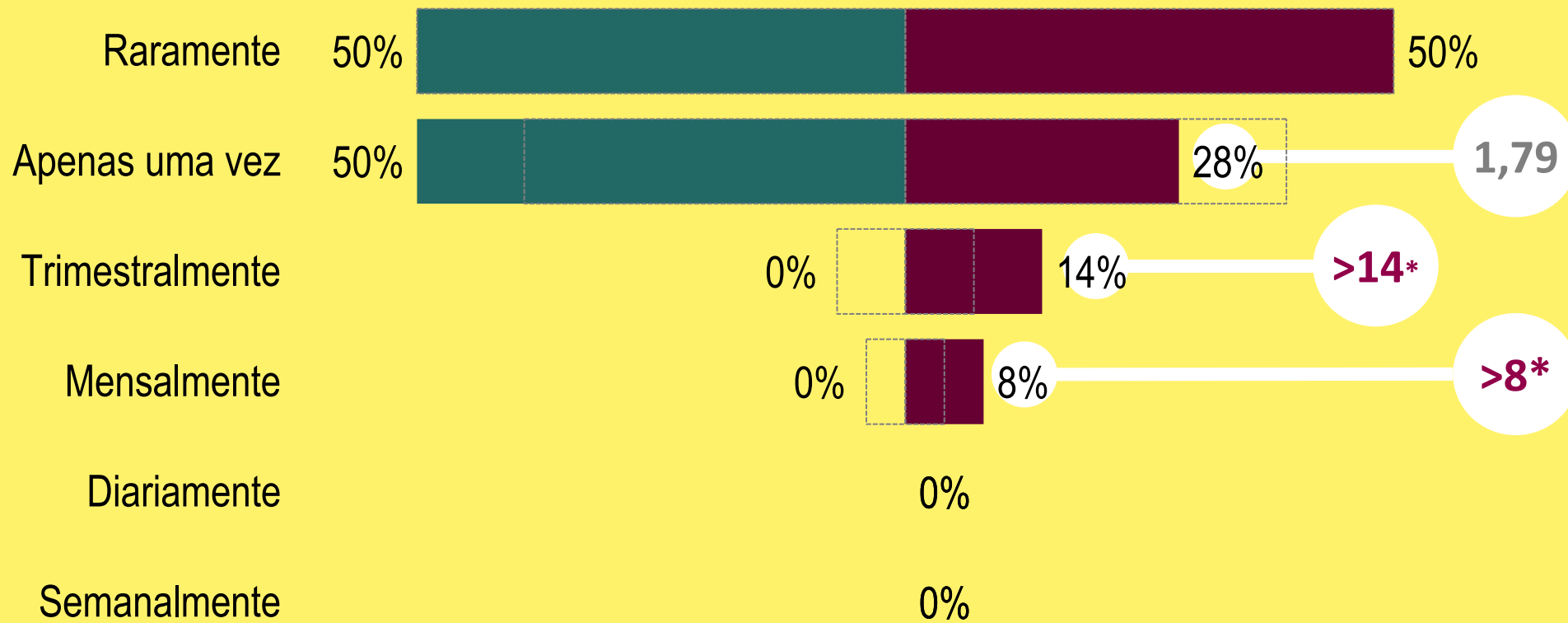
# violência sexual

sofreu no último ano?



# violência sexual

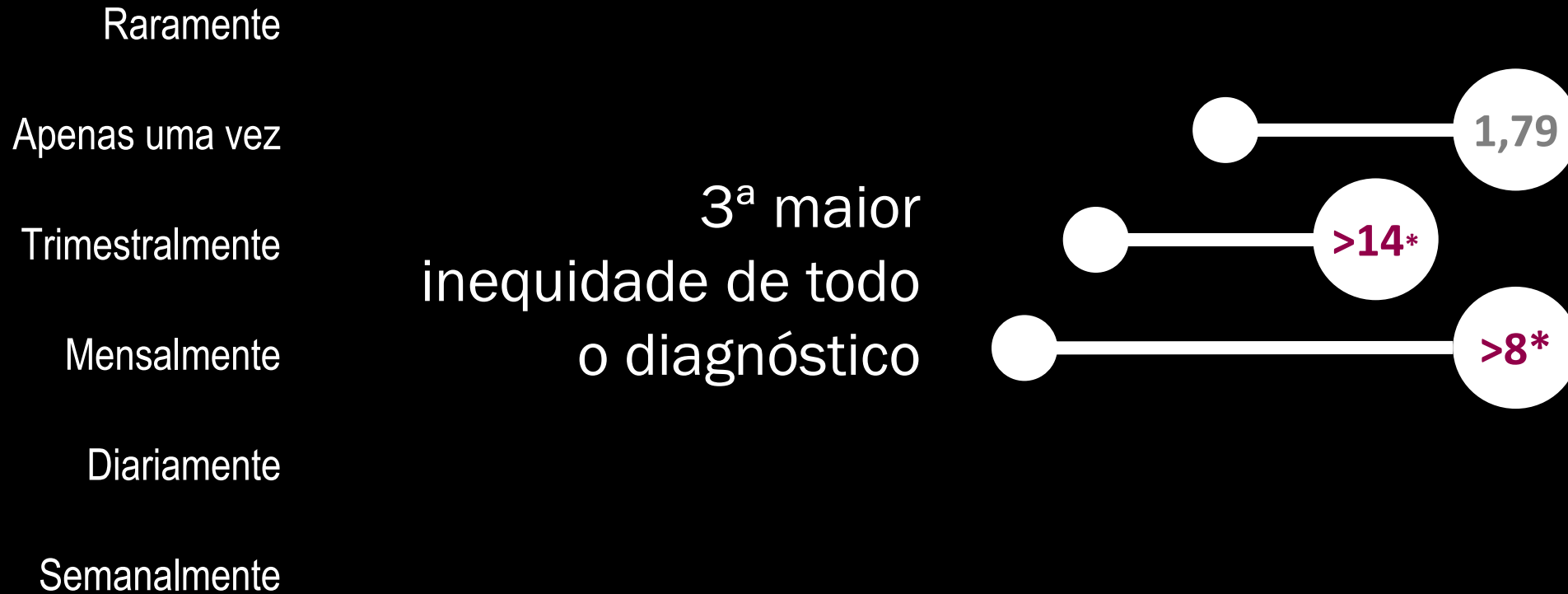
com qual frequência?



\*dividido = 0

# violência sexual

com qual frequência?





Um em cada três brasileiros culpa a mulher em  
casos de estupro

Vítimas “não se dão ao respeito”: dizem 37% dos  
entrevistados

42% dos homens acham que mulher que se dá ao  
respeito não é estuprada

85% das mulheres do país temem violência sexual

## Sinônimo de homem público

2 sinônimos de homem público para 1 sentido da expressão homem público:

Pessoa que se dedica à política:

**i** político, estadista.

## 1. Mulher pública

Significado de **Mulher pública** Por Dicionário informal (SP) em 13-11-2014

Prostituta, mulher da vida, mulher fácil.

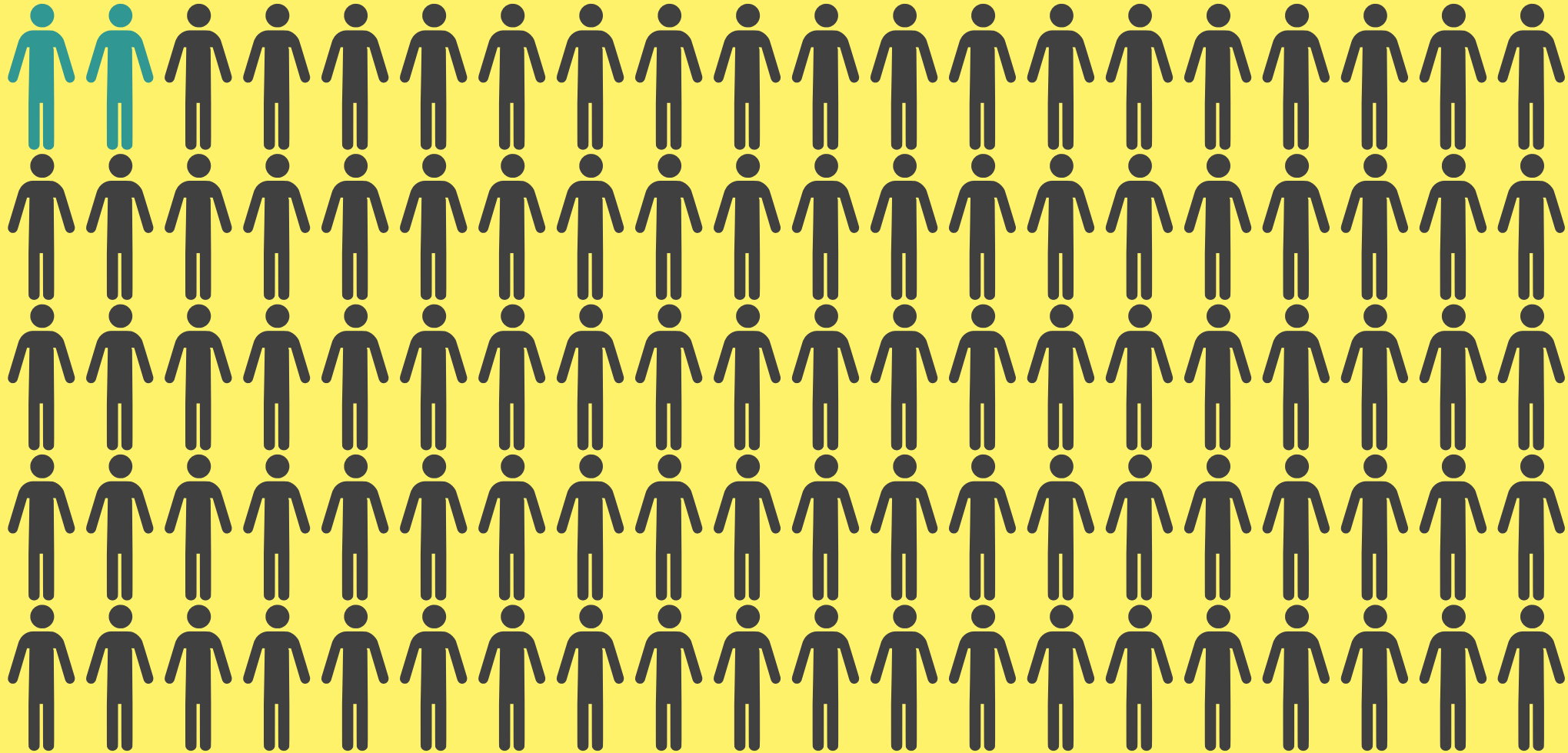
### homem público

• [Política] Aquelle que desempenha funções de interesse público, na política ou na administração de um Estado ou de um país (ex.: *fez carreira como homem público*).

### mulher pública

• [Depreciativo] Meretriz, prostituta.

# violência sexual



# violência sexual

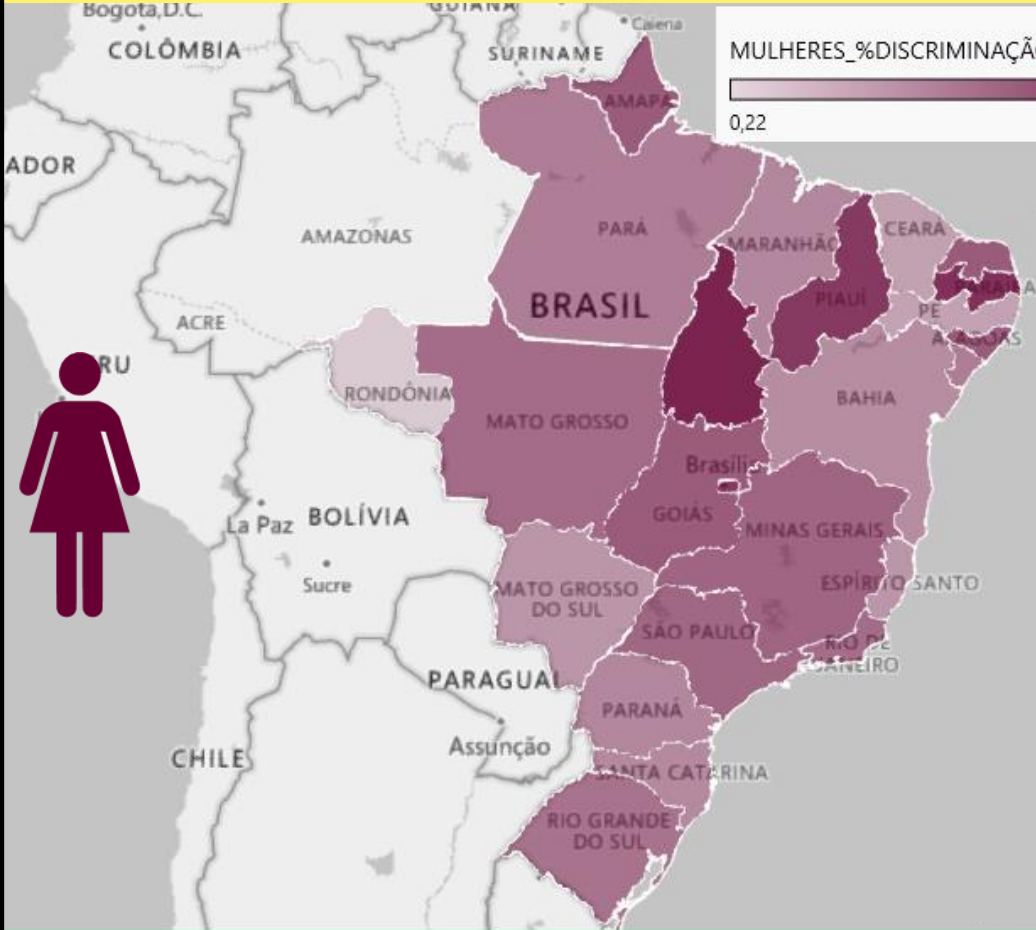
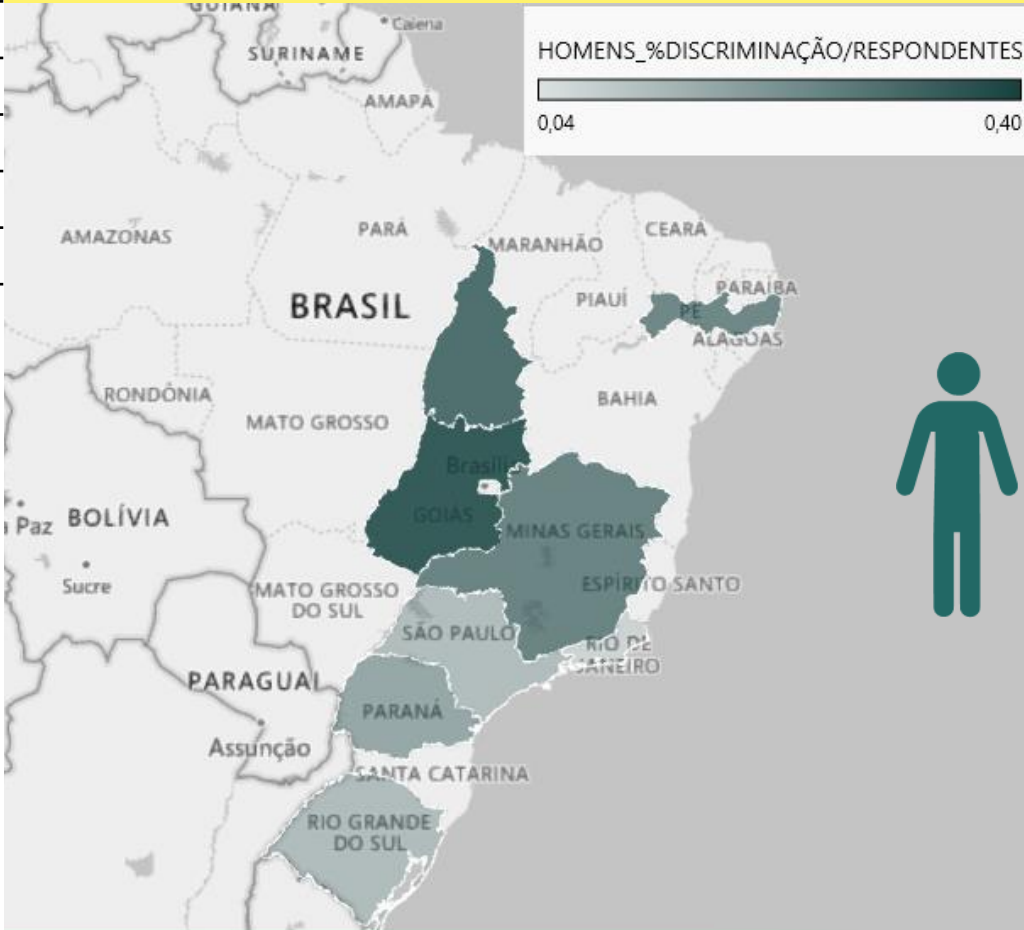


19

# discriminação de gênero

335

	nº de casos	% do total
GO	2	40,0
TO	1	33,3
MG	5	26,3
PE	1	25,0
PR	3	15,0
RS	2	8,3
SP	4	8,0
RJ	1	4,2



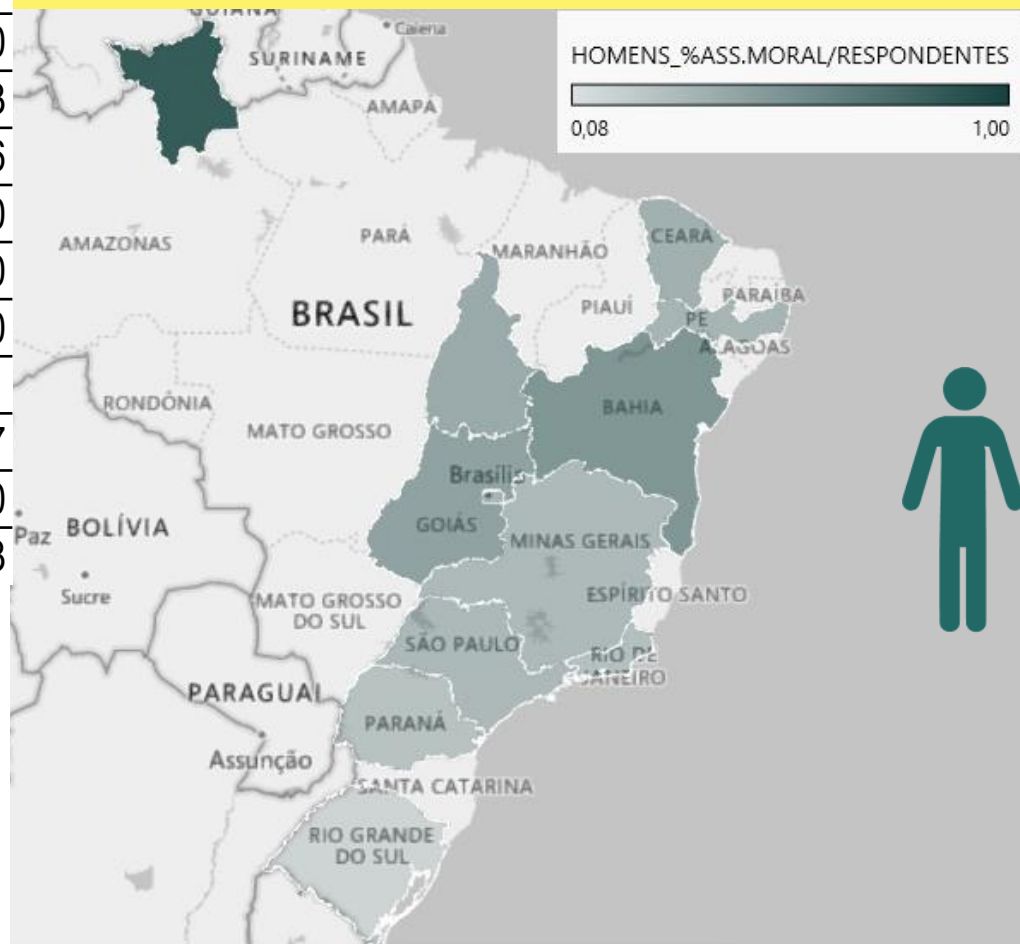
	nº de casos	% do total
TO	4	66,7
PB	5	62,5
DF	26	60,5
PI	3	60,0
GO	6	50,0
AL	3	50,0
AP	1	50,0
RN	1	50,0
MG	29	47,5
SP	91	46,7
MT	5	45,5
RJ	32	45,1
RS	55	43,3
PA	4	40,0
SE	2	40,0
PR	21	37,5
MA	3	37,5
SC	23	36,5
BA	5	35,7
ES	4	33,3
MS	2	33,3
CE	3	30,0
PE	5	29,4
RO	2	22,2

37

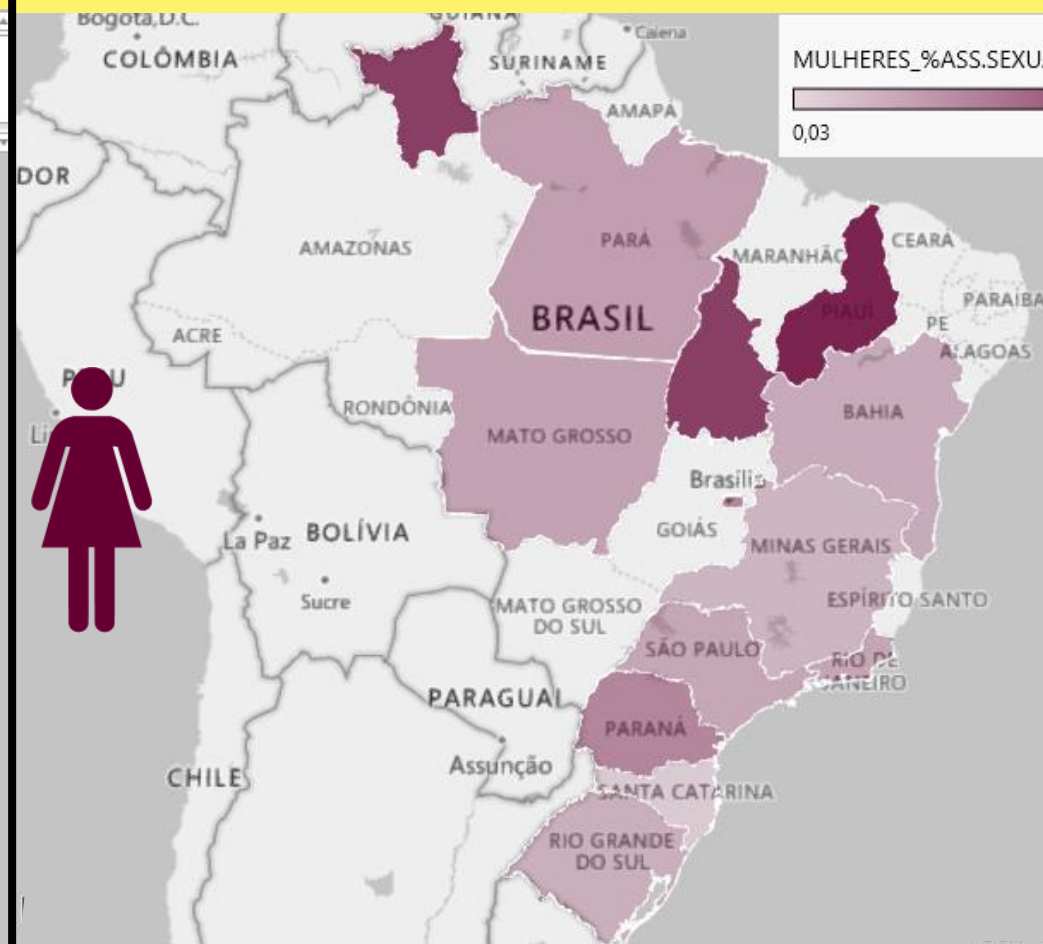
# assédio moral

235

	nº de casos	% do total
RR	1	100
BA	3	50,0
GO	2	40,0
TO	1	33,3
CE	2	28,6
DF	3	25,0
PE	1	25,0
SP	11	22,0
MG	4	21,1
RJ	4	16,7
PR	3	15,0
RS	2	8,3



	nº de casos	% do total
RR	2	66,7
TO	3	50,0
AP	1	50,0
MS	3	50,0
MT	5	45,5
GO	5	41,7
PI	2	40,0
SE	2	40,0
DF	17	39,5
PB	3	37,5
ES	4	33,3
RS	42	33,1
RJ	23	32,4
SP	63	32,3
PR	17	30,4
PA	3	30,0
PE	5	29,4
SC	16	25,4
MA	2	25,0
CE	2	20,0
MG	12	19,7
AL	1	16,7
BA	2	14,3



nº de casos

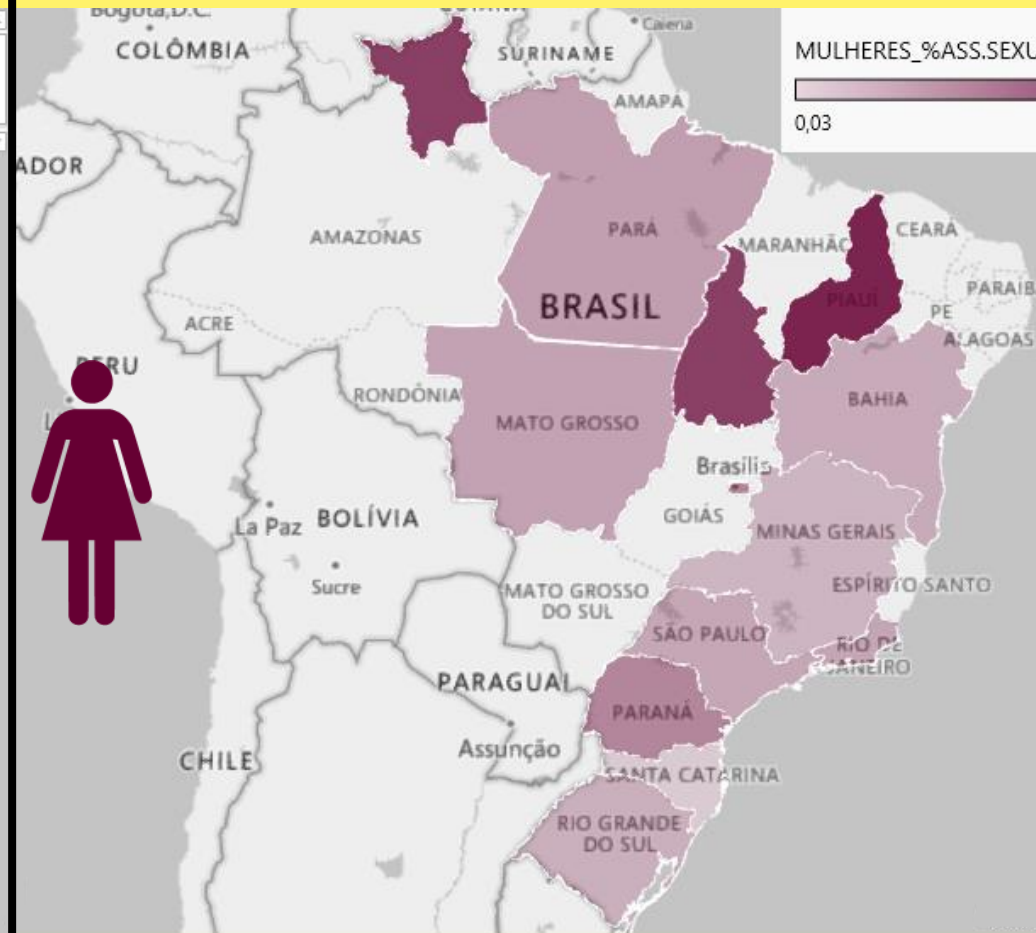
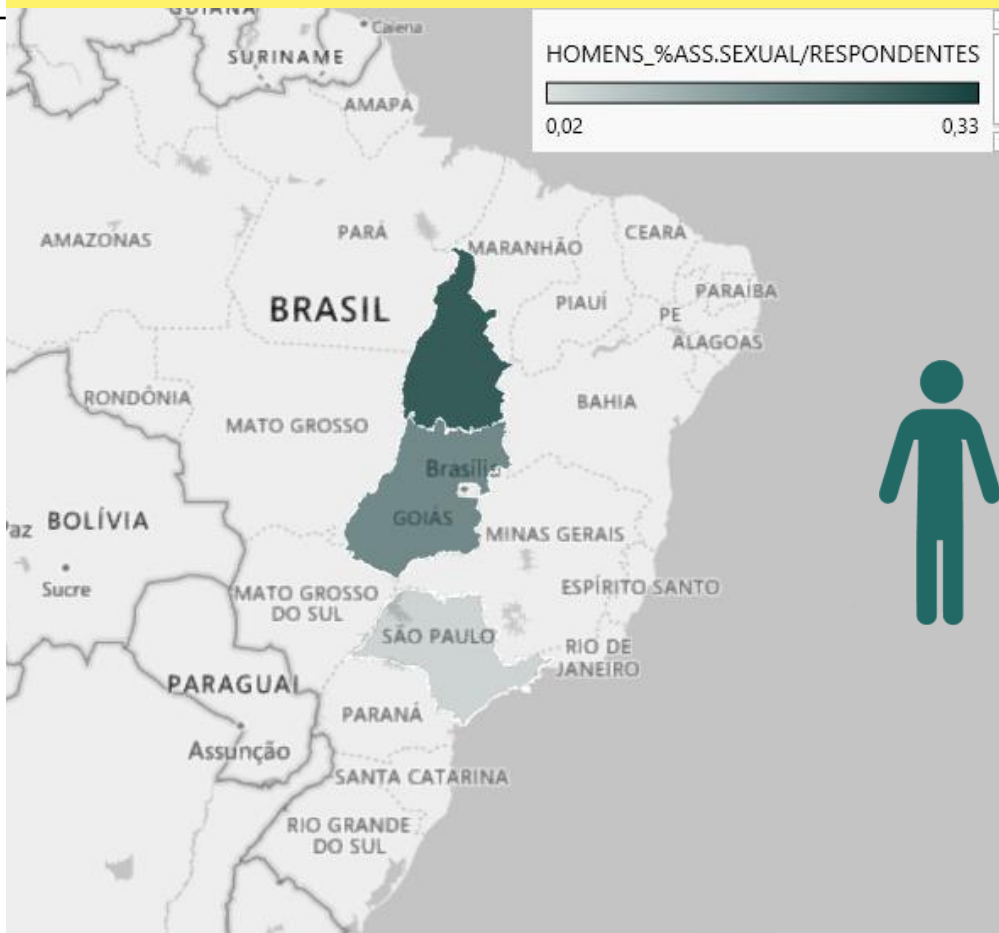
% do total

3

# assédio sexual

59

	nº de casos	% do total
TO	1	33,3
GO	1	20,0
SP	1	2,0



	nº de casos	% do total
PI	2	40,0
RR	1	33,3
TO	2	33,3
DF	7	16,3
PR	9	16,1
PA	1	10,0
MT	1	9,1
RJ	6	8,5
SP	16	8,2
BA	1	7,1
RS	8	6,3
MG	3	4,9
SC	2	3,2

nº de casos

% do total

2

# violência sexual

15

RJ	1	4,2
SP	1	2,0



AM	1	33,3
PI	1	20,0
TO	1	16,7
PB	1	12,5
MT	1	9,1
ES	1	8,3
PR	2	3,6
RJ	2	2,8
RS	3	2,4
DF	1	2,3
SP	1	0,5

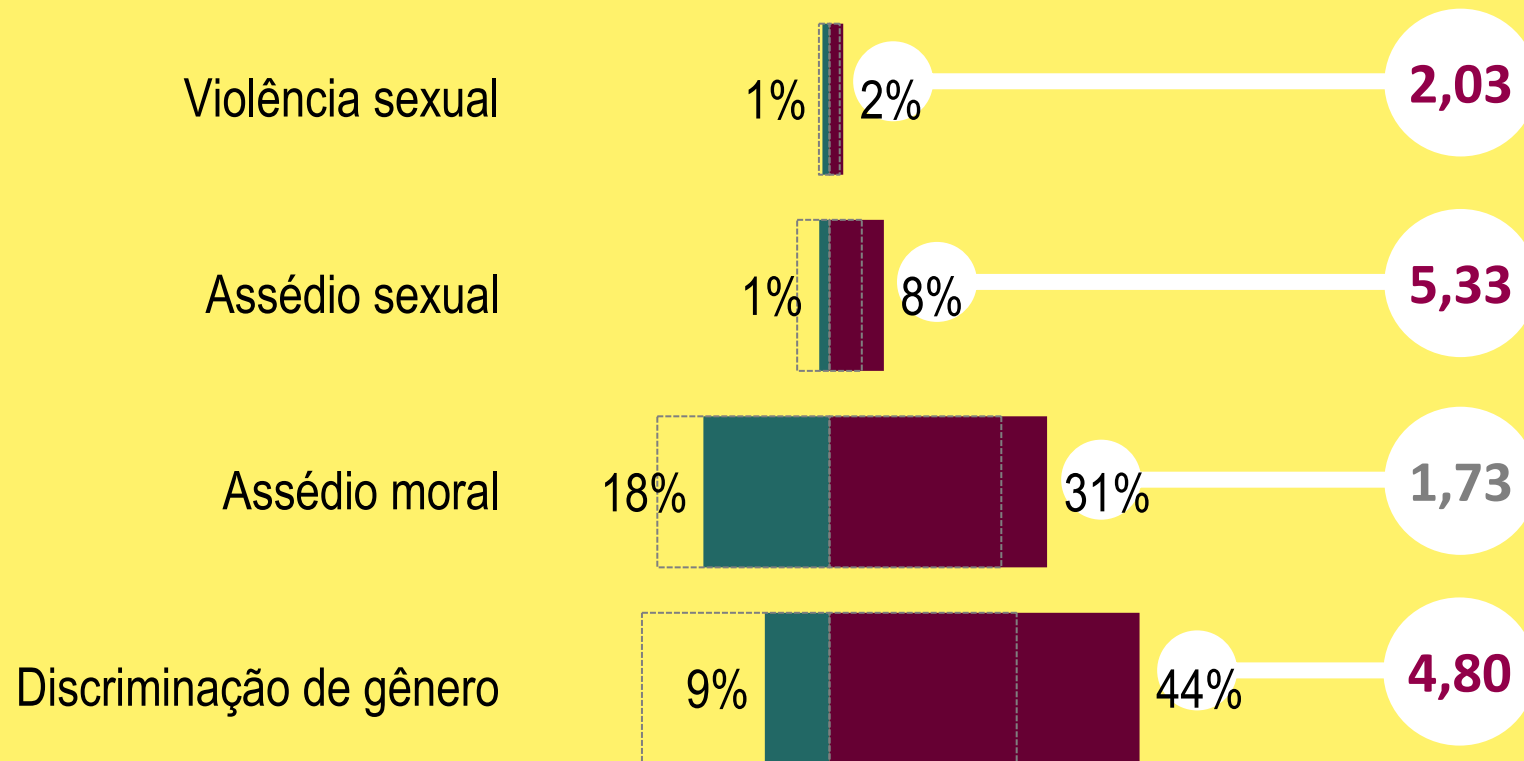
nº de casos

% do total



# assédio

no ambiente de trabalho



# (assédio)

***MANSPLAINING:*** Homens explicando a mulheres publicamente coisas triviais ou matérias que elas dominam.

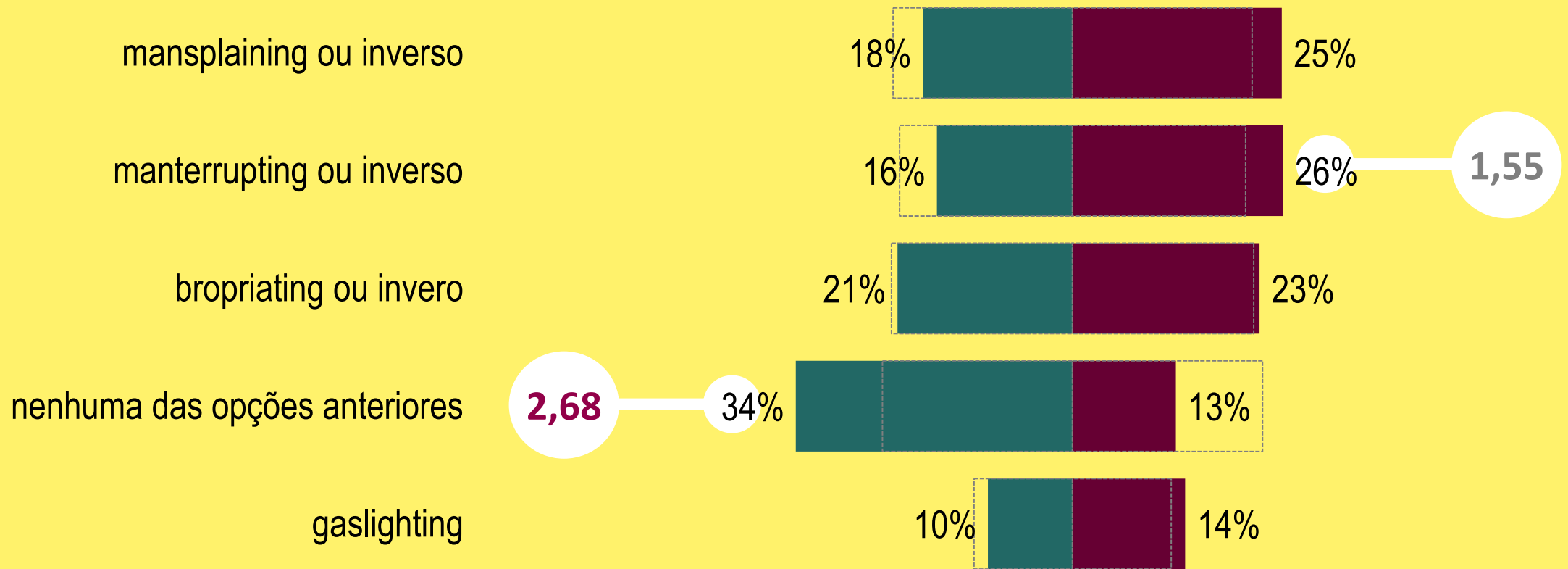
***MAN INTERRUPTING:*** Interrupções frequentes de falas de mulheres durante reuniões.

***BROPRIATING:*** colegas ou superiores se apropriando de ideias ou projetos de mulheres sem crédito.

***GASLIGHTING:*** Comportamento manipulador de colegas de trabalho ou superiores que induzem pessoas a pensarem que suas ações ou reações são tão insanas que elas devem estar desequilibradas/ desvairadas/loucas. Muitas vezes esse comportamento se materializa quando um homem apresenta um argumento contrário ao de uma mulher, equivocadamente, com tanta certeza e agressividade, que ela duvida de sua afirmação, contrária à do homem, mesmo que o seu ponto de vista seja o correto.

# que tipo de assédio?

no ambiente de trabalho



'Em algumas construtoras,  
arquitetas e engenheiras **não**  
**podem fazer**  
**acompanhamento de obra**  
**sozinhas, pois correm o**  
**risco de serem assediadas**  
**ou mesmo violentadas.'**  
(mulher cisgênero, 30 a  
39 anos, branca, SP)

'Sou arquiteta e trabalho com  
engenharia de trânsito, imagina a  
dificuldade de todos os dias  
estar provando que uma  
mulher é capaz de comandar  
um trabalho tão machista! **É**  
**como matar um leão por dia!**  
(mulher cisgênero, 40 a 49  
anos, branca, SP)

'Ainda há muita  
discriminação contra as mulheres  
nos diversos campos de atuação da construção civil.

**Mansplanning é frequente**, e essa prática chegou a ponto de me fazer desistir de ocupar um cargo público que conquistei como arquiteta em uma Prefeitura, pois eu vi que não teria espaço para expor minhas ideias. Foi uma situação tão desgastante emocionalmente que, mesmo em situação de dificuldade financeira, me fez desistir do cargo. **Também já fui tratada como idiota** diante de uma banca de seleção para mestrado na área de construção civil, composta somente por homens, que vieram me **explicar conceitos óbvios para uma arquiteta já formada**. Passei no processo seletivo e também desisti da vaga, por ver que seria péssimo para o meu estado emocional passar por situações tão machistas no dia-a-dia. Mestres-de-obras e pedreiros geralmente desobedecem nossas ordens e questionam nossa capacidade profissional, ridicularizando-nos diante de clientes. Os contratantes, homens, querem nos ensinar a fazer nosso serviço. Já cheguei a ponto do **cliente questionar cada frase que eu dizia**, perguntando ao engenheiro que também participava da reunião se as informações que eu passava estavam corretas. Também **já sofri assédio sexual de um pedreiro e ameaça de estupro** de um profissional que corrigi durante a execução de um serviço.'

**(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, RJ)**

'É visível como é **mais difícil para uma colega se impor nos ambientes de obra** dominados por homens, independente da sua qualificação profissional.'  
**(homem cisgênero, 50 a 59 anos, branco, SC)**

'A necessidade constante, nas diversas dimensões da vida, de provarmos nossa capacidade física e intelectual que não seja ligada a cuidados domésticos torna nossa atuação (que tem sido negativamente competitiva para todos) ainda mais desgastante.

Em um ambiente historicamente masculino, nos deparamos com resistência e insegurança da mão de obra, fornecedores, clientes e até mesmo algumas mulheres colegas de trabalho em aceitar a capacidade profissional (quicá a qualidade) da mulher na construção civil e nas políticas públicas.'

(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, SP)

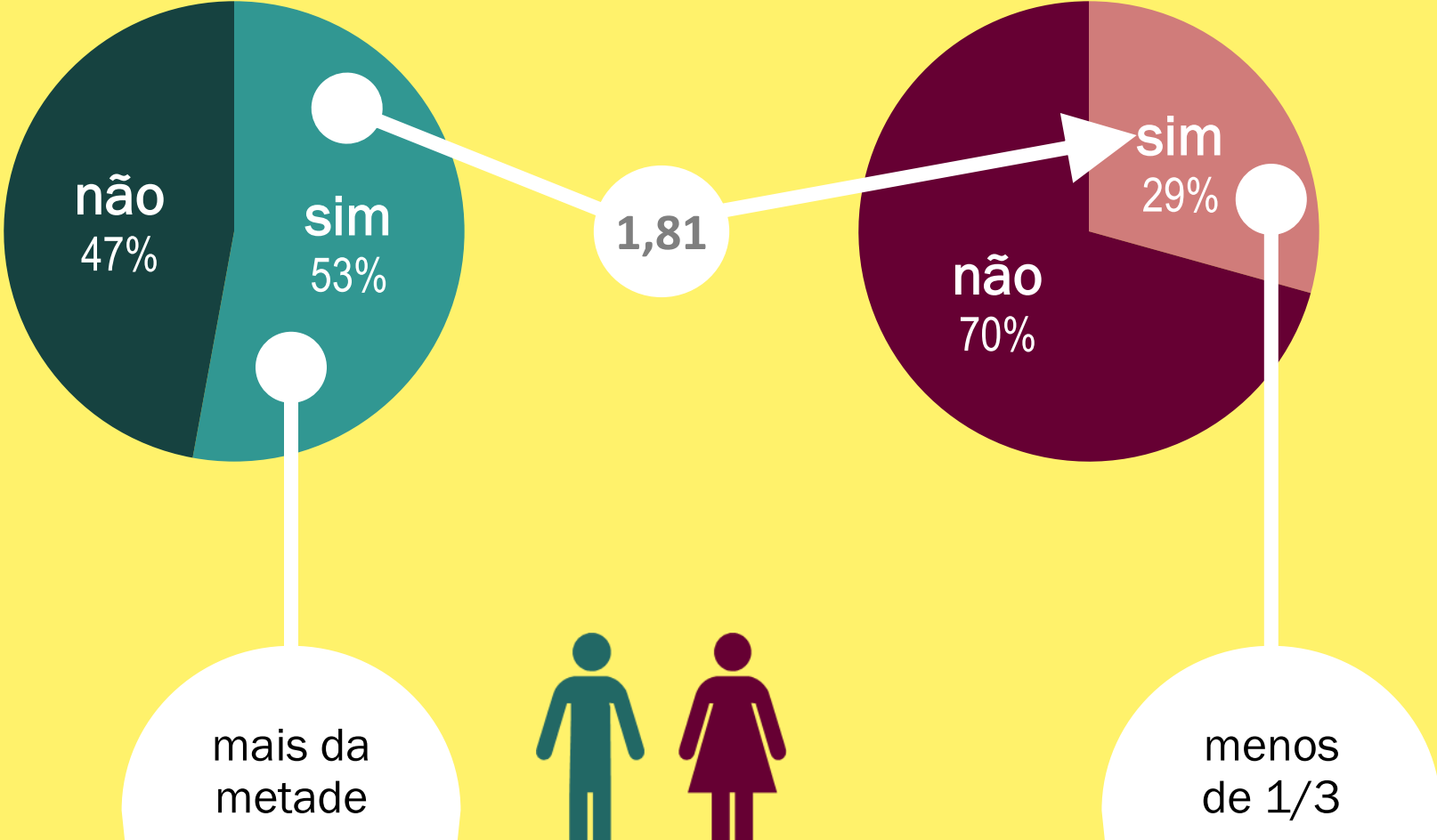
'Creio que se formem mais mulheres do que homens, porém na hora de atuar de forma proeminente poucas conseguem vencer a barreira do gênero. Dentro da universidade pouco se houve sobre as poucas arquitetas de renome e as oportunidades são maiores para colegas do sexo masculino que não têm que lidar com questões como maternidade e assuntos reprodutivos, expectativas culturais, dupla/tripla jornada, etc.'

(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, PB)

# 11

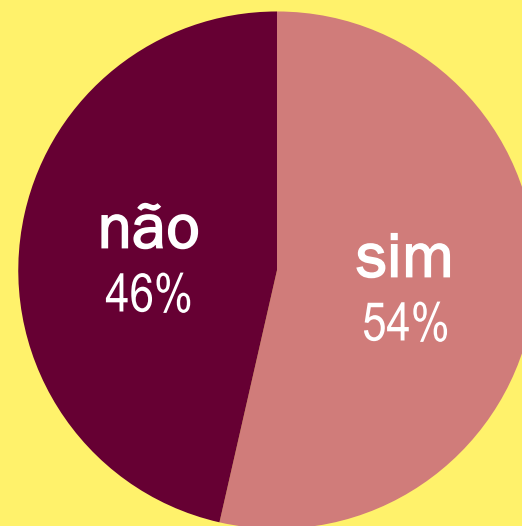
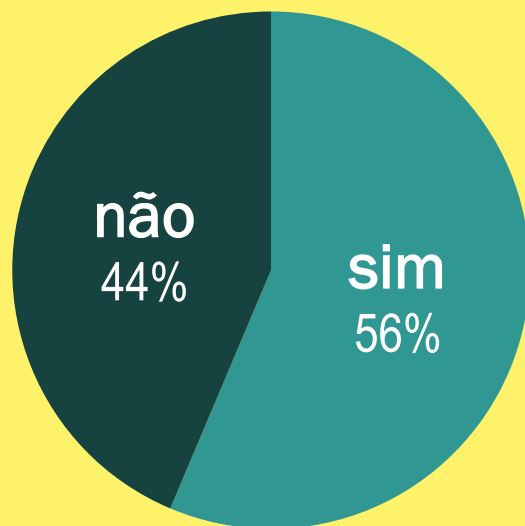
## reconhecimento

# participou de concurso público de projeto?

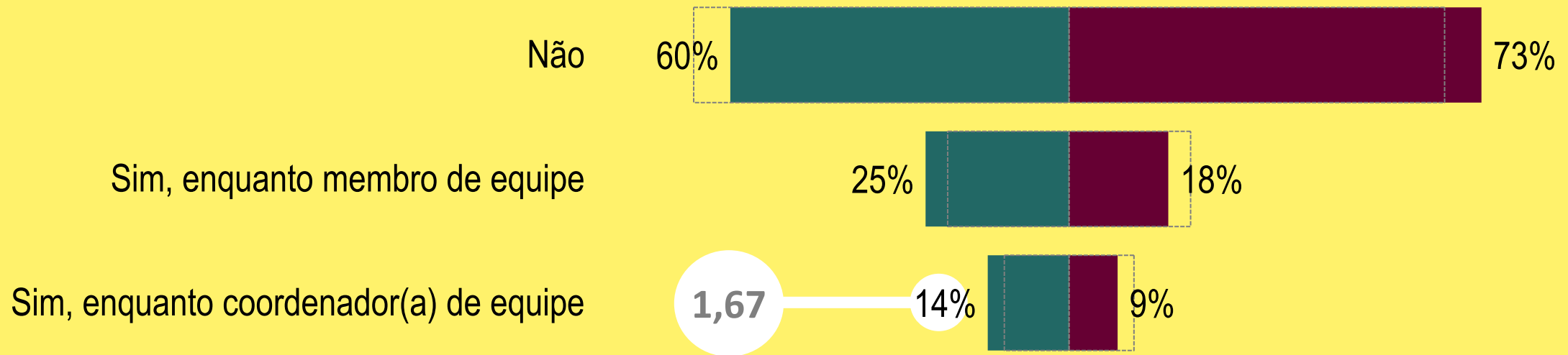




# já coordenou equipe de concurso?



# já recebeu prêmio/menção em concurso ou premiação?



'Em breve serei arquiteta e urbanista e me orgulho disso. (...) **A construção civil sempre foi um lugar de muito assédio**, tanto que há as populares "cantadas de pedreiro". (...) Saber que há um conselho que se preocupa com essa temática, que deseja melhorar esse quadro me faz ter ainda mais coragem para juntos lutarmos contra isso. Sempre pensei por esse ponto de vista: **não quero igualdade, quero equidade. Se oferecerem as mesmas oportunidades a homens e mulheres nesse atual cenário, eles ainda serão escolhidos porque ainda há muito machismo a ser desconstruído.** Se oferecerem mais ajuda nós mulheres chegaremos lá junto com eles. Que sejamos vistos como arquitets e não como arquiteto ou arquiteta. **Parabéns pela iniciativa, CAU!**  
(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, SC)

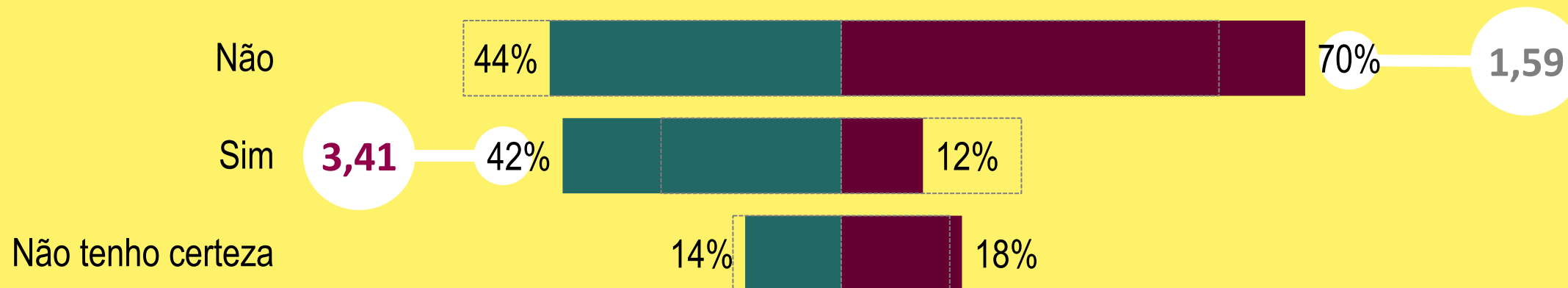
"Na região onde eu moro, percebo a quantidade de mulheres que se formam em arquitetura e recebem salários menores do que os homens. **Na maioria dos concursos ou equipes de projeto a autoria é dada a homens.** A figura feminina muitas vezes é somente associada ao campo da arquitetura de interiores. **(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, MT)**

'É visível como é mais difícil para uma colega se impor nos ambientes de obra dominados por homens, **independente da sua qualificação profissional!**  
(homem cisgênero, 50 a 59 anos, branco, SC)

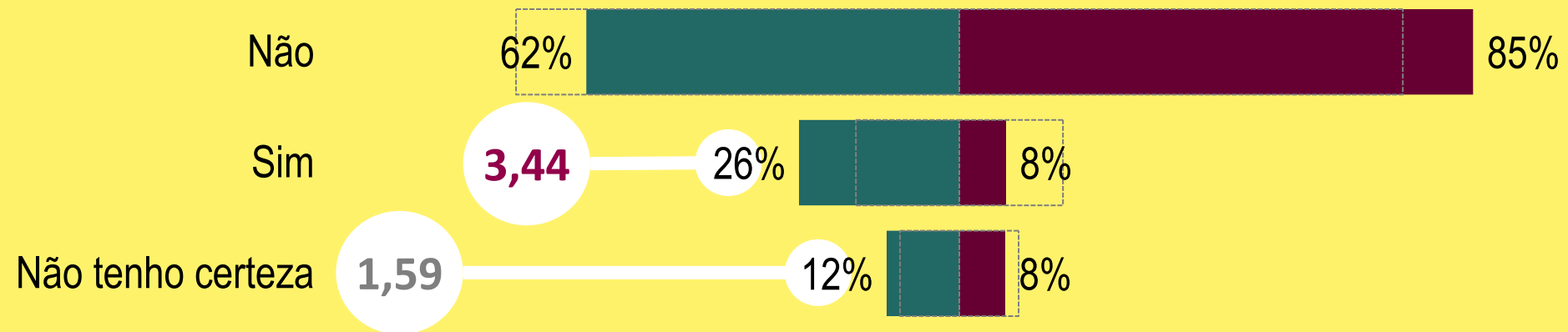
# 12

## percepção sobre gênero

# AUs homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de trabalho?



# a indústria da construção aceita integralmente a autoridade de AUs mulheres?



'Ainda temos muito a conquistar, inclusive **dentro do nosso próprio Conselho onde a equidade ainda está longe de ser uma realidade.**'

(mulher cisgênero, 50 a 59 anos, branca, RO)

'Acho que **as mulheres precisam de mais visibilidade**, precisam atuar em áreas que ainda é majoritariamente masculina, como o setor de obras, por exemplo e atuação nos conselhos.'

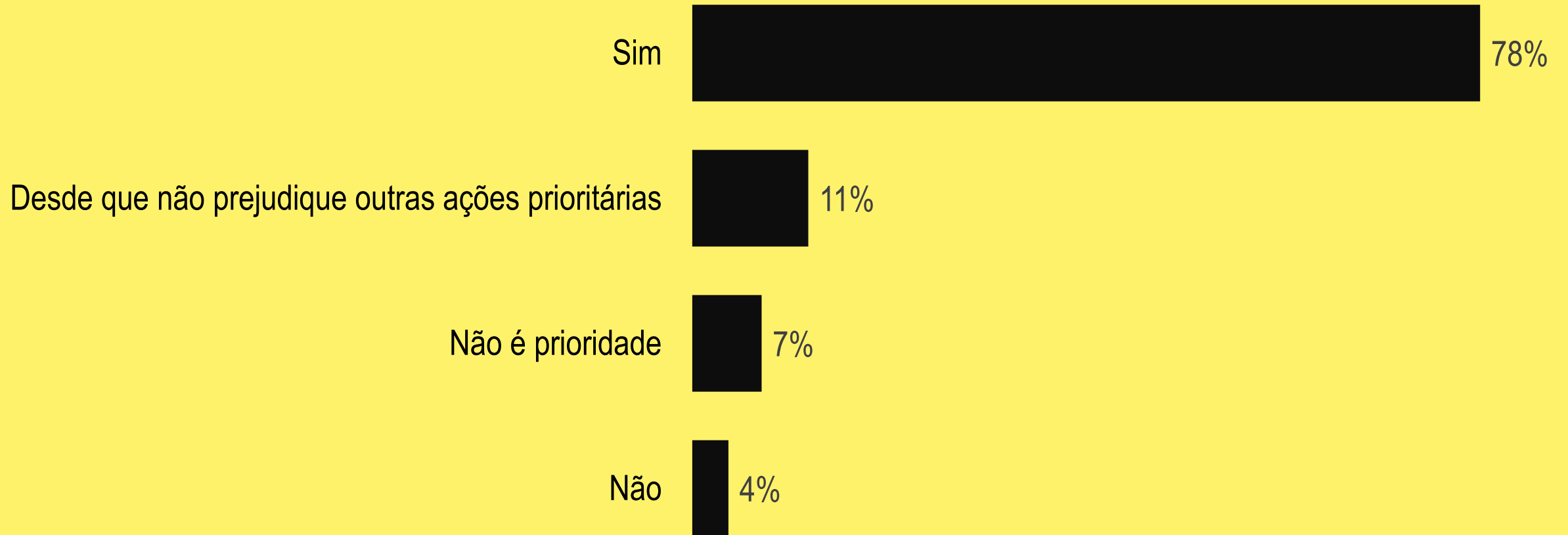
(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, parda, MA)

# opinião sobre o papel do CAU

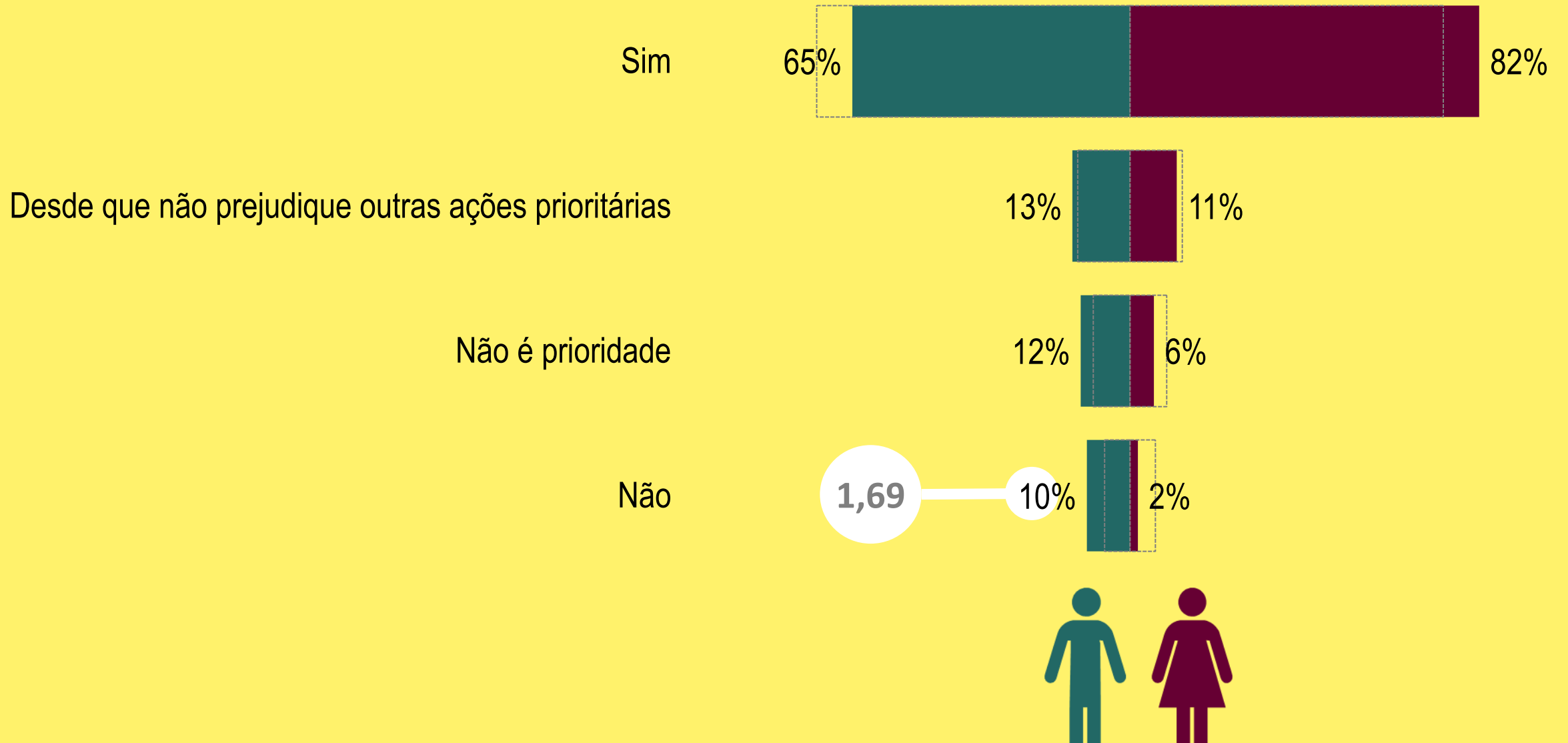
13



# o CAU deve promover a equidade?

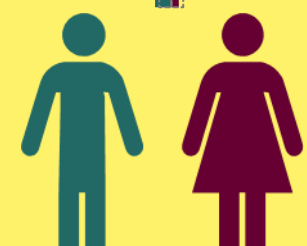
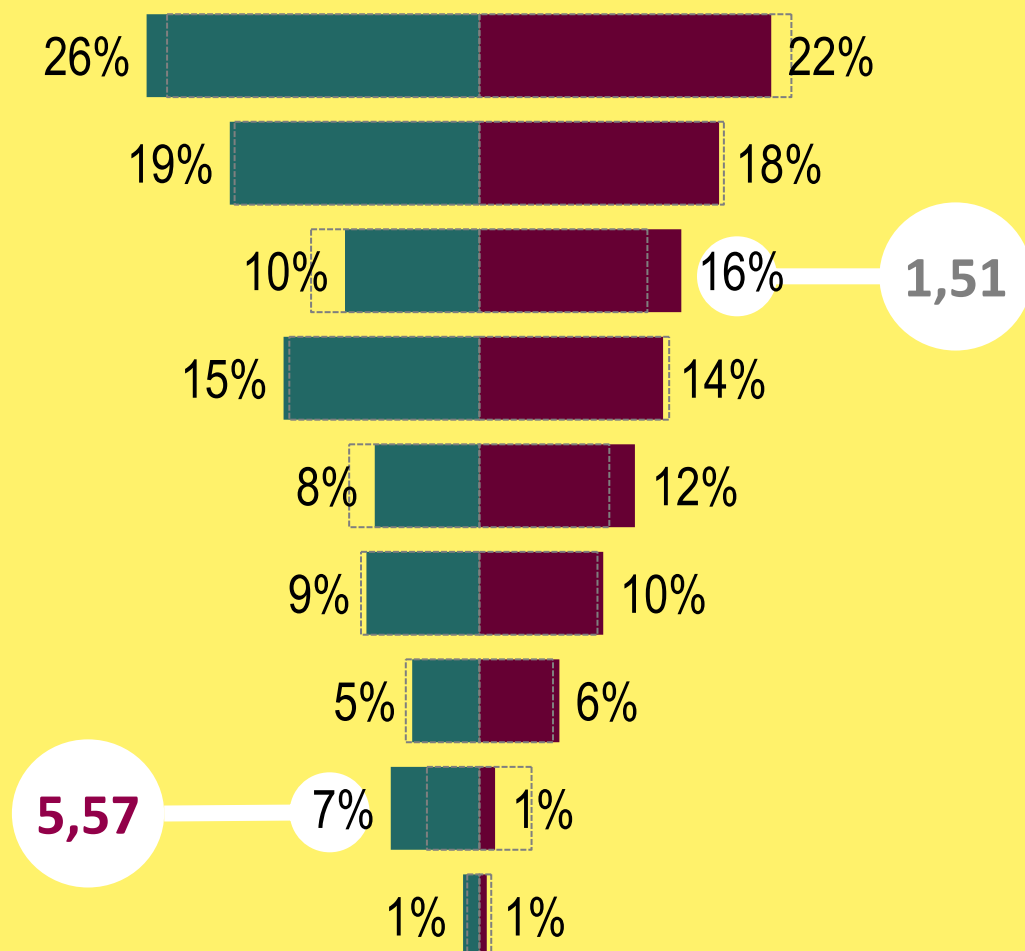


# o CAU deve promover a equidade?

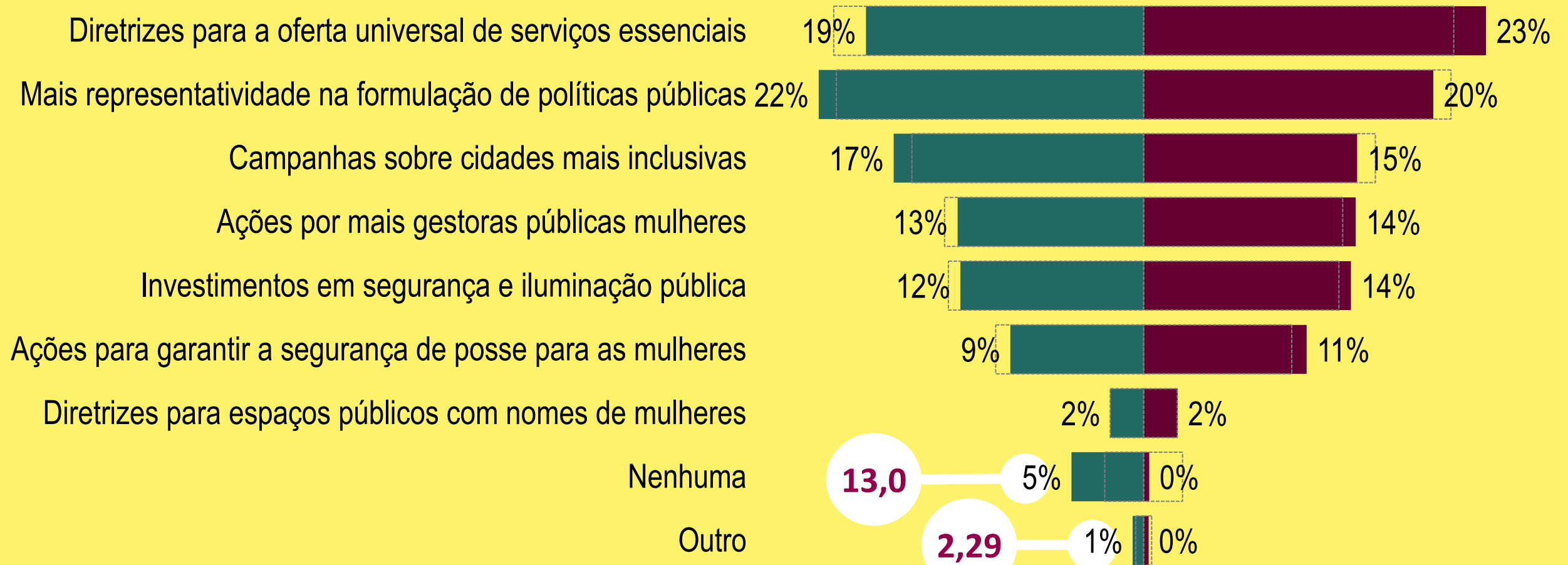


# como?

- Campanhas desconstruindo atitudes machistas na profissão
- Publicações sobre a atividade profissional de mulheres
- Capacitações para o empoderamento de arquitetas e urbanistas
- Eventos sobre gênero na arquitetura e urbanismo
- Premiações direcionadas a mulheres arquitetas e urbanistas
- Fomento à pesquisa sobre a temática
- Cotas eleitorais
- Nenhuma
- Outro



# e nas cidades?



# e nas cidades?

Diretrizes para a oferta universal de serviços essenciais

Mais representatividade na formulação de políticas públicas

Campanhas sobre cidades mais inclusivas

Ações por mais gestoras públicas mulheres

Investimentos em segurança e iluminação pública

Ações para garantir a segurança de posse para as mulheres

Diretrizes para espaços públicos com nomes de mulheres

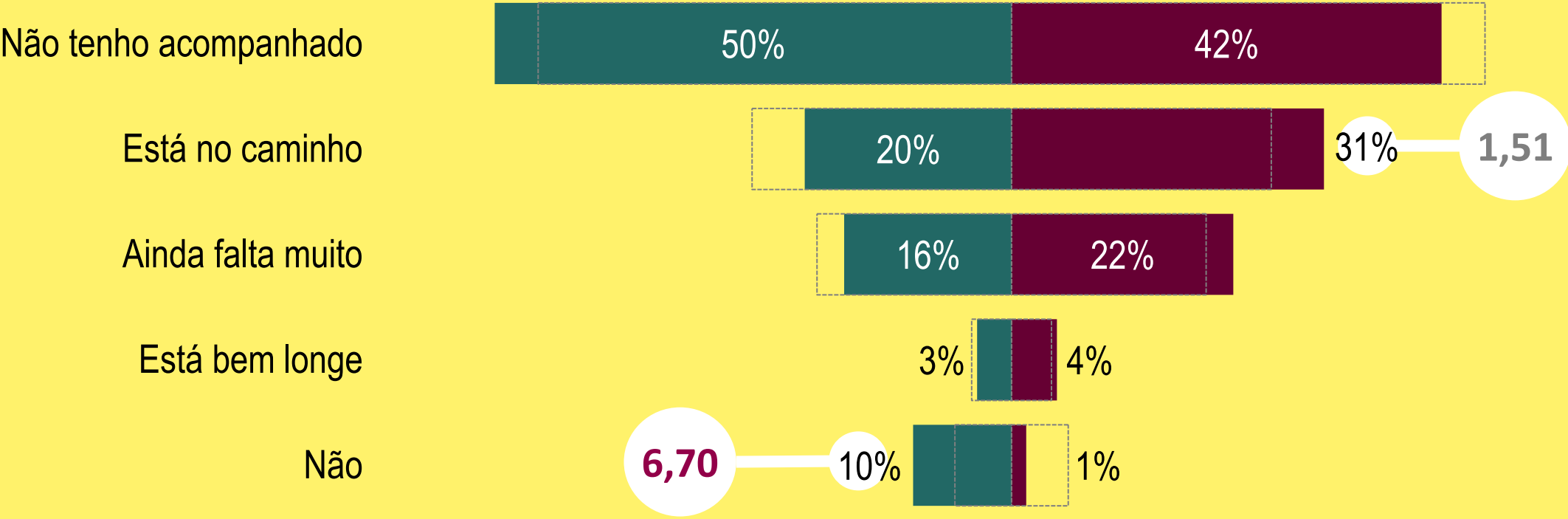
Nenhuma

Outro

4ª maior inequidade de todo o diagnóstico



# o CAU está no caminho para promover a equidade?



'[pesquisa] Bastante ampla. O item "9.6" (Com relação à produção de arquitetas e urbanistas da sua região de atuação, gostaria de citar algum projeto/publicação que considera relevante?) demonstra de forma gritante a **falta de divulgação da produção da arquiteta**. Não consegui de forma rápida e enumerar nenhum projeto'

(mulher cisgênero, 50 a 59 anos, CE)

'A sociedade em geral ainda associa a figura da **arquiteta** apenas como decoradora e não como **ator fundamental na função de planejamento e projeto de espaços e cidades**'

(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, ES)

'Acho essencial o CAU contribuir com as nossas atribuições sociais, principalmente acompanhando a agenda de sustentabilidade. **Nós arquitetas somos agentes de mudança** e a arquitetura pode contribuir muito com cidades melhores e mais sustentáveis socialmente, economicamente e culturalmente.'

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, AM)

# 14

## conclusões



# conclusões

As **mulheres negras e as mulheres com filhos**, principalmente na primeira infância, fazem parte do grupo de profissionais que encontram **maiores obstáculos** ao longo da carreira.

Os índices de **assédio e violência sexual** contra as mulheres na profissão devem ser objeto de uma política corretiva.

Mesmo as **gerações mais novas** de profissionais **ainda vivenciam inequidades** e percebem uma necessidade por uma divisão mais equilibrada dos trabalhos (remunerados ou não) entre homens e mulheres.

**Grande parte dos homens ainda deve ser sensibilizada** para a importância da promoção equidade de gênero na profissão e nas cidades.

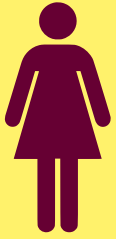
# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



16

arquitetas e urbanistas negras sofrem 16 vezes mais assédio sexual que arquitetos e urbanistas brancos

# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



16



15

o número de mulheres que tiveram muita dificuldade em conciliar maternidade e trabalho é 15 vezes maior que o de homens

# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



16



15



>14

o percentual de mulheres que sofrem violência sexual com frequência média trimestral é mais do que 14 vezes maior que o de homens

# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



16



15



>14



>13

há pelo menos  
13 vezes mais  
homens brancos  
que mulheres  
negras na faixa  
de rendimento  
médio acima de  
13 salários  
mínimos

# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



16



15



>14



>13



13

13 vezes mais  
homens que  
mulheres  
acham que o  
CAU não deva  
promover a  
equidade de  
gênero nas  
cidades

# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



16



15



>14



>13



13



10

10 vezes mais homens acham que têm menos responsabilidade pela criação dos filhos do que as mães



# ranking da inequidade de gênero

(todos os coeficientes >10)



16



15



>14



>13



13



10

arquitetas e urbanistas negras sofrem 16 vezes mais assédio sexual que arquitetos e urbanistas brancos

o número de mulheres que tiveram muita dificuldade em conciliar maternidade e trabalho é 15 vezes maior que o de homens

o percentual de mulheres que sofrem violência sexual com frequência média trimestral é mais do que 14 vezes maior que o de homens

há pelo menos 13 vezes mais homens brancos que mulheres negras na faixa de rendimento médio acima de 13 salários mínimos

13 vezes mais homens que mulheres acham que o CAU não deva promover a equidade de gênero nas cidades

10 vezes mais homens acham que têm menos responsabilidade pela criação dos filhos do que as mães

# encaminhamentos

**Divulgar os resultados** do diagnóstico ‘Gênero na Arquitetura e Urbanismo’;

**Estudar ferramentas para o recadastramento dos profissionais ativos**, visando a coleta de dados sobre gênero, raça e capacidade. No censo ou em outro canal de comunicação, de preenchimento opcional, incluir levantamento sobre orientação sexual;

Estudar a contratação de **consultoria estatística para confirmar as conclusões** e mensurar periodicamente os seus indicadores;

Incluir propostas de ações na **Política do CAU para a Equidade de Gênero para a mitigação das lacunas e inequidades** identificadas.

'A pesquisa pode gerar um material muito importante a ser explorado sobre o mercado de trabalho da arquitetura e urbanismo e a dinâmica de gênero nas cidades, são **esses tipos de ações que devem ser incentivadas** nas produções acadêmicas e na sociedade como um todo.'

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, negra, AL)

'É **entusiasmante perceber o interesse do CAU** em levantar dados com um olhar para a equidade de gênero na profissão, já que este é um tema que pode contribuir não somente para a justiça profissional, mas também implicar em resultados diretos para a sociedade em geral. **Mulheres empoderadas podem transformar o mundo.**'

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, parda, PI)

'De início me incomodei por achar que seria mais uma pesquisa de praxe ou superficial sobre o assunto. Me surpreendi positivamente ao longo o questionário por ver a **seriedade e notório comprometimento em formulação das perguntas**. Quem trabalha na área percebe quando houve cuidado ou não em relação a temática, e com este questionário me parece que houve. Fico contente. Me sinto menos só e esperançosa que **talvez o nosso conselho finalmente nos auxilie enquanto profissionais** que defendem a perspectiva de mulheres e de gênero como uma prática que deveria ser cotidiana e oficial. Gostaria de discutir mais profundamente sobre essas questões junto ao conselho.'

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, RS)

**'Muito pertinente!**

Infelizmente não consigo agregar muito, mas **enalteço a importância desse contato simplesmente EXISTIR**. Talvez não seja a medida mais direta, talvez não seja o método mais adequado pra chegarmos a uma civilização mais equitária. Eu acredito que existam vias menos "científicas", menos pragmáticas e mais afetivas, mais intuitivas. De qualquer forma não estamos preparados de um modo geral enxergar tais vias, e tudo bem também. Por ora considero que toda a dedicação seja **um bom(ótimo) passo para o início de uma nova era.**'

(homem cisgênero, 20 a 29 anos, branco, PR)

**'Achei incrível.** É um pontapé inicial para começarmos a aumentar a visibilidade da mulher arquiteta na nossa sociedade predominantemente machista.'

(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, negra, PR)

# próximos passos

ação	data prevista
Aprovação da <b>Política do CAU para a Equidade de Gênero</b>	outubro de 2020
Lançamento de <b>campanha de sensibilização</b> para a importância de cidades pensadas por e para mulheres	outubro de 2020
Lançamento de uma <b>sessão temática no site do CAU</b> com a compilação de todos os conteúdos relacionados à matéria	outubro de 2020
<b>Homenagem</b> às mulheres que contribuíram para a construção do CAU	dezembro de 2020

# 15

## créditos

[^ voltar ao sumário](#)

Arq. Urb. Luciano Guimarães (CE) Presidente do CAU/BR  
Arq. Urb. Patrícia Silva Luz de Macedo (RN) 1ª Vice-presidente do CAU/BR  
Arq. Urb. Jeferson Dantas Navolar (PR) 2º Vice-presidente do CAU/BR

**Comissão Temporária para a Equidade de Gênero** (maio/2019 - abril/2020)

Arq. Urb. Nadia Somekh (SP) Coordenadora  
Arq. Urb. Daniela Pareja Garcia Sarmento (SC) Coordenadora-adjunta  
Arq. Urb. Josemêe Gomes de Lima (AL) Titular  
Arq. Urb. Gilcineia Barbosa da Conceição (BA) Titular  
Arq. Urb. Cristina Evelise Vieira Alexandre (PB) Titular

Arq. Urb. Ana Laterza Analista Técnica  
Ana Carolina Alcantara Ayres Assistente Administrativa





elaboração, análise dos resultados e apresentação:

**Ana Laterza**

(Analista Técnica do CAU/BR)

revisão:

**Nádia Somekh e Daniela Sarmento**

Coordenação da CTEG (maio/2019 - abril/2020)



# agradecimentos

à Comissão de Relações Internacionais (órgão proponente da CTEG)

às entidades do Colegiado Permanente das Entidades Nacionais dos Arquitetos e Urbanistas (CEAU) que apoiaram a divulgação da pesquisa;

aos grupos de trabalhos e comissões de gênero estaduais:

CAU/CE, CAU/DF, CAU/MS, CAU/PR, CAU/RJ, CAU/RO, CAU/RS, CAU/SC, CAU/SE e CAU/SP;

às arquitetas/arquitetos e urbanistas que contribuíram com a construção/revisão do diagnóstico;

às funcionárias/funcionários do CAU/BR pelo apoio técnico;

aos 987 arquitetos e urbanistas que responderam o diagnóstico.





**CAU/BR**  
Conselho de Arquitetura  
e Urbanismo do Brasil

**obrigada!**