

CAU/BR

Conselho de Arquitetura
e Urbanismo do Brasil

1º diagnóstico Gênero na Arquitetura e Urbanismo

Comissão Temporária para a Equidade de Gênero

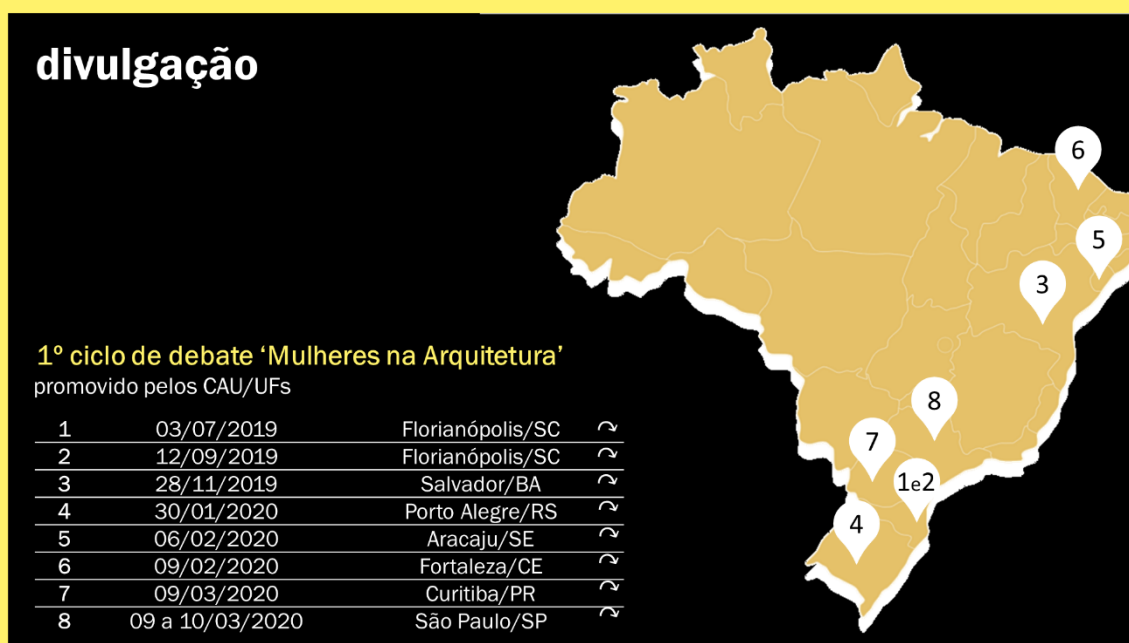
ÍNDICE

O DIAGNÓSTICO	3
ESTRUTURA DA PESQUISA.....	5
METODOLOGIA DE ANÁLISE	6
PERFIL DOS PARTICIPANTES	8
RESULTADOS.....	10
1. Cor/Raça.....	10
2. Maternidade e Paternidade.....	14
3. Arquitetos e Arquitetas e Urbanistas LGBTQ+	17
4. Mobilidade e Segurança.....	19
5. Formação	21
6. Atuação Profissional.....	23
7. Remuneração	26
8. Trabalho e carreira.....	28
9. Assédio na profissão	29
10. Reconhecimento	32
11. Percepção sobre gênero	33
12. Opinião sobre o papel do CAU	34
CONCLUSÕES	36
ENCAMINHAMENTOS.....	38
AGRADECIMENTOS.....	38
CRÉDITOS.....	39
ANEXO: QUESTIONÁRIO COMPLETO	40

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.

A pesquisa, realizada pela plataforma *Typeform*, 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 CAUs/UFs, das redes sociais, 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'**, promovida pelos CAU/UFs ([saiba mais](#)) e durante o XXI Congresso Brasileiro de Arquitetos, que ocorreu em outubro de 2019 em Porto Alegre.



A iniciativa foi inédita, mas deverá ser aprimorada e realizada anualmente para um monitoramento constante dos indicadores. O seu resultado servirá como subsídio para a elaboração da **Política do CAU para a Equidade de Gênero**, que será o produto final da Comissão Temporária. A instituição da CTEG decorreu da adesão do CAU/BR à plataforma *Women Empowerment Principles* ([link](#)), 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 instâncias organizacionais e em seu relacionamento com a sociedade.

A iniciativa teve como principais 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.

As mulheres constituem a maioria dos profissionais ativos em todas as unidades da federação e o percentual feminino aumentou entre 2019 e 2020 em 22 deles. Considerando a missão do CAU em seu mapa estratégico, de promover a Arquitetura e Urbanismo para todos (e todas), o diagnóstico buscou servir como um ponto de partida para um debate ainda recente no nosso campo de atuação, que pudesse qualificar a pauta e abrir portas para um aprofundamento do diálogo e ações futuras nessa esfera.

ESTRUTURA DA PESQUISA

As 57 perguntas do questionário abordaram temas diversos como a maternidade e paternidade, mobilidade, formação, atuação profissional, assédio dentro e fora do ambiente de trabalho, reconhecimento profissional, propostas para eliminar a disparidade de gênero na arquitetura e urbanismo e uma avaliação sobre a atuação do CAU nessa esfera.

A estrutura do diagnóstico teve como principais referências uma pesquisa da tradicional revista britânica *“The Architectural Review”* ([link](#)) e outra realizada pelo departamento de São Francisco do *“American Institute of Architects”* (AIA) ([link](#)), mas contou também com questões mais amplas sobre o cotidiano da arquitetura e urbanismo e tópicos relacionados às especificidades da profissão no Brasil. Algumas das questões foram incorporadas de uma **Pesquisa sobre as Arquitetas e Urbanistas Cearenses**, realizada pelo Grupo de Trabalho “Representatividade da Mulher Arquiteta e Urbanista” do CAU/CE e outras elaboradas pela própria CTEG, dentro de seus seis eixos de trabalho: equidade no cotidiano, na história, na formação, na prática, na política e no Conselho de Arquitetura e Urbanismo.

The Architectural Review
How architecture cheats women: results of the 2017 Women in Architecture survey revealed
27 February 2017 By Bruce Tether

Partners
£150,000 £92,000

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”.

Role	Men	Women
Partners	£150,000	£92,000
Senior Architects	£75,000	£55,000
Architects	£45,000	£35,000
Junior Architects	£25,000	£20,000
Graduate Architects	£15,000	£12,000

Median full time salary

referências

PRACTICE
November 08, 2018
PROFESSIONAL PRACTICE
AIASF Equity by Design Releases 2018 Equity in Architecture Survey Findings
At the 19th 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 ESTHER A. LIU

PROJECTS

Pesquisa sobre as Arquitetas e Urbanistas Cearenses

Requerd

Se possui filhos...

Quantos são? *

1

2

3

4

Acima de 4

Você é mãe solo? *

Sim

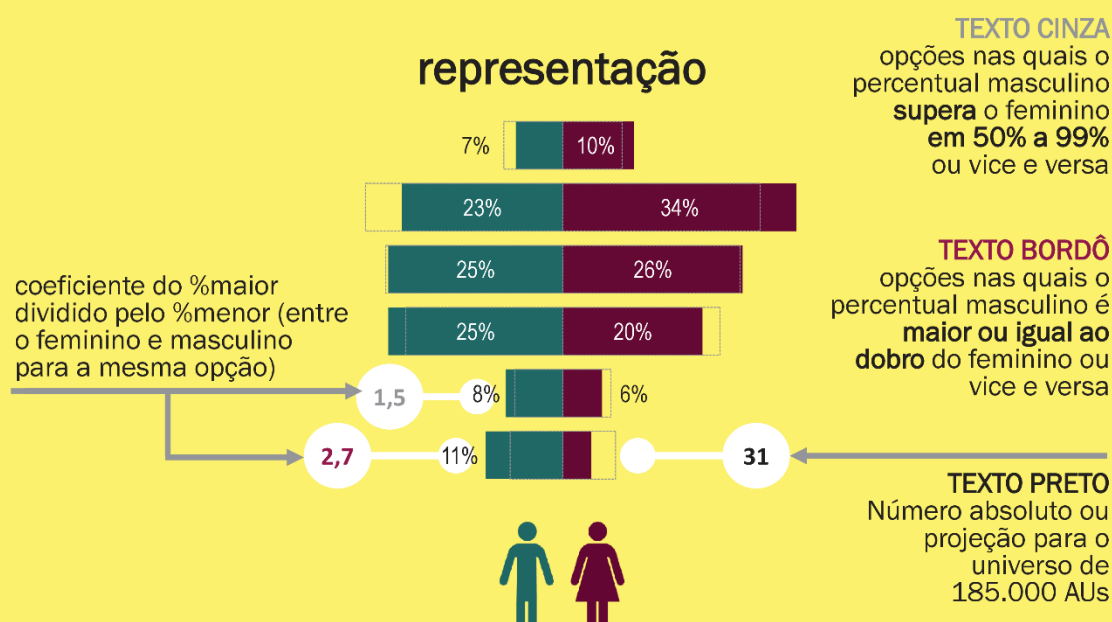
Não

METODOLOGIA DE ANÁLISE

Afim de garantir a objetividade na análise dos dados, a Comissão criou uma metodologia própria que compreende a comparação dos percentuais masculinos e femininos de cada questão da pesquisa e a categorização das diferenças entre os gêneros em 4 níveis de alarme.

Para cada opção de resposta de todas as perguntas diagnóstico, foi calculado o quociente entre o maior percentual e o menor, entre o masculino e o feminino, para compreender a grandeza dos eventuais desequilíbrios entre os gêneros. As categorias em que essas diferenças foram categorizadas são:

1. Nos casos em que o quociente entre os percentuais é de até 1,5, considera-se que há um cenário de relativa **equidade entre os gêneros**, e não é necessário nenhum tipo de reflexão.
2. Nos casos em que o coeficiente obtido tem valor entre 1,5 e 2, considera-se necessária a reflexão sobre as motivações para essa diferença. Esses casos foram assinalados com balões de alerta na cor cinza.
3. Nos casos em que um percentual supera o outro em duas vezes ou mais, acredita-se ser urgente esse exercício de indagação. Esses casos foram assinalados com balões de alerta na cor bordô.
4. Nos casos em que o coeficiente obtido tem grandeza maior do que 10, entende-se que há uma clara necessidade de políticas corretivas. Esses casos foram destacados ao longo da pesquisa e incluídos nas conclusões como as lacunas de gênero mais relevantes.



Os coeficientes descritos nos itens 2, 3 e 4, serão denominados '**coeficientes alarmantes**' ao longo desta pesquisa, por entender-se que correspondem a inequidades de gênero na profissão. Mesmo que essas inequidades não sejam indicadores de injustiças sociais, acredita-se necessária uma reflexão sobre as motivações para tal desequilíbrio.

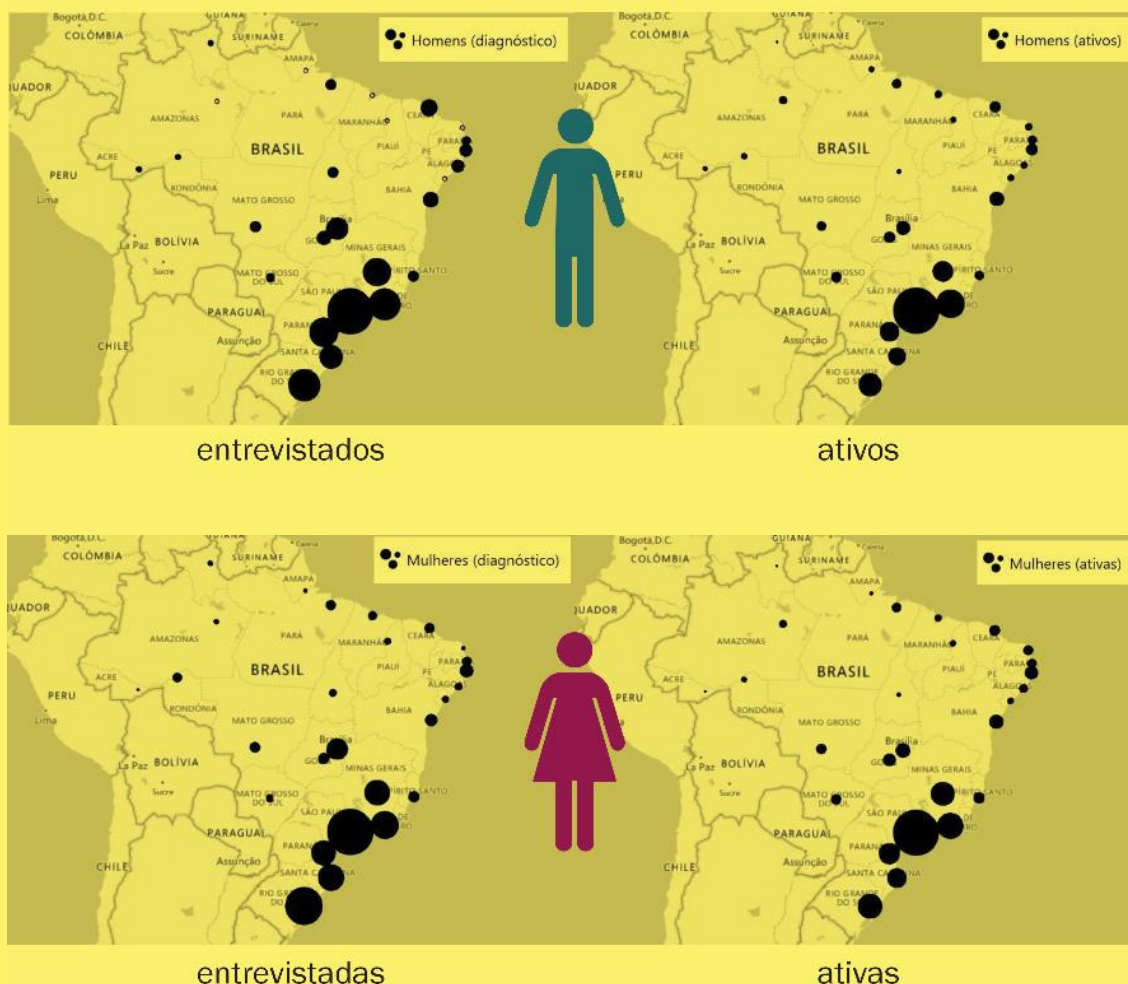
As respostas foram também desagregadas e cruzadas com informações sobre idade, raça, região de residência, meio de transporte prioritário, entre outros, de forma a compreender melhor a percepção de diferentes grupos sociais sobre cada matéria. A operação de análise de desequilíbrios foi aplicada entre os grupos socialmente considerados mais vulnerabilizados e os mais privilegiados, buscando verificar a efetiva diversidade de percepções ou condições entre eles. Esses quocientes também foram incluídos na análise dos resultados.

Apresentaremos a seguir os resultados mais relevantes, considerando os objetivos da Comissão Temporária para a Equidade de Gênero e o compromisso do CAU com a promoção da equidade na profissão e nas cidades.

PERFIL DOS PARTICIPANTES

Participou da pesquisa um total de 1268¹ pessoas, sendo 987 delas (208 homens² e 767 mulheres³) arquitetos e urbanistas, bem como 61 homens e 212 mulheres de outras profissões. Como subsídio aos trabalhos da Comissão de Gênero, foram consideradas as respostas dos(as) profissionais da arquitetura e urbanismo, que representam a maior amostragem coletada e fazem parte diretamente do universo de trabalho do CAU. Essa amostragem apresenta uma margem de erro de 3,11%⁴ para mais ou para menos, considerando um percentual de confiabilidade de 95%. O grupo dos entrevistados é semelhante ao de profissionais ativos em termos de distribuição geográfica, faixa etária e gênero.

distribuição geográfica %



¹ Número semelhante ao da pesquisa realizada pela revista *Architectural Review*, que contou com 340 homens e 1.277 mulheres. A amostragem é também superior à média das pesquisas abertas realizadas pelas comissões do CAU/BR, que mobilizam uma média de aproximadamente 200 a 400 respondentes.

² Considerados neste grupo os **homens cisgênero** (que se identificam com a sua designação sexual de nascença: masculina) e os **homens transgênero** (que não se identificam com a sua designação sexual de nascença: feminina)

³ Consideradas 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)

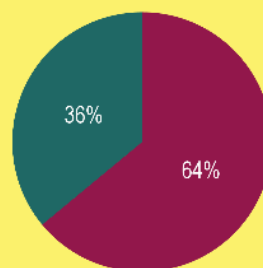
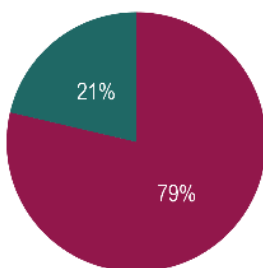
⁴ Na data da conclusão da pesquisa, o número total de arquitetos e urbanistas ativos era 179.406. Margem de erro calculada em: <https://www.solvis.com.br/calculos-de-amostragem/>.

gênero

entrevistadas/entrevistados

ativas/ativos

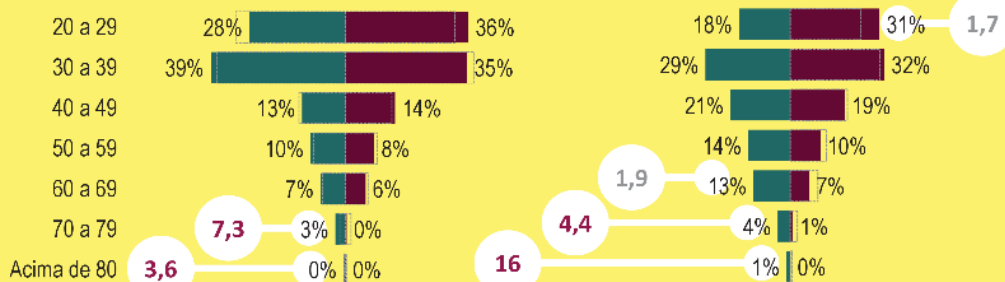
% idênticos ao da faixa etária entre 0 a 25 anos dos profissionais ativos, onde se enquadram grande parte dos entrevistados.



faixa etária

entrevistadas/entrevistados

ativas/ativos

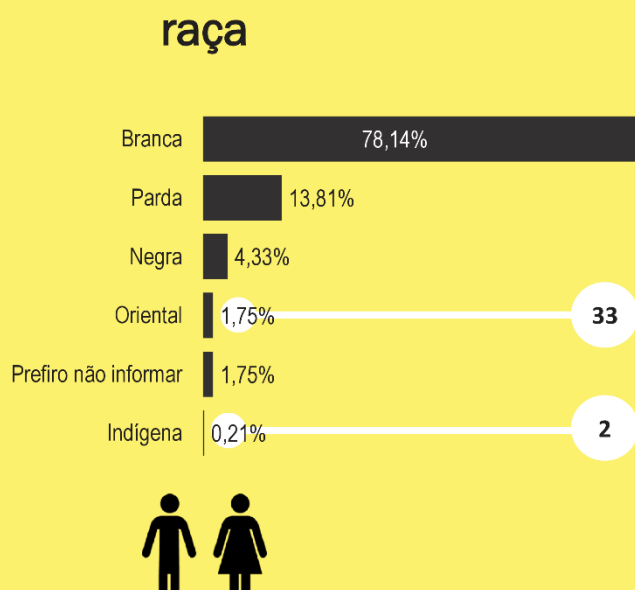


RESULTADOS

1. Cor/Raça

Na pergunta sobre **cor/raça**, 80% dos/das respondentes se declararam brancos, o que corresponde a quase o dobro (1,8 vezes) do percentual de brancos no país no primeiro trimestre de 2020, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ([link](#)). Já o percentual de negros corresponde a menos de 1/3 e o percentual de pardos a menos da metade dos números do PNAD.

Somente 2 arquitetas e urbanistas indígenas e 33 profissionais orientais participaram da pesquisa, mas é importante considerar esse número, que projetado para um universo total de 185.000 arquitetos e urbanistas corresponderia a mais de 3.500 profissionais.



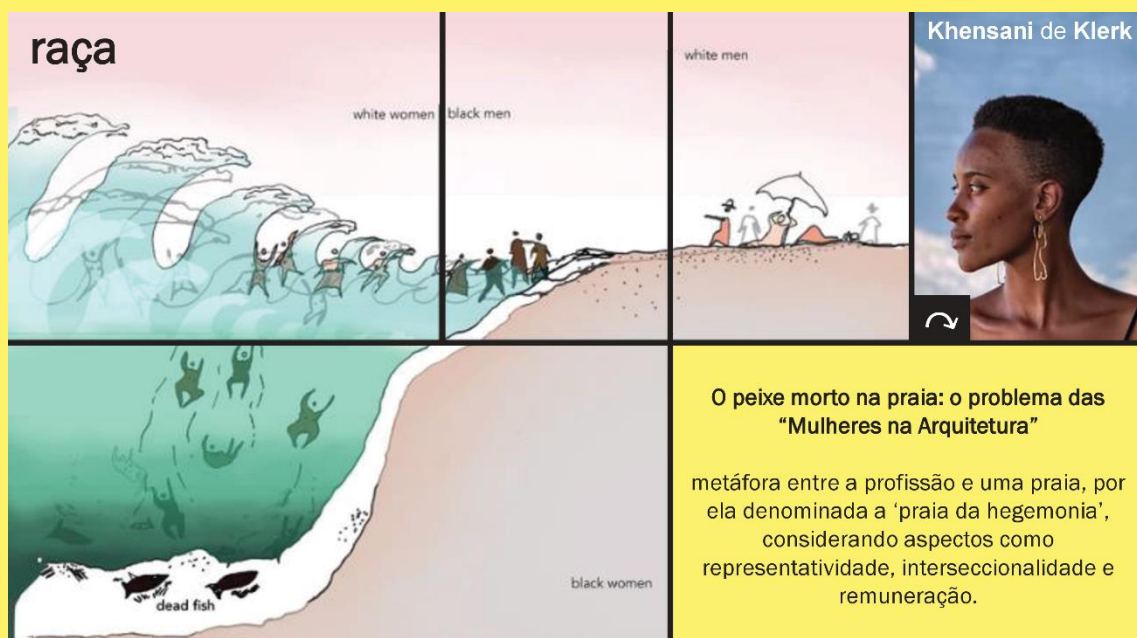
Infelizmente, não há outros levantamentos semelhantes no âmbito da nossa profissão e nem informações sobre raça na base de dados do CAU, não sendo possível comparar esses percentuais a outros referenciais. A pedido da CTEG foram incluídas perguntas sobre raça, gênero e capacidade no nosso último censo do CAU, que está atualmente em fase de tabulação, então poderemos começar a traçar um histórico de uma forma um pouco mais assertiva.

Por toda a análise dos resultados, buscou-se um paralelo entre os números do diagnóstico e a realidade de outros países, para se compreender o contexto da prática profissional no Brasil dentro do panorama global. Em seu artigo “**O peixe morto na praia: o problema das “Mulheres na Arquitetura”**” ([link](#)), a arquiteta sul-africana Khensani de Klerk, fundadora do coletivo Matri-Archi(ecture), faz uma metáfora entre a profissão e uma praia, por ela

denominada a 'praia da hegemonia', considerando aspectos como representatividade, interseccionalidade e remuneração. Nessa praia, segundo a autora:

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

Khensani afirma: “Os números diferem de acordo com os países, mas desequilíbrios semelhantes estão sempre presentes nos EUA, no Reino Unido e na UE.”. No Brasil a situação não é muito diferente, se considerados os diversos tipos de assédio abordados no questionário: discriminação de gênero⁵, assédio moral⁶, sexual⁷ e a violência sexual⁸.



⁵ **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.

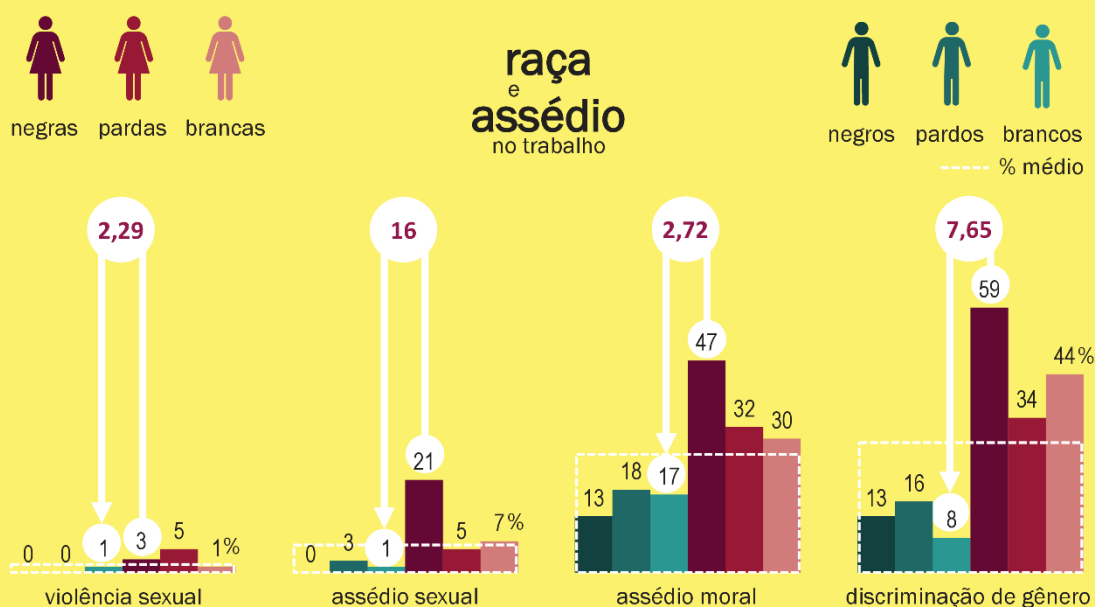
⁶ **Assédio moral:** exposição de alguém as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

⁷ **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.

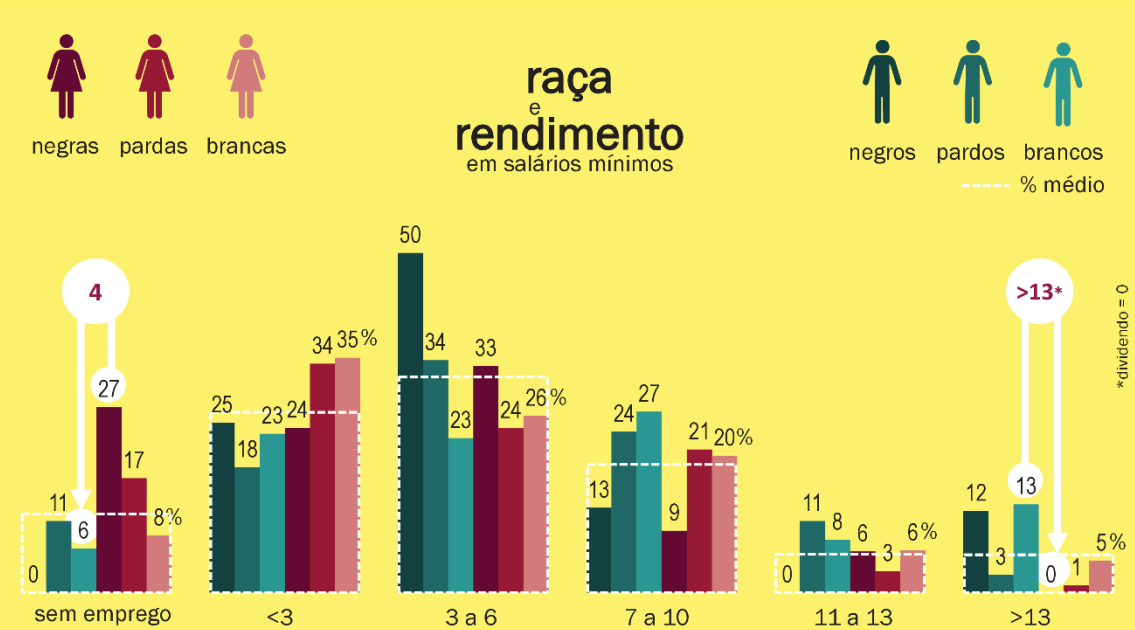
⁸ **Violência sexual:** qualquer ato sexual ou tentativa de obtenção de ato sexual por violência ou coerção, comentários ou investidas sexuais indesejadas.

Quando aplicado o recorte racial nas perguntas sobre assédio do diagnóstico, nota-se que as mulheres negras são as maiores vítimas de assédio nos ambientes de trabalho. Analisando-se as diferenças entre elas e os homens brancos, percebe-se coeficientes de alerta na cor bordô em todas as categorias. O caso mais discrepante é o do assédio sexual, onde o percentual de mulheres negras corresponde a 16 vezes os de homens brancos.

Esse coeficiente corresponde à **maior inequidade** encontrada em todo o diagnóstico.



Ao cruzarmos os dados sobre rendimento e as informações raciais da pesquisa, nota-se que as mulheres negras lideram os percentuais de profissionais sem emprego e há pelo menos 13 vezes mais homens brancos do que mulheres negras na faixa acima de 13 salários mínimos. Essa diferença é a **5ª maior inequidade** de todo o diagnóstico. A pesquisa do AIA de São Francisco utilizada como referência mostra que a maior discrepância salarial na profissão nos Estados Unidos também ocorre entre os homens brancos e as mulheres negras.



Ao final do diagnóstico, havia alguns campos abertos para comentários, críticas e citações de projetos próprios ou de outras mulheres. Esses campos trouxeram muitas contribuições interessantes relacionadas a questões raciais, como pessoas pedindo por mais diversidade na profissão e relatando casos de racismo.

É preciso **incluir arquitetas mulheres e arquitetas(os) negras(os)** no currículo acadêmico das faculdades de arquitetura e urbanismo, pois em geral são estudados maioritariamente 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)

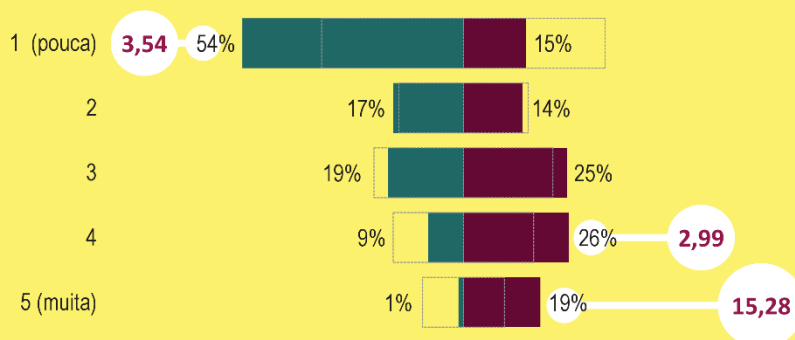
'Minha esposa sofreu muito para ser respeitada, mas sempre a motivei a comandar obras e equipes. Já sofri muito desrespeito por ser negro. **Nossa sociedade é racista e machista.** Está na educação familiar e escolar. Temos muito a fazer, embora muito já tenho sido conquistado.'
(homem cisgênero, 40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

2. Maternidade e Paternidade

Aproximadamente 1/3 das pessoas entrevistadas têm filhos, e destas por volta de 1/3 na primeira infância.

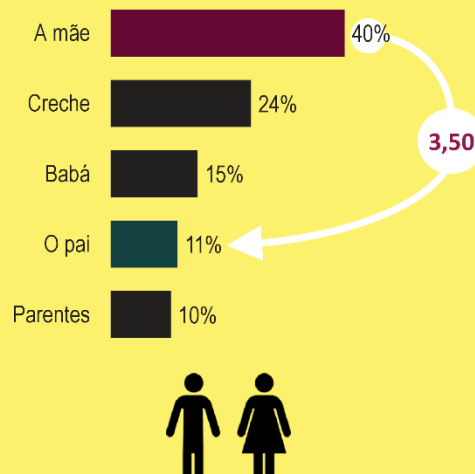
O diagnóstico indica que a maternidade constitui um maior obstáculo para o exercício profissional do que a paternidade, considerando que só 1% dos homens declarou ter muita dificuldade de trabalhar por conta dos filhos, número 15 vezes menor do que o percentual feminino. Essa foi a **2º maior inequidade** de todo o diagnóstico. Os dados da pesquisa também revelam que as mulheres acreditam ter menor equilíbrio que os homens entre o trabalho e a vida pessoal.

dificuldade no trabalho



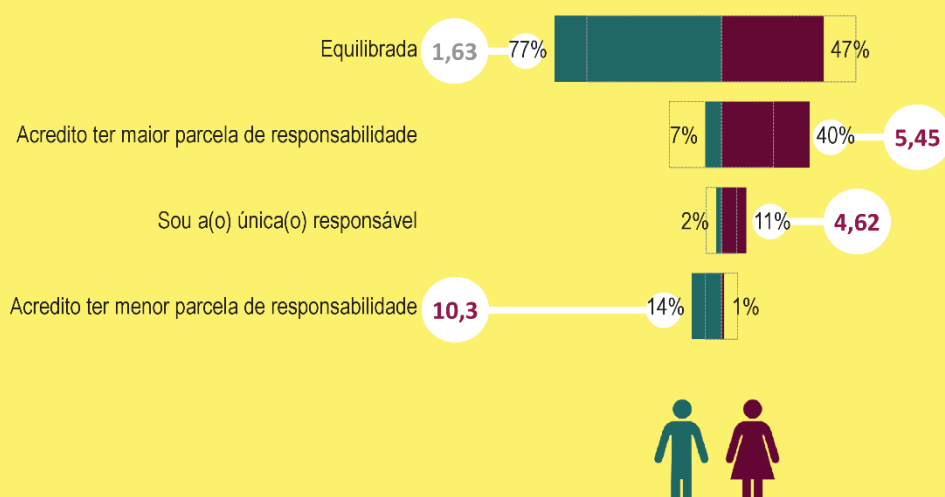
Segundo pesquisa da Fundação Getúlio Vargas ([link](#)) “após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador”. Esse período de afastamento feminino do trabalho fora de casa coincide justamente com os 4 primeiros anos de seus filhos.

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



Mais da metade (60%) dos bebês já passa a maior parte do tempo longe das mães. Desses, a maior parte fica em creches, a segunda parcela com babás e só 11% com os pais, percentual semelhante ao de outros parentes. Curiosamente, a maioria (84%) dos pais entrevistados acredita ter maior ou igual responsabilidade pela criação dos filhos, o que é um contrassenso aos dados anteriores. As mães estão mais sensíveis a essa disparidade, considerando que só 1% delas acredita ter menor parcela de responsabilidade. Essa foi a **6ª maior inequidade** do diagnóstico.

divisão de responsabilidades



A pesquisa da revista *Architectural Review* ([link](#)) mostrou que no Reino Unido, mesmo a discrepância não sendo tão relevante como no Brasil, os arquitetos homens também têm menor responsabilidade na criação dos filhos.

Segundo pesquisa realizada pela Ipsos ([link](#)), em parceria com o Instituto Global para a Liderança Feminina do King's College London, “aproximadamente um quarto dos brasileiros (26%) acredita que “um homem que fica em casa para cuidar dos filhos é ‘menos homem’”, uma opinião não diferente entre homens e mulheres, mas que tem maiores percentuais entre pessoas que exercem cargos de decisão, liderança ou executivos seniors (35%) e chefes de família (30%).”

Vários relatos recebidos ilustram as dificuldades em conciliar a maternidade à carreira.

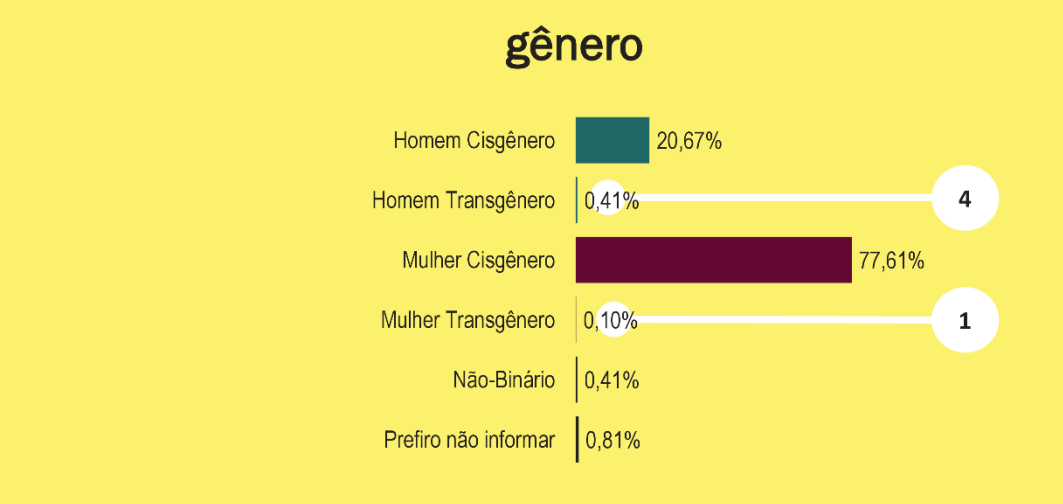
“Já **perdi muitas oportunidades** devido à maternidade e por ser **julgada incapaz** de realizar e tomar grandes decisões, sejam elas administrativas quanto técnicas.
(mulher cisgênero, 40 a 49 anos, branca, SP)

‘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)

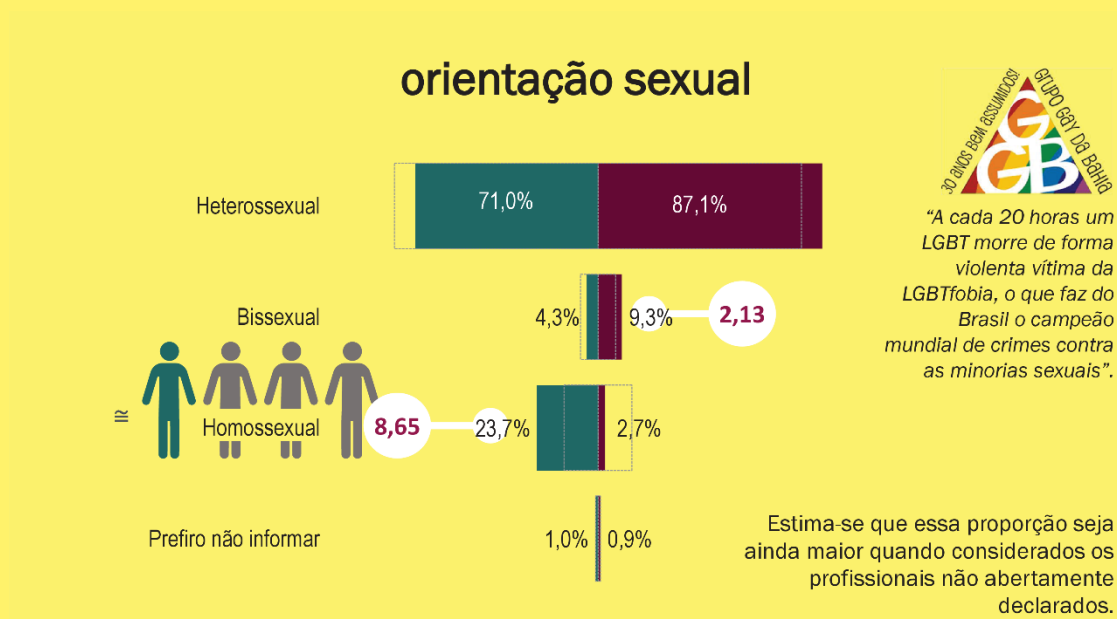
Conciliar carreira e família é sempre um desafio. Percebo claramente a **falta de representatividade política** dentro da profissão como um **reflexo desta dificuldade**. Tenho **duas filhas**, uma nasceu no meu **último ano de faculdade** e tive que **adiar minha formatura** em um ano pois **não consegui 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)

3. Arquitetos e Arquitetas e Urbanistas LGBT+

Com relação aos arquitetos e às arquitetas e urbanistas LGBT+, a pesquisa contou com a participação de 5 respondentes transexuais: 4 homens e 1 mulher, o que no universo total corresponderia a quase mil profissionais.



Quanto à orientação sexual, 16% dos/das respondentes declarou-se homossexuais. No grupo dos homens, esse percentual corresponde em aproximadamente 1 a cada 4 profissionais.



Estima-se que os percentuais de profissionais LGBT+ sejam provavelmente maiores aos levantados, considerando que muitas pessoas preferem não revelar sua orientação sexual ou transexualidade. É importante registrar que, segundo o relatório de 2018 do Grupo Gay da Bahia ([link](#)), a cada 20 horas um/uma LGBT+ morre de forma violenta no Brasil.

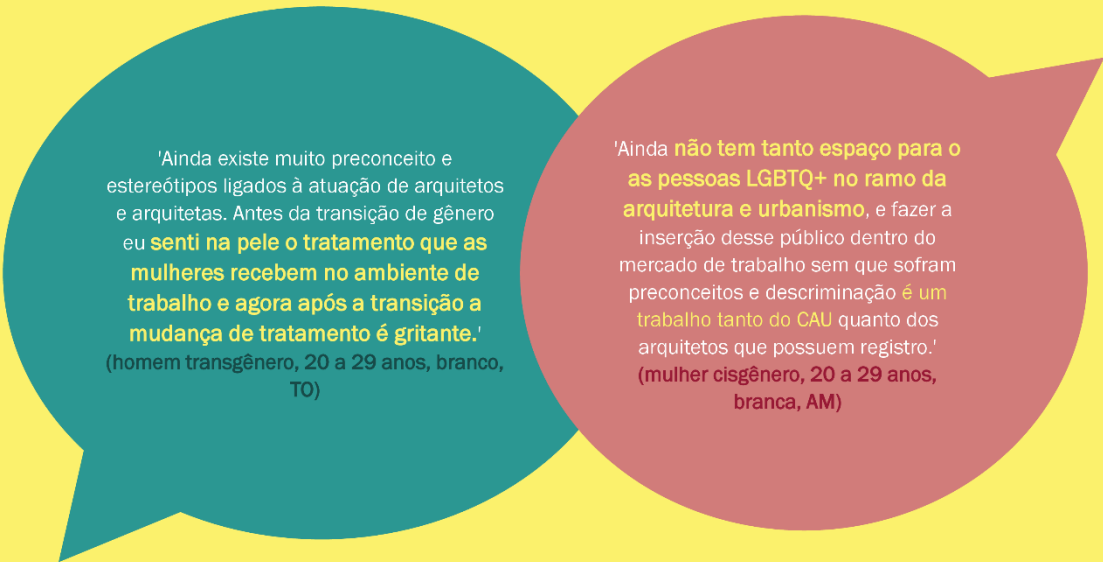
Uma pesquisa sobre a matéria promovida pela revista britânica , mostra que o ambiente de obras é o local onde os arquitetos e as arquitetas LGBT+ têm mais receio em assumir a sua

orientação sexual ([link](#)) e que o cenário da homofobia na profissão se intensificou nos últimos anos no Reino Unido ([link](#)).

O diagnóstico do CAU/BR aponta que as mulheres são também um grupo mais frágil na população LGBT+, considerando que elas se sentem menos seguras na região onde moram. Em comparação aos homens cisgênero heterossexuais, elas se sentem 2 vezes mais inseguras nas suas casas e bairros.

O diagnóstico do CAU/BR aponta que as mulheres são também um grupo mais frágil na população LGBT+, considerando que elas se sentem menos seguras na região onde moram. Em comparação aos homens cisgênero heterossexuais, elas se sentem 2 vezes mais inseguras nas suas casas e bairros.

Diversos profissionais relataram situações de homofobia ou discriminação na prática. Um homem transexual do Tocantins informou que após a sua transição sentiu uma grande diferença de tratamento e passou a sofrer muito menos assédio do que quando ele era visto como mulher.

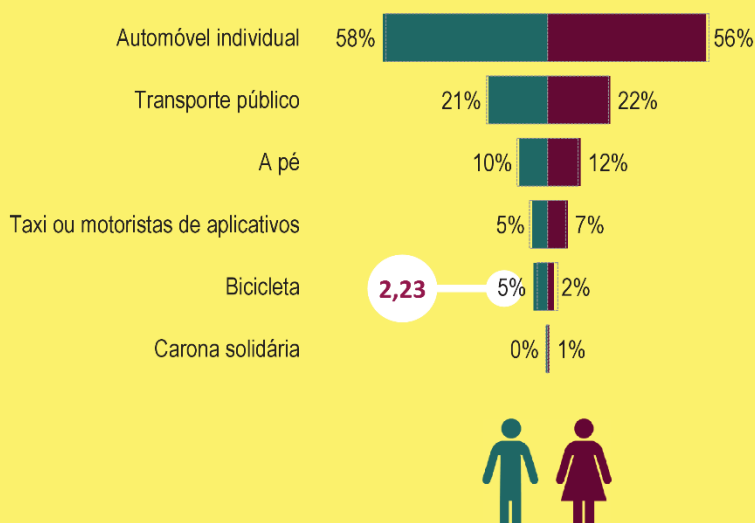


'Ainda existe muito preconceito e estereótipos ligados à atuação de arquitetos e arquitetas. Antes da transição de gênero eu **senti na pele o tratamento que as mulheres recebem no ambiente de trabalho e agora após a transição a mudança de tratamento é gritante.**'
(homem transgênero, 20 a 29 anos, branco,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

'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)

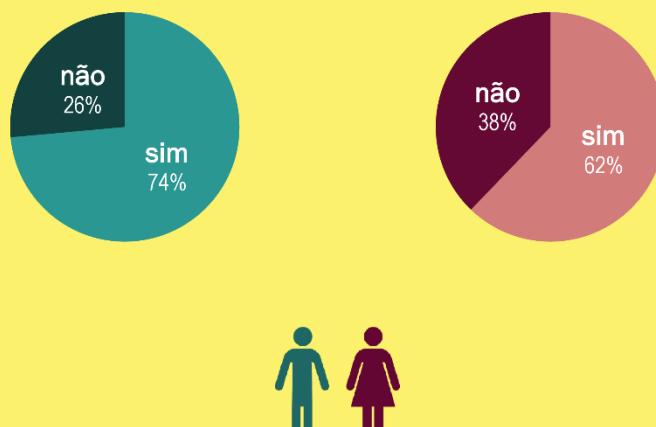
4. Mobilidade e Segurança

principal meio de transporte



Nas perguntas sobre mobilidade e segurança, o diagnóstico aponta que a bicicleta é adotada 2 vezes mais pelos homens do que pelas mulheres e que os homens se sentem mais seguros do que as mulheres na região onde moram.

se sente seguro na região onde mora?



Ao cruzarmos dados sobre a sensação de segurança aos locais de residência dos/das respondentes, percebe-se que as mulheres que moram nas periferias metropolitanas são as que se sentem menos seguras. Ao relacionarmos a pergunta ao meio de transporte prioritário, o grupo que se sente menos seguro na região onde vive é aquele que depende do transporte público para a maioria de seus trajetos diários. Desse grupo, menos da metade das mulheres se sentem seguras.

Segundo o Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS), “as mulheres constituem (...) a maioria das usuárias do transporte público e o uso que fazem do espaço urbano é impactado pelo risco de violência e assédio. ([link](#))”. Um estudo do portal Gênero e Número ([link](#)) afirma que a esmagadora maioria (85%) dos cargos públicos e de autarquias de primeiro escalão relacionados a transporte e mobilidade no Brasil é ocupada por homens.

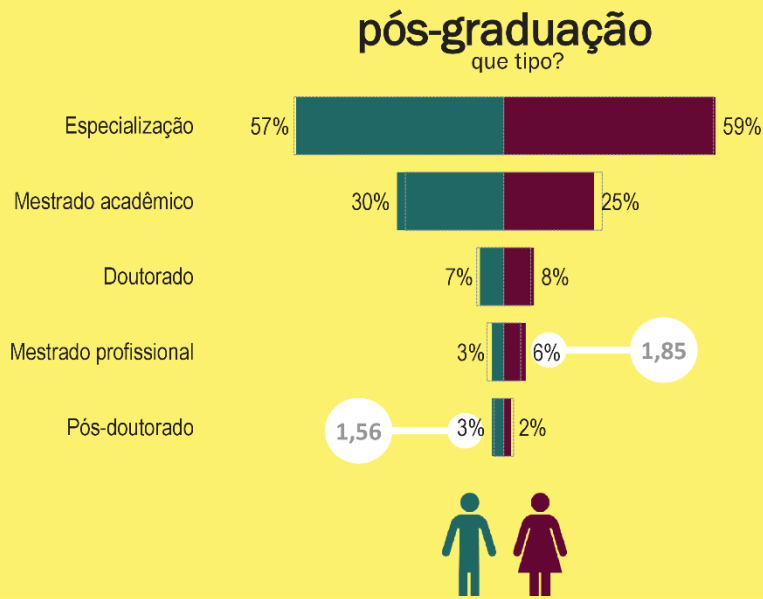
Muitos dos comentários da pesquisa ressaltam a importância de cidades planejadas por e para mulheres.

'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.**

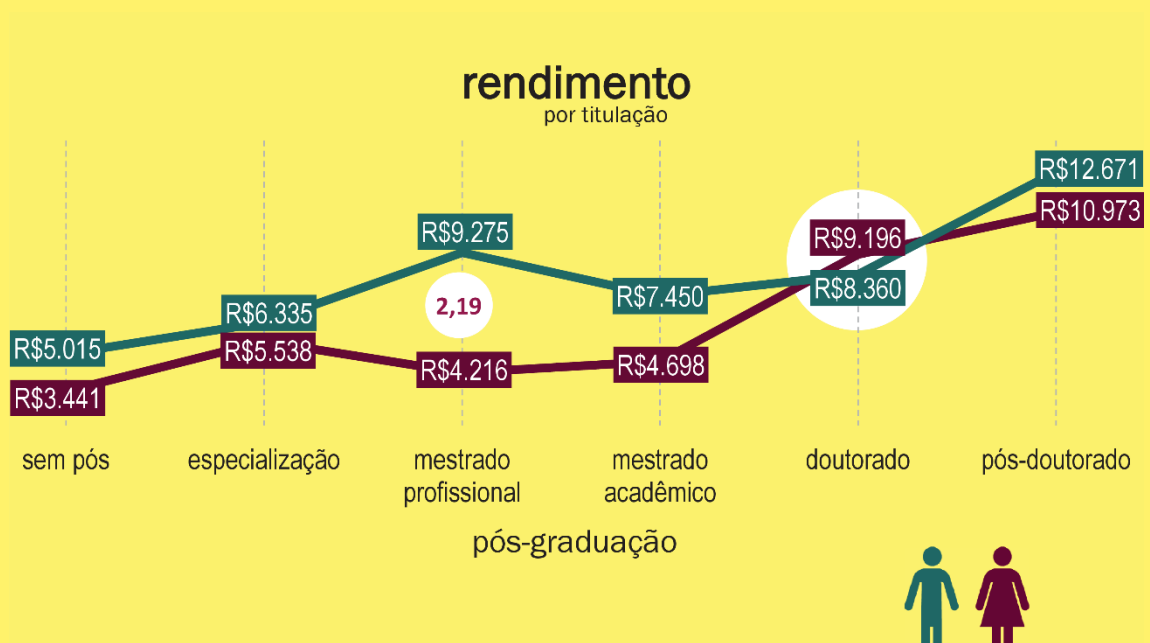
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, RS)

'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)

5. Formação



A pesquisa aponta que as arquitetas e urbanistas são em média tão qualificadas quanto os homens, mas têm salários ou rendimentos inferiores. Os números não apresentaram nenhuma diferença substancial na qualificação dos homens e das mulheres, a não ser nos percentuais de profissionais com mestrado profissionalizante (onde o feminino supera o masculino em 85%) e com doutorado (onde o masculino é 56% maior que o feminino). Curiosamente, é nesses dois níveis onde se nota desvios no quesito salarial que, no entanto, apresentam um padrão inverso: os homens com mestrado profissionalizante ganham 2 vezes mais do que as mulheres; e as mulheres com doutorado ganham mais do que os homens. Em todos os outros níveis o rendimento médio feminino é inferior ao masculino e somente as mulheres com doutorado e pós doutorado apresentaram um rendimento médio acima do piso.



A falta de referências femininas na graduação em arquitetura foi um ponto bem recorrente nos comentários.

'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)

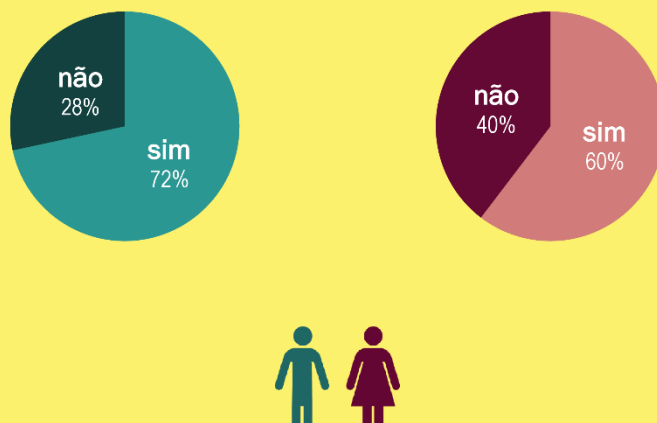
'Sou estudante e **já ouvi em sala de aula, um professor falar que os homens conseguem êxito na profissão porque possuem melhor visão espacial** e arrematou falando que só as mulheres masculinizadas podem ter esse tipo de visão tridimensional.'
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, parda, PE)

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)

6. Atuação Profissional

A pesquisa apontou que os homens atuam mais na área de preferência ou vocação do que as mulheres, considerando que 40% das arquitetas e urbanistas declarou trabalhar em outras áreas em comparação a 28% dos profissionais do gênero masculino.

atua na área de preferência?

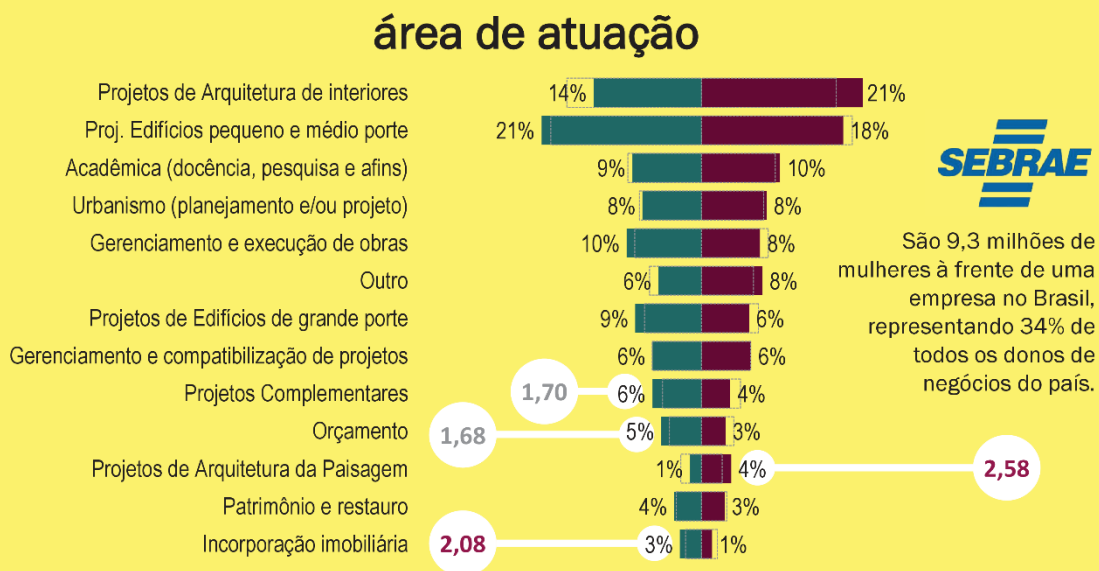


Nesse ponto, é interessante estabelecer um paralelo entre o diagnóstico e a pesquisa da Professora Emérita da Columbia University, Gwendolyn Wright ([link](#)), que traça o perfil das trajetórias respeitáveis de mulheres na arquitetura, a saber:

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

Segundo a autora, as poucas profissionais que receberam reconhecimento na profissão, que ela chama de 'arquitetas excepcionais' tiveram de sacrificar a vida pessoal, casamento, filhos e trabalhar arduamente para vencer essa barreira. Em todos os outros perfis, os obstáculos da profissão acabam desviando as mulheres da trajetória para o reconhecimento ou elas acabam sendo impostas ao anonimato.

Com relação à área de atuação dos entrevistados, a pesquisa demonstra um relativo equilíbrio entre os gêneros na maioria das opções, com exceção dos campos da incorporação imobiliária, onde há duas vezes mais homens do que mulheres e da arquitetura da paisagem, com 2,6 vezes mais mulheres. Os percentuais masculinos também superam os femininos em percentuais próximos a 70% na atuação em projetos complementares e orçamento.



No âmbito da incorporação imobiliária, é interessante estabelecer um paralelo com os resultados preliminares da pesquisa "equidade na formação", também promovida pela CTEG e ainda em fase de tabulação, que demonstram que nas universidades privadas o percentual de alunos cuja área de atuação dos sonhos é a incorporação imobiliária supera o de alunas em 20 vezes.

Participaram da pesquisa 926 estudantes, dos quais 79% cursam Arquitetura e Urbanismo em instituições de ensino da rede privada.

Os números citados demonstram um perfil predominantemente masculino nas áreas de atuação profissional mais vinculadas ao empreendedorismo. Segundo estudo realizado pelo Sebrae em 2018 ([link](#)), somente 34% dos donos de negócios no país são mulheres.

Diversas respondentes relataram só serem ouvidas nos ambientes profissionais por intermédio de um interlocutor homem.

'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)

'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)

'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)

7. Remuneração

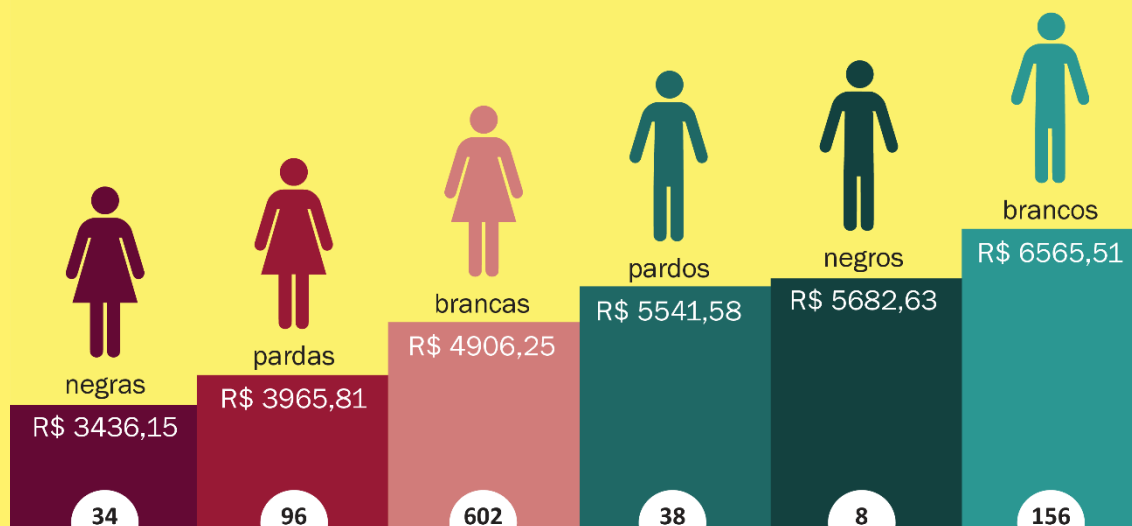
rendimento médio



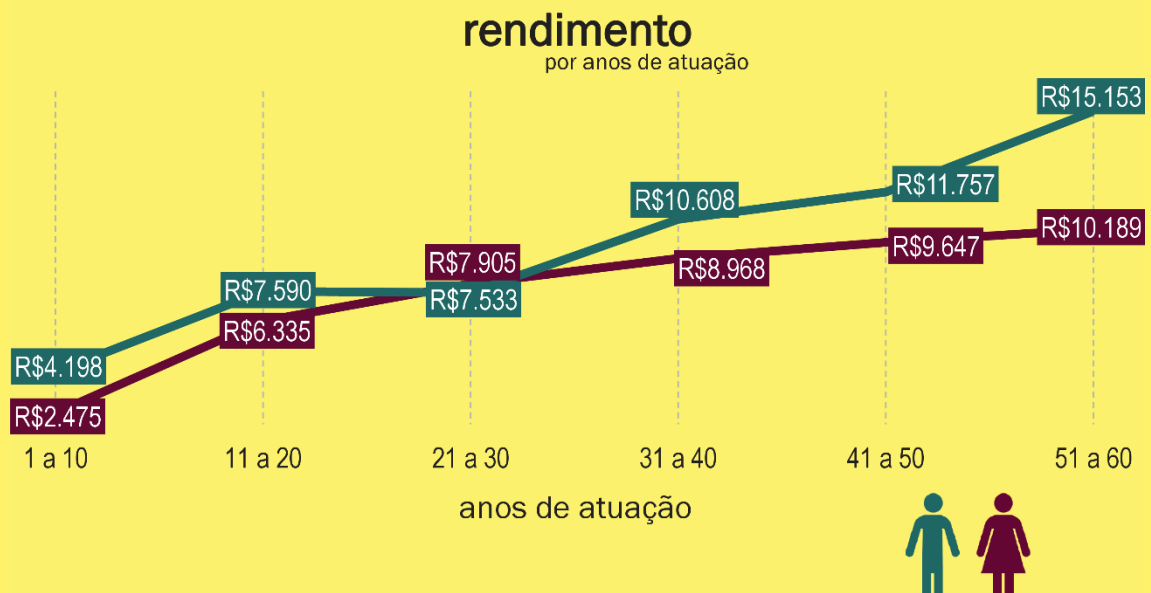
A pesquisa apontou uma diferença de rendimento médio entre homens e mulheres de quase 1.700,00 reais. Quanto maior a faixa salarial, maior a superioridade dos percentuais masculinos em relação aos femininos.

Quando analisado o mesmo quesito com um recorte racial, percebe-se que os homens brancos são os mais bem remunerados e as mulheres negras correspondem ao grupo com os menores rendimentos. Os homens brancos recebem quase o dobro do que as mulheres negras.

rendimento médio



Ao destringirmos esses dados por anos de atuação, nota-se que ao longo de quase toda a carreira as mulheres tem menores rendimentos do que os homens. Eles atingem o piso salarial após 29 anos de atuação e elas somente com 34, ou seja, quando completam aproximadamente 60 anos de idade.



A pesquisa incluiu relatos sobre um contínuo aumento de responsabilidades ao longo da carreira, não acompanhados por uma revisão salarial.

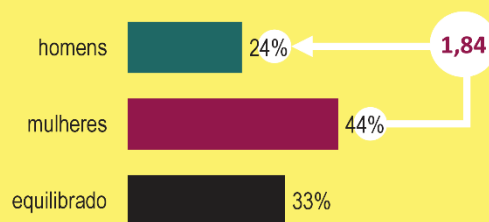
Meu superior me encarregou de tocar 5 obras sem ao menos perguntar se era o momento pra isso. Inicialmente pensei que estava sendo efetivada, mas foi um pesadelo que me tirou muitas horas de sono. **Nunca recebi 1 centavo por hora extra e meu salário não chegava a R\$3.000!**
(mulher cisgênero, 20 a 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)

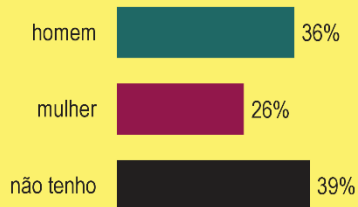
'Temos um caminho longo a percorrer, o importante é continuar debatendo e levantado esse tema. Nós mulheres **não queremos ser superior aos homens e sim queremos igualdade, mesmas oportunidades, igualdade salarial!**
(mulher cisgênero, 20 a 29 anos, branca, RS)

8. Trabalho e carreira

o seu ambiente de trabalho tem mais...



o seu superior imediato é...



Com relação ao ambiente de trabalho e à ascensão profissional, a pesquisa apontou que os escritórios são majoritariamente femininos, mas a maioria dos superiores imediatos é homem. Um número também maior de homens (43%) informou já ter sido promovido a um cargo de chefia do que as mulheres (38%)

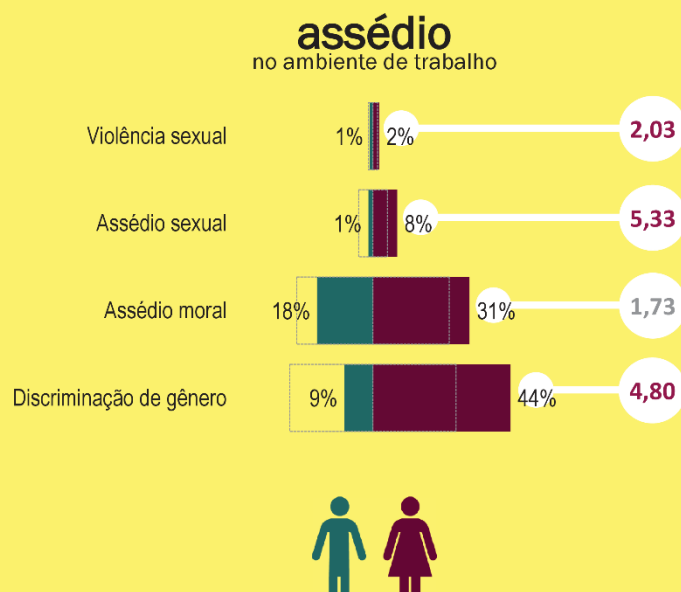
Os relatos apontaram um estranhamento a mulheres em cargo de gestão e gestoras tratadas como secretárias simplesmente por serem mulheres.

'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)

9. Assédio na profissão

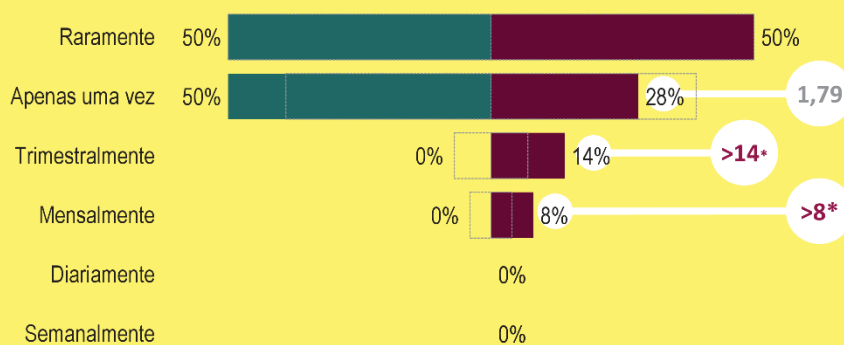


A desigualdade de gênero e raça também fica clara quando analisados os dados sobre assédio no ambiente de trabalho: os homens, em geral, possuem índices bem inferiores de assédio na profissão. De cada 100 mulheres respondentes, 6 declararam ter sofrido violência sexual no último ano, 19 assédio sexual, 42 assédio moral e 64 discriminação de gênero. As mulheres sofrem 2 vezes mais violência sexual; 5,3 vezes mais assédio sexual; 1,7 vezes mais assédio moral e 4,8 vezes mais discriminação de gênero do que os homens no ambiente de trabalho. As arquitetas e urbanistas negras são as maiores vítimas de assédio sexual, moral e discriminação de gênero.

O percentual de respondentes mulheres que diz ter sofrido violência sexual com uma frequência média trimestral foi pelo menos 14 vezes maior que o de homens. Essa foi a **3ª maior inequidade** de todo o diagnóstico.

violência sexual

com qual frequência?



*dividindo = 0



Relacionando-se a pesquisa a uma fala do coletivo Arquitetas Invisíveis ([link](#)), há dados que apontam que 1 a cada 3 brasileiros culpam a mulher em caso de estupro e 85% das mulheres temem a violência sexual. Quando comparadas as definições de “homem público” e “mulher pública” em dicionários, percebe-se se tratar de uma questão estrutural: o homem público é visto como um político, estadista; e a mulher pública como meretriz, prostituta.

Quando georreferenciadas as informações sobre assédio, percebe-se que os estados nos quais, pela pesquisa, as mulheres sofrem mais discriminação de gênero na profissão são: Tocantins, Paraíba e Distrito Federal. Com relação ao assédio moral, Roraima, Tocantins e Amapá. Com relação ao assédio sexual, Piauí, Roraima e Tocantins. Finalmente, com relação à violência sexual, Amazonas, Piauí e Tocantins. Em todas as categorias de assédio, a diferença entre os percentuais femininos e masculinos é alarmante.

O questionário também incluiu uma pergunta sobre *mainsplaining*⁹, *maninterrupting*¹⁰, *bropropriating*¹¹ e *gaslighting*¹². Os termos foram omitidos, incluindo-se apenas a descrição de cada tipo de assédio, para que as respostas pudessem ser escolhidas com maior imparcialidade. Nessa pergunta, única opção na qual o percentual masculino superou o feminino foi em “nenhuma das opções anteriores”.

A maior parcela dos comentários finais da pesquisa se referiu a casos de assédio à mulher na profissão. O caráter dos relatos foi tão diversificado que o único denominador comum foi o gênero.

⁹ Homens explicando a mulheres publicamente coisas triviais ou matérias que elas dominam;

¹⁰ Interrupções frequentes de falas de mulheres durante reuniões ou em ambientes de trabalho;

¹¹ Colegas ou superiores se apropriando de ideias ou projetos de mulheres sem crédito;

¹² 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, equivocado, 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.

'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)

'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)

'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)

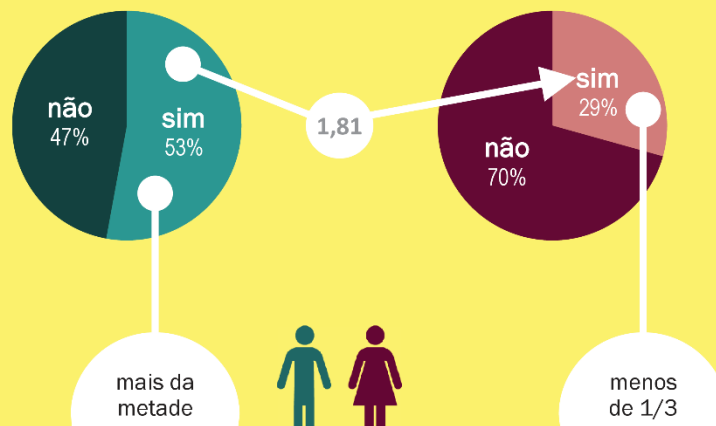
'Sou arquiteta e trabalho com engenharia de trânsito, imagina a dificuldade de todos os dias estar provando que uma mulher é capaz de comandar um trabalho tão machista! **É como matar um leão por dia!**

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

10. Reconhecimento

A última parte das perguntas relacionadas à experiência profissional dos/das respondentes abordou questões sobre reconhecimento profissional. Nela, percebe-se que os homens participam mais de concursos públicos de projeto e recebem mais prêmios nominais.

participou de concurso público de projeto?



Os relatos também foram múltiplos, mas nota-se uma dificuldade de a mulher se impor e de receber os devidos méritos de autoria por projetos em equipe.

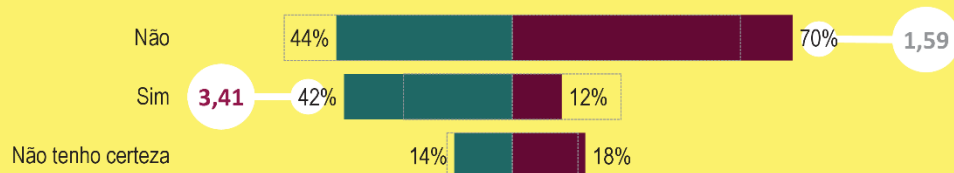
'Em breve serei arquiteta e urbanista e me orgulho disso. (...) **A construção civil sempre foi um lugar de muito assédio**, tanto que há as populares "cantadas de pedreiro". (...) Saber que há um conselho que se preocupa com essa temática, que deseja melhorar esse quadro me faz ter ainda mais coragem 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 arquitetas 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)

11. Percepção sobre gênero

AUs homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de trabalho?



Com relação à percepção dos/das respondentes sobre a questão de gênero em geral na profissão, a pesquisa apontou que os homens ainda estão divididos na percepção de que o mercado dá oportunidades diferentes a homens e mulheres. 70% das mulheres tem certeza de que não.

1 a cada 4 homens acredita que a indústria da construção aceita integralmente a autoridade de arquitetas mulheres. 85% das mulheres tem certeza de que não.

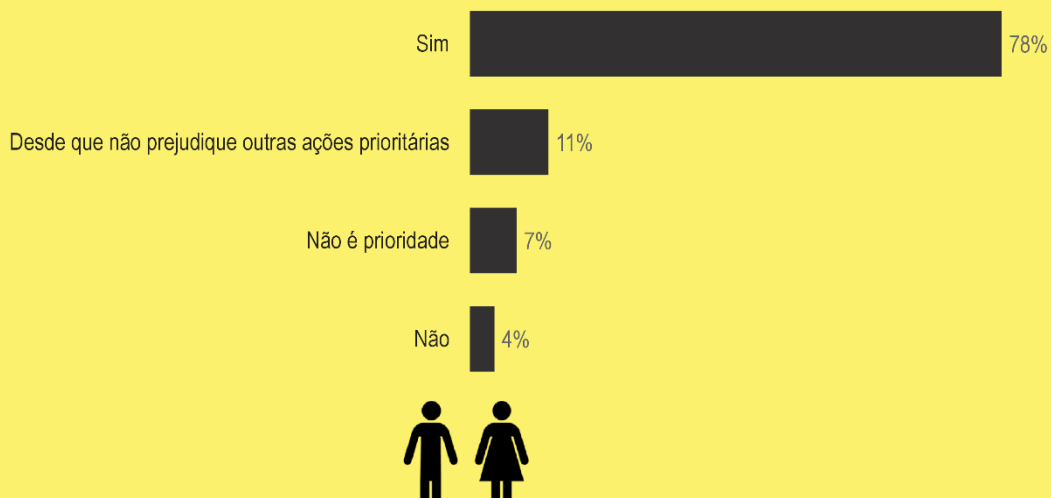
Nos comentários finais, a necessidade de mais espaço e visibilidade parece ser bem clara para as mulheres, mas não tanto pros homens.

'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)

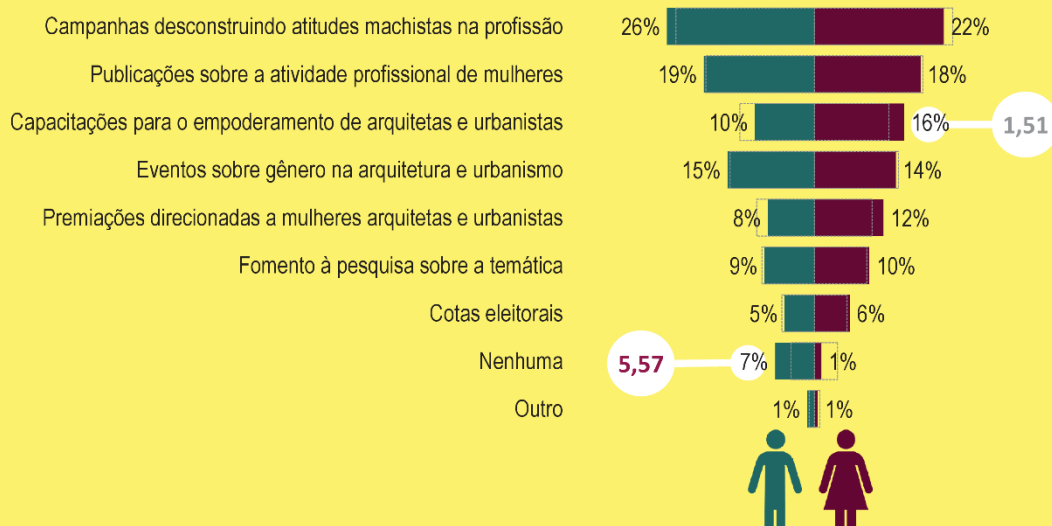
12. Opinião sobre o papel do CAU

o CAU deve promover a equidade?



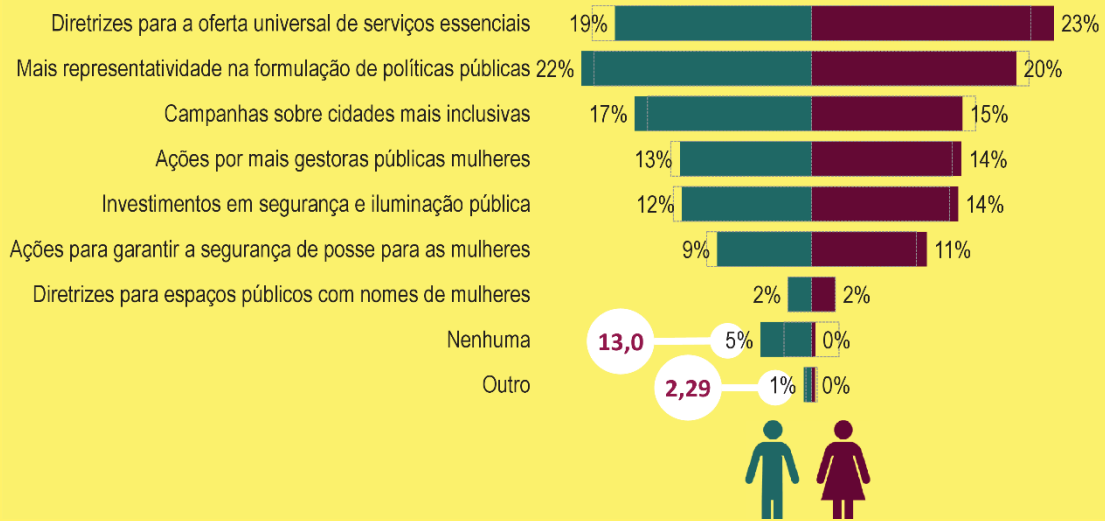
Com relação ao papel do CAU, quase 90% dos entrevistados acredita que o CAU deve promover a equidade de gênero. Os homens apresentaram maior resistência a essa opinião, considerando que 1,7 vezes mais homens do que mulheres são contrários a qualquer ação por parte do CAU nessa esfera.

como?



As três ações mais recomendadas pra a equidade na profissão foram: 'campanhas desconstruindo atitudes machistas', 'publicações sobre a atividade profissional de mulheres' e 'capacitações para o empoderamento de arquitetas e urbanistas'. Os homens são menos favoráveis à última opção e uma parcela considerável (7%) deles é contrária a qualquer ação (percentual 5,6 vezes superior ao feminino).

e nas cidades?



No âmbito das cidades, as três opções mais votadas como propostas de ações para o CAU foram: 'diretrizes para a oferta universal de serviços essenciais', 'maior representatividade feminina na formulação de políticas públicas' e 'campanhas sobre cidades mais inclusivas'. Uma boa parte (5%) dos homens ainda é contrária a todas as propostas e essa foi a **4ª maior inequidade** de todo o diagnóstico. Esse cenário, por outro lado, reforça a própria importância da pesquisa para a sensibilização dos homens e a qualificação do debate.

Os relatos nesse campo foram diversos, mas trouxeram a visão da mulher como agente de mudança fundamental para as cidades.

'[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)

'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)

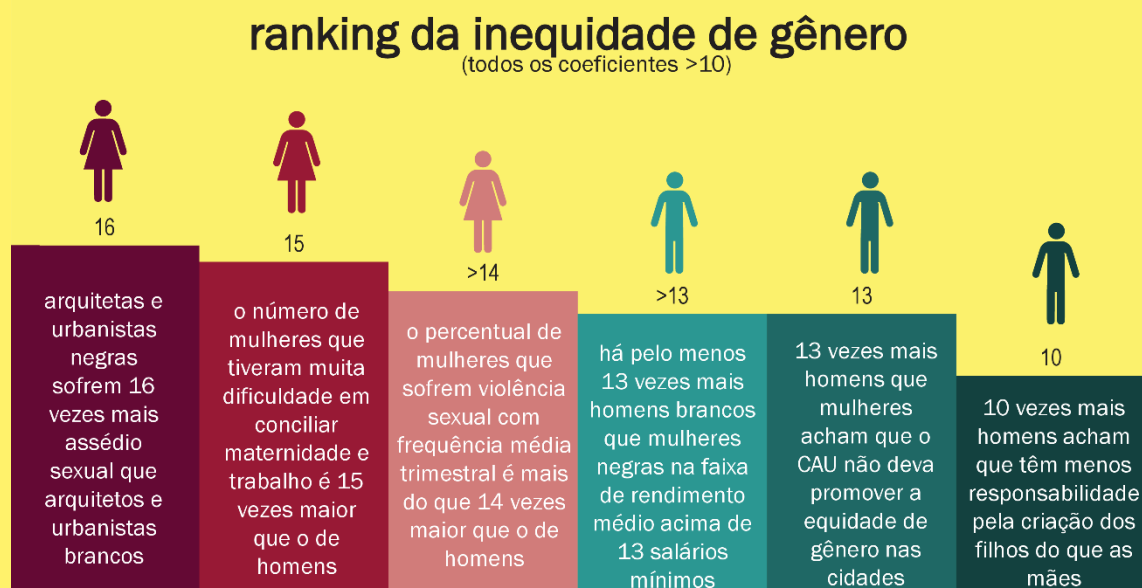
'A sociedade em geral ainda associa a figura da **arquiteta** apenas como decoradora e não como **ator fundamental na função de planejamento e projeto de espaços e cidades**'
(mulher cisgênero, 30 a 39 anos, branca, ES)

CONCLUSÕES

A partir dos resultados apresentados acima, conclui-se que:

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

Recapitulando-se os 6 maiores coeficientes destacados ao longo de toda a pesquisa, que refletem as disparidades com a diferença de mais de 10 vezes entre os percentuais de cada gênero, temos o seguinte cenário:



Considera-se que as inequidades apontadas devam ser entendidas como as lacunas mais urgentes a serem mitigadas. De toda forma, ressalta-se a importância de que as políticas corretivas sejam concebidas de forma integrada e interseccional para um resultado mais eficaz.

O questionário contou com uma maioria de comentários positivos e falas louvando a iniciativa do CAU, além de elogios aos conteúdos e votos de confiança no potencial da iniciativa para o exercício profissional e para as cidades como um todo.

'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)

ENCAMINHAMENTOS

Com base nas conclusões apresentadas, propõe-se alguns encaminhamentos a serem oportunamente incorporados ao Plano de Ação do CAU/BR, para a promoção da Equidade de Gênero na Profissão e em seu relacionamento com a sociedade. São eles:

- A **divulgação dos resultados** desta pesquisa;
- O estudo de 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, sugere-se a inclusão de um levantamento sobre orientação sexual;
- O estudo da viabilidade da contratação de uma **consultoria estatística para confirmar as conclusões** e mensurar periodicamente os indicadores do diagnóstico;
- A inclusão de propostas de ações na **Política do CAU para a Equidade de Gênero** para a mitigação das lacunas e inequidades identificadas.

AGRADECIMENTOS

- ao Presidente Luciano Guimarães por ter apoiado os trabalhos da CTEG;
- 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 e arquitetos e urbanistas que contribuíram com a construção/revisão do diagnóstico;
- às funcionárias e aos funcionários do CAU/BR pelo apoio técnico;
- aos 987 arquitetos e urbanistas que responderam o diagnóstico.



CRÉDITOS



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	<i>(maio/2019 - abril/2020)</i>
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)