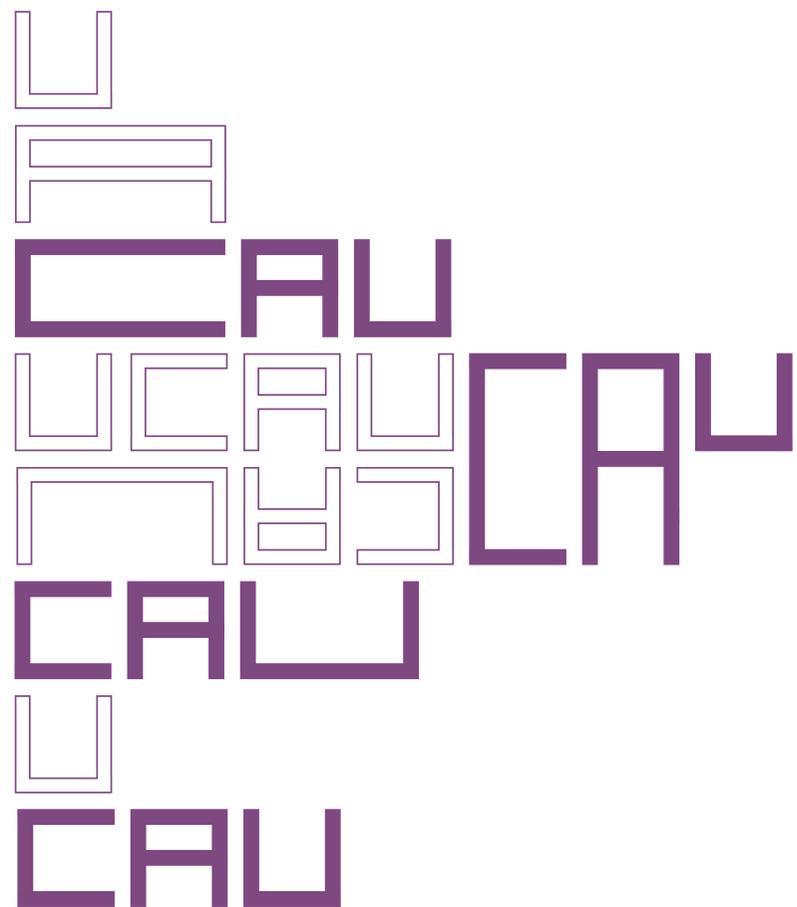


AU
AU CAU
ESCAU
U
U



Cadernos de
**POLÍTICAS
AFIRMATIVAS
DO CAU/BR**

CAUUNHONHJCCA
ARQUITETUR
CAUNHJCCAFAU
CAUCAUNHJCCA
CALNCAUCAU
URBANISMO
NHJCAUCAUCA
CALNHNHJCCA



Cadernos de
**POLÍTICAS
AFIRMATIVAS
DO CAU/BR**

CAUUNHONHOC CAU

ARQUITETURA

CAUNHOC CAU CAU CAU

CAU CAUNHOC CAU CAU

CAU CAU CAU CAU CAU

URBANISMOC AU

NHOC CAU CAU CAU

CAU CAUNHOC CAU CAU

REALIZAÇÃO:

Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil – CAU/BR

Presidente
Patrícia Sarquis Herden

Comissão Especial de Políticas Afirmativas – CPA-CAU/BR (2024-2026)

Coordenadora da Comissão,
Conselheira Federal/AL
Josemé Gomes de Lima

Coordenador Adjunto,
Conselheiro Federal/SE
Ricardo Soares Mascarello

Conselheiro Federal/BA
Neilton Dorea Rodrigues de Oliveira

Conselheiro Federal/RS
Carlos Eduardo Mesquita Pedone

Conselheiro Federal/PA
José Akel Fares Filho

Conselheira Federal Suplente/AL
Rosângela Benigna de Oliveira Carvalho

Conselheira Federal Suplente/SE
Rosany Albuquerque Matos

Conselheira Federal Suplente/BA
Loris dos Anjos Almeida Brantes

Conselheira Federal Suplente/RS
Inês Martina Lersch

Conselheira Federal Suplente/PA
Ana Claudia Duarte Cardoso

Comissão Temporária de Políticas Afirmativas – CTPAF-CAU/BR (2022 – 2023)

Coordenadora da Comissão,
Conselheira Federal/PB
Camila Leal

Coordenadora Adjunta,
Conselheira Federal/CE
Cláudia Sales de Alcântara

Presidente CAU/SE
Heloísa Diniz

Conselheiro Federal/AP
Humberto Mauro

Arquiteta e Urbanista,
integrante externa convidada
Alyssa Volpini

Assessoria

**Ana Carolina Alcântara Ayres,
Luiza Rego Dias Coelho e
Rodrigo da Silva André**

Textos

Ana Laterza, Claudia Sales de Alcântara, Camila Leal, Ana Claudia Rocha Araújo, Clarissa Peixoto, Luiza Rego Dias Coelho, Daniela Pareja Garcia Sarmento

Curadoria de Conteúdo

**Ana Claudia Rocha Araújo,
Clarissa Peixoto**

Coordenação Editorial

Assessora-Chefe de Comunicação
Cláudia Rodrigues
Coordenador Técnico-Executivo
Glauco Gobbato

Concepção Visual e Diagramação

Agência Área

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Cadernos de políticas afirmativas do CAU/BR /
coordenação Cláudia Rodrigues, Glauco Gobbato ;
curadoria Ana Claudia Rocha Araújo, Clarissa
Peixoto. -- Brasília, DF : Conselho de
Arquitetura e Urbanismo do Brasil, 2024.

Vários colaboradores.
Bibliografia.
ISBN 978-65-984071-0-0

1. Ações afirmativas 2. Arquitetura
3. Arquitetura - Aspectos sociais 4. Políticas
públicas 5. Urbanismo I. Rodrigues, Cláudia.
II. Gobbato, Glauco. III. Araújo, Ana Claudia
Rocha. IV. Peixoto, Clarissa.

24-217257

CDD-720

Índices para catálogo sistemático:

1. Arquitetura e urbanismo 720

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

CPA
Comissão de
Políticas Afirmativas



SUMÁRIO

QUEM É O CAU/BR?	8
PALAVRA DA PRESIDENTE	10
PALAVRA DA COORDENADORA DA COMISSÃO	12

CAU/BR: COMPROMISSO COM A INCLUSÃO, A EQUIDADE E A DEMOCRACIA

15

Comissão Especial de Políticas Afirmativas do CAU/BR	19
Enfrentar as Desigualdades e Promover Práticas Inclusivas	22
Carta pela Equidade e Diversidade no Cotidiano e no Conselho da Arquitetura e do Urbanismo	28
Cadernos de Políticas Afirmativas do CAU/BR	31

CADERNO 1: POLÍTICA E CONSELHO

33

1. Políticas Afirmativas do CAU/BR: Política e Conselho	34
1.1 Participação das Mulheres na Profissão e nas Instâncias de Controle Social da Arquitetura e Urbanismo	36
1.2 A Participação das Mulheres Negras Requer o Fortalecimento de Políticas de Equidade	42
1.3 Ações para o Diagnóstico das Questões de Gênero	44

CADERNO 2: ENSINO, FORMAÇÃO E HISTORIOGRAFIA

49

2. Políticas Afirmativas do CAU/BR: Ensino, Formação e Historiografia	50
2.1 Pesquisa de Equidade na Formação	53



2.2 Reconhecimento de Profissionais à Margem da História.....	56
2.3 Canal de Acesso à Informação: Hotsite “Mulheres na Arquitetura e nas Cidades”.....	60
2.4 Concurso Nacional de Fotografia do CAU/BR.....	61
2.5 Edital de Patrocínio Cultural.....	64

CADERNO 3: PRÁTICA PROFISSIONAL COM EQUIDADE..... 67

3. Políticas Afirmativas do CAU/BR: Prática Profissional com Equidade.....	68
3.1 Política de Integridade.....	70
3.1 Política de Integridade.....	70
3.1.1 Campanha Contra o Assédio Moral.....	71
3.1.2 Código de Conduta e Decoro de Conselheiras/os e Membros dos Colegiados do CAU/BR.....	72
3.1.3 Conscientização Sobre Diversidade Racial, Social e Religiosa.....	73
3.2 Ações para a Equidade no Âmbito Profissional.....	74
3.2.1 Aprimoramento do Censo dos Arquitetos e Urbanistas do Brasil.....	74
3.2.2 Política Inclusiva de Descontos na Anuidade.....	75
3.2.3 Cadastro no SICCAU.....	75
3.2.4 Datas de Referência.....	75
3.2.5 Cotas de Representatividade nas Eleições.....	76
3.2.6 Encontros da Diversidade.....	76
3.2.7 Comissão Permanente.....	77

3.3 Boas Práticas para a Equidade na Arquitetura e Urbanismo Promovidas pelos CAU/UFs.....	78
3.3.1 Promoção da Visibilidade.....	78
3.3.2 Editais de Fomento.....	78
3.3.3 Envolvimento de Profissionais no Debate.....	79
3.3.4 Produção de Dados.....	80
3.4 Plano de Trabalho e Ação para CPAF-CAU/BR – 2024.....	81

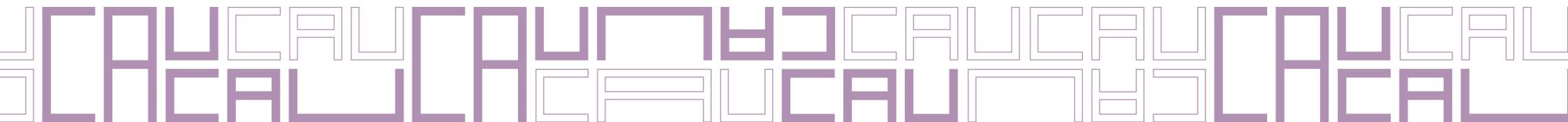
CADERNO 4: PRÁTICAS GERADORAS DE EQUIDADE NO COTIDIANO 83

4. Políticas Afirmativas do CAU/BR: Práticas Geradoras de Equidade no Cotidiano.....	84
4.1 Ciclo de Debates.....	86
4.2 Carta de Recomendação do CAU/BR para Cidades Mais Acessíveis e Inclusivas com Recorte Social e de Gênero.....	90
4.3 Documentário IV Conferência de Arquitetura e Urbanismo – Joice Berth e Arthur Bugre.....	95
4.4 Parcerias e Convênios.....	108

LINHA DO TEMPO..... 113

REFERÊNCIAS..... 116

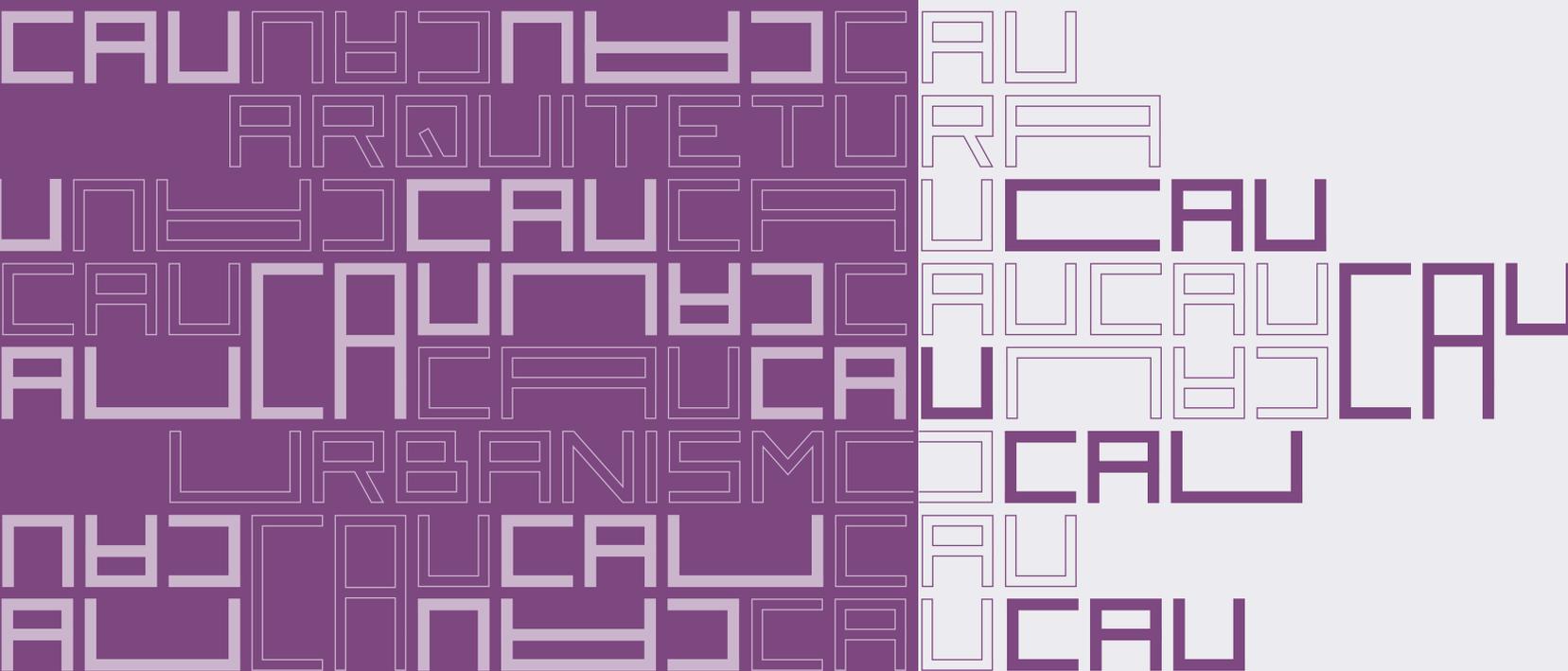
ANEXOS..... 117



QUEM É O CAU/BR?

FORTALECENDO O FUTURO URBANO BRASILEIRO COM QUALIDADE NA ARQUITETURA E NO URBANISMO

O Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) desempenha um papel crucial na regulamentação e fiscalização da profissão de arquitetura e urbanismo em todo o país, garantindo a segurança, o bem-estar e a qualidade das construções e do ambiente urbano. Criado pela Lei nº 12.378/2010, o CAU/BR trabalha em conjunto com os conselhos estaduais e do Distrito Federal (CAU/UFs) para promover o desenvolvimento e a valorização da área.



Sediado em Brasília (DF), o CAU/BR atua há mais de uma década na defesa dos interesses dos profissionais e da sociedade, estabelecendo normas éticas e técnicas, além de orientar pela fiscalização e garantia da qualidade dos serviços prestados pelos arquitetos e urbanistas.

O Conselho atua por meio de nove comissões ordinárias e uma eleitoral, abrangendo diversas áreas de atuação. São elas:

- Comissão Ordinária de Ensino e Formação (CEF)
- Comissão Ordinária de Ética e Disciplina (CED)
- Comissão Ordinária de Exercício Profissional (CEP)
- Comissão Ordinária de Organização e Administração (COA)
- Comissão Ordinária de Planejamento e Finanças (CPFI)
- Comissão Eleitoral Nacional (CEN)
- Comissão Especial de Política Profissional (CPP)
- Comissão Especial de Política Urbana e Ambiental (CPUA)
- Comissão Especial de Relações Institucionais (CRI)
- Comissão Especial de Políticas Afirmativas (CPA)

O CAU/BR conta ainda com o apoio de diversos colegiados consultivos, como o Colegiado das Entidades Nacionais de Arquitetos e Urbanistas (CEAU), o Colegiado Gestor do Centro de Serviços Compartilhados (CG-CSC), o Colegiado de Governança do Fundo de Apoio Financeiro aos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo dos Estados e do Distrito (CGFAF)

e, oficializado no ano passado, o Fórum de Presidentes dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo dos Estados e do Distrito Federal. Além disso, o CAU/BR institui e tem o apoio de Câmaras Temáticas, como as de Patrimônio e de Empreendedorismo.

ARQUITETURA E URBANISMO NO BRASIL EM NÚMERO





PALAVRA
DA PRESIDENTE

PALAVRA DA PRESIDENTE

É com grande satisfação que apresentamos esta edição dos Cadernos de Políticas Afirmativas.

O caderno reflete o compromisso do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) com a promoção da equidade e da inclusão na arquitetura e urbanismo em nosso país.

A representatividade é fundamental para o desenvolvimento de cidades e espaços que atendam às necessidades de toda a população. Nos últimos anos, o CAU/BR tem intensificado seus esforços para garantir que a diversidade seja uma característica central da nossa profissão.

As políticas afirmativas que promovemos visam corrigir desigualdades históricas e abrir portas para novos talentos que, de outra forma, poderiam não ter as mesmas oportunidades.

Gostaria de expressar minha gratidão a todos os envolvidos neste esforço. Desde os colaboradores e membros do CAU/BR e dos CAU/UFs até as instituições parceiras, todos têm desempenhado um papel fundamental na construção de uma profissão mais equitativa. Por meio do nosso trabalho coletivo, estamos não apenas desenhando edificações e espaços urbanos, mas também esboçando uma sociedade mais justa.

Continuaremos a lutar por uma arquitetura e urbanismo que reflitam a diversidade do nosso país e promovam a igualdade de oportunidades para todos. Convido todas e todos a lerem esta edição com atenção e a se inspirarem nas iniciativas aqui apresentadas. Juntos, podemos fazer uma diferença real e duradoura.

Boa leitura!



Patrícia Sarquis Herden
Presidente do CAU/BR

PALAVRA DA COORDENADORA DA COMISSÃO

Lorena Claudia de Souza Moreira

CPA
Comissão de
Políticas Afirmativas



PALAVRA DA COORDENADORA DA COMISSÃO

Os Cadernos das Políticas Afirmativas do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) são o resultado do trabalho incansável de dezenas de arquitetas e urbanistas que se dedicam plenamente à missão deste conselho: Arquitetura e Urbanismo para Todas e Todos. Nos últimos seis anos, o debate sobre as desigualdades presentes na profissão foi conduzido ao longo de seis comissões temporárias, as quais sonharam em fazer da Arquitetura e Urbanismo uma ferramenta para a construção de uma sociedade mais inclusiva e diversa.

O grupo de arquitetas que abraçou esse compromisso encontrou importantes aliados e valiosas parceiras dentro e fora do CAU. Isso possibilitou a realização de diversas ações que tiveram e continuam tendo um profundo impacto em nossa profissão, como a elaboração do I Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo, o Dia Nacional da Mulher Arquiteta e Urbanista, as cotas eleitorais de representatividade e a Comissão Especial de Políticas Afirmativas.

A publicação registra e sistematiza as ações do CAU/BR e dos CAU/UFs em prol da inclusão, da diversidade e da equidade. Além disso, propõe que continuemos avançando e contribuindo como profissionais e conselho em questões étnicas, raciais, geracionais, de classe, gênero, sexualidade, deficiência e outras relacionadas à construção da equidade por meio do exercício profissional.

A materialização das Políticas Afirmativas do CAU/BR é evidência do quanto avançamos em direção à inclusão e diversidade, mas também revela o quanto ainda temos a percorrer. Felizmente, hoje somos mais arquitetas e arquitetos, mais funcionárias e funcionários, mais aliadas e aliados e mais parceiras e parceiros, deixando claro que a mudança é possível e é alcançada por meio do trabalho coletivo dedicado.

Com isso, precisamos agradecer a todas e todos que das mais diversas maneiras contribuíram para chegarmos até aqui e que, com absoluta certeza, continuarão participando dos passos seguintes. Dessa forma, convidamos todas e todos a se tornarem protagonistas na construção de uma sociedade mais equitativa e justa por meio das Políticas Afirmativas na Arquitetura e Urbanismo.

A luta é justa, importante, necessária e vale a pena!



Josemé Gomes de Lima
Coordenadora da
Comissão Especial de
Políticas Afirmativas (CPA)

CAUUNYUNYUOCAU
ARQUITETURAA
CAUNYUNYUCAUUC
CAUCAUUNYUCAUC
CAULUCAUCAUUA
URBANISMOCUA
NYUCAUCAUCAU
CAULUNYUCAUCA

CAU
CAU
ESCAU
U

CAU/BR:
**COMPROMISSO
COM A INCLUSÃO,
A EQUIDADE E A
DEMOCRACIA**

CAU/BR: COMPROMISSO COM A INCLUSÃO, A EQUIDADE E A DEMOCRACIA

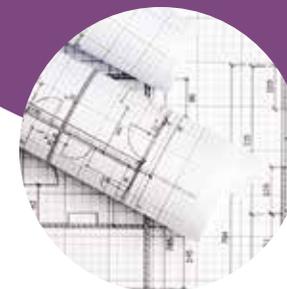
Pensar a Arquitetura e o Urbanismo a partir das ideias de inclusão e de equidade é dar um passo à frente na consolidação dos compromissos do CAU/BR com os princípios democráticos. O respeito às diferenças e às especificidades humanas, assim como o estímulo a políticas que promovam a igualdade, são as bases para o fortalecimento da democracia com justiça social.

As políticas de equidade atendem a discussões sobre temas relevantes na contemporaneidade. As grandes concentrações populacionais, os movimentos de migração e as mudanças climáticas são alguns fatores que modificam os espaços e impactam drasticamente na organização das cidades. Rearticulam o estilo de vida, transformando as formas de habitar e transitar. Em um contexto de mudanças tecnológicas, ambientais e políticas, é preciso construir estratégias para o enfrentamento às desigualdades socioeconômicas e culturais que sejam consistentes e que ofereçam possibilidades para quem resiste no espaço urbano.

Do ponto de vista cotidiano, é urgente a implementação de medidas que melhorem a vida das massas populacionais. As mulheres, na maioria das vezes, além das jornadas laborais, triplicam seu tempo de trabalho se dedicando às tarefas de cuidado familiar. É preciso garantir ambientes seguros e acessíveis para que possam lidar com as situações a que estão submetidas diariamente. Considerando outros recortes, como gênero, raça e classe social, as ações para garantir igualdade ganham contornos ainda mais relevantes.

Na prática da Arquitetura e Urbanismo, isso implica em assegurar que diferentes comunidades tenham acesso igualitário aos benefícios dos serviços de arquitetura e urbanismo. Essa é a ideia da equidade, um termo que equilibra a relação entre as necessidades humanas em detrimento de suas condições culturais e socioeconômicas. A equidade incentiva a representação de diferentes perspectivas e experiências para a tomada de decisões conscientes, elevando os valores democráticos, com inspiração no lema: mais para quem tem menos.

Compromisso
com a **Inclusão,**
a **Equidade e a**
Democracia





A articulação das demandas dos contingentes populacionais e a consideração das especificidades de mulheres, população negra, comunidade LGBTQIAPN+¹ e pessoas com deficiência são fundamentais para a construção de uma vida urbana mais inclusiva e participativa. A criação de ambientes que atendam a esse conjunto humano complexo contribui para a formação de cidades mais justas e acolhedoras.

Essas considerações vão ao encontro de políticas afirmativas que são a chave para a garantia do exercício democrático pleno, onde todas as pessoas tenham acesso a direitos e possam também participar da tomada de decisões. Portanto, pensar em equidade e inclusão é fomentar a participação social.

Profissionais de Arquitetura e Urbanismo desempenham um papel importante no envolvimento das comunidades no processo de planejamento urbano. O diálogo aberto, a escuta ativa e a consideração das opiniões de públicos tão diversos podem melhorar consideravelmente as condições de vida das pessoas.

¹ A sigla faz referência às Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queers, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e pessoas Não-Binárias.

Entretanto, são diversos os entraves para que demandas inclusivas sejam incorporadas aos programas de necessidades dos projetos habitacionais e urbanísticos. Pressões econômicas e políticas podem comprometer a capacidade de ações em prol da inclusão e da equidade. Nesse contexto, a articulação profissional de arquitetas/os e urbanistas em defesa de princípios éticos e sociais fortalece a profissão, enfrentando os desafios para a promoção de práticas mais responsáveis.

A inclusão, a equidade e a democracia são pilares para o exercício da Arquitetura e Urbanismo em um mundo cada vez mais diversificado e complexo. Com o objetivo de atender a essas demandas sociais múltiplas e fortalecer espaços comprometidos com o ambiente democrático, o CAU/BR se propôs a implementar um conjunto de discussões e ações para a promoção de políticas afirmativas. Essas iniciativas visam oferecer subsídios para a participação ativa de parcelas da população que ainda se encontram sob a invisibilidade social.

Condizente com a proposta do CAU/BR que enfatiza a importância da acessibilidade e da inclusão,

busca-se incentivar a adoção de práticas mais consistentes para a garantia da igualdade de oportunidades a todas as pessoas, independente de marcadores econômicos, sociais e culturais.

Uma ação profissional responsável requer a reflexão sobre amplas camadas sociais e suas especificidades em consonância com as necessidades básicas humanas, como morar, transitar e sentir-se em segurança. Nessa linha de atuação, o CAU/BR também promove a diversidade e a representatividade na profissão, estimulando a participação de profissionais de diferentes origens étnicas, culturais e socioeconômicas, contribuindo para a construção de um ambiente mais plural e inclusivo.

Mais do que uma tarefa institucional, a promoção da equidade é um esforço que procura assegurar o acesso e a permanência a quem historicamente enfrenta mais desafios para o exercício profissional no mercado, como discriminação, piores condições de trabalho e menos oportunidades de atuação em determinados segmentos.

O papel da participação social e da articulação profissional para a consolidação da democracia está na capacidade de instituições como o CAU/BR integrarem compromissos com a construção de cidades mais democráticas, inclusivas e sustentáveis, promovendo o desenvolvimento equânime e respeitando a diversidade que caracteriza as comunidades



Josiane Andréia Scotton

urbanas, como preconiza o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 11 da Agenda 2030 da ONU.

É preciso uma abordagem ampla que reflita o comprometimento com o impacto social e ético da profissão de Arquitetura e Urbanismo. Enfrentar esses desafios requer uma abordagem integrada e colaborativa entre profissionais, comunidades, governos e demais partes interessadas, como movimentos sociais e de formação em prol dos direitos humanos.



COMISSÃO ESPECIAL DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS DO CAU/BR

A participação ativa de mulheres na construção política do CAU/BR, fruto de um movimento histórico e que ganhou mais consistência entre 2018 e 2023, fomentou a articulação de políticas afirmativas, levando em conta o debate a respeito da inclusão, do conceito de equidade de gênero e da participação social.

O acúmulo sobre as discrepâncias entre mulheres e homens na profissão propiciou uma série de movimentos políticos internos, culminando na criação de instâncias para a formulação e promoção da equidade de gênero. Em 2018, o CAU/BR se tornou signatário dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, da Organização das Nações Unidas (ONU/Mulheres) e, no ano seguinte, por deliberação plenária, criou a Comissão Temporária para a Equidade de Gênero. Essa proposta integra a missão geral do CAU/BR de promover a Arquitetura e Urbanismo para toda a sociedade, sem distinção de gênero, como uma contribuição para o desenvolvimento e a pro-

moção da justiça social, conforme preconiza o Código de Ética e Disciplina da instituição.

A criação de uma Comissão para discutir questões de gênero teve como marco inicial o estímulo aos compromissos assumidos em promover a igualdade de gênero em todas as suas instâncias organizacionais e em seu relacionamento com a sociedade. Entre as principais ações, estava a compilação de dados e informações que pudessem viabilizar políticas de superação de desigualdades, inserindo o CAU/BR no conjunto de organizações empenhadas na superação das desigualdades de gênero.

Recuperou-se, naquele momento, o perfil profissional de 2011 para realizar, em seguida, uma pesquisa intitulada como 1º Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo, com levantamentos feitos on-line, de julho de 2019 a fevereiro de 2020. Com o resultado do diagnóstico, um panorama ampliado trouxe mais

nitidez para as discrepâncias de gênero na profissão, na atuação política dentro do Conselho e mesmo na estrutura interna da instituição. É nesse contexto que a comissão passa a se chamar Comissão Temporária de Política de Equidade de Gênero (CTEG/CAU/BR - 2020).

A CTEG avançou no sentido de ampliar o horizonte para as especificidades das mulheres, trazendo à tona outros marcadores com todas as suas cargas de preconceito e estigmatização. É nesse período também que o CAU/BR trabalha na segunda edição do perfil profissional, detalhando os contrastes raciais que colocam mulheres negras à margem de seus direitos. Com as necessidades prementes de um debate que olhasse a amplitude das discussões, surgiu a Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (CTRED - 2021/2022).

Alargando os limites sobre a garantia de equidade para se atingir igualdade, diante de populações tão diversas, a comissão passa a se chamar Comissão Temporária de Políticas Afirmativas (CTPAF - 2022/2023), englobando recortes não apenas raciais e de gênero, mas considerando outras

interseccionalidades relativas à população LGBTQIAPN+, às pessoas com deficiência e faixas etárias distintas. Em 2023, foi aprovada a instalação da Comissão Especial de Políticas Afirmativas do CAU/BR, que congrega todos os esforços das instâncias temporárias que a antecederam, buscando tratar desses temas de uma forma permanente.

As comissões que antecederam a Comissão Especial de Políticas Afirmativas contaram também com uma estrutura de suporte às ações desenvolvidas, incluindo conselheiras estaduais, integrantes do CAU/BR, especialistas convidadas, integrantes de coletivos e entidades da Arquitetura e Urbanismo, além de funcionárias e funcionários do Conselho.



Os processos de construção da política de equidade e seus objetivos passam por estratégias desenvolvidas para a valorização e pluralidade da prática profissional, além do acesso e da inclusão, com recortes social, de gênero, de raça e LGBTQIAPN+, propondo e promovendo boas práticas na Arquitetura e Urbanismo, trabalhadas transversalmente.

Buscando estabelecer parâmetros equânimes, essa iniciativa se empenha na visibilidade de identidades múltiplas, seja a partir de políticas para a superação das desigualdades entre profissionais da área ou na atuação profissional crítica com enfoque na diversidade social brasileira.

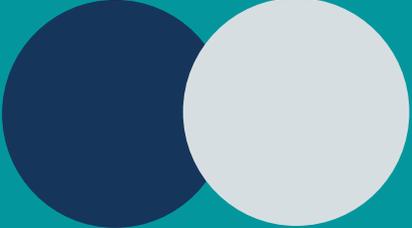
Os desafios para as políticas afirmativas do CAU/BR devem ser a manutenção do diálogo com os diversos agentes sociais que atuam em prol de ações para a igualdade, mantendo os compromissos com os eixos norteadores da política afirmativa desenvolvida no âmbito das Comissões que trataram desse tema até aqui.



Estela da Silva Neto

A partir dessas formulações, é importante incentivar o desdobramento dos debates políticos, de formação e de visibilidade das pautas relativas a gênero, raça e outras identidades para o exercício social da Arquitetura e Urbanismo.





ENFRENTAR AS DESIGUALDADES E PROMOVER PRÁTICAS INCLUSIVAS

A construção de políticas afirmativas que dessem conta das especificidades de diversos grupos sociais e suas identidades foi uma necessidade apresentada pelo cotidiano do CAU/BR. Não havia um caminho específico para as denúncias de assédio ou mesmo um protocolo do conselho para contribuir com processos de conscientização sobre igualdade de direitos e oportunidades.

A tarefa de promover uma política afirmativa para questões de gênero, raça, classe social e outras identidades é desafiadora, porque exige articulação em um ambiente costumeiramente masculino, como conselhos e organizações representativas. O desafio inicial era sensibilizar o conjunto de conselheiras e conselheiros para esses temas, de modo a elevar as discussões e reverter as perspectivas teóricas em ações práticas que melhorassem a inclusão de grupos invisibilizados no universo da Arquitetura e Urbanismo.

A desigualdade de oportunidades entre classes sociais, gêneros e raças é um problema social enraizado na história brasileira. Exige, portanto, a adoção de políticas por parte de entidades dos setores público e privado, como conselhos profissionais. Nesse sentido, a adoção de polí-

ticas afirmativas representa a busca pela eliminação de práticas discriminatórias, contribuindo para minimizar os efeitos das desigualdades. Entre seus objetivos, está a garantia de maior representatividade de grupos marginalizados, uma vez que não estão representados em diversas áreas, como o campo da Arquitetura e Urbanismo.

É necessário discutir a relação entre as políticas de ações afirmativas e o projeto ético-político dos conselhos profissionais, reverberando em ações permanentes. Alguns conselhos já compreenderam a necessidade de incorporar essa discussão em sua estrutura, com ações concretas que visam reparar direitos a diversos grupos historicamente violados, preocupando-se com o bom exercício da profissão e com profissionais que menos possuem oportunidades de acessar e se estabelecer no seu campo de formação. Ao todo, oito conselhos profissionais possuem comissões permanentes que se alinham às políticas afirmativas, além de quatro conselhos que estão em processo de consolidação da política afirmativa, incluindo o CAU/BR.

O CAU/BR reconhece que a desigualdade de oportunidades também está presente no mundo do trabalho. Na

missão que foi outorgada ao CAU/BR, pela Lei nº 12.378/2010, definida no art. 24, o conselho deve:

- **Orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de Arquitetura e Urbanismo;**
- **Zelar pela fiel observância dos princípios de ética e disciplina da classe em todo o território nacional;**
- **Pugnar pelo aperfeiçoamento do exercício da Arquitetura e Urbanismo.**

Compreendendo que a realidade é plural e complexa, podemos ampliar o entendimento sobre essas três funções. Assim, ao “orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão”, com atenção para todas as formas de opressão de discriminação, “zelar pela fiel observância dos princípios de ética e disciplina” é uma oportunidade de reforçar os valores e princípios que repudiam todas as formas de discriminação e opressão. “Pugnar pelo aperfeiçoamento do exercício da Arquitetura e Urbanismo” perpassa pela formação humana permanente de profissionais, criando condições para que este exercício ocorra de maneira mais justa, sob o princípio da equidade e da empatia.

O conselho deve acompanhar esse entendimento se quiser continuar a ser relevante na sociedade em que está inserido, cumprindo sua missão de promover Arquitetura e Urbanismo para todos e todas.

O histórico das Comissões Temporárias, que culminou com a aprovação da Comissão Especial de Políticas Afirmativas do CAU/BR, em 2023, reflete o processo de construção de políticas para a equidade, ampliando



Barbara Souza Monteiro

o olhar para as interseccionalidades. Grupos sociais invisibilizados pelo preconceito e pela discriminação buscam reconhecimento de suas pautas e lutam por esses direitos. Essa mobilização social deve encontrar respaldo em instituições responsáveis pela defesa e fiscalização de direitos, como é o caso de conselhos profissionais.

No CAU/BR, os debates sobre desigualdades começaram pelos dados mais flagrantes, como o número expressivo de arquitetas – do total de profissionais com registro no CAU/BR, 64% são mulheres – não refletido na participação delas nos espaços de decisão do próprio Conselho. No entanto, a partir das pesquisas fomentadas pelas Comissões Temporárias, outras discrepâncias se tornaram mais evidentes, trazendo à tona as ausências de outras identidades entre profissionais de Arquitetura e Urbanismo.

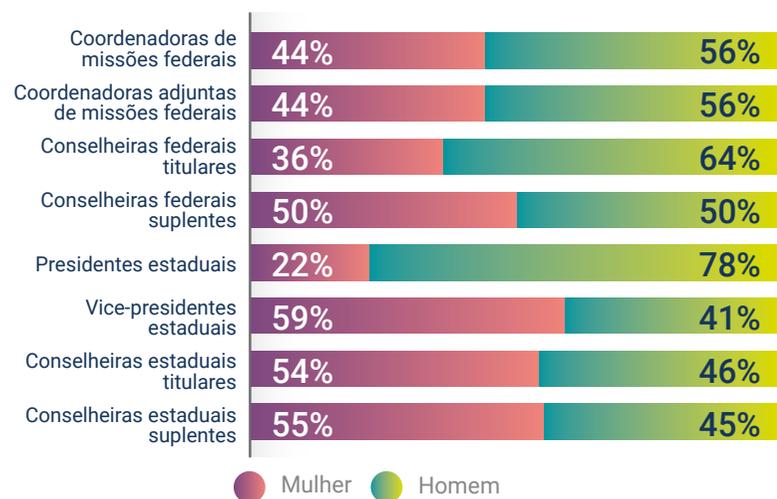
A partir do esforço institucional voltado à política de equidade, foi possível elaborar e propor ações para expandir as discussões a respeito da inserção de mulheres nos espaços de decisão, como o próprio CAU/BR. Isso permitiu a consolidação de processos de formação para o empode-

ramento feminino e a visibilidade de pautas que tocam diretamente a vida das mulheres.

As políticas afirmativas do CAU/BR buscam atuar na perspectiva endógena, com ações articuladas internamente em suas instâncias de promoção da participação política e profissional. Mas também articula um olhar social para os recortes de gênero, raça e outras identidades, articulando uma prática profissional mais inclusiva e atenta às condições sociais e culturais de nosso tempo.

A Política do CAU/BR para a Equidade de Gênero teve como principais subsídios os resultados do 1º Ciclo de Debates “Mulheres na Arquitetura: Cidades Inclusivas para Mulheres” e do 1º Diagnóstico “Gênero na Arquitetura e Urbanismo” e compreende diretrizes a serem implementadas em várias esferas e escalas, organizadas em seis eixos:

PERCENTUAIS DE REPRESENTATIVIDADE FEMININA



O documento é um conteúdo de orientação, aberto para atualização e monitoramento contínuos. A partir dessas diretrizes, o CAU/BR pretende:

- Atender às recomendações do documento “Políticas para a Equidade de Gênero na Arquitetura”, da União Internacional dos Arquitetos (UIA);
- Fazer cumprir a sua missão institucional de promover Arquitetura e Urbanismo para todas e todos, sem distinção de gênero;
- Promover a profissão da/o Arquiteta/o e Urbanista como uma contribuição para o desenvolvimento da sociedade e para a promoção da justiça social, conforme previsto no item 4.1 do Código de Ética e Disciplina do CAU/BR;
- Em conformidade com a Deliberação Plenária do CAU/BR de novembro de 2016 e com o Memorando de Entendimento com a ONU HABITAT, contribuir para com a implementação da Nova Agenda Urbana, aprovada durante o Habitat III (Conferência das Nações Unidas sobre Habitação e Desenvolvimento Urbano Sustentável), que prevê a atenção às questões etárias e de gênero de maneira transversal em todos os seus compromissos;
- Contribuir para com o alcance do 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU: a igualdade de gênero.

Os seis eixos da Política Afirmativa objetivam a promoção da equidade, no sentido de cumprir a função social do CAU/BR, criando um ambiente profissional que reflita a diversidade da sociedade brasileira e contribua para o desenvolvimento de cidades mais justas e equânimes.



O **eixo 1**, voltado para a ação no “Cotidiano” da Arquitetura e Urbanismo, desenvolve estratégias para sensibilizar a sociedade sobre o direito das mulheres de terem acesso à cidade e suas demandas, transitarem com segurança e participarem da construção das cidades. É um eixo preocupado em transmitir à sociedade a importância e a eficiência de cidades pensadas para todos e todas, com especial atenção às pautas das mulheres. Atua na promoção de ações, dentro das esferas relacionadas à Arquitetura e Urbanismo, de combate à violência contra a mulher nas casas e nas cidades. Também procura visibilizar boas práticas nacionais e mundiais na construção e gestão de cidades e assentamentos sustentáveis e inclusivos.

No **eixo 2**, os esforços são canalizados para a promoção de ações que apresentem uma nova, mais justa e abrangente percepção sobre a “História” da Arquitetura e do Urbanismo, incluindo a produção feminina, com a garantia da diversidade étnico-racial. É responsável pela divulgação de

exemplos de protagonismo feminino na profissão e pelo fomento a iniciativas de mapeamento da produção de mulheres arquitetas e urbanistas. O eixo 2 também promove ações para visibilizar e valorizar a participação das mulheres como sócias, coautoras e esposas dos arquitetos renomados na história da profissão.

Os processos de “Formação” são articulados pelo **eixo 3**, dedicado à divulgação dos resultados da pesquisa “Equidade na Formação” e à mensuração periódica de seus indicadores. Este eixo objetiva transmitir às Instituições de Ensino Superior e aos órgãos reguladores do ensino a importância de incorporar a abordagem de gênero e suas interseccionalidades nos planos pedagógicos e na gestão dos cursos de Arquitetura e Urbanismo, considerando a importância da profissão para a promoção da justiça social, por meio de ações como:

- Ampliação da bibliografia dos cursos relacionada a programas que vão de encontro às demandas das mulheres na Arquitetura e Urbanismo, como casas de parto, clínicas de direito reprodutivo, entre outros;
- Reflexão sobre a origem dos estereótipos da profissão e como desconstruí-los na formação;
- Criação de programas de apoio psicológico e fortalecimento da autoestima e do empoderamento de alunas de cursos de Arquitetura e Urbanismo, com especial atenção às mulheres negras, periféricas, com deficiência e LGBTQIAPN+;
- Ampliação de referências femininas e decoloniais na formação, bem como de outras fontes que complementem os cânones eurocêtricos e heterocisnormativos, que estruturam a formação nos moldes atuais;

- Reflexão sobre as causas da diminuição do ingresso de homens nos cursos de Arquitetura e Urbanismo nos últimos anos, buscando mecanismos que estimulem um equilíbrio numérico;
- Promoção da acessibilidade e da inclusão nos cursos de Arquitetura e Urbanismo;
- Fomento a lideranças femininas na formação;
- Consideração da maternidade no tempo de produção científica;
- Desestímulo à hierarquia, à competitividade e ao estrelismo na formação, reforçando o caráter coletivo e interdisciplinar da produção no campo da Arquitetura e Urbanismo;
- Estímulo à participação feminina e de públicos diversos nas diversas instâncias de representação acadêmicas;
- Combate ao assédio e a todas as formas de discriminação na formação.

O **eixo 4** é dedicado às “Práticas Profissionais”, promovendo a reflexão coletiva sobre os estereótipos de gênero e os assédios inerentes à prática profissional. Também se ocupa de estudos sobre mecanismos que

contribuam para a mitigação dos efeitos da maternidade na progressão profissional das arquitetas e urbanistas, e sobre o enquadramento do assédio e da discriminação de gênero no Código de Ética. Tem como objetivos desconstruir o estrelismo na profissão, valorizando o seu caráter coletivo e interdisciplinar; sensibilizar a categoria para o reconhecimento da autoria feminina em trabalhos em equipe, em especial em concursos públicos; sensibilizar os organizadores de premiações e condecorações para a importância do reconhecimento do mérito da produção feminina.

A “Política” é o tema central do **eixo 5**, em que se estimula o aumento da presença de mulheres nas diretorias das entidades do Colegiado de Entidades de Arquitetura e Urbanismo (CEAU), nas secretarias de habitação e planejamento dos estados e municípios. Entre as metas do eixo estão:

- Criar, junto aos CAU/UFs, uma plataforma de catálogo e divulgação de boas práticas dos poderes Legislativo e Executivo municipais para a promoção da equidade de gênero;
- Articular, junto ao poder público, ações para a universalização e territorialização da oferta de serviços essenciais, a implementação de planos de mobilidade inclusivos e sustentáveis, bem como a garantia da segurança de posse de moradia para as mulheres;
- Promover ações de fomento a iniciativas que incentivem a equidade de gênero na profissão e em seu relacionamento com a sociedade;
- Esclarecer e sensibilizar os profissionais sobre o papel social do arquiteto e urbanista para a promoção da justiça social;
- Fortalecer lideranças femininas nos movimentos pelo direito à moradia e à cidade;

- Articular, junto ao poder público, ações para o aumento da representatividade feminina e da diversidade nos espaços de formulação de políticas públicas, bem como a garantia da participação popular nesses processos.

O **eixo 6** se dedica às discussões sobre o “Conselho”. Viabiliza as ações para a continuidade dos ciclos de debates “Mulheres na Arquitetura”, para a construção coletiva da cultura da equidade de gênero na profissão; e também prevê que a instância regimental tenha como competência a promoção e a mensuração da Equidade de Gênero e Raça na profissão e em seu relacionamento com a sociedade, buscando a instauração de colegiados semelhantes nos CAU/UFs.

Nesse eixo, o trabalho envolve o Sistema de Informação e Comunicação do CAU/BR (SICCAU), em que se estudam ferramentas para o cadastramento dos profissionais ativos, visando a coleta de dados sobre gênero, raça e deficiência. No censo ou em outro canal de comunicação, de preenchimento opcional, inclui-se o levantamento sobre orientação sexual.

Abarca ainda as ações para a promoção do Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável (ODS/ONU) nº 5 no próximo Mapa Estratégico do CAU/BR; estimula a priorização de mulheres chefes de família e mães solo em editais de ATHIS; estuda a viabilidade de descontos na anuidade para mulheres com filhos de até 1 ano e a implementação de uma política de compras e contratações do CAU/BR sensível às questões de gênero.

Considerando esse conjunto de formulações e diretrizes, outro documento importante para destacar a Política de Equidade do CAU/BR é a Carta pela Equidade e Diversidade no Cotidiano e no Conselho da Arquitetura e do Urbanismo, fruto do 1º Encontro da Diversidade do CAU/BR, realizado em 25 de maio de 2022, em São Paulo.

CARTA PELA EQUIDADE E DIVERSIDADE NO COTIDIANO E NO CONSELHO DA ARQUITETURA E DO URBANISMO



Legenda: Resultado do 1º Encontro da Diversidade do CAU/BR, realizado em 25 de maio de 2022, a carta-compromisso orienta as diretrizes para a política de equidade do CAU/BR.



CARTA PELA EQUIDADE E DIVERSIDADE NO COTIDIANO E NO CONSELHO DA ARQUITETURA E DO URBANISMO

No Brasil, desde meados da década de oitenta, a arquitetura e urbanismo é uma profissão majoritariamente feminina. Por que será que muitas dessas mulheres ainda não se sentem confortáveis no exercício profissional? Por que para elas a parentalidade ainda é um peso maior, a capacidade técnica é mais questionada, o assédio é mais presente e os salários são menores?

Embora vivamos num país de maioria negra, nossa profissão ainda é branca em seus profissionais e clientes. Onde estão nossas referências negras e indígenas? Por que as nossas múltiplas ancestralidades não estão presentes na produção arquitetônica? Por que os ciclos de vida nem sempre são considerados? Por que ainda existem espaços não acessíveis a todos os corpos?

Somos diferentes, mas precisamos garantir que essas diferenças não incidam nas nossas condições de acesso e permanência na profissão. Na nossa formação, aprendemos a inventar, abstrair, vislumbrar possibilidades. Por que ainda temos tanta dificuldade de imaginar como deve ser estar no lugar de outra pessoa? Precisamos da diversidade na profissão para melhor atender a sociedade, entender suas evoluções, as novas demandas e promover arquiteturas e cidades mais inclusivas.

É com esse intuito que temos nos mobilizado desde a adesão em 2018 do CAU à Plataforma de Empoderamento Feminino da ONU Mulheres e do Pacto Global, quando o conselho assumiu publica-

mente o compromisso com a agenda de promoção à equidade de gênero, em todas as suas instâncias organizacionais e em seu relacionamento com a sociedade.

Os primeiros passos já foram dados. Fizemos e continuamos fazendo diagnósticos, nos articulamos em vários estados e construímos em rede a Política do CAU para a Equidade de Gênero, formatada em seis eixos: equidade no cotidiano, na formação, na história, na prática, na política e no conselho de arquitetura e urbanismo.

Incluímos no censo o primeiro levantamento racial da história da regulação da profissão, estabelecemos ações afirmativas nas anuidades, ampliamos a participação feminina nos espaços de representação, entre outras ações.

Agora é hora de avançar. Arrumar a nossa casa deve ser o primeiro passo para transpor fronteiras e reafirmar nosso compromisso perante a sociedade, perpassando por todas as esferas até atingirmos o objetivo maior: influenciar o próprio cotidiano da arquitetura e do urbanismo.

Somos um país de inequidades estruturais e é papel do poder público prezar pela reparação delas em todas as suas escalas. Desse modo, as comissões aqui reunidas do CAU/BR e das unidades federativas acreditam que o melhor caminho para garantir a equidade e a diversidade no conselho seja priorizar as seguintes ações afirmativas:

1. *Criar instâncias definitivas e dotadas de orçamento para tratar das questões de gênero, raça, etnia, deficiência, ciclos de vida, sexualidade e quaisquer tipos de discriminação dentro do conselho;*
2. *Revisar os normativos do CAU, tais como: processo ético-disciplinar e código de ética, regulamento da ouvidoria, resolução de registro, regimento interno e regulamentação de apoios institucionais, incluindo questões de gênero, raça, etnia, deficiência, ciclos de vida, sexualidade e quaisquer tipos de discriminação;*
3. *Garantir escuta qualificada na ouvidoria e nos demais canais de atendimento a profissionais de arquitetura e urbanismo e à sociedade, com mecanismos de apuração de casos de assédio, abuso, sexismo, racismo, etarismo, capacitismo, lgbtqia+fobia, ou qualquer outra ação de cunho preconceituoso e discriminatório;*
4. *Qualificar a cadeia produtiva da construção civil para naturalizar a participação e liderança das mulheres e pessoas em todas as suas diversidades no canteiro de obra;*
5. *Instituir mecanismos para garantir a segurança de fiscais mulheres e pessoas em todas as suas diversidades durante as ações de fiscalização;*
6. *Oficializar que toda consulta ou estudo promovido pelo CAU inclua indicadores de gênero, raça, faixa etária, deficiência e renda para analisar as desigualdades na profissão, evitando abordagens generalistas e universalizantes;*
7. *Implementar no CAU comunicação não sexista, antirracista e inclusiva, com interpretação em libras e audiodescrição, instituindo diretrizes sobre como lidar com polarizações nas redes sociais;*
8. *Promover a equidade e a diversidade em premiações e campanhas publicitárias, de modo a quebrar estereótipos de profissionais de arquitetura e urbanismo;*
9. *Investir em capacitação do corpo funcional e conselheiros sobre a importância de questões de diversidade e equidade no âmbito da arquitetura e do urbanismo;*
10. *Promover a diversidade e a equidade em cargos de livre provimento e nos planos de carreira, incluindo rodas de conversas e serviço contínuo de saúde mental;*
11. *Repensar os ambientes de trabalho, instituindo soluções técnicas, sustentáveis e inclusivas que garantam conforto para todos os tipos de corpos, tais como espaços para amamentação, ordenha e trocadores.*

Para que o conselho seja cada vez mais reconhecido como uma instituição forte e consistente, é fundamental que ele seja um espaço de representação democrático; e não há democracia sem diversidade. Sem uma estrutura permanente com o objetivo de reduzir as desigualdades, perde-se o foco, pois outros temas operacionais ocupam a agenda do conselho e nas transições de gestão os projetos são descontinuados.

Além disso, um conselho fortalecido impacta diretamente na valorização da atuação profissional, tendo em vista que atualmente as condições de emprego e o mercado de trabalho nem sempre são bons e a partir de uma análise interseccional (raça, gênero e renda) percebemos quem são as pessoas obrigadas a abrir mão da carreira.

Temos muito o que transformar para que o nosso papel na sociedade seja reconhecido e valorizado. Assim, propomos que essa agenda construída em rede permeie todas as atividades e instâncias do CAU de forma transversal e que seja efetivamente um compromisso prioritário. Faz parte do exercício ético da profissão e das competências do conselho atender às legislações vigentes. Nelas, estão incluídos direitos humanos que precisamos transmutar para dentro da profissão e incorporar em nossos normativos e ações.

São Paulo, 25 de maio de 2022.

1º Encontro da Diversidade do CAU

- *COMISSÃO TEMPORÁRIA DE RAÇA, EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CAU/BR*
- *COMISSÃO TEMPORÁRIA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CAU/SP*
- *COMISSÃO TEMPORÁRIA PARA A EQUIDADE DE GÊNERO DO CAU/AC*
- *COMISSÃO TEMPORÁRIA DE EQUIDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO DO CAU/DF*
- *COMISSÃO TEMPORÁRIA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CAU/MG*
- *COMISSÃO TEMPORÁRIA PARA EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA DO CAU/MS*
- *COMISSÃO TEMPORÁRIA PARA EQUIDADE DE GÊNERO DO CAU/PA*
- *COMISSÃO TEMPORÁRIA DE EQUIDADE DO CAU/PR*

- *COMISSÃO TEMPORÁRIA DE EQUIDADE E DIVERSIDADE DO CAU/RJ*
- *GRUPO DE TRABALHO DE GÊNERO DO CAU/PI*
- *PROJETO ESTRATÉGICO “CAU PLURAL” DO CAU/SE*

REFERÊNCIAS LEGAIS BÁSICAS

- *LEI Nº 14.192, DE 4 DE AGOSTO DE 2021, que estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher.*
- *LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).*
- *LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial.*
- *LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006, que cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outros (Lei Maria da Penha).*
- *LEI Nº 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.*
- *LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.*
- *LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.*
- *LEI Nº 6.001, DE 19 DE DEZEMBRO DE 1973, que dispõe sobre o Estatuto do Índio.*

CADERNOS DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS DO CAU/BR

O CAU/BR apresenta os Cadernos de Políticas Afirmativas, resultado de um conjunto de discussões e ações que refletem o seu compromisso com a promoção da equidade de gênero e de raça, com inclusão das pessoas com deficiência, da população LGBTQIAPN+ e tendo em vista recortes sociais que geram acesso e inclusão na arquitetura e urbanismo em diversos aspectos.

Este conjunto de quatro cadernos é fruto da articulação contínua de conselheiras, funcionárias e convidadas que atuaram no âmbito da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/BR (2019), e desdobraram suas pesquisas e ações para constituir a Comissão Temporária de Política de Equidade de Gênero do CAU/BR (2020), a Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (2021/2022) e a Comissão Temporária de Políticas Afirmativas (2022/2023).

Atualmente, as Políticas Afirmativas no Conselho se desdobram em seis eixos: política, conselho, ensino e formação, historiografia, prática profissional e cotidiano, com o objetivo de promover a equidade, no sentido de cumprir a função social do CAU/BR: promoção da arquitetura e urbanismo para todos e participação política e de controle social na arquitetura e urbanismo, levando em conta as mais diversas populações, reforçando o seu compromisso com a democracia.

O objetivo dos Cadernos é compilar uma série de estratégias desenvolvidas para a valorização e pluralidade da prática profissional, além do acesso e da inclusão, com recortes social, de gênero, de raça e LGBTQIAPN+, propondo e promovendo boas práticas na arquitetura e urbanismo, trabalhadas transversalmente. Buscando estabelecer parâmetros equânimes, esta iniciativa trabalha para visibilizar questões de identidades múltiplas, seja a partir de políticas para a superação das desigualdades entre profissionais da área ou na atuação profissional crítica com enfoque na diversidade social brasileira.



PUBLICAÇÃO CAU/BR –
POLÍTICA DO CAU PARA A EQUIDADE DE GÊNERO

CAUUNHONHOC CAU
ARQUITETURA
CAUNHOC CAU CAU
CAU CAUNHOC CAU
CAU CAU CAU CAU
URBANISMO CA
NHOC CAU CAU CAU
CAU CAU CAU CAU

AV
AV
BOCAV
U
U

1

CADERNO 1:
POLÍTICA E CONSELHO

1. POLÍTICAS AFIRMATIVAS DO CAU/BR: POLÍTICA E CONSELHO

Atuar para a inserção de identidades transversas na Arquitetura e Urbanismo requer ações que possam dar vazão às demandas sociais e às especificidades humanas, ultrapassando os padrões estabelecidos por estruturas de poder. Determinadas por uma ordem hegemônica, as opressões de gênero, raça ou de outras identidades estruturam um modo de viver e agir que exclui parcela significativa da população.

As políticas afirmativas do CAU/BR buscam dar à entidade um olhar para essas questões que tomam cada vez mais importância na atualidade. Focada, em um primeiro momento, nas questões de gênero, elas se desdobraram em debates sobre igualdade racial, visibilidade de demandas de populações como LGBTQIAPN+ e PCDs, além de outros recortes sociais, como de classes, faixas etárias e outras especificidades.

Buscar igualdade racial e de gênero passa pela formulação de políticas que objetivam diminuir as diferenças sociais, a partir de uma estratégia que preveja práticas inclusivas, tanto no exercício responsável da Arquitetura e Urbanismo quanto no das múltiplas identidades de arquitetas/os e urbanistas.

A missão do CAU/BR, de ampla participação social nas decisões que articulam direitos sociais e de compromisso com os direitos democráticos, passa por reconhecer a necessidade de atuar pela inclusão de identidades

historicamente excluídas. No âmbito das Comissões Temporárias que constituíram a Comissão Especial de Políticas Afirmativas do CAU/BR, formular objetivos para atuação que respondessem às discriminações e preconceitos foi o centro das discussões.

Ao longo do trabalho das comissões, as integrantes atuaram na elaboração e na construção das políticas afirmativas do CAU/BR. Neste caderno, abordam-se os eixos “Política” e “Conselho”, apresentando as ações para ampliar a participação política de grupos marginalizados socialmente, assim como para elevar as discussões internas e externas do CAU/BR sobre temas que estão na ordem do dia no debate social.

Os objetivos para a discussão política dizem respeito ao estímulo ao aumento da presença de mulheres nas diretorias das entidades do CEAU, nas secretarias de habitação e planejamento dos estados e municípios, entre outros espaços de formulação política.



Francisca Rafaela da Costa

Além disso, objetiva criar junto aos CAU/UFs uma plataforma de catálogo e divulgação de boas práticas dos poderes Legislativo e Executivo municipais para a promoção da equidade de gênero, e articular, junto ao poder público, ações para a universalização e territorialização da oferta de serviços essenciais, a implementação de planos de mobilidade inclusivos e sustentáveis, bem como a garantia da segurança de posse para as mulheres.

Outro objetivo é promover ações de fomento a iniciativas que promovam a equidade de gênero na profissão e em seu relacionamento com a sociedade.

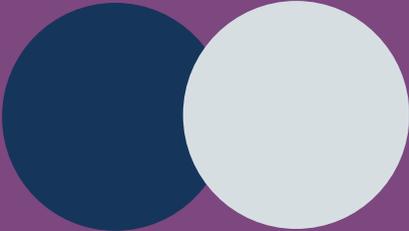
Quanto ao eixo de ações “Conselho”, a proposta é:

- Dar continuidade aos ciclos de debates “Mulheres na Arquitetura”, para a construção coletiva da cultura da equidade de gênero na profissão;
- Prever instância regimental que tenha como competência a promoção e a mensuração da Equidade de Gênero e Raça na profissão e em seu relacionamento com a sociedade, buscando a instauração de colegiados semelhantes nos CAU/UFs;
- Estudar ferramentas para o recadastramento de profissionais ativos, visando a coleta de dados sobre gênero, raça e deficiência. No censo² ou em outro canal de comunicação, de preenchimento opcional, incluir levantamento sobre orientação sexual.

- Incluir ações para a promoção do ODS 5 no próximo Mapa Estratégico do CAU/BR;
- Estimular a priorização de mulheres chefes de família e mães solo em editais de ATHIS;
- Estudar a viabilidade de descontos na anuidade para mulheres com filhos de até 1 ano;
- Estudar a implementação de uma política de compras e contratações do CAU/BR sensível às questões de gênero;
- Exigir percentual mínimo de 30% de palestrantes mulheres em todos os eventos organizados e apoiados pelo CAU/BR;
- Incluir peças de incentivo à participação feminina na divulgação do calendário eleitoral e propor para o próximo regulamento a criação de um “termômetro de equidade”, que esclareça o eleitor sobre o percentual de representatividade feminina das chapas inscritas ou a instituição de cotas de participação feminina;
- Implementar os Princípios de Empoderamento Feminino da ONU Mulheres na gestão interna do Conselho, estabelecendo atores responsáveis pelo seu acompanhamento;
- Promover a equidade organizacional, considerando cargos de chefia, gerências e coordenações.

Nesse quesito, as ações focaram em três frentes de atuação: uma educativa, a segunda de representatividade e uma terceira de ações estruturantes.

² O CAU/BR produziu duas edições do Censo dos Arquitetos e Urbanistas do Brasil, em 2012 e 2021.



1.1 PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA PROFISSÃO E NAS INSTÂNCIAS DE CONTROLE SOCIAL DA ARQUITETURA E URBANISMO

O crescimento da participação profissional de mulheres na Arquitetura e Urbanismo refletiu também na atuação de mais mulheres nas instâncias de articulação política e controle social da profissão, embora os números ainda estejam abaixo de qualquer proporcionalidade. No entanto, esse crescente impulsionou os esforços em pesquisas que buscassem informações a respeito da situação de gênero no conjunto de profissionais da Arquitetura e Urbanismo.

Fruto das instâncias internas do CAU/BR voltadas para as políticas afirmativas, em março de 2019, a instituição apresentou uma visão completa sobre a presença da mulher na Arquitetura e Urbanismo. Os números demonstram um crescimento da participação feminina no setor, mas ainda uma baixa representatividade das mulheres nas instâncias decisórias de entidades profissionais.

Um ano antes, o Conselho havia se tornado signatário dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, uma plataforma da ONU Mulheres e do Pacto Global para a promoção da equidade de gênero. A partir desse marco, uma série de medidas foi tomada em diversas escalas

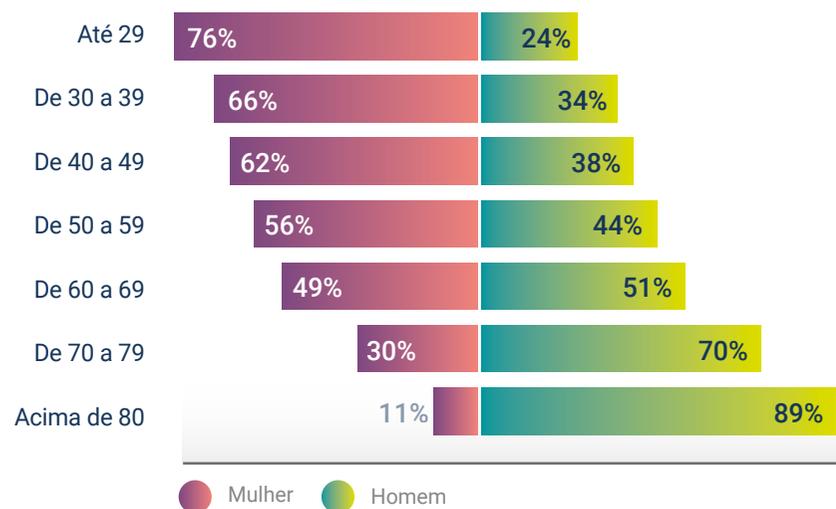
para delinear uma estratégia de mitigação das assimetrias da profissão.

Vale destacar a instituição da Comissão Temporária para a Equidade de Gênero – CTEG (entre 1/5/2019 e 30/4/2020) e da Comissão Temporária de Política para a Equidade de Gênero – CTPEG (entre 7/8/2020 e 16/12/2020); a promoção do 1º Ciclo de Debates “Mulheres na Arquitetura: Cidades Inclusivas para as Mulheres”, realizado pelos CAU/UFs, em 8 etapas, entre 3/7/2019 e 10/3/2020; e o lançamento do 2º Ciclo de Debates, em março de 2021, com etapa realizada junto à Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados (evento “Mulheres: da casa à cidade – em tempos de pandemia”, no dia 19/3/2021). Com a criação da comissão e atividades reflexivas/formativas sobre o tema, foi possível constituir um conjunto de informações e estudos que sustentasse uma política afirmativa do CAU/BR.

Desde o primeiro levantamento realizado pelo CAU/BR sobre a [presença da mulher na arquitetura e urbanismo](#), a participação feminina na profissão tem sido crescente e tende ainda a aumentar, considerando que quanto menor a faixa etária, maior a proporção de mulheres. Atu-

almente (dados extraídos do SICCAU em 22/1/2021), do total de 193.443 profissionais registrados no CAU (até 15/2), 123.997 são mulheres (64%) e 69.446 são homens (36%). Na faixa de até 29 anos, as mulheres chegam a representar 76% dos profissionais ativos.

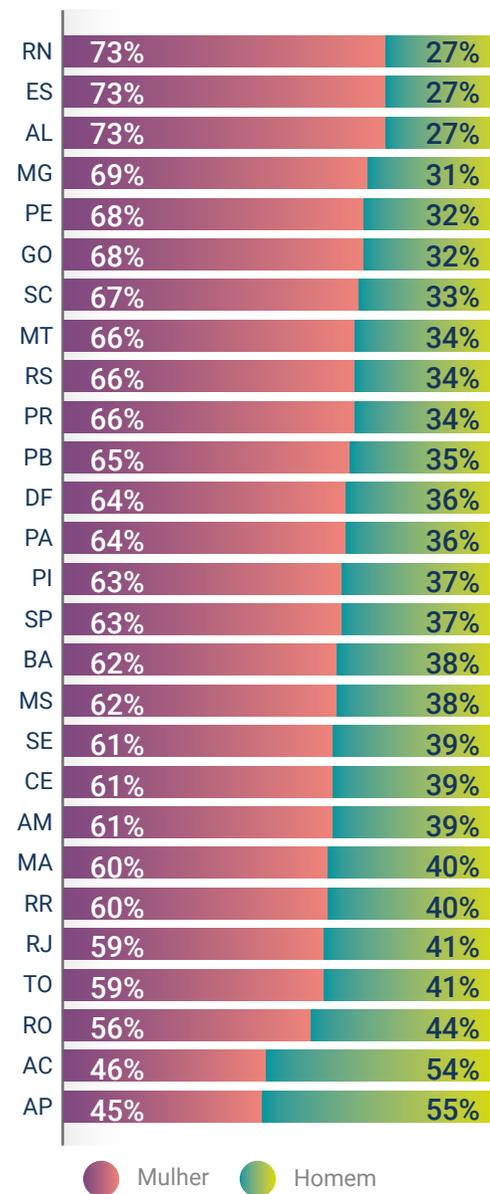
DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA



As mulheres já são maioria em 25 das 27 Unidades da Federação. Os estados que lideram esse ranking são Rio Grande do Norte, Espírito Santo e Alagoas, onde elas representam 73% dos profissionais ativos.

A partir da consciência de que os espaços de decisão na profissão e no planejamento urbano representam historicamente visões e interesses de um grupo restrito e pouco diverso, que não refletem completamente as reais necessidades da maioria dos cidadãos e cidadãs, o chamado por mais equidade e maior representatividade tem tomado força nos últimos anos.

ARQUITETAS E URBANISTAS POR UNIDADE DA FEDERAÇÃO



[...] É fundamental que os Arquitetos [e as arquitetas] tenham a capacidade de compreender e responder às diversas necessidades dos clientes e da comunidade como um todo. Esse objetivo será mais facilmente alcançado quando todas as esferas da profissão refletirem a diversidade da sociedade [...]

(Policy on Gender Equity in Architecture, da UNION INTERNATIONALE DES ARCHITECTES – UIA, 2017).

O CAU/BR, enquanto promotor da Arquitetura e Urbanismo para todos e todas, tem ampliado a percepção de seu papel no fomento à equidade como vetor de transformação social. Essa evolução pode ser percebida nos gráficos ao lado, que demonstra um aumento global da representatividade feminina nos 4 primeiros mandatos desde a criação do Conselho:

Mesmo com o aumento de representatividade em quase todas as categorias e sendo maioria nos plenários e nas vice-presidências estaduais, nota-se uma redução nos percentuais de mulheres nas posições de presidência, que passou de 26 para 22%. Das 13 mulheres que se candidataram a presidências de CAU/UFs, somente 6 foram eleitas, ou seja, menos da metade. Dentre os homens, por outro lado, 21 dos 25 candidatos foram empossados presidentes, ou seja 84% deles.

Conselheiras Estaduais (titulares e suplentes)



Presidentes Estaduais



Vice-Presidentes Estaduais



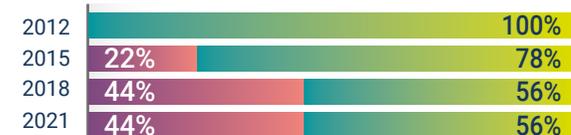
Conselheiras Federais Titulares



Conselheiras Federais Suplentes



Coordenadoras de Comissões Federais



Coordenadoras Adjuntas de Comissões Federais

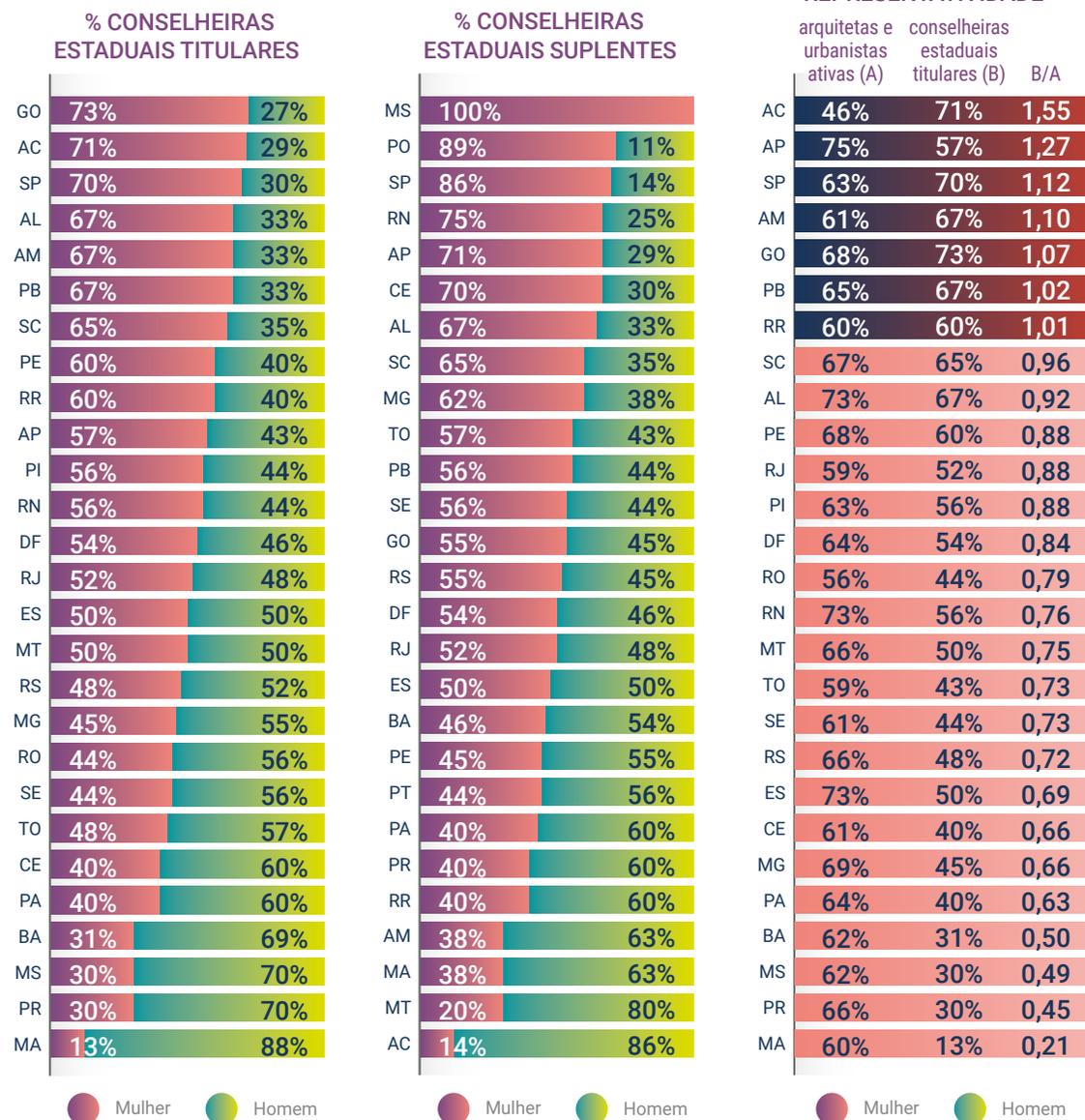


Mulher Homem

Se propor a um cargo de presidência não é uma tarefa simples para uma mulher, muito menos em períodos de pandemia. Nesse contexto, as mulheres se sobrecarregaram ainda mais com afazeres domésticos e cuidados com outras pessoas – com o trabalho reprodutivo. Elas dedicam quase o dobro de horas semanais com essas atividades do que os homens.

Nas eleições de 2017, o estado de Santa Catarina inovou ao compor uma chapa integralmente feminina para as eleições do CAU. Em 2020, três estados repetiram esse feito: São Paulo, Mato Grosso do Sul e novamente Santa Catarina. A decisão de uma rede de mulheres em ocupar esses espaços decisórios na profissão, mesmo com maiores obstáculos do que os homens, fez com que o número de conselheiras estaduais eleitas para o triênio 2021-2023 (titulares e suplentes) aumentasse 17% em relação à gestão anterior. As mulheres já são maioria na maior parte dos plenários estaduais.

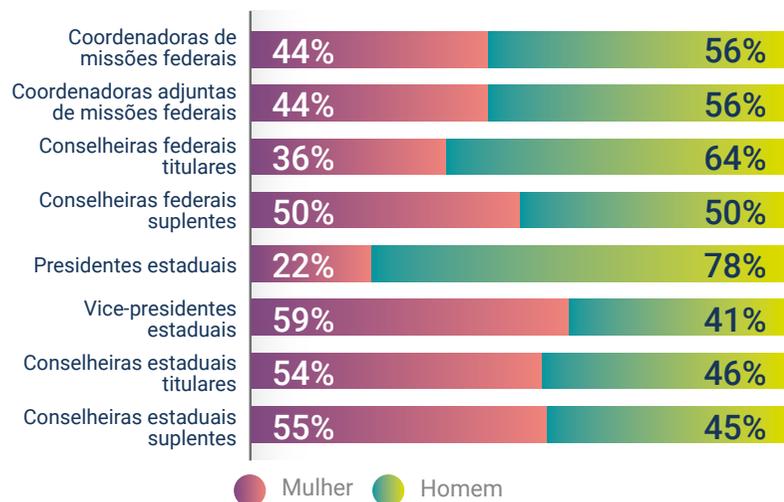
Apesar desses avanços significativos, ainda há um caminho a ser percorrido. Comparando-se os percentuais das conselheiras estaduais titulares aos percentuais de arquitetas e urbanistas ativas, nota-se que em muitas Unidades da Federação elas ainda estão sub-representadas.



Em quatro estados, os percentuais de conselheiras titulares eleitas são menores do que a metade dos percentuais de arquitetas e urbanistas do estado: Bahia, Mato Grosso do Sul, Paraná e Maranhão. No Maranhão, enquanto as mulheres representam 60% das/os profissionais ativas/os, o plenário possui somente 13% de representantes femininas.

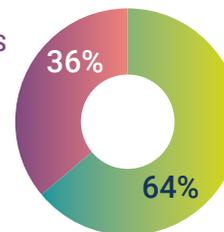
Considerando que na média nacional as mulheres representam 64% dos profissionais ativos, os percentuais de representatividade feminina, de forma geral, ainda estão aquém de um cenário de equidade. As posições onde as mulheres estão menos presentes são nos cargos de presidência dos CAU/UFs. Dos 27 presidentes, somente 6 são mulheres.

PERCENTUAIS DE REPRESENTATIVIDADE FEMININA

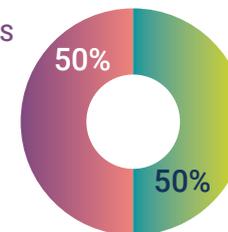


No Plenário do CAU/BR, apesar de as conselheiras suplentes representarem a metade dos eleitos, entre os 28 titulares somente 10 são mulheres.

CONSELHEIRAS FEDERAIS TITULARES

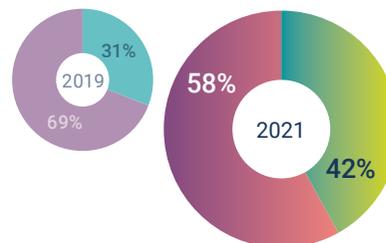


CONSELHEIRAS FEDERAIS SUPLENTES

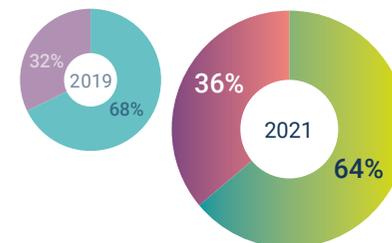


No âmbito das entidades do CEAU, os percentuais de mulheres em cargos de direção também cresceram entre 2019 e 2021: no levantamento anterior, somente a Associação Brasileira de Arquitetos Paisagistas (ABAP) e a Federação Nacional dos Arquitetos e Urbanistas (FNA) tinham maiorias femininas. Em 2021, em 4 das 6 entidades as mulheres já são mais da metade.

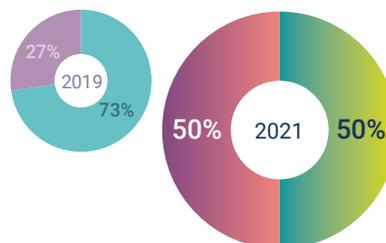
Associação Brasileira de Arquitetos Paisagistas (ABAP)



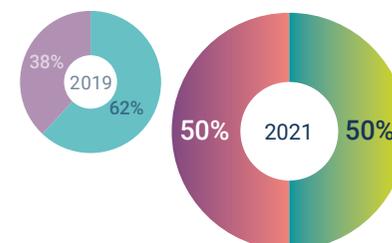
Associação Brasileira de Ensino de Arquitetura e Urbanismo (ABEA)



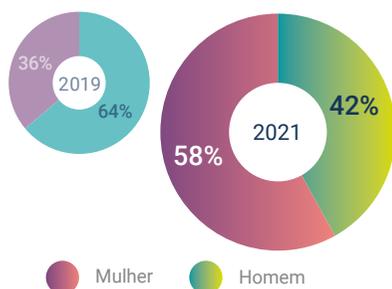
Associação Brasileira dos Escritórios de Arquitetura (AsBEA)



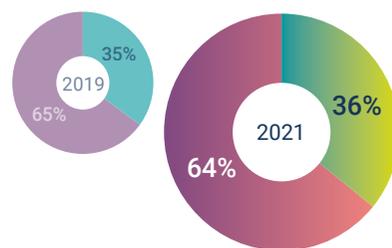
Federação Nacional de Arquitetos e Urbanistas (FNA)



Instituto de Arquitetos do Brasil (IAB)



Federação Nacional de Estudantes de Arquitetura e Urbanismo (FeNEA)



Considerando as presidências do CEAU, o cenário é otimista: pela primeira vez na história, cinco das seis entidades são presididas por mulheres. No caso do CAU/BR e do Instituto de Arquitetos do Brasil (IAB) – que completou 100 anos de história em 2023 – a presidência feminina é um fato inédito.

1.1.1 SISTEMA DE COTAS PARA O CAU/BR

Um passo à frente para a participação política com diversidade foi a instalação de cotas eleitorais nas últimas eleições para o CAU/BR.

As chapas concorrentes tiveram que garantir a representação mínima de mulheres, pessoas negras, indígenas, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e profissionais do interior. A medida foi uma forma de promover a inclusão e a pluralidade na profissão, valorizando as diferentes perspectivas e experiências de arquitetas/os e urbanistas.



O cálculo das cotas de diversidade foi efetuado de acordo com a quantidade de profissionais ativas/os registradas/os, seguindo a seguinte proporcionalidade: até 3.000 profissionais, ao menos um critério de representatividade; de 3.001 a 9.000 profissionais, ao menos dois critérios de representatividade, não necessariamente na mesma vaga; de 9.001 ou mais profissionais, ao menos três critérios de representatividade, não necessariamente na mesma vaga. Além disso, 30% das vagas no primeiro terço devem atender a pelo menos um critério de representatividade.

A medida está relacionada aos objetivos do eixo de atuação “Política”, estabelecido pelas comissões temporárias, no que diz respeito às proporcionalidades para a representação de identidades, seja no aspecto de gênero, raça, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e faixas etárias variadas. Ela está em consonância com a proposta de incentivar a participação feminina na divulgação do calendário eleitoral, com esclarecimento sobre o percentual de representatividade feminina das chapas inscritas e a instituição de cotas de participação feminina

Essa política também se propõe a estabelecer cotas de um percentual mínimo de 30% de palestrantes mulheres em todos os eventos organizados e apoiados pelo CAU; e a implementação dos Princípios de Empoderamento Feminino da ONU Mulheres na gestão interna do Conselho, estabelecendo atores responsáveis pelo seu acompanhamento e promoção da equidade organizacional, considerando cargos de chefia, gerências e coordenações.

1.2 A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NEGRAS REQUER O FORTALECIMENTO DE POLÍTICAS DE EQUIDADE

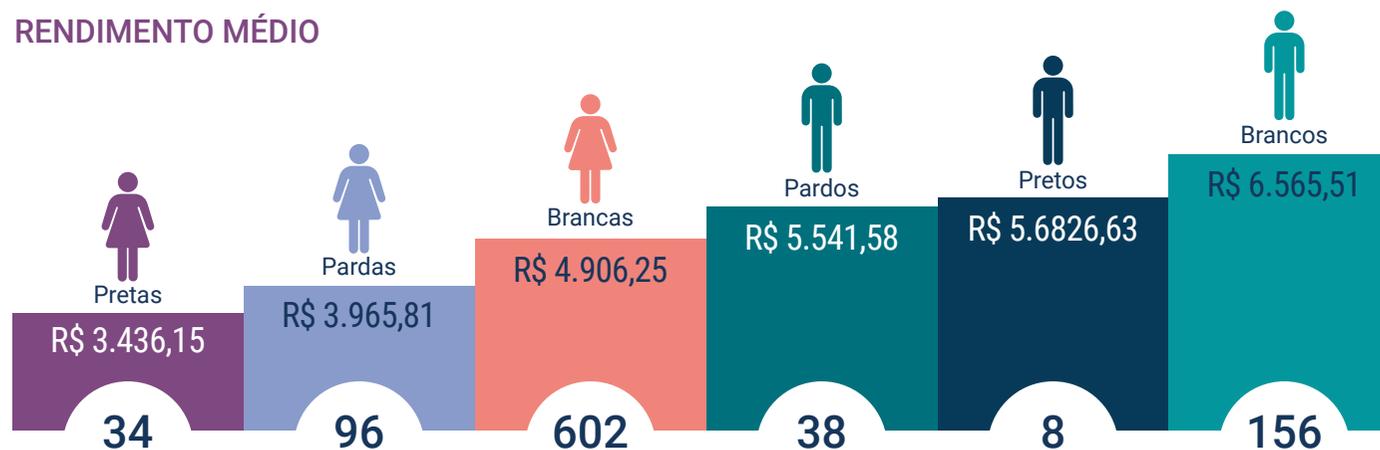
Esse modelo se repete nas mais diversas esferas institucionais, atendendo a interesses de determinados grupos que perpetuam o poder de pessoas brancas, que continuam querendo pautar quais locais e funções pessoas negras devem ocupar para que o seu privilégio continue. Com o CAU/BR não seria diferente.

O trabalho das comissões temporárias, sobretudo a partir da Comissão Temporária de Gênero, Raça e Diversidade, ajudou a fundar um núcleo de atuação pela igualdade

racial, fruto da luta de mulheres por visibilidade dentro do campo da Arquitetura e Urbanismo e dos seus espaços de poder. Isso contribuiu para pequenas transformações, colocando em debate a discussão de gênero em interseccionalidade com as questões raciais.

Um desses avanços são os diagnósticos a respeito da participação da população negra no âmbito profissional da Arquitetura e Urbanismo. De acordo com o 1º Diagnóstico de Gênero, as mulheres negras e as mulheres com

RENDIMENTO MÉDIO



Legenda: Rendimento médio x raça, pelo 1º Diagnóstico "Gênero na Arquitetura e Urbanismo"

filhos (principalmente na primeira infância) fazem parte do grupo de profissionais que encontram maiores obstáculos ao longo da carreira. Elas também são as que recebem menos no universo laboral da Arquitetura e Urbanismo.

Nessa perspectiva, o Conselho conseguiu avançar, mesmo com todos os tensionamentos, na política de diversidade e equidade, dentro de uma hegemonia branca. A CTRED (2021) procurou atuar de forma transversal e, a partir do diálogo, da sensibilização, da educação e da representatividade, apontou caminhos para um conselho profissional com mais equidade. Mostrou que um conselho profissional socialmente responsável admite a existência do racismo, criando a partir daí mecanismos para agir contra ele.

As políticas de ações afirmativas precisam ganhar capilaridade em outros espaços, a fim de garantir de forma concreta, a reparação de diversos grupos historicamente violados de seus direitos, tais como PCDs e comunidade LGBTQIAPN+.

É preciso avançar em ações como eventos, em mídias e datas comemorativas, saltando para mudanças estruturais que ofereçam condições operacionais de construir um conselho mais justo, em nome da Arquitetura e Urbanismo e a serviço da sociedade.

A participação das mulheres negras **requer o fortalecimento de políticas de equidade e inclusão**



1.3 AÇÕES PARA O DIAGNÓSTICO DAS QUESTÕES DE GÊNERO

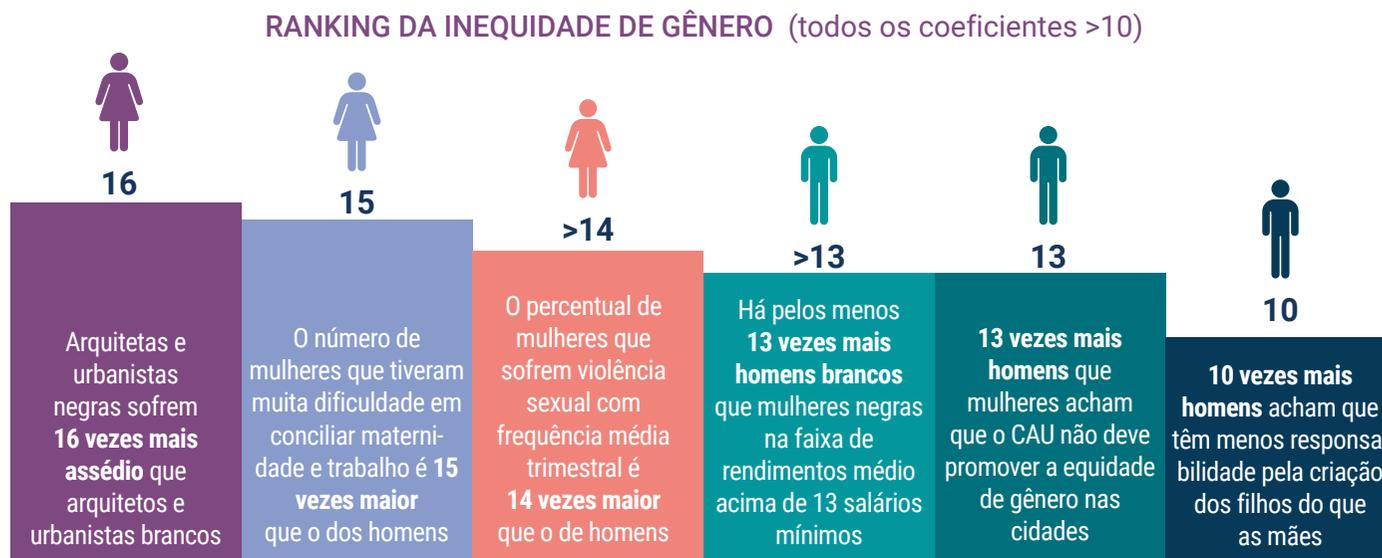
Um movimento importante do CAU/BR, no sentido de fortalecer as políticas de equidade, foi retomar os diagnósticos sobre o perfil de profissionais da Arquitetura e Urbanismo. Havia um hiato de dez anos, considerando que o último perfil profissional foi realizado em 2011.

Um novo levantamento que pudesse atualizar dados e revelar o atual panorama da profissão permitiu estabelecer critérios para a reunião de informações, incluindo dados que considerassem marcadores como gênero, raça e outras identidades. O novo perfil de profissionais

da Arquitetura e Urbanismo foi o ponto inicial para o desenvolvimento de uma outra pesquisa, agora voltada para as questões de gênero e o conjunto de especificidades relacionadas às mulheres.

1.3.1 1º DIAGNÓSTICO DE GÊNERO NA ARQUITETURA E URBANISMO

A Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/BR desenvolveu uma pesquisa que resultou no 1º Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo. Rea-

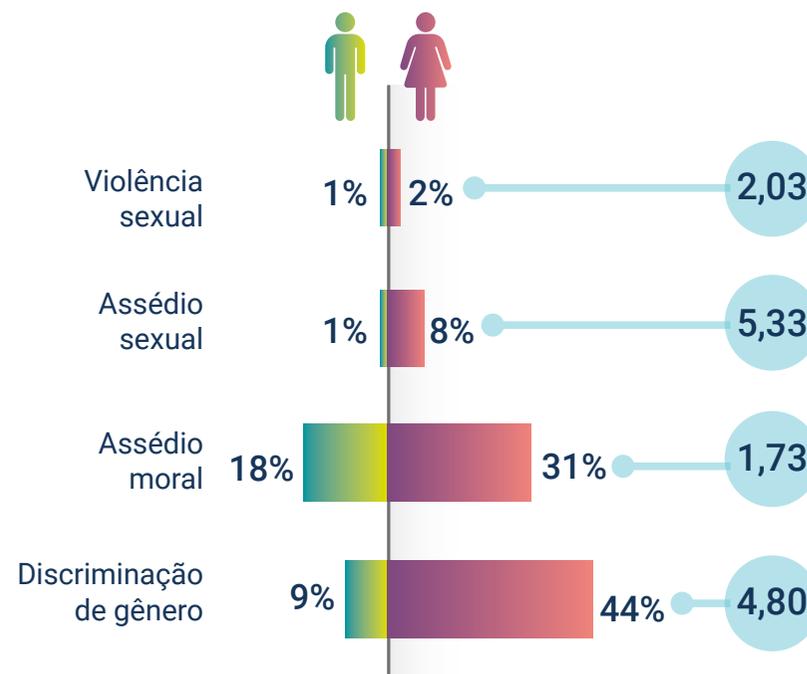


lizado on-line entre julho de 2019 e fevereiro de 2020, o levantamento foi respondido por 987 profissionais, sendo 767 mulheres e 208 homens, com uma margem de erro de 3,11%, para mais ou para menos. O documento aponta a necessidade da promoção da igualdade de direitos para todas as pessoas.

Do total de pessoas entrevistadas, 82% das mulheres e 65% dos homens afirmaram que o CAU/BR deve promover a equidade de gênero. Em resposta, o Conselho instituiu, após a divulgação do 1º Diagnóstico, a Comissão Temporária de Política para a Equidade de Gênero e deliberou por incluir na “Carta à Sociedade e aos Candidatos nas Eleições Municipais de 2020” propostas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Os dados do 1º Diagnóstico, apesar de não surpreenderem, refletindo a desigualdade de gênero que caracteriza a sociedade brasileira, sinalizam a urgência de se efetivar políticas e ações que trabalhem em prol da igualdade em todas as instâncias da Arquitetura e Urbanismo. Demonstra, ainda, que o debate sobre a inequidade de gênero extrapola os limites da profissão e precisa ser levado para outras instâncias da sociedade. Números extraídos do SICCAU revelam que, do total dos arquitetos e arquitetas e urbanistas em atividade, as mulheres são maioria em 25 dos 27 estados brasileiros.

ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

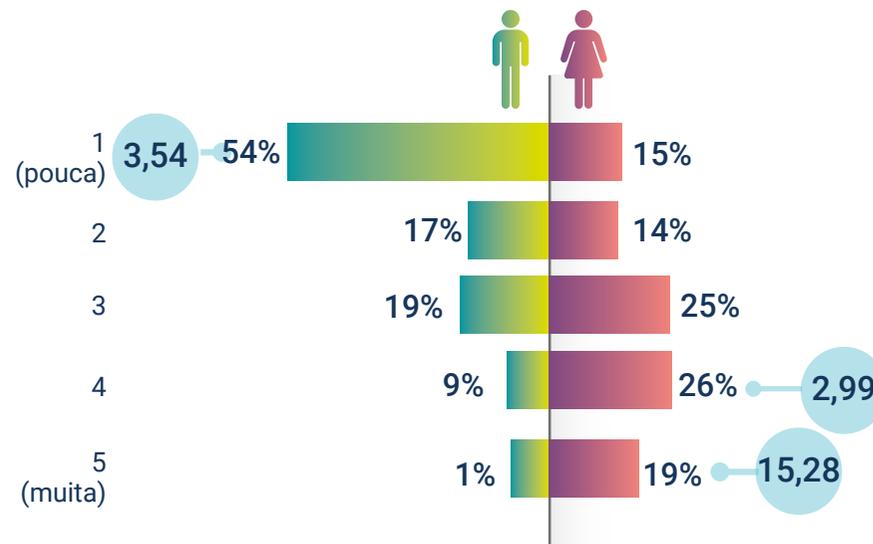


O levantamento realizou um recorte racial relacionado a tipos de assédio (sexual e moral), violência sexual e discriminação de gênero no trabalho, revelando a maior inequidade de todo o diagnóstico: 59% das mulheres negras entrevistadas declararam sofrer discriminação de gênero, contra 8% dos homens brancos; 47% delas foram assediadas moralmente e 21% enfrentaram o assédio sexual, que é “qualquer ato sexual ou tentativa de obtenção de ato sexual por violência ou coerção, comentários ou investidas sexuais indesejadas”.

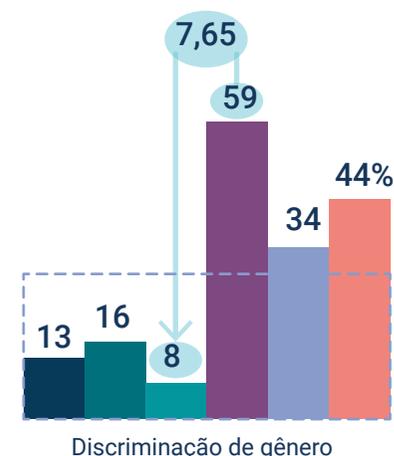
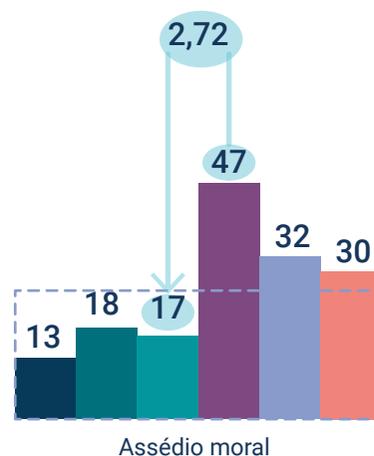
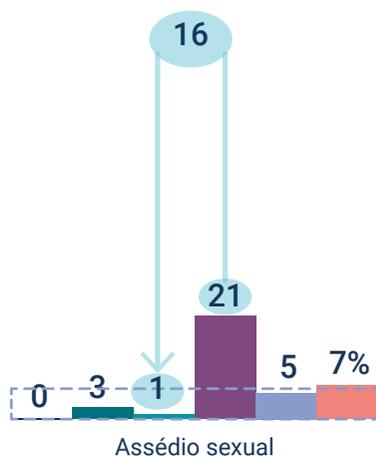
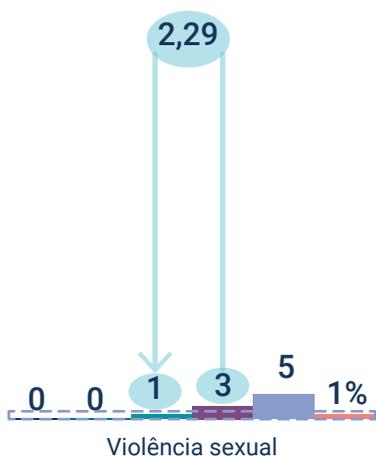
O perfil salarial dos entrevistados foi outro dado pesquisado, mas também nesse campo as diferenças são alarmantes. Os arquitetos brancos são maioria na faixa de mais de 13 salários mínimos, ganhando pelo menos 13 vezes mais do que as arquitetas negras. Elas ainda representam o maior contingente de pessoas desempregadas, entre o público entrevistado.

A relação da responsabilidade da maternidade/paternidade com o exercício profissional entre os entrevistados também foi questionada e demonstrou que mulheres negras e brancas enfrentam os maiores obstáculos para equacionar o trabalho com o cuidado dos filhos. Os dados mostram que 40% das mães são responsáveis a maior parte do tempo, principalmente pelos filhos de 0 a 4 anos. Entre os homens, 54% afirmaram que essa relação interfere pouco no trabalho.

DIFICULDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO



RAÇA E ASSÉDIO NO TRABALHO



Os principais objetivos do diagnóstico são subsidiar a elaboração da “Política do CAU para a Equidade de Gênero”; mensurar a lacuna de gênero atualmente existente na profissão; qualificar o debate sobre gênero na profissão; sensibilizar a sociedade e os arquitetos e urbanistas sobre a pertinência do tema e a sua afinidade com a missão do CAU; e 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.

A realização do 1º Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo apontou ainda que os índices de assédio e violência sexual contra as mulheres na profissão devem ser objeto de uma política corretiva. Por isso, é necessário dar um salto em ações que melhorem os índices de participação.

O 1º Diagnóstico traz, ainda, dados sobre a participação de arquitetas e arquitetos em concursos públicos, premiações, oportunidades de trabalho, faixa etária, entre outros. A Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/BR, criada em maio de 2019, encerrou seus trabalhos em

abril de 2020, e foi composta pelas conselheiras federais Nadia Somekh (SP), coordenadora; Josemêe Gomes de Lima (AL) e Cristina Evelise Vieira Alexandre (PB); e pelas então presidentes de CAU/UFs Daniela Pareja Garcia Sarmento (CAU/SC), coordenadora adjunta; e Gilcinéa Barbosa da Conceição (CAU/BA).

A Comissão foi assessorada pela arquiteta e urbanista Ana Laterza, analista técnica, e por Ana Carolina Alcantara Ayres, assistente administrativa. Seus trabalhos foram continuados pela Comissão Temporária de Política para a Equidade de Gênero.



Acesse o [1º Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo da Comissão Temporária para a Equidade Gênero](#)



Acesse o questionário completo do [1º Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo no Brasil](#)

CAUUNHONHOC CAU
ARQUITETURA
CAUNHOC CAU CAU
CAU CAUNHOC CAU
CAU CAU CAU CAU
URBANISMO CA
NHOC CAU CAU CAU
CAU CAU CAU CAU

2

CADERNO 2: **ENSINO, FORMAÇÃO E HISTORIOGRAFIA**

2. POLÍTICAS AFIRMATIVAS DO CAU/BR: ENSINO, FORMAÇÃO E HISTORIOGRAFIA

Repensar o ensino de Arquitetura e Urbanismo, a partir de processos de formação que abarquem a diversidade social e cultural brasileira, requer a adoção de pedagogias e epistemes não-hegemônicas, que tenham como ponto de partida grupos sociais subalternizados ao longo da história, como mulheres, indígenas, população negra e mais um conjunto expressivo de marcadores sociais.

Ainda hoje, as referências teóricas nos ambientes acadêmicos, sobretudo na Arquitetura e Urbanismo, são europeias e estadunidenses. Essa forma prévia de pensar resulta em uma construção de conhecimento desconectada de nossa realidade social e cultural. Na Arquitetura e Urbanismo, esse conhecimento é a base de, pelo menos, quatro eixos principais: teoria, história, projeto (arquitetura, urbanismo e patrimônio) e tecnologia, os quais se estruturam com pouca articulação entre outros campos do saber, conferindo pouca transversalidade e interdisciplinaridade.

O primeiro problema que esse modelo gera é a ideia de que a verdadeira arquitetura brasileira foi aquela produzida durante o movimento moderno. Esse pensamento é uma tentativa de inserir a experiência brasileira na história da arquitetura mundial. Como prejuízo da supervalorização desse

discurso, há projetos que contribuem apenas para a manutenção de uma arquitetura distante da criatividade complexa de nossa sociedade atual.

Um segundo ponto de dificuldade desse paradigma é a maneira de elaborar projetos. Inicia-se, geralmente, pela planta-baixa, depois elevam-se os cortes e as fachadas. Essa forma de projetar faz com que estudantes não consigam ter uma visão mais complexa do objeto, constituído de forma fragmentada. Isso gera problemas na maneira de ler a realidade, de ler o projeto, de ler o edifício, de ler a cidade.

O terceiro problema é que se faz uma demarcação do que deve ser estudado com uma certa importância. Seleciona-se os conteúdos, define-se o que é importante e o que é secundário. Fica estabelecido o que é arte e o que não é, assim como o que é ou não Arquitetura e Urbanismo. Invisibiliza-se, portanto, os saberes populares e os conhecimentos dos demais contextos e culturas, demarcando áreas de poder.

Habitar os espaços de forma mais sustentável, igualitária e justa será possível quando houver novas estruturas para os cursos de Arquitetura e Urbanismo. Por isso, a Comissão Especial de Políticas Afirmativas do





Estela da Silva Neto

CAU/BR atua na articulação e execução de ações para transformar o ensino. Com o objetivo de garantir a equidade entre profissionais e no exercício da profissão, o CAU/BR investiu em ações promotoras da diversidade para uma formação sólida em Arquitetura e Urbanismo que responda aos desafios de nosso tempo.

Desenvolver estratégias de equidade é incentivar a participação política de grupos sociais invisibilizados a partir de práticas mais justas e representativas. Fomentar a formação crítica nas instituições de ensino superior de Arquitetura e Urbanismo, assim como visibilizar experiências profissionais

que ficaram historicamente à margem foram iniciativas dos eixos de ação “História” e “Formação”, que se apresentam neste volume dos Cadernos de Políticas Afirmativas do CAU/BR.

Nesse quesito, está em foco a conscientização sobre as barreiras que limitaram, ao longo da história brasileira, a participação de mulheres, da população negra, da comunidade LGBTQIAPN+, de indígenas, de pessoas com deficiência, entre outros grupos sociais na Arquitetura e Urbanismo, como profissionais ou como agentes da vida urbana.

Para promover ações pela diversidade que dialogassem com mais atores em cena na sociedade, o CAU/BR atuou na perspectiva de dois tipos de processos. O primeiro visa as questões da diversidade na perspectiva da formação em Arquitetura e Urbanismo.

Investir em programas educacionais que promovam a consciência para a equidade e para políticas afirmativas tem a ver com a promoção do acesso a cursos mais críticos e responsáveis quanto à inclusão de todas as pessoas que habitam e transitam pelos espaços urbanos.

Dessa perspectiva, houve uma dedicação para o diagnóstico e a instrumentalização dos processos de formação por meio da pesquisa de equidade na formação e da ouvidoria voltada para estudantes. As comissões temporárias também buscaram articular a política afirmativa, por meio da participação na Comissão de Ensino e Formação do CAU/BR, incentivando essa discussão entre coordenadores de cursos a partir dos CAU/UFs.

Também houve um esforço transversal em reverberar as políticas afirmativas do CAU/BR em outras áreas de atuação da instituição, como seminários e outros eventos, sobretudo em parceria com os CAU/UFs e a Comissão de Ensino e Formação do CAU/BR.

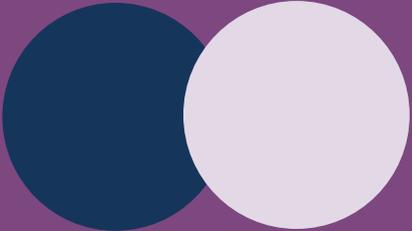
Ação para a visibilidade é outra dimensão fundamental no que diz respeito à formação. O CAU/BR, como uma instituição referência para estudantes e profissionais da Arquitetura e Urbanismo, pode promover identidades invisibilizadas historicamente, no intuito de representá-las de maneira igualitária, desafiando estereótipos. Iniciativas que destacam as conquistas das mulheres arquitetas ao longo da história são vitais para combater preconceitos e inspirar mais mulheres a buscar posições políticas.

Para ampliação do horizonte no que diz respeito à historiografia da Arquitetura e Urbanismo em intersecção com a diversidade, o CAU/BR desenvolveu ações em prol da visibilidade, sobretudo, de mulheres arquitetas e suas especificidades sociais e culturais. Ainda com olhar historiográfico ou para as novas possibilidades de identidades, o CAU/BR também lançou um canal de acesso à informação: o hot site “Mulheres na Arquitetura”.

Atingir equidade é um processo longo, que exige uma abordagem abrangente, combinando formação, recuperação histórica e visibilização de novos agentes sociais para a promoção de políticas afirmativas elaboradas coletivamente. Ao investir nessas áreas, é possível criar um ambiente mais igualitário e inclusivo, onde as vozes de mais pessoas sejam reconhecidas e valorizadas.



Gabriela de Grammont Silva Spicker



2.1 PESQUISA DE EQUIDADE NA FORMAÇÃO

Na última década, a entrada de maior número de pessoas negras nas universidades brasileiras, sobretudo, a partir das políticas afirmativas e da lei de cotas, modificou a face do Ensino Superior no país. No entanto, indicadores como gênero e raça requerem políticas públicas afirmativas que garantam equidade para o acesso e a permanência de estudantes.

De acordo com informações da Agência Brasil, entre 2010 e 2019, houve um crescimento de pessoas negras no Ensino Superior próximo à marca de 400%. Mas, o percentual ainda é baixo: essa população, que representa 56% de brasileiras e brasileiros, soma apenas 38% de estudantes com matrículas em universidades.

Mesmo com as lacunas a respeito da equidade, é preciso considerar essa mudança no perfil de estudantes do Ensino Superior brasileiro. Nesse sentido, é fundamental a importância das universidades e do CAU/BR reconhecerem esse novo cenário e se adequarem a um novo perfil de estudantes e profissionais que estão se inserindo no mercado de trabalho da Arquitetura e Urbanismo.

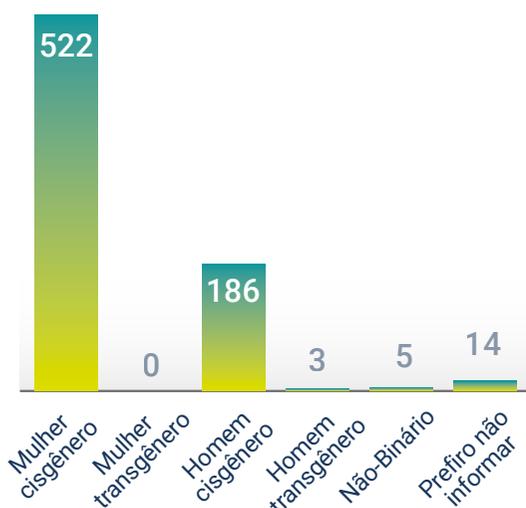
Com essa perspectiva em mente e objetivando conhecer o perfil das e dos estudantes de Arquitetura e Urbanismo no Brasil, a Comissão Temporária de Equidade de Gênero – CTEG do CAU/BR, em 2020, com o apoio da Federação Nacional de Estudantes de Arquitetura e Urbanismo – FeNea, lançou a pesquisa “Equidade na Formação”.

A pesquisa contou com a colaboração de coordenadores do curso de Arquitetura e Urbanismo na divulgação e, com perguntas simples, sem a necessidade de identificação, buscou abordar temas como sexo biológico, gênero, orientação sexual, cor/etnia, área de atuação dos sonhos, forma mais confortável para apresentar projetos: coletiva ou individual, entre outros.

Os dados ainda estão em fase de tabulação, mas o resultado parcial também subsidiou a elaboração da Política para a Equidade de Gênero no CAU/BR, bem como a campanha de sensibilização realizada em março de 2020, alusiva ao Dia Internacional da Mulher.

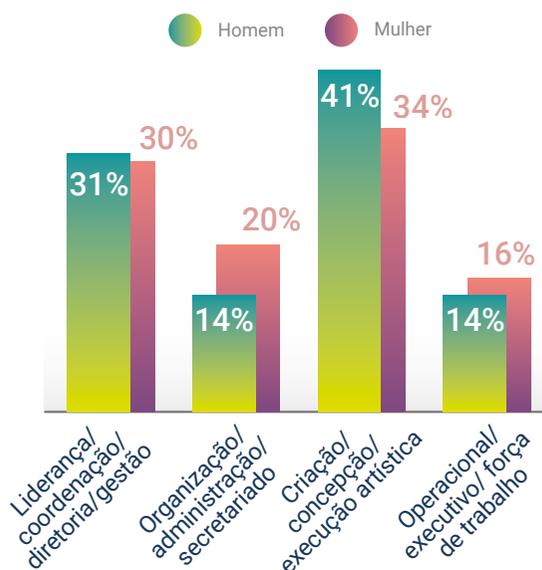
A pesquisa contou com a participação de 730 pessoas. Estudantes de quase todos os estados brasileiros, com exceção do Acre, de Roraima e do Tocantins, responderam a enquete. 79% das pessoas respondentes estudam em faculdades privadas e 21% em universidades públicas. As mulheres identificadas como cisgênero formam a maioria, com 72% das participantes. Em contrapartida, nenhuma mulher transgênero respondeu a pesquisa.

COM QUAL GÊNERO SE IDENTIFICA?



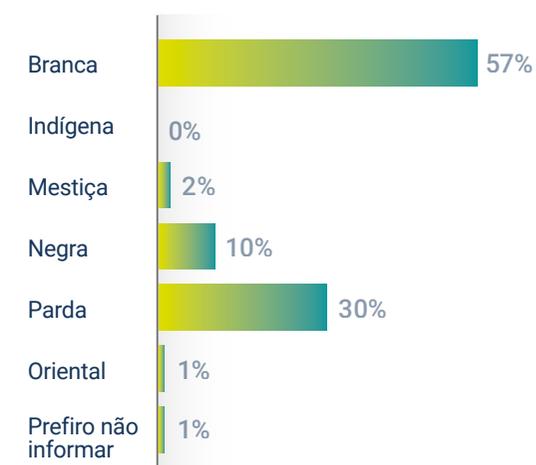
Alguns dados relativos às diferenças entre homens e mulheres já podem ser apresentados nessa primeira fase de alinhamento dos dados. Embora elas sejam maioria nos cursos, eles receberam mais prêmios estudantis. Das mulheres respondentes, apenas 6% responderam sim, enquanto 88% responderam afirmativamente a mesma questão. Eles também preferem mais cargos de liderança e criação, enquanto elas assumem mais tarefas de organização em comparação aos homens.

QUANDO TRABALHA EM GRUPOS, VOCÊ PREFERE ASSUMIR QUAL TIPO DE PAPEL?

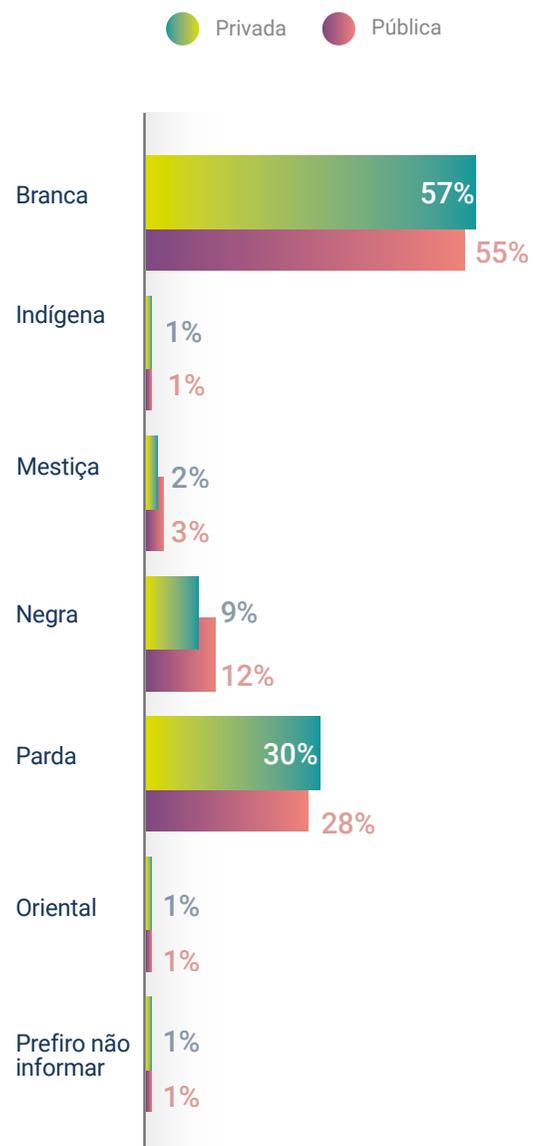


No aspecto raça, pessoas brancas ainda são a maioria. Pessoas pardas representam 30% de quem respondeu a pesquisa e pessoas negras são apenas 10%. Vale também destacar que pessoas pretas estudam na maioria dos casos em universidades públicas, o que pode estar relacionado com a política pública do sistema de cotas. Entre as mulheres negras respondentes, cerca de 20% apontam como área de atuação dos sonhos o urbanismo.

RAÇA

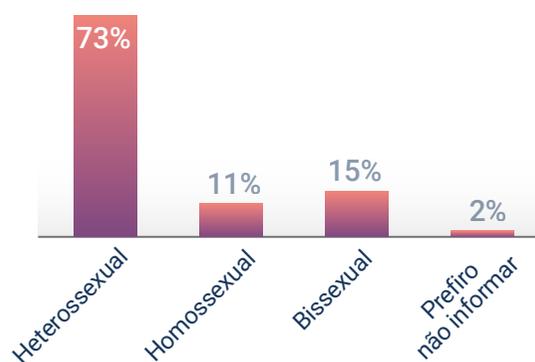


INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR



Sobre orientação sexual de estudantes de Arquitetura e Urbanismo, 73% respondeu se identificar como heteressexual, 11% homosexual e 15% se identificaram como bissexuais.

QUAL A SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL?



O levantamento dos dados e o cruzamento de informações ainda seguem em fase de desenvolvimento até o fechamento desta edição dos Cadernos de Políticas Públicas do CAU/BR.

Bruna Cavalcanti João

“Ao desprezar o que as mulheres arquitetas e os/as negros/as vêm produzindo, está-se, por exemplo, ignorando tecnologias e materiais construtivos sócio e ambientalmente mais adaptadas, como é o caso da construção em terra largamente observada na arquitetura quilombola.”

(Andréia Moassab)

2.2 RECONHECIMENTO DE PROFISSIONAIS À MARGEM DA HISTÓRIA

Iniciativas que buscam reparar apagamentos históricos devem se preocupar com o reconhecimento de parcelas importantes da sociedade que estiveram invisibilizadas ao longo da história da educação brasileira. Esse apagamento ultrapassa as questões de gênero. As mulheres negras, assim como as indígenas, a comunidade LGBTQIAPN+ e as pessoas com deficiência não aparecem nos protocolos de ensino dos cursos de graduação da Arquitetura brasileira. A condição leva a uma crença de que essas pessoas não contribuíram para a produção arquitetônica e urbanística do Brasil, não sendo reconhecidas como sujeitos com direito à cidadania.

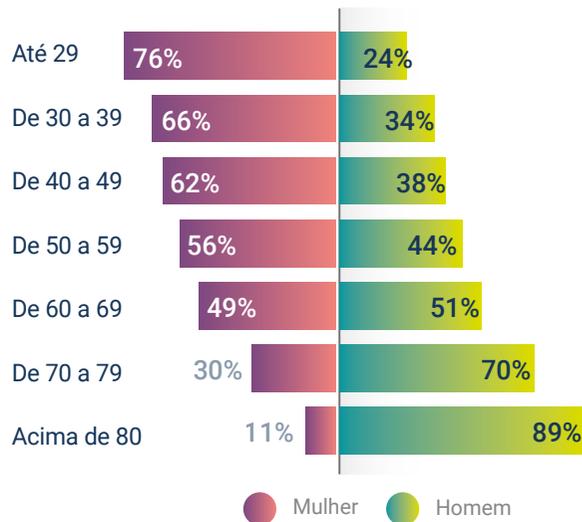
Andréia Moassab, em seu texto “Os desafios de introduzir as categorias gênero e raça no ensino de arquitetura e urbanismo”, aponta que há uma diversidade na forma de se produzir a não existência a partir de “totalidades hegemônicas excludentes” que estabelecem critérios para determinar o que é o saber ou, ainda, as ideias de desenvolvimento e produtividade, além de criar classificações sociais que produzem “o inferior”.

A autora propõe uma leitura, com base na “sociologia das ausências”, onde a ideia de não existência de mulheres e pessoas negras na produção da arquitetura seja lida como uma criação daquilo que se institucionalizou a partir de uma tradição científica e filosófica ocidental.

Para dar um passo à frente nesse sentido, a Comissão de Políticas Afirmativas do CAU/BR buscou promover o reconhecimento de mulheres arquitetas, considerando recortes de raça e de outras identidades que pudessem visibilizar pessoas que fizeram a história da arquitetura brasileira, mas não receberam atenção pela sua obra e pelo seu empenho na profissão.

De acordo com dados do SICCAU, há 193.444 arquitetas/os e urbanistas ativos/os e registradas/os no CAU/BR. A maioria (64,10%) é de mulheres, o que corresponde a quase 124.000 arquitetas e urbanistas em todo o país. Esse número deve crescer nos próximos anos, considerando que nas faixas etárias mais jovens elas correspondem a 76%.

DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA



Infelizmente, a representatividade feminina em premiações, cargos de chefia, nas instâncias decisórias e entidades de representação profissional não acompanha esses números, sendo ainda muito inferior à proporção numérica de mulheres em atuação. É imprescindível dar crédito às mulheres arquitetas que trabalham ou trabalharam à sombra dos grandes homens da história da Arquitetura e do Urbanismo.

Mas isso não é o bastante. A disponibilidade de dados que temos hoje sobre as desigualdades sociais, sobretudo quando o assunto é igualdade racial, oferece condições para a reflexão e proposição de políticas públicas

“As mulheres são os fantasmas da Arquitetura moderna, sempre presentes, cruciais, mas estranhamente invisíveis.”

(Beatriz Colomina)

mais eficazes que possam reverberar em equidade. Se observarmos que a população brasileira autodeclarada preta e parda, no último censo do IBGE (2022), é de mais de 55%, precisamos nos questionar onde e o que fazem essas mulheres arquitetas que não aparecem em nossos números.

É papel do Conselho não apenas visibilizar dados, mas reconhecer a necessidade e desenvolver políticas afirmativas, além de incentivar cursos de graduação a trabalharem pela equidade não apenas de gênero, mas de raça e outras interseccionalidades, visibilizando indígenas, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, entre outros grupos sociais no campo da Arquitetura e Urbanismo.

Com intuito de dar maior visibilidade e destaque à produção feminina na Arquitetura e Urbanismo, o CAU/BR instituiu, por meio da Resolução nº 194, de 25 de setembro de 2020, o Dia Nacional da Mulher Arquiteta e Urbanista, a ser comemorado no dia 31 de julho. Vale destacar que o CAU/BR também trouxe para o seu calendário a promoção do Dia da Mulher Preta, Caribenha e Latino-Americana (25 de julho), inserindo-se nas atividades alusivas ao “Julho das Pretas”.

Em uma mobilização nacional, em 2019, as assessorias de comunicação do CAU/BR e dos CAU/UFs produziram uma série de matérias mostrando trajetórias inspiradoras de arquitetas e urbanistas que atuam em todo país. Em vários casos, a escolha das homenageadas se deu por votação online.

Os nomes e currículos das profissionais elencadas foram compilados no hotsite “Mulheres na Arquitetura” como um pontapé inicial para a catalogação do trabalho das mulheres arquitetas e urbanistas brasileiras. São elas:

ARQUITETAS E URBANISTAS



ANA CUNHA ARAÚJO



ANA LIBÓRIO



ANA NEGREIROS



ANELIZA SMITH BRITO



BRIANE BICCA



CARINA GUEDES



CARLA JUAÇABA



CONSTÂNCIA CRISPIM



CRISTINA BARREIROS



ENEIDA MARIA DE
SOUZA MENDONÇA



ERIKA KNEIB



FERNANDA DOS
SANTOS



FILOMENA MATA
VIANNA LONGO



KARINA MARINHO



LAUREN CRISTINA
ANTAS OBRZUT



LINA BO BARDI



LUANA LOUSA



LUANA LOUSA



MARIA DEL PILAR
FEDELE CARLEVARO



MARIA LÚCIA ARAÚJO
MENDES DE CARVALHO



MÔNICA RAPOSO



NEILA JANES
VIANA VIEIRA



PATRÍCIA LUZ
DE MACEDO



PRISCILA WOLFF
SAMPAIO



ROSA KLIASS



SANDRA MADEIRA

COLETIVOS



ARQUITETAS
INVISÍVEIS



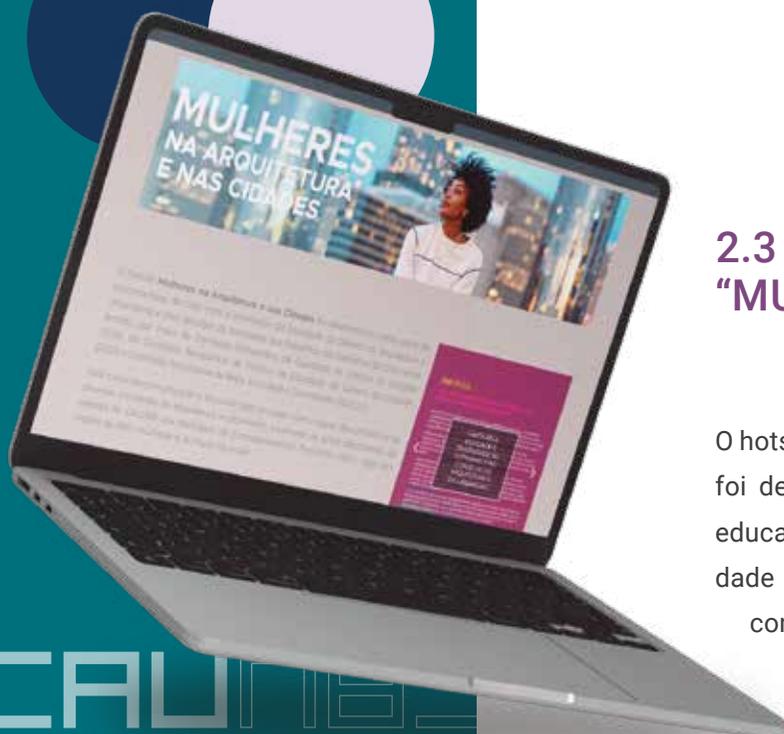
ARQUITETA
NEGRAS



COLETIVO MULHERES
NA ARQUITETURA



**EXPERIÊNCIAS INSPIRADORAS DE ARQUITETAS E URBANISTAS
BRASILEIRAS:** Acesse os perfis completos no hot site Mulheres na Arquitetura



2.3 CANAL DE ACESSO À INFORMAÇÃO: HOTSITE “MULHERES NA ARQUITETURA E NAS CIDADES”

O hotsite **Mulheres na Arquitetura e nas Cidades** foi desenvolvido como parte do compromisso educativo do CAU/BR com a promoção da Equidade de Gênero na Arquitetura e Urbanismo e como canal de divulgação de resultados dos trabalhos da instituição nesse âmbito, por meio da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/BR (2019), da Comissão Temporária de Política de Equidade de Gênero do CAU/BR (2020) e da Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (2021/2022).

Esse canal de comunicação foi construído em rede, com o apoio dos CAU/UFs e de diversas entidades de Arquitetura e Urbanismo. O hotsite

compõe o quadro de ações decorrentes da adesão do CAU/BR aos Princípios de Empoderamento Feminino (WEP, sigla em inglês) da ONU Mulheres e do Pacto Mundial.

A atuação das mulheres nos ambientes doméstico e público – arquitetas ou não – é capaz de reinventar a cidade e o cotidiano ao seu redor. Incluir a perspectiva das mulheres no desenvolvimento das cidades brasileiras nos traz uma nova abordagem de participação e a possibilidade de romper esses limites que definem o acesso das mulheres às cidades, tornando-as mais inclusivas e seguras para todas as pessoas. Nele, você encontra uma série de conteúdo sobre equidade e gênero.



2.4 CONCURSO NACIONAL DE FOTOGRAFIA DO CAU/BR

Com o tema “Arquitetura e Urbanismo como instrumento de transformação social”, o CAU/BR lançou o seu I Concurso Nacional de Fotografia. A primeira edição da competição, lançada durante o mês de março de 2022, em celebração ao mês do Dia Internacional da Mulher, procurou valorizar a presença e os diversos olhares femininos sobre o espaço urbano no território brasileiro.

O concurso foi iniciativa da Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (CTRED), criada pelo CAU Brasil em 2020, com o apoio da Presidência do CAU Brasil. Através dele, o CAU pretendeu promover junto à sociedade a Arquitetura e Urbanismo de qualidade como um dos instrumentos para o alcance do bem-estar e da justiça social.

O edital foi aberto para mulheres cis ou trans, autoras de registros fotográficos em qualquer parte

do Brasil e que exibissem edificações internas ou externas, detalhes arquitetônicos ou construtivos, cenas urbanas, paisagens, perspectivas e outras imagens ligadas ao tema, nas seguintes categorias: Cotidiano das mulheres na arquitetura e nas cidades; Cidades Inclusivas; Paisagem urbana e desigualdades territoriais; Arquitetura de interiores: um olhar humanizado; e Patrimônio cultural e memórias urbanas.

Foram inscritas 173 fotografias, das quais 47 foram classificadas, 17 delas premiadas (que receberam prêmios de R\$2.000 cada) e sete destacadas com menções honrosas. Considerando a cessão de direito de uso de todas as imagens, o CAU /BR compilou o resultado em uma exposição virtual com todas as inscritas, para valorizar e visibilizar as múltiplas perspectivas e trajetórias.

EXPOSIÇÃO VIRTUAL: I CONCURSO NACIONAL DE FOTOGRAFIA DO CAU/BR



QRCode:

[https://caubr.gov.br/
conheca-as-premiadas-no-i-
concurso-nacional-de-fotografia/](https://caubr.gov.br/conheca-as-premiadas-no-i-concurso-nacional-de-fotografia/)



1 FQC – Foto de Emanuelle Sena Santos



2 OEH – Foto de Melissa Lee Warwick

Durante a plenária do CAU/BR em que foi divulgado o resultado do concurso, a fotógrafa Amanda Mussato Jasulaitis falou presencialmente em nome das demais, que acompanharam a condecoração de forma remota. A estudante de arquitetura saudou a iniciativa do CAU/BR de reconhecer e dar visibilidade ao trabalho de mulheres.

PREMIAÇÕES

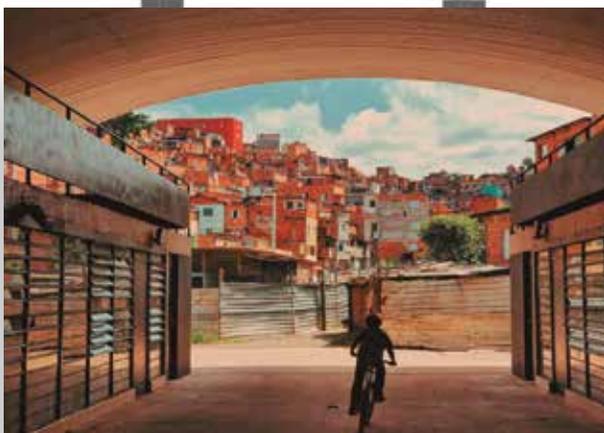
Categoria 1 - Cotidiano das mulheres na arquitetura e nas cidades: buscou-se registros fotográficos que abordassem de forma

interseccional a perspectiva das mulheres na relação da vida cotidiana nos espaços das cidades, podendo ser retratados aspectos relacionados ao acesso à cidade, como autonomia, inclusão e segurança. Esta categoria teve alinhamento aos eixos de atuação definidos na Política do CAU/BR para a Equidade de Gênero.

Categoria 2 - Cidades Inclusivas: buscou-se a discussão de questões necessárias à garantia do acesso equitativo à cidade, por meio de ações que incentivem a igualdade social, econômica, política e cultural, sem discriminação

de gênero, raça, orientação sexual, renda, parentalidade, deficiência, idade, etnia, crença, dificuldades de locomoção, entre outras.

Categoria 3 - Paisagem urbana e desigualdades territoriais: os espaços de decisão no planejamento urbano por vezes representam visões e interesses de grupos restritos e pouco diversos. As desigualdades urbanas e sociais se demonstram de diversas maneiras na cidade como: precariedade de moradia, autoconstrução, ausência ou inadequação dos serviços de infraestrutura urbana e transporte público, ou insegurança na utilização dos espaços pelas



3 GIK- Foto de Amanda Mussato



4 FLG – Foto de Rafaela Neves do Nascimento



5 SM9 – Foto de Tania Telma da Silva

mulheres. Buscou-se refletir sobre a infraestrutura do espaço urbano, seus mecanismos e processos, segmentação e segregação socioespaciais nos centros urbanos e possíveis soluções na organização territorial.

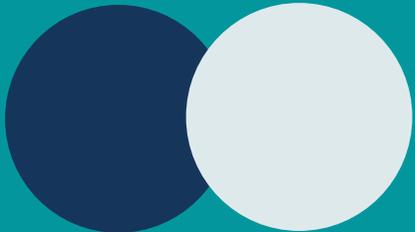
Categoria 4 - Arquitetura de interiores – um olhar humanizado: a arquitetura de interiores também deve oferecer condições adequadas de habitabilidade e apropriação dos usuários dos espaços, considerando-se as peculiaridades das características de cada indivíduo. Quais as dificuldades atuais e quais solu-

ções podem ser apresentadas para atingir esse objetivo? Como garantir bem-estar nos espaços edificados e ambientes dignos para todas as pessoas?

Categoria 5 - Patrimônio cultural e memórias urbanas: o patrimônio constitui uma importante dimensão de nossas identidades compartilhadas. Como tal, é necessária uma reflexão sobre a importância da sua preservação e valorização, em todas as esferas (cultural e natural, material e imaterial) e escalas, e compreender que na escolha de

nossos patrimônios é também necessária a promoção da diversidade.

Ao demonstrar a transformação social que a Arquitetura e o Urbanismo podem proporcionar aos espaços públicos e privados, o CAU deseja estimular um olhar mais profundo e humano sobre essa área de conhecimento, que tem o profissional da arquitetura na sua centralidade. A priorização da participação feminina no concurso atende ainda à Política do CAU para a Equidade de Gênero, que considera a presença majoritária das mulheres na categoria (64%).



2.5 EDITAL DE PATROCÍNIO CULTURAL

Atuando na perspectiva dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU e em consonância com suas Políticas Afirmativas, o CAU/BR lançou, em 2021, editais de Chamada Pública de Apoio Institucional, objetivando selecionar Organizações da Sociedade Civil (OSC) interessadas em firmar parceria para ações de valorização da Arquitetura e Urbanismo.

O primeiro edital objetivou o desenvolvimento e a execução de projetos de apoio à Assistência Técnica em Habitação de Interesse Social (ATHIS), adequado ao desenvolvimento e à execução das diretrizes indicadas no “Manifesto em Defesa da Moradia Digna para Todos”, divulgado pelo CAU/BR, em julho de 2021, no Congresso Mundial de Arquitetas/os da UIA. O segundo edital, de patrocínio cultural, visou o desenvolvimento e a execução de publicações, produções e eventos que aperfeiçoassem e orientassem o exercício ético e qualificado da profissão para o acesso universal à Arquitetura e Urbanismo como garantia de bem-estar social.

Ambos os editais previam ações de formação e subsídios para que profissionais de Arquitetura e Urbanismo

pudessem elevar suas ações a respeito de recortes sociais e culturais. Especificamente, o segundo edital buscou resgatar o compromisso do Conselho com o fomento a ações de valorização da Arquitetura e Urbanismo de caráter inovador e contemporâneo, estimulando propostas que abordem um dos três eixos temáticos:

- Revisitar a história da arquitetura e urbanismo;
- Retratar o presente da arquitetura e urbanismo;
- Traçar caminhos para a arquitetura e urbanismo.

Esses eixos são complementares e foram estruturados de maneira a selecionar iniciativas (eventos, publicações e produções) que resultem em informações relevantes para o interesse histórico-cultural e visões plurais na produção arquitetônica e urbanística nacional; com conteúdos para a produção de boas práticas em Arquitetura e Urbanismo.

A iniciativa gerou belos resultados iniciais, com destaque, do ponto de vista da formação e ensino de

Arquitetura e Urbanismo, para o Grupo de Pesquisa e Extensão Periférico da Universidade de Brasília, contemplado com uma proposta que consiste em unir Pós-Graduação e Extensão em um curso multidisciplinar, que apresente às/aos estudantes uma visão das políticas públicas, para assim agir na capacitação de técnicas/os e de agentes comunitárias/os por meio de oficinas.

A Gestão 2021 do CAU/BR, entre suas principais marcas, aperfeiçoou a relação institucional e o atendimento do CAU/BR às/aos Arquitetas/os

e Urbanistas e à sociedade, bem como promoveu ações inclusivas para diminuição das desigualdades através da Arquitetura e Urbanismo.

[Acesse o relatório completo da iniciativa](#)



[Clique aqui](#)

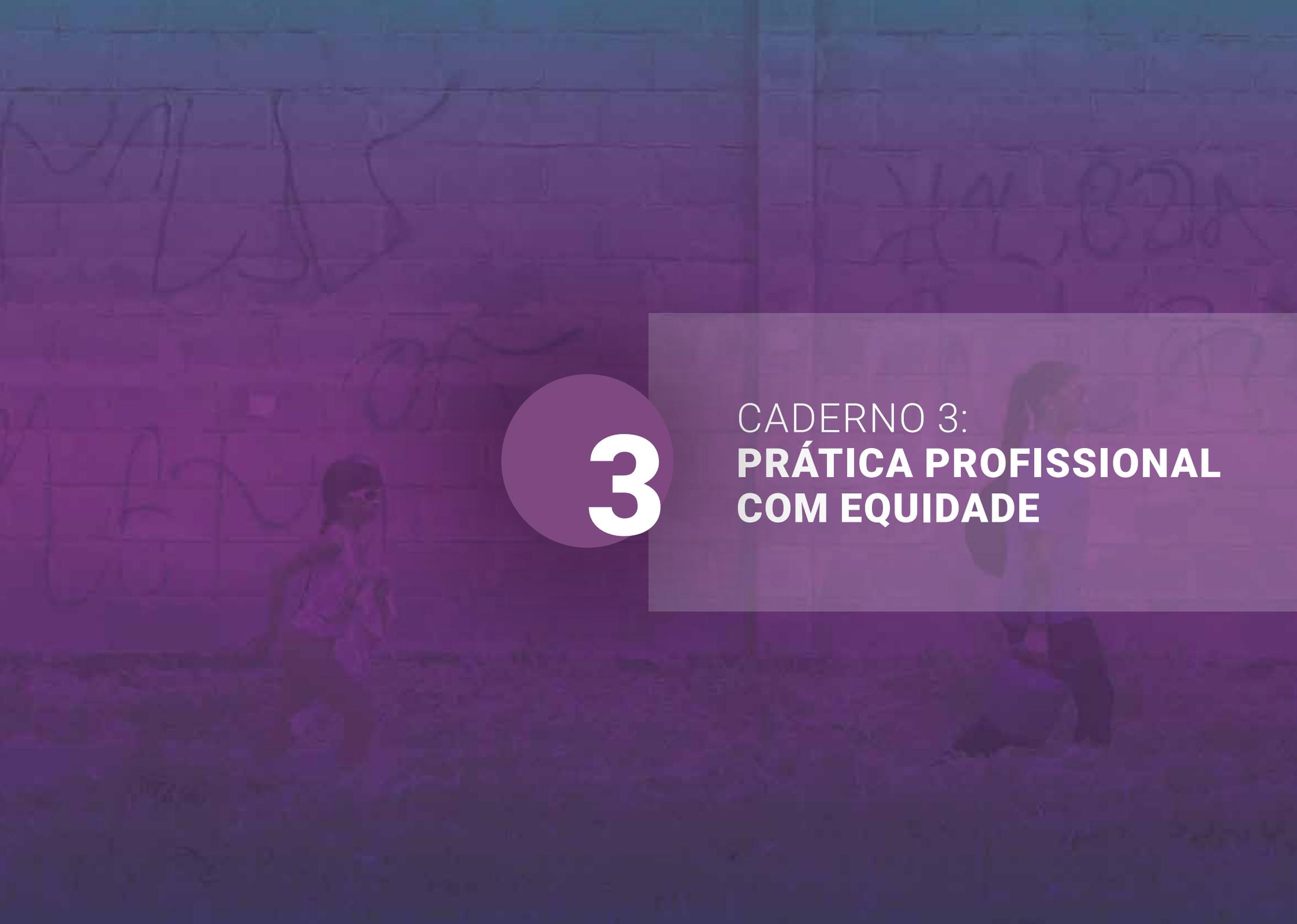


Luígia Finardi Gallo



Manuelle de Moura Santana

CAUUNHONHOC CAU
ARQUITETURA
CAUNHOC CAU CAU
CAU CAUNHOC CAU
CAU CAU CAU
URBANISMO CA
NHOC CAU CAU CAU
CAU CAU CAU CAU



3

CADERNO 3:
**PRÁTICA PROFISSIONAL
COM EQUIDADE**

3. POLÍTICAS AFIRMATIVAS DO CAU/BR: PRÁTICA PROFISSIONAL COM EQUIDADE

Apesar das lutas empreendidas por equidade, ao longo do tempo, as novas gerações de profissionais ainda continuam impactadas pela distribuição desequilibrada dos trabalhos na sociedade, sejam eles remunerados ou não. Segundo o IBGE (2022), as mulheres dedicam nove horas por semana a mais do que os homens aos afazeres nos lares brasileiros ou ao cuidado de pessoas. A maior parte do trabalho doméstico, que libera sujeitos para o exercício de outras atividades profissionais ou de formação, é executado no Brasil por mulheres negras. Se 92% das pessoas ocupadas pelo trabalho doméstico são mulheres, 65% delas são negras, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A compreensão sobre a divisão sexual do trabalho ajuda a entender a diferença de remuneração entre as atividades profissionais que têm as mulheres como maioria, caso da Arquitetura e Urbanismo. Esse esforço também aponta caminhos para a sensibilização sobre a importância da promoção da equidade de gênero na profissão e nas cidades.

O racismo estrutural é outro conceito importante para se compreender como as relações desiguais se perpetuam. “O racismo é estrutural no

Brasil porque se apresenta como base para todas as relações políticas, econômicas e sociais. Essa estrutura é fruto de uma construção histórica baseada na escravização e marginalização das pessoas, que por muito tempo não tiveram acesso aos direitos básicos. Assim, a sociedade brasileira foi moldada, mesmo que por vezes inconscientemente, para encarar como normal que pessoas pretas e pessoas brancas ocupem lugares diferentes”, afirmou a arquiteta e urbanista Cláudia Sales de Alcântara em discurso de apresentação da Carta da Diversidade do CAU/BR¹.

Nos ambientes corporativos, este mecanismo tantas vezes invisível – especialmente para a população branca – opera por meio do racismo institucional. “Essa modalidade de racismo se efetiva nas estruturas públicas e privadas do país, promovendo, de maneira muitas vezes velada, o tratamento diferenciado, desigual dentro das instituições, denunciando, aos que querem ver, a falha do Estado em prover o princípio da equidade aos diferentes grupos sociais”, continua Claudia Sales.

“Em 2019, 66,6% das mulheres que sofreram violências domésticas e/ou sexuais eram pretas. Somos o país que mais mata pessoas trans.”

Claudia Sales, para demonstrar outras associações de opressão.

¹ Conheça na íntegra a Carta da diversidade do CAU/BR no Caderno 1.



Essas relações de opressão se complexificam para gerar outras modalidades de desigualdades políticas, conforme a Conselheira, quando articuladas com o sexismo. Um exemplo é a diferença salarial. Pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV) apontou que no primeiro trimestre de 2023, a remuneração média das mulheres negras no Brasil, equivalente a R\$1.948, correspondia a 48% do que receberam os homens brancos no mesmo período. No caso das mulheres brancas, esse percentual sobe para 62%; e dos homens negros, 80%.

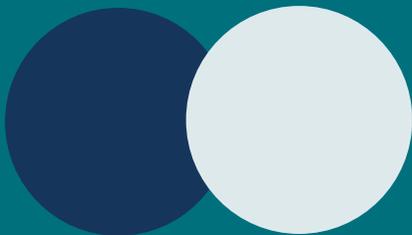
O reconhecimento desse cenário em interação direta com o mundo do trabalho provoca as instituições representativas dos segmentos sociais à ação. “O enfrentamento a todas as formas de discriminação e opressão tem que estar no cotidiano do exercício profissional, do ensino e da formação, e não apenas ser abordado quando uma questão em torno do tema surge. É, portanto, dever dos conselhos profissionais – mais especificamente o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) – o compromisso com a superação das desigualdades sociais, com o combate a todas as formas de discriminação, opressão e exploração”, disse a integrante da CTPAF.

“Um conselho que, de fato, se ocupa com o bom exercício da profissão também se preocupa com os seus profissionais, criando políticas de reparação e/ou minimização de problemas estruturais direcionadas àqueles que menos possuem oportunidade de acessar e se estabelecer profissionalmente no seu campo de formação – a saber, negros, mulheres, PCDs, homossexuais e pessoas trans, entre outros; criando condições para que possam exercer a sua profissão de maneira mais justa, sob o princípio da equidade e da empatia.”

Claudia Sales

Desde 2019, o CAU/BR e os CAU/UFs vêm empreendendo ações concretas destinadas a reconhecer, formular e promover medidas de enfrentamento ao racismo estrutural e institucional. As ações voltadas à promoção da inclusão profissional de mulheres, de pessoas negras e LGBTQIAPN+ na arquitetura e urbanismo partem do reconhecimento da assimetria nas condições de trabalho e buscam aproximar essas/es profissionais do seu conselho.

Além do CAU, o Colegiado das Entidades da Arquitetura e Urbanismo (CEAU), instância ligada ao CAU/BR, também foi envolvido nas ações. Algumas das entidades passaram a adotar compromissos em prol da adoção de políticas afirmativas em suas ações, reverberando em diversos âmbitos da sociedade.



ACESSE A
PORTARIA
QUE
ESTABELECE
O CÓDIGO DE
CONDUTA



CONHEÇA
TODAS AS
MEDIDAS DA
POLÍTICA DE
INTEGRIDADE
DO CAU

3.1 POLÍTICA DE INTEGRIDADE

Ao longo da gestão 2021/2023, o CAU implementou a sua Política de Integridade, um conjunto de medidas institucionais voltadas à conscientização, prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de desvios de conduta, de corrupção, de fraude, de assédio moral e sexual e de outras irregularidades.

Em 2023, o CAU/BR aprovou o Código de Conduta, Disciplina e Ética das/os Empregadas/os. O documento começou a ser elaborado logo nos primeiros meses da gestão 2021/2023, por um grupo de trabalho multidisciplinar que se dedicou a tratar dos princípios éticos basilares que regem a atuação do Conselho. Seu objetivo é incentivar relações de trabalho mais colaborativas e uma cultura de respeito e empatia em busca de resultados cada vez mais efetivos para a sociedade.

Um dos instrumentos criados pelo Código de Conduta é um canal de denúncias destinado a reportar situações ou suspeitas de violação nas quais os valores e princípios éticos do CAU/BR tenham sido violados ou colocados em risco. De caráter sigiloso, o canal é gerenciado pela Comissão de Ética e Integridade (CEI), formada por funcionárias/os da autarquia.

A resolução está expressa na Portaria Normativa nº 112/2023 e se aplica a todas/os as/os empregadas/os efetivas/os, ocupantes de empregos de livre provimento e demissão, empregadas/os temporárias/os, estagiárias/os, prestadoras/es de serviços, trabalhadoras/es terceirizadas/os e/ou qualquer pessoa que atue em nome do CAU/BR.

A resolução incentiva a discussão permanente do instrumento como forma de ampliar e aprofundar as conexões entre as diferentes áreas do CAU/BR.

3.1.1 CAMPANHA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Outra medida de fortalecimento da Política de Integridade do CAU foi a campanha “Inimigo Invisível”, que procura combater o assédio moral no ambiente de trabalho. Por meio de materiais informativos, a campanha busca ajudar na identificação de situações de violência culturalmente naturalizadas e que provocam danos, afetando a produtividade, a saúde mental e o bem estar no ambiente de trabalho.



CONHEÇA A CAMPANHA INIMIGO INVISÍVEL

[https://www.youtube.com/
watch?v=_wmKC0kiBhA](https://www.youtube.com/watch?v=_wmKC0kiBhA)

Esse conjunto de medidas integra também a Ouvidoria do CAU/BR, que aderiu à rede de ouvidorias da União. O canal também funciona como uma ouvidoria interna e, atualmente, conta com uma consultoria que auxilia na sua estruturação, a qual desenvolveu treinamento interno sobre como apurar casos de assédio e discriminação.



3.1.2 CÓDIGO DE CONDUTA E DECORO DE CONSELHEIRAS/OS E MEMBROS DOS COLEGIADOS DO CAU/BR

Em 2023, o CAU/BR passou a contar também com um Código de Conduta e Decoro voltado especificamente para conselheiros/as e integrantes dos seus órgãos colegiados (Colegiado de Entidades de Arquitetura e Urbanismo

- CEAU, Colegiado de Governança do Centro de Serviços Compartilhados – CG-CSC e Colegiado de Governança do Fundo de Apoio Financeiro aos CAU/UFs – CG-FA. O documento aprovado em plenário e definido pela Instrução Normativa nº 4 foi publicado em 24 de novembro de

2023. Ele orienta como a autarquia deve proceder em casos de infrações disciplinares de conselheiros, suplentes de conselheiros, presidentes, vice-presidentes e membros dos órgãos colegiados junto ao CAU/BR e aos CAU/UFs.

A iniciativa foi apontada pela Ouvidoria do CAU/BR e levada às instâncias do plenário, que têm interlocução direta com o tema: as Comissões de Ética e Disciplina (CED) e a Comissão de Organização e Administração (COA). Após acolher a demanda, a COA solicitou suporte da CTPAF, que ofereceu contribuições para o aprimoramento da proposta. A partir das sugestões da Comissão de Políticas Afirmativas, o código detalha e propõe punições para situações de assédio, discriminação e racismo.



3.1.3 SOBRE DIVERSIDADE RACIAL, SOCIAL E RELIGIOSA

Procurando criar uma cultura de respeito à diversidade, o CAU/BR adotou uma agenda de ações de conscientização e prevenção de conflitos junto ao corpo funcional. Um exemplo foi a promoção da Palestra “Arquitetura em Cores: a importância da diversidade racial, social e religiosa na construção de um CAU inclusivo”, realizada no dia 12 de dezembro de 2023. Pro-

posta pelo Programa de Acompanhamento Psicossocial, a palestra convidou especialistas no tema para dialogarem com funcionárias/os sobre o impacto do respeito à diversidade nos ambientes de trabalho.



Gerlany Lacerda Dias



Tania Telma da Silva



3.2 AÇÕES PARA A EQUIDADE NO ÂMBITO PROFISSIONAL

3.2.1 APRIMORAMENTO DO CENSO DOS ARQUITETOS E URBANISTAS DO BRASIL

56% das pessoas se autodeclaram pretas e pardas no Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022. O CAU/BR entendeu que era necessário compreender os desdobramentos desse cenário no universo das/os profissionais da Arquitetura e Urbanismo, responsáveis por produzir moradias e cidades para a população brasileira.

Para isso, era preciso produzir indicadores capazes de identificar as convergências e os contrastes com a representatividade populacional. O Censo dos Arquitetos e Urbanistas, pesquisa realizada periodicamente como forma de colher subsídios para o planejamento estratégico da autarquia, não oferecia informações sobre o tema. A primeira edição foi divulgada em 2012 e não apontou informações raciais na base de dados do CAU. A

segunda edição, realizada em 2020 e publicada em 2021, incluiu no questionário a autodeclaração de raça das/os profissionais. A mudança, que possibilitou aferir a representatividade de profissionais negros e negras no conselho e balizar políticas de inclusão, foi uma proposta da Comissão Temporária de Equidade de Gênero (CTEG).

41.897 profissionais participaram da pesquisa, o que equivale a aproximadamente um quarto dos/as profissionais ativos. Destes/as, 18% se identificaram como sendo de cor parda, com 4% de cor preta, o que indica que 22% dos arquitetos e das arquitetas do Brasil consideram-se negros/as, um sensível contraste com o cenário apontado pela PNAD.

Os dados provocaram o CAU a refletir sobre as condições desiguais para o acesso da população negra ao ensino da arquitetura e urbanismo, confirmando a necessidade de ampliar suas ações para além das temáticas de gênero, oportunizando o

cumprimento da sua missão de promover Arquitetura e Urbanismo para Todos e Todas, sem distinção.

3.2.2 POLÍTICA INCLUSIVA DE DESCONTOS NA ANUIDADE

As pesquisas e os debates provocados pelas comissões possibilitaram aos conselheiros e às conselheiras a formulação de medidas voltadas à redução das desigualdades no campo de trabalho e à ampliação do acesso de jovens profissionais ao mercado formal. A nova política de descontos estabelecida pelo plenário em 2021 foi pensada para oferecer condições mais favoráveis às/aos profissionais que, de maneira geral, encontram mais dificuldades para manterem-se em situação de regularidade junto ao CAU. São eles/as as/os que participaram de programas de políticas afirmativas (raciais ou sociais) na faculdade; que receberam bolsas integrais; que foram beneficiadas/os por programas públicos de financiamento estudantil; ou que tiveram filhos/as recentemente.

Pelas novas regras em vigência desde 2022, egressos de universidades públicas ou privadas por meio de políticas afirmativas (raciais ou sociais), que receberam bolsas integrais ou participaram de programas públicos de financiamento estudantil, têm 90% de desconto nos dois primeiros anos após a data de colação de grau.



3.2.3 CADASTRO NO SICCAU

Por recomendação das comissões que estruturaram os debates de gênero, raça e diversidade do CAU, o Serviço de Informação e Comunicação do CAU (SICCAU), principal ferramenta de interação entre a autarquia e os profissionais, também passou por aprimoramento. O cadastro do sistema incorporou campos específicos para informação de dados de gênero, identidade racial, sexualidade e deficiência. A mudança permitiu aos arquitetos e urbanistas a declaração de informações que contribuem para a atualização de indicadores mais fiéis ao retrato do conjunto profissional.

3.2.4 DATAS DE REFERÊNCIA

Em 2020, o plenário do CAU/BR instituiu a data de 31 de julho como o Dia da Mulher Arquiteta e Urbanista. A data, aprovada durante a 11ª Plenária Extraordinária, foi criada para promover reflexões sobre quais medidas

e políticas são necessárias para ampliar a igualdade entre mulheres e homens no âmbito da Arquitetura e Urbanismo. Foi também uma homenagem a Rosa Kliass, que naquele ano tornou-se a primeira arquiteta e urbanista a ganhar o Colar de Ouro do IAB. A honraria foi criada em 1967, para homenagear ex-presidentes do instituto, sócios honorários, titulares e beneméritos por obras notáveis e pela contribuição para a valorização da Arquitetura e Urbanismo no país.

Desde a instituição da data, o CAU/BR, os CAU/UFs, organizações e veículos de comunicação do segmento, como Archdaily e Vitruvius, passaram a visibilizar a obra de arquitetas e urbanistas, debater as condições para atuação profissional e sua participação nos espaços de decisão.

Além do Dia da Mulher Arquiteta, a CTPAF também promoveu ações de visibilidade a outras datas relevantes, como o Dia da Consciência Negra (20 de novembro) e o Dia da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha (25 de julho).

3.2.5 COTAS DE REPRESENTATIVIDADE NAS ELEIÇÕES

Nas eleições de 2023, as chapas que participaram do processo eleitoral ampliaram a representatividade profissional. A inclusão da medida foi uma recomendação da CTPAF à Comissão Eleitoral Nacional. Pela primeira vez, houve a obrigatoriedade das candidaturas de pessoas com deficiência (PCDs), pardas, pretas, indígenas, LGBTQIAPN+, mulheres, pessoas com até 10 anos de formação e pessoas com formação e/ou atuação no interior dos estados. As cotas para as chapas eleitorais foram amplamente debatidas nas comissões e por conselheiros e conselheiras federais até a

aprovação do Regulamento Eleitoral, durante a 16ª Reunião Plenária Extraordinária do CAU Brasil, em 2 de setembro de 2022.

A nova regra, prevista no regimento eleitoral, define escalas de representatividade a partir do número de arquitetos/as e urbanistas inscritas/os nos estados. Em unidades da Federação com até 3 mil profissionais inscritas/os no CAU, as chapas devem incluir ao menos um critério de representatividade. Nos estados que têm entre 3 mil e 9 mil arquitetos/as e urbanistas, as vagas são ampliadas para duas. As chapas formadas em estados com mais de 9 mil inscritos precisam prever a participação de, pelo menos, três profissionais que se encaixam no perfil das cotas.

A medida visa ampliar as perspectivas e os olhares de futuras/os conselheiras/os a respeito das necessidades da população, o que qualifica a intervenção política e profissional sobre as questões urbanas em favor da sociedade.

3.2.6 ENCONTROS DA DIVERSIDADE

Ao longo da gestão 2021/2023, a CTRED realizou dois Seminários da Diversidade, encontros nacionais focados em debater, refletir e formular coletivamente as pautas sobre as quais a comissão se dedica.

O I Seminário da Diversidade do CAU aconteceu em maio de 2022, em São Paulo, e culminou com a publicação da Carta pela Equidade e Diversidade no Cotidiano e no Conselho da Arquitetura e Urbanismo. O documento foi formulado coletivamente pela CTRED, por comissões e grupos temáticos que tratam dos temas nos CAU/UFs.



Legenda: I Seminário da Diversidade do CAU, maio de 2022.

Já a segunda edição, realizada na sede do CAU/BR, em Brasília/DF, em maio de 2023, reuniu representantes de arquitetas/os e urbanistas de 25 unidades da Federação. O evento foi prestigiado por representantes dos Ministérios dos Direitos Humanos e Cidadania e da Igualdade Racial, pastas que se relacionam diretamente com as temáticas da diversidade no Governo Federal. Estiveram no palco da mesa de abertura, intitulada “Políticas Afirmativas na Arquitetura e Urbanismo – Construindo uma Sociedade Mais Equânime”, a Secretária Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, Anna Paula Feminella, e a Coordenadora da Diretoria de Políticas de Ações Afirmativas do Ministério da Igualdade Racial, Vanessa

Legenda: II Seminário da Diversidade do CAU, maio de 2023.



Machado. A mediação do debate foi feita pela arquiteta e urbanista Gabriela Leandro Gaia, pesquisadora, professora da UFBA e conselheira da Casa Sueli Carneiro.

3.2.7 COMISSÃO PERMANENTE

As experiências e os resultados obtidos pelos trabalhos das comissões temporárias nos CAU/UFs e no CAU/BR forneceram subsídios para a proposta de criação da Comissão Especial de Políticas Afirmativas. Com o apoio da Comissão Ordinária de Organização e Administração (COA/CAU/BR), a CTPAF realizou uma Consulta Pública junto às seccionais do CAU nos estados. A maioria das manifestações indicaram apoio à proposta, que tornou permanente a composição da comissão dedicada à proposição e execução de ações contínuas para a mudança de cultura e o avanço da equidade nos ambientes institucionais e públicos em que o CAU transita.

A alteração do regimento interno para criação da Comissão Especial de Políticas Afirmativas – CPAF-CAU/BR foi aprovada pelo plenário em maio de 2023, durante a 136ª Plenária Ordinária do CAU/BR.

3.3 BOAS PRÁTICAS PARA A EQUIDADE NA ARQUITETURA E URBANISMO PROMOVIDAS PELOS CAU/UFs

3.3.1 PROMOÇÃO DA VISIBILIDADE

Como resposta local, diversos CAU/UFs promoveram iniciativas voltadas à promoção da atuação das mulheres na Arquitetura e Urbanismo.

O **CAU/AC** lançou uma página comemorativa intitulada “Arquitetura e Urbanismo no Acre” dedicada a documentar a trajetória das profissionais atuantes no estado. O documento virtual mostra projetos realizados pelas arquitetas em diferentes segmentos da profissão, como interiores, projeto arquitetônico, restauro, arquitetura comercial, docência e arquitetura comercial. A iniciativa foi da Comissão Temporária de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do CAU/AC, criada em 2021.

A Comissão de Equidade de Gênero do **CAU/DF** realizou o projeto “Arquitetas Inspiradoras”, voltada à valorização da trajetória e das experiências profissionais de arquitetas e urbanistas negras e pardas, que se destacam no cenário local e nacional. Entre as ações desenvolvidas pelo projeto, estão uma página virtual que apresenta arquitetas e obras dos

seus acervos e eventos virtuais e a série de *lives* “A Mulher Arquiteta – Trajetória da Profissional Brasileira”, disponível no canal da autarquia no Youtube.



3.3.2 EDITAIS DE FOMENTO

Em 2022, o **CAU/SP** lançou chamada pública dedicada a reconhecer e premiar trabalhos de Arquitetura e Urbanismo que contemplem os temas de equidade e diversidade. O edital “Boas

Práticas em Equidade e Diversidade” estimulou a visibilidade de ações concretas desenvolvidas por profissionais, docentes, escritórios, Organizações Não-Governamentais (ONGs), Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs) e órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta do Estado de São Paulo.

As menções honrosas foram organizadas em três categorias: Ações Administrativas no campo da Arquitetura e Urbanismo; Projetos em Arquitetura e Urbanismo; e Trabalhos Acadêmicos. Dezenove profissionais e cinco instituições de ensino tiveram reconhecidas iniciativas focadas em temas como resgate da cultura afrodescendente na arquitetura e diversidade religiosa e de espaços públicos.

A ação foi estimulada pela Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP (CTED-CAU/SP), criada em 2021. Em 2023, a CTED passou a compor a estrutura das comissões ordinárias do CAU/SP.

Já o **CAU/RJ** realizou duas edições do Prêmio CAU+Diversidade. O edital apoia projetos de inserção e visibilidade da diversidade de gênero, de raça e identidades sociais promovidos por arquitetas e urbanistas mulheres (cisgênero ou transgênero), pessoas autodeclaradas pardas, pretas ou indígenas, pessoas LGBTQIAP+ e pessoas com deficiência. As iniciativas são divididas em cinco categorias: projeto arquitetônico; projeto de restauro e patrimônio; projeto de arquitetura de interiores; projeto urbanístico; e estudo teórico (teses, dissertações, livros e publicações).



3.3.3 ENVOLVIMENTO DE PROFISSIONAIS NO DEBATE

Em Sergipe, o **CAU/SE** criou o projeto estratégico CAU Plural, que integrou o Planejamento Estratégico Estadual da Gestão 2021/2023. O objetivo era discutir questões de equidade e diversidades, tais como gênero, raça, orientação sexual, etarismo (idade) e deficiências, que impactam a qualidade de nossa prática profissional, o campo da Arquitetura e Urbanismo e a forma de viver nas cidades. Com a intenção de sensibilizar e conscientizar a categoria profissional, estudantes, instituições afins e a própria sociedade, o CAU Plural promoveu a campanha “A Diver(c)idade Que Habita em Nós”. Com ela, provocou a reflexão sobre como é possível tornar as cidades mais inclusivas e quais políticas têm o potencial de auxiliar na busca pela equidade na nossa profissão.

A campanha foi lançada em julho de 2022, mês em que se celebra o Dia da Mulher Negra Latino-Americana Caribenha (25 de julho) e o Dia Nacional da Mulher Arquiteta e Urbanista (31 de julho).

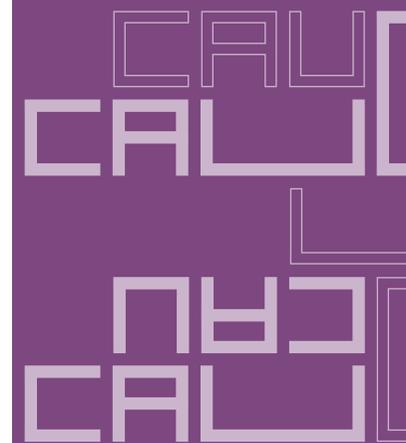
O **CAU/MG** procurou envolver arquitetos e arquitetas e aprofundar o debate sobre as condições desiguais que homens, mulheres, profissionais negros e negras e LGBTQIAPN+ encontram para exercer a profissão. Em 2023, a Comissão Temporária de Equidade e Diversidade – CTED/CAU/MG realizou o seminário “Diversidade, Equidade e Políticas Públicas”. Além de arquitetas, o evento contou com a participação de representantes do legislativo federal e estadual, docentes e com o apoio da Comissão Temporária de Equidade de Gênero – CTEG-CAU/AL, que colaborou com a CTED-CAU/MG desde o início de sua atuação.

3.3.4 PRODUÇÃO DE DADOS

A Comissão Temporária para Equidade de Gênero e Raça do **CAU/MS** realizou, entre 2022 e 2023, o I Diagnóstico de Gênero, Raça e Diversidade do CAU/MS. A

pesquisa foi proposta para identificar os diferentes perfis de profissionais do estado, com o objetivo de auxiliar na elaboração da política do CAU/UF para a equidade de gênero e raça. A proposta da comissão é promover o tema nos âmbitos do cotidiano, da história, formação, prática, política e no próprio espaço institucional.

O **CAU/AL** também realizou Diagnóstico de Gênero na Arquitetura e Urbanismo, como parte das ações da sua Comissão Temporária para Equidade de Gênero. A consulta, realizada entre maio e junho de 2021, coletou informações sobre identidade de raça, classe e sexualidade. Através dessa pesquisa, a CTEG-CAU/AL trouxe a necessidade de investigação, análise e propostas a fim de preencher lacunas existentes nesse cenário desigual apontado pela Comissão. Dessa forma, foi sinalizada urgência em se implantar políticas e ações que primam pela igualdade e equidade em todas as instâncias da Arquitetura e do Urbanismo, compreendendo inclusive que esse debate extrapola os limites da profissão e precisa ser levado para outros setores da sociedade.



3.4 PLANO DE TRABALHO E AÇÃO PARA CPAF-CAU/BR – 2024

A partir dos debates e aprendizados realizados ao longo da primeira gestão, ainda em caráter temporário, a CTPAF sistematizou propostas de ação para a Comissão Especial de Políticas Afirmativas. Com caráter sugestivo, o plano possibilitou a garantia de orçamento para execução em 2024. São as seguintes ações:

- 1. Encontros Regionais com os CAU/UFs:** Disseminar conhecimentos e estimular o entendimento das Políticas Afirmativas no exercício profissional e a função social da Arquitetura e Urbanismo;
- 2. III Encontro da Diversidade do CAU:** Promover o debate das Políticas Afirmativas na Arquitetura e Urbanismo como uma das ferramentas de construção de sociedades mais equânimes;
- 3. Campanhas temáticas em prol das pautas afirmativas e do combate às desigualdades:** Interagir e dialogar com a sociedade e com profissionais de arquitetura e urbanismo acerca do impacto e da relevância das Políticas Afirmativas no cotidiano e na prática profissional;
- 4. Promoção e disseminação da Política de Equidade do CAU/BR:** Promover os Cadernos da Política de Equidade do CAU em diversas esferas, entidades de arquitetura e urbanismo, IES, poder público e demais parceiros identificados pela CPAF;
- 5. CAU equânime e inclusivo:** Adequação dos materiais e das ações do CAU/BR em relação à acessibilidade, inclusão e combate às desigualdades;
- 6. Transversalizar e dialogar com demais comissões do CAU/BR sobre a revisão de normativos a partir da perspectiva das Políticas Afirmativas:** Promover diálogo, construção e ação conjunta entre a CPAF e as demais comissões do CAU/BR acerca das transversalidades das atividades ordinárias e finalísticas do conselho e as Políticas Afirmativas.

CAUUNYUNYUCCAU
ARQUITETURAA
CAUNYUCCAUCAUC
CAUCAUNYUCCAU
CALUCAUCAUCA
URBANISMCCA
NYUCAUCAUCA
CALUCANUYUCCA



4

CADERNO 4: **PRÁTICAS GERADORAS DE EQUIDADE NO COTIDIANO**

4. POLÍTICAS AFIRMATIVAS DO CAU/BR: PRÁTICAS GERADORAS DE EQUIDADE NO COTIDIANO

As demandas das mulheres no planejamento urbano não implicam fazer uma cidade especializada unicamente para as mulheres, excluindo o lugar e as necessidades dos outros cidadãos, mas sim afirmar uma perspectiva que representa uma nova abordagem de inclusão, do olhar, da opinião, da percepção e da contribuição das mulheres na construção da cidade contemporânea, trazendo uma nova dimensão ao desenvolvimento da cidade e da sociedade. Não se trata também de afirmar estereótipos e minimizar a necessidade de uma responsabilidade compartilhada pelos serviços domésticos e os cuidados, mas de proporcionar melhores condições imediatas para que as mulheres façam ativamente parte dos espaços públicos.

A criação de cidades mais acessíveis e inclusivas, com um olhar atento para as dimensões sociais, raciais e de gênero, é um desafio e uma oportunidade para repensar a arquitetura e o urbanismo. Aqui estão algumas recomendações que podem ser adotadas para promover uma abordagem mais inclusiva:

■ ACESSIBILIDADE UNIVERSAL:

- Garantir que espaços públicos, edifícios e infraestruturas sejam acessíveis para todas as pessoas, independentemente de suas habilidades físicas ou sensoriais.

- Implementar calçadas adequadas, rampas de acesso, elevadores em edifícios públicos e banheiros adaptados para pessoas com deficiência.

■ PLANEJAMENTO INCLUSIVO:

- Incorporar processos participativos no planejamento urbano, envolvendo comunidades locais, mulheres e grupos marginalizados para garantir que suas necessidades e perspectivas sejam consideradas.
- Desenvolver espaços públicos que atendam às diversas atividades e necessidades das comunidades, incluindo áreas de lazer, culturais e espaços verdes.
- Viabilizar a implantação e manutenção de equipamentos públicos que minimizem o peso do trabalho não remunerado com o cuidado no dia a dia das mulheres, como: restaurantes comunitários, contraturnos escolares, espaços infantis noturnos, asilos e centros para idosos, serviços para pessoas com deficiência, etc.

■ SEGURANÇA NAS RUAS:

- Projetar ruas e espaços públicos que promovam a segurança, especialmente para mulheres e grupos vulnerabilizados, através de iluminação adequada, design que evite pontos cegos e monitoramento comunitário.





Gerlany Lacerda Dias

■ HABITAÇÃO ACESSÍVEL:

- Incentivar o desenvolvimento de habitações acessíveis, com foco em diferentes configurações familiares, considerando a diversidade de necessidades habitacionais, incluindo questões de gênero e segurança.

■ TRANSPORTE PÚBLICO INCLUSIVO:

- Priorizar o transporte público acessível, com opções que atendam às necessidades de todos os grupos, incluindo idosos, pessoas com deficiência e mulheres, garantindo a segurança durante as viagens.

■ COMÉRCIO LOCAL E ECONOMIA DE BAIRRO:

- Promover o desenvolvimento de espaços comerciais locais que atendam às necessidades das comunidades, incentivando uma economia mais sustentável e inclusiva.

■ PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE CULTURAL:

- Integrar a diversidade cultural nas estratégias de design urbano, promovendo a preservação e celebração das identidades culturais locais.

■ PENSAR EM CICLOS DE VIDA:

- Considerar as diferentes fases da vida das pessoas ao projetar espaços urbanos, incluindo áreas para crianças, jovens, adultos e idosos, garantindo que as cidades sejam adaptadas para todas as fases do ciclo de vida.

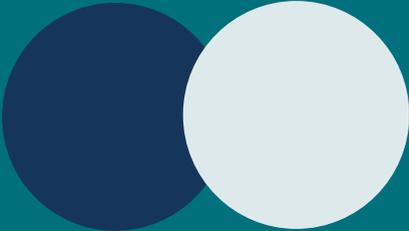
■ ESPAÇOS PÚBLICOS INCLUSIVOS:

- Criar espaços públicos acolhedores que incentivem a interação social e comunitária, levando em consideração as necessidades de grupos diversos, incluindo mães com crianças, idosos e pessoas com mobilidade reduzida.

■ EDUCAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO:

- Promover a educação pública sobre a importância da inclusão social e de gênero no ambiente urbano, incentivando a conscientização e a colaboração da comunidade.

Ao adotar essas recomendações, as cidades podem se tornar mais acolhedoras, seguras e inclusivas, refletindo o respeito pela diversidade e promovendo a participação de todos os cidadãos na vida urbana.



4.1 CICLO DE DEBATES

O primeiro passo para a estruturação da política de gênero, equidade e diversidade do CAU foi a realização do I Ciclo de Debates “Mulheres na Arquitetura – Cidades Inclusivas para as Mulheres”. Realizado em oito etapas, o evento teve como objetivo central a promoção da igualdade de gênero dentro do âmbito da Arquitetura e do Urbanismo, trazendo a mulher arquiteta e urbanista para o centro dos debates.

Mais de 800 arquitetas/os e urbanistas e outras pessoas interessadas participaram das discussões que aconteceram em várias capitais do país, organizadas pelos CAU/UFs entre julho de 2019 e março de 2020.

O primeiro encontro aconteceu na Assembleia Legislativa de Santa Catarina, em Florianópolis/SC, promovido pelo CAU/SC e o CAU/BR, com apoio da Câmara Federal (Bancada Feminina e Comissão de Direito Urbanístico – CDU). Conselheiras, arquitetas e urbanistas, representantes de instituições diversas e empresas refletiram sobre a falta de

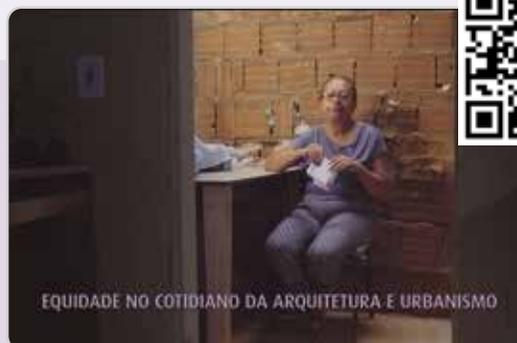
infraestrutura dos espaços urbanos. Recebidas pelas deputadas da bancada feminina da Alesc, as participantes tiveram a oportunidade de refletir e apontar caminhos para construir cidades mais seguras para todas e todos em uma oficina oferecida pela ONU Habitat.

Os CAU/UFs de São Paulo, do Rio Grande do Sul, do Paraná, de Sergipe, da Bahia e do Ceará também reuniram arquitetas e urbanistas e estudantes, referências em suas áreas, para compartilharem experiências profissionais, produções científicas e soluções inovadoras pensadas por mulheres para as cidades. Esses eventos contaram, ainda, com a participação e o envolvimento de mulheres parlamentares e representantes dos movimentos sociais. Foram vetores no processo de expansão da participação feminina na Arquitetura e Urbanismo da formação à produção das cidades como espaços mais acolhedores, em linha com a missão institucional do Conselho de levar Arquitetura e Urbanismo para todas e todos.



CONHEÇA OS RESULTADOS NA ÍNTEGRA DO I CICLO DE DEBATES

“Mulheres na Arquitetura – Cidades Inclusivas para as Mulheres”



ASSISTA AO VÍDEO “Equidade no COTIDIANO da Arquitetura e Urbanismo”, lançado em dezembro de 2020 e dirigido pela cineasta e arquiteta e urbanista Denise Vieira



Legenda: 03/07/2019 – Florianópolis/SC, seminário com o tema OS DESAFIOS PARA ATUAÇÃO E REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL.



Legenda: 12/09/2019 – Florianópolis/SC, audiência pública na Assembleia Legislativa com o tema CIDADES INCLUSIVAS PARA AS MULHERES.



Legenda: 28/11/2019 – Salvador/BA, seminário com o tema CIDADES INCLUSIVAS PARA AS MULHERES – O MERCADO DE TRABALHO.



Legenda: 30/01/2020 – Porto Alegre/RS, seminário com o tema CIDADES INCLUSIVAS PARA AS MULHERES.



Legenda: 06/02/2020 – Aracaju/SE, audiência pública com o tema A MULHER E O DIREITO À CIDADE.



Legenda: 29/02/2020 – Fortaleza/CE, seminário com o tema MULHERES, ARQUITETURA E CIDADE.



Legenda: 09/03/2020 – Curitiba/PR, audiência pública com o tema MULHERES E CIDADES INCLUSIVAS.

II CICLO DE DEBATES “MULHERES NA ARQUITETURA – CIDADES INCLUSIVAS PARA AS MULHERES”

Como encaminhamento proposto na Política do CAU para a Equidade de Gênero, o II Ciclo de Debates “Mulheres na Arquitetura – Cidades Inclusivas para as Mulheres” foi lançado em março de 2021.

Para inaugurar o calendário do II Ciclo, o CAU/BR promoveu, em conjunto com a Câmara dos Deputados, o encontro “Mulheres: da casa à cidade – Direitos e Cidadania na pandemia”. O objetivo foi apresentar, sob a perspectiva da arquitetura, um panorama da realidade das mulheres nas cidades diante da crise sanitária estabelecida pela pandemia da Covid-19. O evento contou com o apoio e a participação da Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados, do CAU/DF, da CNM (Confederação Nacional dos Municípios) e das entidades que formam o Colegiado das Entidades Nacionais de Arquitetos e Urbanistas (CEAU): ABAP, ABEA, AsBEA, FNA, IAB e FeNEA.

Cinco palestras fizeram parte da programação. As convidadas foram: Clémentine Tribouillard, do Banco Interamericano de Desenvolvimento



Legenda: 09 e 10/03/2020 – São Paulo/SP, seminário internacional com o tema O PERFIL E A VALORIZAÇÃO DAS MULHERES NA ARQUITETURA E URBANISMO.

(BID), que apresentou o Guia Prático e Interseccional para Cidades Mais Inclusivas; a arquiteta Ares Gâbas, responsável pelo Departamento de Resiliência Urbana de Barcelona, na Espanha; Cláudia Valenzuela, diretora e representante do Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS) no Brasil; a arquiteta e urbanista Carolina Pescatori, do Observatório Amar.É.Linha, Centro de Estudos Feministas em Arquitetura e Urbanismo da UnB (FAU-UnB); e Luma Costa, analista técnica da Área de Trânsito e Mobilidade da Confederação Nacional dos Municípios (CNM).

Além da presidente do CAU/BR, Nádía Somekh, participaram do evento a deputada federal Ângela Amin (PP-SC); a representante do Colegiado Permanente de Entidades Nacionais dos Arquitetos e Urbanistas (CEAU-CAU/BR), Ana Maria Reis de Goes Monteiro; e a presidente do CAU/DF, Mônica Blanco.

Pelo menos outros cinco CAU/UFs realizaram atividades em diálogo com o II Ciclo de Debates.



O CAU/DF promoveu, em julho de 2021, o 1º Encontro de Celebração do Dia Nacional da Mulher Arquiteta e Urbanista, em formato on-line, devido aos cuidados necessários para conter a pandemia da Covid-19. Em setembro, o CAU/MS realizou evento que contou com transmissão ao vivo. A atividade convidou a vereadora de Campo Grande/MS, Camila Jara, as arquitetas e urbanistas Dra. Maria Lúcia Torrecilha e Dra. Terezinha Gonzaga e a Mestra Daniela Sarmento, conselheira federal do CAU/SC e vice-presidente do CAU Brasil, para debaterem diretrizes que possam resultar em cidades mais igualitárias.

Uma palestra sobre Equidade de Gênero fez parte da programação da Semana de Arquitetura e Urbanismo do CAU/AC. As arquitetas e urbanistas Ana Laterza e Laís Medeiros foram as palestrantes convidadas para abordar o tema durante o evento, que ocorreu entre os dias 08 e 10 de dezembro de 2021.

O lançamento do projeto “A Diver(c)idade Que Habita em Nós”, criado pelo CAU/SE para envolver os arquitetos e urbanistas sergipanos no debate sobre políticas afirmativas voltadas à criação de um ambiente profissional e cidades com mais equidade, foi lançado em julho de 2022. Além do Dia da Arquiteta e Urbanista, a atividade também homenageou o Dia da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, celebrado em 25 de julho.

O CAU/CE repercutiu o 2º Ciclo de Debates: Mulheres, Cidade e Arquitetura, em março de 2023, mês do Dia Internacional da Mulher. A presidente do CAU/BR, Nádia Somekh, e a ouvidora do CAU/BR, Ana Laterza, foram as convidadas da mesa “Políticas afirmativas e valorização da Arquitetura



Conheça mais ações nos sites dos CAU/UFs

e Urbanismo no Brasil”. O encontro contou ainda com a participação da arquiteta e urbanista Ana Gabriela Godinho Lima, que falou sobre as “Questões contemporâneas sobre as mulheres na arquitetura”.

No mesmo mês, o CAU/RS promoveu o Seminário de Ações Afirmativas – Arquitetura, Urbanismo e Identidades, no Teatro da Associação Médica do Rio Grande do Sul (AMRIGS), em Porto Alegre. Procurando envolver arquitetas/os e urbanistas e também toda a sociedade, o evento reuniu pesquisadoras/es, especialistas e profissionais que projetam o futuro dos ambientes e das cidades para fomentar discussões sobre gênero, acessibilidade, inclusão e povos originários. Entre as pessoas convidadas, estiveram o arquiteto e urbanista indigenista Igor de Vetyemy, professor e pesquisador, representante do Brasil na Comissão de Assuntos Indígenas da União Internacional de Arquitetos (UIA); a arquiteta e urbanista Paula Santoro, de São Paulo, professora e pesquisadora da FAU/USP e coordenadora do Laboratório Espaço Público e Direito à Cidade (LabCidade); a arquiteta e urbanista Regina Cohen, especialista e consultora internacional em acessibilidade e inclusão; e a jornalista Lelei Teixeira, que pauta o nanismo e a vida da pessoa com deficiência na imprensa gaúcha. Todas as palestras contaram com transmissão pelo YouTube do CAU/RS e foram acompanhadas por intérpretes de Libras.

4.2 CARTA DE RECOMENDAÇÃO DO CAU/BR PARA CIDADES MAIS ACESSÍVEIS E INCLUSIVAS COM RECORTE SOCIAL E DE GÊNERO

Convidado a colaborar com a equipe de transição do Governo Luiz Inácio Lula da Silva, o CAU/BR teve a oportunidade de apresentar recomendações para o relatório da Secretaria da Mulher. As sugestões apontadas pela autarquia e embasadas nas elaborações das Comissões CTEG, CTRED e CTPAF resultaram

na inclusão de um capítulo sobre a questão do direito à cidade.

Confira a íntegra da carta de recomendação endereçada, pelo CAU, à coordenação geral da Bancada Feminina e à Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados:



Rafael Martins/WRI Brasil



Contribuições do CAU/BR sobre a cidade na perspectiva de gênero.

Senhora Deputada,

1. Com nossos cordiais cumprimentos, enviamos a Vossa Excelência algumas propostas deste Conselho sobre a cidade na perspectiva de gênero para contribuir com a Bancada Feminina da Câmara dos Deputados e com a Equipe de Transição do novo Governo Federal:

[...] capacitar mulheres e meninas a terem voz e serem participantes iguais na tomada de decisões relacionadas às mudanças climáticas e à sustentabilidade é essencial para o desenvolvimento sustentável e maior igualdade de gênero. Sem igualdade de gênero hoje, um futuro sustentável e um futuro igualitário permanecem fora de nosso alcance (ONU Mulheres, 2022).¹

O tema sobre o direito das mulheres à cidade vem sendo debatido em importantes fóruns nacionais e internacionais e percebe-se o avanço dessa discussão pela temática abordada no Habitat III – 3ª Conferência das Nações Unidas sobre Moradia e Desenvolvimento Urbano Sustentável, que aconteceu em outubro de 2016, em Quito, no Equador. Quando a questão da igualdade de gênero foi

incluída entre os 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável para o milênio e num momento histórico em que as Nações Unidas declaram que “O espaço urbano não oferece igualdade de tratamento para homens e mulheres”, fica claro que existe uma mudança de paradigma em curso e que é preciso atenção para transformar essa realidade.

A arquiteta argentina Zaida Muxi, professora da Escola Técnica de Ensino Superior de Barcelona, aponta que a cidade é desenhada a partir da perspectiva do trabalho produtivo e reprodutivo. Nesse sentido, o trabalho produtivo está constantemente vinculado ao espaço público e ao fluxo dos homens em idade média com trabalho estável, enquanto que o trabalho reprodutivo está ligado às atividades de cuidado, reprodução e manutenção da vida, atividades que culturalmente são designadas às mulheres e ao espaço privado, e apesar de ser um trabalho essencial para a existência do ser humano é sistematicamente invisibilizado. A inserção das mulheres no meio urbano, integrando-se neste fluxo produtivo das cidades, é um fato recente na história.

Neste contexto cabe destacar e questionar como se dá a participação da mulher na construção do território, suas demandas e necessidades diárias que se dividem com as tarefas produtivas, como trabalhadoras, e com suas tarefas como responsáveis pelas demandas da família. Uma vez que a cidade é pensada por homens, e para

¹ Dia Internacional da Mulher 2022: “Igualdade de gênero hoje para um amanhã sustentável”. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/#>.



atender o fluxo dos homens, como afirma Muxi, é necessário a revisão desta realidade incluindo as mulheres, permitindo que se lance uma nova construção, pautada na visibilidade e no protagonismo em defesa de suas demandas na cidade. Com as restrições impostas pela pandemia da Covid-19, o cuidado se tornou tópico central de debate, deixando claro a urgência de repensarmos as nossas cidades, tornando o cuidado um bem público e de responsabilidade coletiva. Mas para isso, as mulheres, principais promotoras de cuidado em trabalhos remunerados ou não, precisam estar no centro do debate da reconstrução das cidades e da nossa economia.

Desde 2019, o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil (CAU/BR) vem fomentando o debate sobre o direito das mulheres à cidade, como uma ferramenta de transformação social e construção de espaços mais democráticos e equânimes. Cabe destacar a parceria da Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados com o CAU/BR, o Ciclo de Debates “As mulheres na Arquitetura e a Produção da Cidade Inclusiva para as mulheres”². O II Ciclo de Debates Cidades Inclusivas para Mulheres, com o tema “Mulheres: da casa à cidade – Direitos e Cidadania em tempos de pandemia”, trouxe experiências e estudos conduzidos por gestoras públicas e pesquisa-

doras brasileiras e de vários países do mundo; inaugurado por esta Secretaria em parceria com o CAU/BR, contou com a participação do BID, do UNOPS, da CNM, do Observatório Amar.é.linha e do Departamento de Resiliência Urbana de Barcelona.

Os eventos buscaram destacar o papel da mulher enquanto produtora dos espaços públicos das cidades – pensado por meio da perspectiva das mulheres, que deve abrigar e acolher a todos os cidadãos a partir da ótica da inclusão pelo enfrentamento da exclusão – e a construção de cenários em que as mulheres possam alcançar o direito de circular com segurança, acessar todos os lugares que desejarem, dispor de equipamentos públicos que atendam às demandas oriundas de suas atividades, ter espaço para empreendedorismo e participação política.

Diante de toda diversidade de nossas realidades, criamos uma pauta sobre segurança, mobilidade, habitação, equipamentos públicos e gestão da vida cotidiana que nos unifica e chamamos a atenção para a necessidade de incluir a demanda das mulheres na elaboração das políticas públicas focadas no desenvolvimento urbano da cidade, a exemplo:

² No primeiro ciclo, foram promovidos 8 encontros em 7 cidades diferentes do Brasil e 3 regiões do país, envolvendo cerca de 800 pessoas, entre palestrantes, expositores e participantes. Os encontros organizados pelos CAU/UFs, possibilitaram a reunião de arquitetas e urbanistas, estudiosas da área, autoridades políticas, como parlamentares mulheres, representantes legítimas eleitas por meio do voto e atrizes sociais que compartilharam suas experiências profissionais, produções científicas, atuações políticas e soluções para as cidades. Os relatórios dos eventos estão disponíveis em: <https://caubr.gov.br/wp-content/uploads/2021/02/Minuta-Relatorio-do-1o-Ciclo-De-Debates-Mulheres-Na-Arquitetura-R02.pdf>.



- *Atualizar a Lei do Estatuto da Cidade com a Inclusão das questões de gênero, raça e classe na formulação da lei do Plano Diretor como um capítulo que traga as “Diretrizes Específicas para a Mulher” e que oriente para a necessidade de incluir a questão de gênero na construção de políticas urbanas e sociais das cidades como um caráter transversal e integrado com todas as secretarias do município.*
- *Garantir a participação da mulher em organismos de representação, como orçamento participativo, conselhos e conferências. Estimular e criar condições para que as mulheres participem das discussões sobre a cidade, facilitando os horários, realizando os encontros em locais descentralizados e disponibilizando o espaço para as crianças poderem acompanhar as mães que não têm com quem deixar seus filhos durante as atividades.*
- *Criação de um Sistema Nacional de espaço de acolhimento e apoio às mulheres vítimas de violência, incluindo a estruturação de delegacias das mulheres, plantão de apoio e assistência social, bem como ampliar a quantidade de casas de apoio a mulheres nos municípios.*
- *Criação de um sistema de equipamentos de ensino para atendimento em tempo integral para creches e escolas articulados com espaços e programas de cultura, arte, lazer e cidadania complementares. Que os espaços educacionais sejam prioridade de investimento público nas cidades.*
- *Criação de programa de incentivos fiscais, renda e suporte técnico para geração de renda e empreendedorismo para mulheres.*
- *Auditoria de gênero, criar instrumento que estabeleça diretrizes para licitações de espaços públicos que tenham condições de oferecer estrutura para acolher as demandas das mães, crianças e idosos, com acessibilidade, segurança, e infraestrutura (lazer, banheiros, fraldários e bebedouro).*
- *Criação de leis que abordem temas de iluminação pública, uso do solo misto, obrigatoriedade de manutenção e limpeza em terrenos baldios que garantam a segurança das mulheres na cidade.*
- *Garantir a aplicação de normas que garantam a acessibilidade aos edifícios e levem à diminuição das barreiras arquitetônicas, promovendo o rebaixamento de guias para locomoção dos carrinhos de bebês, de feira, etc.*
- *Considerar como prioridade os investimentos em transporte público, pedonal e cicloviário e garantir que o sistema de transporte público ofereça mais horários para atividade da reprodução e mais segurança para idosos e crianças através da criação de itinerários interbairros, que passem pelas creches, escolas, unidades básicas de saúde e comércio.*
- *Estímulo a campanhas educativas de combate ao assédio sexual nos transportes.*



- *Garantir e ouvir as mulheres moradoras das áreas de risco e dos conjuntos habitacionais para elaboração das políticas públicas habitacionais, assim como tornar os projetos habitacionais participativos.*
- *Criação de programas de segurança alimentar através de hortas urbanas, feiras livres com preços acessíveis e descentralizados na cidade, estímulos à agricultura familiar e urbana, a restaurantes e cozinhas comunitárias.*

Essas são algumas das possibilidades que apontam a perspectiva de gênero para o desenvolvimento de políticas urbanas. Dessa forma, o debate sobre a necessidade de infraestrutura para si e para os filhos, como creches, escolas, espaços culturais, de lazer, esporte e segurança, pode ser entendido como um arranjo estratégico para o processo de urbanização da cidade, e significa dar suporte ao direito à reprodução e à autonomia da mulher para acessar a sua emancipação e cidadania.

Algumas experiências exitosas podem ser vistas em cidades como Barcelona, Viena, Paris, Buenos Aires e Bogotá, que têm

guias, diretrizes e iniciativas que abordam questões de gênero e a interseccionalidade no planejamento urbano e nas políticas públicas. No Brasil, projetos como: vaga exclusiva para mulheres e pessoas com deficiência (Parada Segura para Elas, do Distrito Federal), Hortas Comunitárias Sustentáveis (Prefeitura de Teresina/PI) e Mulheres Caminhantes (Sampapé, de São Paulo/SP) são exemplos práticos da inclusão da perspectiva da mulher na cidade.

Destacamos que atender às demandas das mulheres no planejamento urbano não implica em fazer uma cidade especializada unicamente para as mulheres, excluindo o lugar e as necessidades dos outros cidadãos, mas sim afirmar uma perspectiva que representa uma nova abordagem de inclusão e equidade, do olhar, da opinião, da percepção e da contribuição das mulheres na construção da cidade contemporânea, trazendo uma nova dimensão ao desenvolvimento da cidade e da sociedade.

Por fim, agradecemos a atenção e colocamos o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil à disposição e reforçamos, mais uma vez, a disponibilidade em contribuirmos na formulação das políticas públicas dos espaços e das cidades.

4.3 DOCUMENTÁRIO IV CONFERÊNCIA DE ARQUITETURA E URBANISMO – JOICE BERTH E ARTHUR BUGRE

A IV Conferência de Arquitetura e Urbanismo, evento nacional de apresentação do trabalho desenvolvido ao longo da gestão e que aconteceu no Mês da Consciência Negra, ofereceu amplo espaço para os temas relacionados com a urgência da inclusão da diversidade. No último dia do encontro, que aconteceu entre os dias 8 e 10 de novembro de 2023, em Brasília/DF, três convidados especiais debateram o tema “Para Onde Vamos?”. A mesa, dedicada a projetar perspectivas de atuação para a autarquia, convidou o ministro-substituto do Tribunal de Contas da União (TCU), André Luís de Carvalho; a arquiteta e urbanista Joice Berth, colunista de temas relacionados a questões raciais, de gênero, direito à cidade e saúde mental; e o jornalista e historiador Arthur Bugre.

Mediadora da mesa, a conselheira Cláudia Salles fez uma associação do tema da mesa com o ideograma africano Sankofa, que significa “retornar ao passado para ressignificar o presente e construir o futuro”. “Sankofa faz parte de um conjunto de ideogramas africanos chamados adinkras, e ele foi, durante o Brasil colônia, símbolo de resistência dos negros e negras trazidos como escravos para o Brasil; ele é representado por um pássaro que volta a cabeça à cauda”, explicou. “Nesta mesa, temos a representação do passado, presente e futuro para nos ajudar a entender a missão dada a esse Conselho, outorgada no passado, pela Lei nº 12.378/2010”, disse.



CONFIRA A SÍNTESE DAS PARTICIPAÇÕES

de Joice Berth e Arthur Bugre, que trataram especificamente das temáticas relacionadas às Políticas Afirmativas

Joyce Berth



Arquiteta e urbanista, assessora política, curadora, psicanalista e escritora, escreveu o livro “Empoderamento” (Jandaíra, 2019) e seu novo título em lançamento “Se a cidade fosse nossa” (Paz e Terra, 2023). Apresenta o podcast “Já Pensou” e é colunista do Terra (Nós) e de outros veículos. Discute temas sobre questões raciais e de gênero, direito à cidade e saúde mental. TeDX FGV e Blumenau.



Acho que posso chamar de realização profissional estar no Conselho Federal da profissão que eu amo tanto e escolhi abraçar. Não é fácil ser uma pessoa que faz parte de um grupo minoritário e adentrar profissões que têm um estigma de elitização, como é o caso da arquitetura e urbanismo. Vejo que essa realidade está mudando bastante. Sempre me classifico mais como urbanista do que como arquiteta, porque nunca trabalhei diretamente com projeto, embora eu goste muito. Sempre tive uma conexão com a cidade. Sempre ocupei a cidade. Sou de São Paulo, nascida e criada na periferia, Zona Norte: Casa Verde, bairro do Limão, Cachoeirinha, Lauzane Paulista, Vila Aurora, aquela região. Oscar Niemeyer foi um start para eu ter uma admiração pela arquitetura, mas descobri que tinha Lúcio Costa, e que o arquiteto também era urbanista e que ele mediava e definia a cidade como um espaço do seu trabalho. E aí eu falei: “pô, então eu quero fazer isso aí também”. Estudei arquitetura criando os meus filhos e trabalhando numa psiquiatria como auxiliar de enfermagem para custear os meus estudos. Não venho da fase das cotas, por isso defendo. Sei a dificuldade que é se manter dentro de um espaço acadêmico sem o devido recurso. Mesmo com as cotas raciais – que eu gosto de chamar de política reparatória – tem uma evasão dos espaços escolares muito grande porque ainda tem outras incidências econômicas que fragilizam o aluno e provocam evasão.

Me formei e fui trabalhar. Aí, você vai pegando tudo aquilo que aprende nos bancos da faculdade, aplicando e levantando certos questionamentos, sentindo certas carências a partir da possibilidade cognitiva e intelectual de nomear algumas percepções que, antes, ficavam no plano lúdico. O lugar onde nasci e fui criada era um espaço predominantemente preto da cidade de São Paulo. Tem várias escolas de samba ali, um nicho de manifestações do carnaval. Já em outros espaços da cidade, começa a perceber que são majoritariamente brancos. No decorrer dos meus estudos, eu me deparei com uma pensadora que eu gosto muito e que norteou todas as minhas percepções e produções vindouras, que é a Saskia Sassen, uma socióloga holandesa. Ela tem uma frase que

tomei pros meus estudos, considerações, pensamentos e reflexões, que é “precisamos desestabilizar os conceitos estáveis”. Coloquei esta frase na abertura de um dos capítulos do meu livro recém-lançado “Se a cidade fosse nossa”, porque a Saskia é também uma urbanista que tem um olhar diferenciado pro espaço urbano, para as políticas urbanas e para a Economia Urbana. É uma grande referência que tenho desde que eu escrevi “Empoderamento”, um livrinho da coleção Feminismos Plurais.

Quando se fala em empoderamento, ainda há muita confusão e muita bobagem é dita a respeito, como se fosse ficar bonita, forte, deixar o cabelo natural e todas essas coisas. Não é. Quando a gente fala em empoderamento, tá falando em política. E quando eu escrevi “Empoderamento”, me vinha muito na cabeça a ideia de transformação social. Usei muito Paulo Freire, Milton Santos, Lélia Gonzales, nossos pensadores, referências que me abriram a mente e deram a possibilidade de nomear as minhas inquietações e os meus incômodos com os espaços das cidades.

Um dos primeiros conceitos estáveis que eu comecei a desestabilizar foi a desigualdade, da fragmentação do espaço urbano, conceitos presentes nos discursos de urbanistas brilhantes. Temos aqui um contingente profissional de arquitetura e urbanismo excepcional. Mas ainda trazem profissionais de fora para projetar obras públicas, edificações ou intervenções urbanas, como o projeto de revitalização do Vale do Anhangabaú, em São Paulo, por exemplo, dado pro Jan Gehl, que é um um arquiteto e holandês. O IAB e todo mundo foi para cima, porque apesar dele ser maravilhoso – o Jan Gehl é um cara que também entra como referência, nesse pensamento sobre cidade para pessoas. Ele tem um livro falando sobre isso – só que nós temos um contingente brilhante de arquitetos e urbanistas com total possibilidade de incidir no nosso espaço urbano e projetar grandes edificações. **Eu acho que nós, arquitetos urbanistas, temos que tomar o espaço do debate**

“Eu acho que nós, arquitetos urbanistas, temos que tomar o espaço do debate público sem medos.”

Joyce Berth

público sem medo. A gente é formador de opinião. É uma profissão para a sociedade, para as pessoas. Todo esse conhecimento técnico também vem acompanhado de uma bagagem intelectual muito consistente. Vamos pleitear esse espaço no debate público sobre as cidades sim, mas sobre outras questões também.

Eu estudo psicanálise há quase 5 anos e, nessa trajetória, conheci a neuroarquitetura, o neurourbanismo. É importantíssimo discutir questões de saúde mental. Abrimos este evento aqui com o vídeo da Esther Carro, que é uma pessoa que eu conheço pessoalmente e admiro demais. O trabalho dela é incrível e dá muito orgulho da gente falar: “olha, ela é arquiteta”. Ela fala das pessoas que estão num extremo da precariedade, nas favelas, nas periferias – eu, inclusive. Acompanho alguns sociólogos que falam em “áreas favelizadas”, porque a favela não é uma ocorrência espontânea da natureza. A favela é uma ocorrência histórica. Ela é uma sobra, o que a Saskia chama de expulsão. Não dá mais pra gente falar muito em gentrificação. A urbanização criou essa fragmentação do espaço de ricos e pobres que resultou nas favelas. E o espaço de moradia acolhedor é um lar. É quando você transforma a casa num lugar em que se identifica. Quando

“A cidade é um espaço coletivo, de construção coletiva, de vivência coletiva. Ela é a nossa grande casa. Se essa grande casa não estiver boa para todo mundo, ela não vai estar boa para ninguém.”

Joyce Berth

eu falo em cidades, a modificação começa com o seu sistema estrutural. Tem o alicerce, os pilares, as vigas, todos esses sistemas trabalhando para manter a sustentação dessa edificação. A sociedade é a nossa grande casa coletiva. A grande casa é o espaço urbano, que é um espelhamento da maneira como a sociedade foi edificada. E a sociedade foi edificada com uma estrutura muito clara e objetiva que a gente pode classificar em três elementos estruturais, que são o machismo e a misoginia, o racismo e a hierarquia de classes. Essa é a nossa base, nosso alicerce. É assim que a sociedade foi construída.

Nós não estávamos naquele período histórico em que as coisas começaram a ser construídas para dar errado, mas nós pegamos esse bonde. Então, é nesse momento que precisamos pensar em alternativas para mitigar, erradicar, equacionar, tentar desestabilizar os conceitos que, de tão estáveis, a gente nem verbaliza mais. A gente intuitivamente sabe que uma mulher não pode transitar pelas ruas às 3 horas da manhã, porque ela corre um risco cinco vezes maior do que o homem. O homem também está exposto à vio-

lência, só que a mulher está exposta a uma violência muito mais profunda. As pessoas negras intuitivamente sabem que certos lugares da cidade não são para elas. Então, elas não vão. Elas simplesmente não têm vontade de estar nesses lugares. As pessoas pobres, a mesma coisa. Só que **a cidade é um espaço coletivo, de construção coletiva, de vivência coletiva. Ela é a nossa grande casa. Se essa grande casa não estiver boa para todo mundo, ela não vai estar boa para ninguém.** Em maior ou menor escala, as pessoas partilham dos problemas causados pelas estruturas sociais.

Há um tempo atrás, o Muniz Sodré, que é um grande intelectual negro reconhecido e acadêmico brilhante, rebateu, numa entrevista na Folha de São Paulo, o conceito de racismo estrutural que o nosso atual ministro Silvío Almeida sistematizou em seu livro. Ele falou que o racismo não é estrutural. Nós, arquitetos urbanistas, sabemos o que é uma estrutura. A estrutura social – os sociólogos que me desculpem roubar esse conceito – funciona de uma maneira muito parecida com a estrutura das construções que a gente tá acostumado a projetar. Se a gente quer consertar um problema de uma edificação, vai olhar como a estrutura foi montada. Dependendo do caso, você não pode derrubar tudo. Na sociedade, é a mesma coisa. Não tem como derrubar essa sociedade e construir uma outra com outra mentalidade. Então, a gente precisa desestabilizar os conceitos estáveis que estão nos atrapalhando e encontrar caminhos para uma transformação para que fique bom para todo mundo. As cidades que espelham

esses problemas também estão se colocando no lugar pedagógico. E aí é que tá o grande problema: a cidade é segregada, desigual, fragmentada, porque as estruturas sociais marcam cada lugar de existência de fragilidade sociopolítica. Elas retroalimentam essa configuração de sociedade. Esse é o caminho de reflexão que eu trago no livro “Se a cidade fosse nossa”. **A cidade não é nossa. Nós ocupamos a cidade, nos deslocamos nela, é onde construímos a nossa vida, mas não usufruímos dos espaços porque somos mulheres, porque somos negritude, porque somos indígenas não aldeados, porque somos deficientes físicos, auditivos, visuais, pobres. A gente tem que mudar isso trabalhando com a transformação social.** Se um cano estoura na sua casa, o que é mais inteligente: desligar o registro para enxergar onde é que tá o buraco ou ficar tampando com a mão pra conter a água? A gente tá trabalhando nessa base de propor soluções que melhoram um pouquinho, mas não vão fundo no problema.

A gente precisa olhar pro passado para compreender como é que as coisas se deram. Enxergar como produto do contexto histórico – um pós-abolição que simplesmente jogou a negritude escravizada nas ruas. No ano passado, eu fui fazer a abertura da Bienal de Arquitetura do IAB, em São Paulo, e usei o quadro Preta Quitandeira, que é um quadro de 1905 do Antônio Ferrigno. Ferrigno foi um pintor italiano que estava de passagem pelo Brasil e retratou a cena de uma mulher negra sentada na calçada, no chão de terra, com turbante e uma cara totalmente



Gabriela de Grammont
Silva Spicker

desolada vendendo seus quitutes. Era um ofício que restou para as mulheres negras depois do pós-abolição. Esse quadro é bastante impactante, porque a gente consegue sentir o desânimo na cara dessa mulher. Ele tá dizendo pra gente o que significou o pós-abolição que colocou a negritude na rua sem eira nem beira, sem ter onde morar.

Então, a negritude foi buscar os espaços que a casa grande – que se deslocava da cidade colonial para o meio urbano em formação – não ia usar. A negritude, os pobres e depois os imigrantes que vieram para cá com as cotas, com incentivo, para poderem construir suas vidas aqui – teve uma parcela que chegou depois e teve que disputar espaço com essa negritude completamente precarizada. Aí, se forma uma classe de trabalhadores precarizados.

A gente tem que compreender que isso é o lastro histórico dos desabamentos de terra que matam várias pessoas em todo mundo. Tem quem fique dizendo: “por que esse povo vai morar aí nesse lugar perigoso?”. Mas o que é possível fazer para mudar a política pública? A atuação do arquiteto urbanista é essencialmente política. Quem vai propor políticas efetivas para essa área de moradia senão um profissional que passa todo o seu momento acadêmico lidando com essas questões, compreendendo inclusive como um espaço edificado incide na nossa saúde mental? É preciso compreender dimensões técnicas e subjetivas para propor algo no âmbito da política.

É importante compreender que os espaços da cidade também são pedagógicos em termos de violência. A violência é mediada por elementos que parecem inofensivos de tão naturalizados, como a presença dos carros. Se você fala que a cidade é para pessoas e o protagonismo é para os carros, como é que a gente vai pensar numa cidade mais humana? Se as pessoas não têm condições de se deslocar sem a ameaça do carro? Temos cidades com edificações que reproduzem a mentalidade falocêntrica. Parece piada, mas não precisa aprofundar muito na psicanálise para entender que tudo que a gente constrói se pauta pelas informações que estão contidas no nosso inconsciente. Nós não somos só o que sabemos sobre nós, como disse Freud. Nós somos o que sabemos e o que não sabemos, e aquilo que não sabemos sobre nós é muito mais nocivo e perturbador do que parece. Então, se você tem um homem numa mesa de planejamento urbano, de discussão sobre edificações, como que vai projetar? Com uma subjetividade totalmente construída a partir de uma lógica patriarcal e falocêntrica. Qual a cara dessa cidade? A gente sabe que a arquitetura é simbólica. A cidade também é simbólica. Muitas edificações institucionais têm o formato de pirâmide. Nas entrelinhas: no topo está a presidência e, na base, quem presta serviços. Falamos muito do elevador de serviço e do quatinho da empregada, mas não são só esses os indicadores da fragmentação de classe social que as edificações estão informando pra gente. A gente não se dá conta do vínculo colonial que existe na nomenclatura “área nobre da cidade”. Os títulos de nobreza eram atrelados a um capital político, que é a raça. A raça não é uma questão biológica. É fato biológico que todos somos seres humanos. Mas também somos racializados, divididos por raça, da mesma forma que socialmente também somos divididos por gênero. Politicamente falando, somos divididos por classes sociais.

“A branquitude é um capital político importante que garante uma mobilidade. Mesmo que eu more no Leblon, por exemplo, a cor da minha pele vai dizer que eu não pertencço àquele espaço.”

Joyce Berth

É preciso compreender isso para propor uma política de mitigação da violência doméstica, por exemplo. Como é que você vai compreender esse homem que entra no espaço doméstico e vai agredir a sua companheira? Esse homem tem toda uma carga de violência que aprendeu, absorveu intuitiva e instintivamente pela maneira como as cidades se comportam com o barulho, com a poluição sonora. A poluição visual, a “carrocracia”, as opressões construtivas que, de tão naturalizadas, a gente nem nota mais.

Basta sair um pouco desse ambiente das cidades e ir pro campo, onde se respira ar puro, que a gente tem uma outra sensação. Essa sensação poderia estar também nos espaços das cidades com mais parques públicos, por exemplo. Na periferia não tem arborização. Isso é uma marca. Em São Paulo, por exemplo, que acaba sendo um espelhamento do que se passa no restante do Brasil: no Pacaembu, as ruas são arborizadas; no Capão Redondo, um calor sem fim. Uma série de problemas que precisam ser trabalhados pelos arquitetos e urbanistas.



A sociedade precisa compreender que não tem transformação social sem um olhar criterioso sobre as cidades, sobre o espaço de convivência coletiva, o espaço físico de convivência coletiva. Dentro da minha casa, eu organizo as coisas da maneira que eu posso ou quero, mas o espaço físico coletivo é de todos nós. E volto a dizer: se ele não tá bem minimamente para todo mundo, não vai estar bem para ninguém. Ninguém está seguro nas cidades. O Milton Santos tem um conceito de “cidadania mutilada”, que é extremamente importante. Ele fala que nós temos uma cidadania mutilada porque, uma vez que a gente não usufrui da cidade de maneira plena, isso não nos torna cidadãos e cidadãs plenos.

Lélia Gonzalez foi uma das primeiras pensadoras negras brasileiras a falar da divisão das cidades. Ela falou intuitivamente. 200 anos depois, um estudante da USP chamado Hugo Gusmão, da geografia, fez o mapa racial para mostrar como se dá a ocupação do espaço urbano racialmente falando. No Rio de Janeiro, por exemplo, toda aquela orla do (diretor de novelas) Manoel Carlos, em Ipanema, Copacabana, Leblon, Barra da Tijuca, que tem os imóveis mais abastados, a “área nobre”, tem uma predominância de pessoas brancas. Subindo as encostas, nos morros, é onde tá a negritude, pretos e pardos. Como disse o Mano Brown, dos

Racionais MCs, preto e branco pobre se parecem, mas não são iguais. **A branquitude é um capital político importante que garante uma mobilidade. Mesmo que eu more no Leblon, por exemplo, a cor da minha pele vai dizer que eu não pertença àquele espaço.**

Temos que discutir a questão da violência doméstica, do machismo, do assédio sexual nas ruas, mas também como a cidade se comporta quando olha pro corpo da mulher e de onde vem a ideia do corpo da mulher como um objeto público, acessível. Esses dias circulou pelos portais de notícias e redes sociais que dois motoristas de ônibus conseguiram evitar um estupro à luz do dia, num lugar totalmente urbanizado. O ônibus tava passando, eles sentiram uma movimentação esquisita, desceram e conseguiram salvar aquela moça. Que nível de masculinidade tem transitado pelas cidades que se sente à vontade para abordar uma moça e tentar estuprá-la em plena luz do dia?

A gente tem que pensar numa cidade como sendo o espaço nosso, coletivo e não individual. No livro, eu falo sobre pensar nos espaços urbanos com políticas de empoderamento das minorias sociais. Nós não temos como demolir as cidades e reconstruí-las, mas a gente tem como propor conscientemente, cada um dentro daquilo que pode e consegue, uma transformação social, uma reforma urbana coerente, trazendo todos esses elementos. Nós, arquitetos e urbanistas, somos peça fundamental da transformação social porque, nos espaços urbanos, somos nós que temos o conhecimento e a possibilidade de incidir de maneira técnica, mas, principalmente, humana.

Muito obrigada!

Arthur Bugre



Homem negro retinto, transexual e neurodiverso (dislexia e TDAH), é palestrante e mentor sobre diversidade e inclusão. Formado em jornalismo pela PUC Minas, em História pela UFMG e pós-graduado em Diversidade e Inclusão nas Organizações, é colunista no Jornal Estado de Minas, Fellow no ID_BR e ativista das causas negras e trans. Ao longo de sua caminhada, aprendeu a ter orgulho de quem é e da sua essência, transformando suas vivências e seus conhecimentos em sua missão. Seu propósito é colaborar para a construção de ambientes mais plurais e inclusivos por meio das Ilhas de Acolhimento.



Estou muito feliz de estar aqui com vocês e quero compartilhar um pouquinho do meu conhecimento, das minhas vivências. De cara, dá para ver que eu sou um homem negro retinto. Eu sou um homem trans, tenho dislexia e TDAH. Por isso, vou usar apresentação. A minha ideia aqui hoje é tentar levar um pouquinho de reflexão sobre o que é esse direito à cidade para quem tem um perfil como o meu, atravessado por outros marcadores sociais.

A Giovana Heliodoro, uma mulher trans lá de Belo Horizonte, historiadora, diz que, no Brasil, um corpo negro e um corpo trans, quando está em ambientes públicos, é lido como um corpo público. Existem dias da minha vida que são um verdadeiro combo do mal. Imagina só: você tá andando na rua, alguém que você não conhece te para, toca no seu corpo e pergunta: “você é homem? você é mulher?”. Além das “piadas” e das tentativas de agressão física. A situação que mais ocorre é quando pessoas largam o que estão fazendo para me encarar por longos minutos. Ela perde a noção de tudo e, nesse olhar, a gente vê nojo, reprovação, preconceito mesmo. A gente fala que é o “olhar zoológico”, que tenta tirar de nós a humanidade. Vou dar dois exemplos. Uma vez, eu entrei numa lanchonete muito pequena, fiz o pedido e sentei. Logo, entrou um senhor e uma senhora e, assim que bateram olho em mim, me ofereceram esse olhar zoológico de julgamento. Eu fiquei muito constrangido. Eles continuaram a me encarar. Tomei coragem, fui até eles e perguntei: “em qual momento vocês se sentiram autorizados a me tratar dessa forma? O que eu fiz para vocês?”. Na hora, a senhora ficou com vergonha e abaixou a cabeça. O senhor ficou todo vermelho, envergonhado também. Mas olha como tem uma inversão: o meu corpo nesse espaço público é lido como público, mas esse espaço público não é, não me pertence. Eu não posso estar ali. Tanto que a vergonha deles não era porque eles perceberam o que fizeram ali comigo, mas porque eu levantei e fui até eles questionar.

Esse lugar do preconceito, da pessoa que tá sempre sendo machista, homofóbica, transfóbica, é como se fosse um lugar intocável. As pessoas se sentem muito autorizadas a bater o olho e entender “esse corpo não deveria existir, nem estar aqui, então eu posso zoar, apontar o dedo, bater”.



Noutra vez, eu tava saindo do banco, onde fui tentar resolver a situação de uma fraude financeira muito alta que tinha sofrido. Fiquei esperando o Uber, pensativo, e do outro lado da rua via pessoas se exercitando, aproveitando a cidade, me olhando com um olhar de tanto nojo, medo, pavor. Eu pensei: “não vou ligar. Minha cabeça já está cheia, eu preciso resolver meu problema”. Minha esposa estava do meu lado e ela é uma mulher branca. De repente, gente, surgiu um rapaz forte, alto, saradão, branco. Veio para cima de mim e perguntou pra minha esposa: “Isso aqui é um assalto? Ele tá te fazendo mal?”. As pessoas nos expulsam de diferentes formas e esta foi bem explícita. O meu corpo ali, próximo de uma pessoa branca, só poderia ser lido como ladrão, bandido. Eu não deveria estar ali, na frente do banco, do lado daquela mulher branca. Algumas pessoas disseram que não foi por maldade, que num ambiente público às vezes as pessoas acham que outra pessoa está em perigo. Mas vamos dar os nomes corretos: o que aconteceu ali foi racismo.

Dados divulgados pelo Grupo Gay da Bahia mostram que a população negra é a que mais sofre com assassinatos. Na maioria das vezes, são jovens entre 15 e 29 anos, periféricos.

Eu peço encarecidamente: coloquem rostos nesses dados. Eu tô falando de pessoas. Gente que tem nome e sobrenome. Que é filho ou filha de alguém. Infelizmente, o Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo e quando você olha de perto é possível humanizar e perceber que a maioria das vítimas são mulheres trans e travestis negras. Olhando ainda mais perto, você percebe que a maioria desses assassinatos não acontece no escondidinho, mas em ambientes públicos. Tem quem chegue a filmar e colocar na Internet.

Eu quero compartilhar um pouquinho também de como é se deslocar pela cidade sendo uma pessoa que tem vários recortes sociais que se sobrepõem e se acumulam. Para muitas pessoas trans, o direito ao transporte é arrancado. No meu processo de transição, gastei um dinheiro que não tinha utilizando aplicativo de viagem, porque eu sabia o que eu ia enfrentar e naquele período a minha saúde mental não estava lá aquelas coisas. Então, eu pensei: “vou ter que priorizar ela”. Uma vez, estava eu lá em Belo Horizonte, na linha de ônibus 64. Ele vive lotado e era o principal ônibus que eu voltava para casa. Eu mal conseguia subir as escadas e não conseguia me mexer. Eu sou uma pessoa um pouco mais retraída, mais tímida. Tô ali pensativo na minha vida e, quando olho para cima, vejo quinze pessoas me encarando. Algumas cutucando, algumas apontando. Tinha uma senhora conversando com as amigas e ela foi parando de falar, me olhando de lado com aquele olhar zoológico. E começa a gritar no ônibus: “o racismo no Brasil não vai acabar. As pessoas precisam se contentar com isso. O Brasil também é um país preconceituoso em relação

à população LGBT(sic), é isso mesmo e ponto”. As pessoas pararam de olhar para ela e adivinha quem começaram a encarar? Eu fiquei extremamente sem graça. Não podia descer, porque ainda não tinha pagado a passagem e era bem provável que levasse um esculacho. Também não podia passar a roleta, porque tava lotado. Então, fiquei naquele constrangimento até a Estação Vilarim para pegar a linha alimentadora e chegar em casa. Cheguei exausto. É muito pesado passar por isso todo santo dia e ainda ver pessoas olharem no meu rosto e falar: “ah, é mimimi, coisa da sua cabeça”.

E não é só por usuários do transporte público, também funcionários. Quantas vezes, descendo do ônibus, pessoas uniformizadas paravam para rir e zoar, sobretudo lá no início da minha transição. Me pergunto que tipo de treinamento essas empresas passam e são elas que, de um jeito ou de outro, ditam a forma como as pessoas se deslocam pela cidade. Uma vez, uma pessoa técnica da área da mobilidade em Belo Horizonte falou para mim que, além da questão financeira, existe também, historicamente, a ideia de poder sobre corpos e quem é dono

dessas empresas passa por isso. Existe um poder sobre corpos negros trans e corpos de mulheres, de uma maneira geral, e essas pessoas não largam o osso. Não querem mudança.

Mais uma situação complicada: eu tava ali no ônibus distraído. Não estava cheio, mas não tinha lugar, só eu em pé. Naquele dia, eu tava feliz, não tinha ninguém me empurrando. De repente, surgiu um homem nessa porta perto de mim. Um cara alto, bem arrumado. Nem liguei, só que duas meninas perto estavam inquietas, olhando para mim com um olhar estranho. Eu pensei: “lá vem história...”. Quando percebi para onde elas estavam olhando, era porque o cara tava quase colado em mim. Eu sou uma pessoa pequena. Ele tava em cima, já me encostando, e eu não vi. Quando você passa por uma situação de racismo, transfobia, assédio, dá uma mistura de raiva, ódio e vergonha ao mesmo tempo. Você não sabe muito bem o que fazer. Eu travei por alguns segundos e a única coisa que veio na minha cabeça foi estender a pasta para ver se ele saía. Ele se aproximou de novo, só que por trás e pra valer nessa hora. Sorte que a porta abriu e eu descí, mesmo bem antes da minha estação. Minhas pernas tremiam. Ele ficou na porta do ônibus no lugar em que eu estava olhando. Aquilo para mim foi assustador. Muitas mulheres e pessoas LGBT passam por isso infelizmente.

Eu trabalho numa ONG que fala muito sobre mobilidade urbana e mudanças climáticas. Quando descobri para valer a mobilidade ativa, me apaixonei. Mas como eu consigo circular nas ruas, se quando eu passo escuto uma sinfonia de carros trancando portas, pessoas atravessando a rua, guardando celulares? Eu tenho prazer de andar nessa cidade? Não tenho. As pessoas ficam com medo da minha presença, mas eu tenho muito mais medo de andar nessa cidade. A minha visão periférica, depois da minha transição, foi desenvolvida não porque eu queria, mas à força, para saber de onde a



Estela da Silva Neto

pancada vai vir, quem tá olhando diferente, o que tá se aproximando. O meu deslocamento pela cidade é marcado por tensões.

A expectativa de vida de uma pessoa trans no Brasil é de 35 anos, um dado da ANTRA (Associação Nacional de Pessoas Trans e Travestis) que não é novo. **Sempre que estou na rua, fico em alerta e isso leva à exaustão. Nesse rolê, a gente que passa por essas situações acaba tendo que tomar várias atitudes que são absurdas. Porque retira o nosso direito de ir e vir que uma pessoa branca e pessoa hetero faz tranquilamente.** Mesmo gostando, eu não saio na rua nem de capuz, nem de boné, porque já aconteceu de eu sair correndo, atrasado para pegar ônibus, e a Segurança Pública me parar. Uma ida ao banheiro é um dilema por ser uma pessoa trans. Eu sempre espero pra ir ao banheiro em casa. É um direito básico arrancado da gente todo santo dia. E mesmo quando a gente toma esses cuidados, alguma coisa vai acontecer.

A Ana Minuto (especialista em Diversidade e Inclusão) fala que basta uma pessoa negra sair de casa para ela sofrer racismo. Voltando do 64 (linha de ônibus), alguém jogou um bilhete para fora do ônibus. A polícia pegou esse bilhete, alcançou o ônibus, entrou com o bilhete na mão, falando: “alguém jogou um bilhete pela janela, falando que o ônibus tá sendo assaltado”. O policial entrou pela porta do meio, ninguém se pronunciou. Tava cheio, mas tava tranquilo, não tinha assalto. Um rapaz estava sentado na minha frente com um macacão de pintor, todo sujo de tinta seca. Com certeza tinha saído do trabalho. Levava uma malinha de pano cheia de produto de limpeza. Ele batia a cabeça de sono. Mesmo com a polícia dentro do ônibus, ele não acordou de tão cansado. A polícia pegou ele pela gola e jogou na parede lá fora. O cara acordou com a cara na parede. As pessoas começaram a falar “é trabalhador, ele tava dormindo”. O policial entra de novo no ônibus e fala

assim: “ó, gente, calma, viu? Não foi racismo não, só procedimento padrão. Motorista, pode seguir”. O cara ficou para trás. Provavelmente “com muito amor”, a polícia pediu para ele não denunciar.

Aqui, eu falei das minhas vivências, de situações que eu vi. Agora, imagina a situação de uma mulher negra, trans, periférica. Na maioria das vezes, na periferia não tem serviços que ela precisa acessar. Banco, prefeitura. Muitas vezes, ela não consegue trabalhar ali também. Também não consegue acessar lazer. Então, ela tem que sair de casa e atravessar a cidade para chegar numa área central ou com maior poder aquisitivo que concentra esses serviços. Já parou para pensar como é esse trajeto? Todas as violências que ela sofre, desde a hora em que pisa fora da casa dela? As piadas, as violências, o racismo, a transfobia? O corpo dela é tocado sem permissão. Ela escuta tanta coisa nesse ambiente... Como fica a saúde mental dessa mulher? Até preconceito de CEP ela passa.

Pessoas trans saem menos de casa por medo de serem agredidas. Falei sobre isso num artigo que escrevi pro (jornal) O Estado de Minas, com o título “O não lugar de grupos minorizados”. É isso que eu sinto: eu não tenho lugar. Dentro da minha casa, da casa da minha sogra, eu consigo relaxar, posso usar um capuz. Mas a cidade não é algo que foi pensado para mim e para outros grupos minorizados.

Quantas mulheres já foram assediadas, deixam de sair à noite, porque os pontos de ônibus próximo à casa dela não têm luz adequada e ali ela pode ser assaltada, violentada? E pensando nas pessoas com deficiência, uma calçada desnivelada é um verdadeiro obstáculo. Pisos táteis mal executados colocam as pessoas em risco mesmo dentro da norma, muitas vezes. As rampas são poucas e mal projetadas.

“Quantas mulheres já foram assediadas, deixam de sair à noite, porque os pontos de ônibus próximo à casa dela não têm luz adequada e ali ela pode ser assaltada, violentada? E pensando nas pessoas com deficiência, uma calçada desnivelada é um verdadeiro obstáculo.”

Arthur Bugre

É muito importante a gente conversar sobre essas vivências e trazer para cá. Pesquisei um pouquinho, eu fui ver quando o desenho Universal entrou na grade obrigatória dentro dos cursos. É recente. Confesso que, na minha cabeça, era uma discussão mais ampla dentro da área, mas percebi que não. Então, a gente precisa avançar nisso.

Diante de tudo que eu falei aqui, de vivências e relatos de outras vivências, vou deixar algumas perguntas: essa cidade, ela é realmente de quem? (muito inspirado no livro da Joice Berth). O transporte público é um direito, mas ele atende a quem? Quem consegue realmente utilizar o transporte público “de boas”, sem barata, sem chover dentro, com os horários cumpridos? Com pessoas que trabalham ali treinadas para acolher pessoas diversas e o ônibus não ser mais um foco de piadas, violências e microagressões?

Muito inspirado no livro da Joyce (Berth) “Se essa rua fosse minha”, se essa rua fosse também para pessoas negras, para pessoas LGBTQIA+, para

mulheres, eu poderia ali usar um capuz ou um boné. Mais do que isso, eu poderia ter o sentimento de pertencimento a essa cidade, algo que eu ainda não tenho. É necessário criar grupos e instruir pessoas e instituições para que se torne realmente um espaço de acolhimento, e não usar a desculpa de que a mudança é lenta.

Quando eu decidi externalizar pra minha mãe que sou uma pessoa trans, fui muito preocupado, com muito medo, porque a população LGBT é muito abandonada no Brasil, sobretudo ali pelos 13 anos. Eu já estava com 32, mas ainda assim eu poderia perder alguém extremamente importante na minha vida. Fui chorando mesmo, tremendo. Ela tinha 70 anos na época, e vem do interior de Minas Gerais, de experiências religiosas que não incentivaram a abraçar a pessoa LGBT. Eu tava ali chorando e tentando explicar para ela. Ela levantou do sofá, me abraçou e falou o seguinte: “eu nunca vou te abandonar”. Ela tem o costume de falar o seguinte: “entra líder religioso e sai líder religioso, quem fica é minha família”. **Eu não preciso negociar respeito com a minha mãe. Ela não sabe ler, nem escrever. Criou todo mundo sendo diarista, passando roupa, mas olha a sabedoria da minha mãe. Ela sabe o valor do acolhimento.** E eu falo pras empresas (em palestras): “é necessário que a gente crie espaços de acolhimento onde as pessoas podem ser quem elas são, ter o direito de circular pela cidade sem ser julgada e apedrejada. Sem ser tocada, questionada, assediada”. Repito: acho incrível a mobilidade ativa. Mas como uma mulher consegue pedalar pela cidade se alguém pode passar a mão no corpo dela?

É necessário criar realmente uma cidade para todas as pessoas, com políticas públicas e ações da sociedade civil e do mundo corporativo. É preciso trabalhar os vieses inconscientes como profissional. Sua visão fica

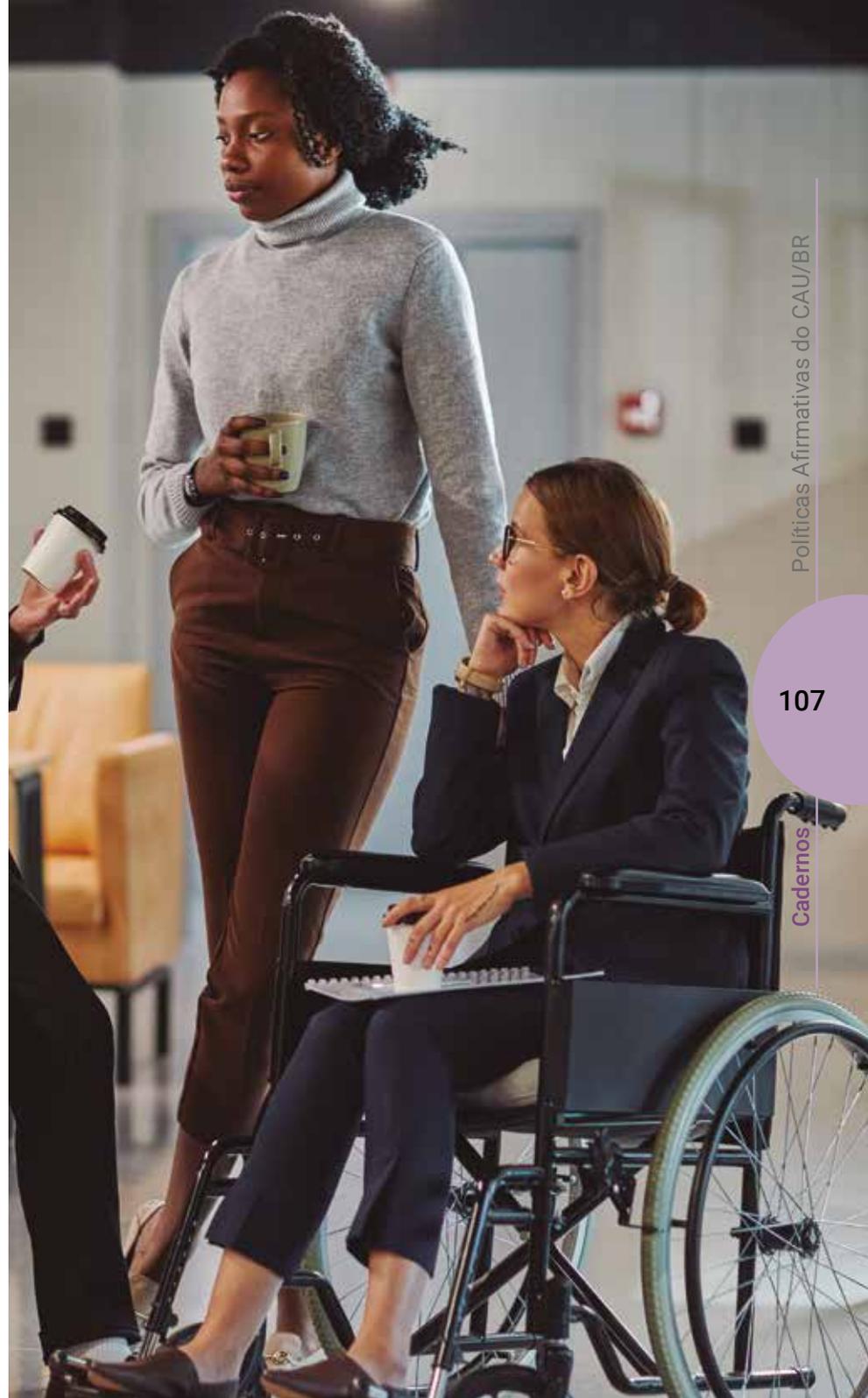
muito mais sensível, mais consciente, e com certeza vai ter resultado também no ambiente de trabalho, porque lá tem pessoas diversas.

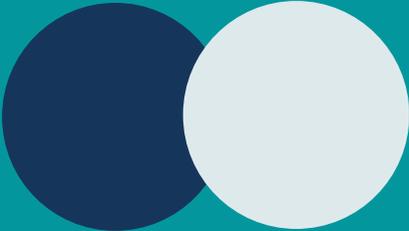
*A mudança é difícil. Eu escrevi um artigo dizendo que algumas empresas gostam e respeitam a diversidade, mas isso é verdade desde que não gere mudança e incômodo. Não tem como falar de diversidade e inclusão sem gerar incômodo. Algum viés tá aí escondidinho. Em algum momento, talvez, você já foi racista ou transfóbica, porque tá no inconsciente. A pessoa aprendeu na infância e também não foi por maldade de quem te ensinou. Mas tá aí; então, é necessário trabalhar esses vieses inconscientes para realmente criar outros e ter um outro tipo de comportamento. **Uma palestra não muda o comportamento. É preciso fazer uma releitura dos próprios vieses inconscientes. E aí, sim, você começa a entender realidades que não são as suas, vai buscar informação. Não vai esperar que o teu amigo negro venha te educar.***

Não sou da área, mas eu acredito que pensar toda a estrutura da arquitetura do urbanismo abrange os cursos (de graduação), o Conselho, a ideia do que é a arquitetura e urbanismo e de quem pode atuar como arquiteto. Trabalhar os vieses inconscientes tem impacto na sua vida profissional, na sua consciência e sensibilidade. Já parou para pensar como é o ambiente de trabalho sendo uma pessoa de grupos minorizados, quando o grupo que toma as decisões tá cheio de vieses inconscientes, preconceituosos, e nunca dá espaço? Surgem situações de assédio moral, até sexual, racismo, ainda que seja nas entrelinhas.

Quando o setor da arquitetura e urbanismo investe em diversidade e inclusão, cria também ambiente de trabalho. Gente que é mais acolhedora, mais respeitosa.

Muito obrigado!





4.4 PARCERIAS E CONVÊNIOS

O CAU/BR lança mão de parcerias para fortalecer as conexões entre o mundo da arquitetura e urbanismo e instituições interessadas em promover a equidade na sociedade. Por meio de ações conjuntas e colaborativas, compartilhando experiências e estimulando iniciativas inovadoras, espera-se potencializar a construção de cidades mais equânimes e solidárias com a colaboração dos/as profissionais da arquitetura e urbanismo.

1. Adesão aos Princípios de Empoderamento das

Mulheres da ONU Mulheres – 2018: Por meio da Deliberação Plenária nº 0076-01/2018, o CAU/BR tornou-se signatário dos Princípios de Empoderamento das Mulheres e assumiu publicamente o compromisso com a agenda de promoção à equidade de gênero, em todas as suas instâncias organizacionais e em seu relacionamento com a sociedade.

2. Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados –

2021: A aproximação com a Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados possibilitou aos arquitetos e urbanistas a oportunidade de aperfeiçoar o Projeto de Lei criado para instituir a Política Nacional de Cidades Inteligentes (PNCI). O PL nº 976/ 2021, proposto pelo deputado José Priante (MDB) dispõe

sobre os princípios e as diretrizes que devem nortear as cidades, definindo seus objetivos, suas ações e recursos alocáveis.

Convidada pela Secretaria da Mulher, a CTRED apresentou sete inclusões ou alterações que procuram empoderar arquitetos e urbanistas, fortalecer as referências à Lei nº 11.888/2008 (Lei da Assistência Técnica em Habitação de Interesse Social), combater as desigualdades e assegurar o respeito à diversidade.

Confira as propostas apresentadas:

SUGESTÃO 01

No Art. 5º, **incluir** inciso:

XXVI – garantia da assistência técnica pública e gratuita para o projeto e a construção de habitação de interesse social às famílias de baixa renda, nos termos da Lei nº 11.888, de 24 de dezembro de 2008.

SUGESTÃO 02

No Art. 6º, **substituir** o inciso:

XVI – reduzir as desigualdades e promover a inclusão social, em especial a dos idosos e das pessoas com deficiência.

por:

XVI – promover a justiça social, contribuindo para:

- a) A redução nas desigualdades sociais e regionais;*
- b) A promoção da igualdade de gênero, racial, de direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexo e Assexuais – LGBTQIA+ ou de direitos das pessoas com deficiência, pessoas idosas, gestantes, pessoas obesas, pessoas com mobilidade reduzida e crianças;*
- c) A promoção de direitos de indígenas, de quilombolas e de povos e comunidades tradicionais; e*
- d) A promoção de direitos de quaisquer populações em situação de vulnerabilidade social.*

SUGESTÃO 03

No Art. 7º, **substituir** o parágrafo:

§ 3º As ações integrantes do plano de cidade inteligente deverão utilizar procedimentos que permitam a participação ativa dos munícipes, em todas as etapas.

por:

§ 3º As ações integrantes do plano de cidade inteligente deverão utilizar procedimentos que garantam a participação ativa dos munícipes, em todas as etapas.

SUGESTÃO 04

No Art. 8º, **substituir** o item:

III - estrutura de governança que garanta a participação da população, por meio de instrumentos remotos e presenciais, ao longo de toda a iniciativa, incluindo planejamento, execução e avaliação.

por:

III - estrutura de governança representativa, diversa e inclusiva que garanta a participação da população, por meio de instrumentos remotos e presenciais, ao longo de toda a iniciativa, incluindo planejamento, execução e avaliação.

SUGESTÃO 05

No Art. 9º, **substituir** o item:

III - previsão de processos simplificados para inscrição municipal, alvará de funcionamento e demais providências requeridas pelo poder local para abertura e fechamento de empresas consideradas inovadoras nos termos do art. 65-A da Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019.

por:

III - previsão de processos simplificados para inscrição municipal, alvará de funcionamento e demais providências requeridas pelo poder local para abertura e fechamento de empresas consideradas inovadoras nos termos

do art. 65-A da Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019, sem prejuízo ao ordenamento territorial e planejamento urbano vigentes.

SUGESTÃO 06

Substituir o Art. 10:

Art. 10. A contratação de serviços e produtos para o atendimento de ações previstas no plano de cidade inteligente poderá ser restrita a empresas consideradas inovadoras nos termos do art. 65-A da Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019.

por:

Art. 10. A contratação de serviços e produtos para o atendimento de ações previstas no plano de cidade inteligente poderá priorizar empresas consideradas inovadoras nos termos do art. 65-A da Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019.

SUGESTÃO 07

No Art. 11, § 3º, **incluir** incisos:

VI - o Município que tiver arquitetos e urbanistas em seu corpo funcional permanente;

VII - o Município que tiver estrutura e previsão orçamentária consolidados para o atendimento do disposto na Lei nº 11.888, de 24 de dezembro de 2008, que assegura às famílias de baixa renda assistência técnica pública e gratuita para o projeto e a construção de habitação de interesse social.

Ainda em parceria com a Secretaria da Mulher, o CAU participou do lançamento da quarta edição da campanha nacional de combate à violência política contra as mulheres promovida pela Câmara dos Deputados. O ato, realizado em março de 2023, lotou o Salão Nobre da casa legislativa e contou com a presença das ministras das Mulheres, Aparecida Gonçalves, e da Igualdade Racial, Anielle Franco; do presidente da Câmara, Arthur Lira, e de diversas outras autoridades. Na oportunidade, o CAU/BR distribuiu a Carta para a Equidade e Diversidade no Cotidiano.

Uma das peças da campanha é a cartilha “O que é Violência Política contra a Mulher?”. Desenvolvida pelas assessoras da Secretaria, Danielle Grunich e Iara Cordeiro, a publicação explica os tipos de violência política. A publicação apresenta os avanços no ordenamento jurídico do país para o enfrentamento dessas situações recorrentes que procuram calar e impedir a permanência das mulheres nos espaços democráticos de decisão.



BAIXE A CARTILHA “O QUE É VIOLÊNCIA POLÍTICA CONTRA A MULHER”

https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/41045/violencia_politica_mulher.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ESCRITÓRIO DAS NAÇÕES UNIDAS DE SERVIÇOS PARA PROJETOS (UNOPS) – 2022:

O Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS) é o organismo operacional da Organização das Nações Unidas dedicado a apoiar ações humanitárias promovidas por organizações governamentais e não governamentais.

O CAU/BR firmou Memorando de Entendimento (MOU) com a instituição pela primeira vez em 2017, procurando viabilizar o intercâmbio de experiências, o compartilhamento de informações, resoluções e outras regulamentações afetas à prática da Arquitetura e Urbanismo no Brasil. A renovação do documento que alinha ações das duas organizações em pautas de interesse comum, em 2022, acrescentou em seu escopo a adoção de medidas para a promoção de gênero, diversidade e inclusão.

O acordo distribui tarefas, propõe prazos para quinze ações divididas em três categorias: divulgação de oportunidades de trabalho (regular ou consultoria), bem como de eventos/efemérides de interesse comum; disseminação de boas práticas para a promoção da igualdade de gênero, diversidade e inclusão social; e intercâmbio de experiências e conhecimentos e promoção do posicionamento institucional.





LINHA DO TEMPO



LINHA DO TEMPO

1. 2018

- Adota os Princípios de Empoderamento das Mulheres proposto pela ONU

2. FEVEREIRO 2019

- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/RJ
- Criação da Câmara Temática Mulheres na Arquitetura do CAU/SC

3. ABRIL 2019

- Criação da Comissão Temporária para a Equidade de Gênero do CAU/BR (CTEG)

4. JULHO 2019

- Seminário “Os desafios para a atuação e representação profissional” – Florianópolis/SC

5. JULHO 2019 – FEVEREIRO 2020

- Consulta pública para o 1º Diagnóstico “Gênero na Arquitetura e Urbanismo”
- 1º Ciclo de Debates “Mulheres na Arquitetura – Cidades Inclusivas para Mulheres”

6. AGOSTO 2019

- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/RS (CTEG)

7. SETEMBRO 2019

- Audiência pública “Cidades inclusivas para Mulheres” – Florianópolis/SC

8. NOVEMBRO 2019

- Seminário “Mercado de Trabalho” - Salvador/BA
- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/PR (CTG)

9. DEZEMBRO 2019

- Criação da Comissão Temporária para a Equidade de Gênero do CAU/MS (CTEG)

10. JANEIRO 2020

- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/DF (CTEG)
- Seminário “Cidades inclusivas para as mulheres” – Porto Alegre/RS

11. FEVEREIRO 2020

- Audiência pública “A mulher e o direito à cidade” – Aracaju/SE
- Seminário “Mulheres, Arquitetura e Cidade” – Fortaleza/CE

12. MARÇO 2020

- Audiência pública “Mulheres e cidades inclusivas” – Curitiba/PR
- Eventos temáticos em Campo Grande/MS e Rio de Janeiro/RJ
- Seminário internacional “O perfil e a valorização das mulheres na arquitetura e urbanismo” – São Paulo/SP

13. AGOSTO 2020

- Criação da Comissão Temporária de Política para a Equidade de Gênero do CAU/BR (CTPEG)
- Institui 31 de julho com o Dia Nacional da Mulher Arquiteta e Urbanista
- Evento “A Mulher Arquiteta – Trajetória da Profissional Brasileira” – Brasília/DF

14. JANEIRO 2021

- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero 2021 do CAU/DF

15. FEVEREIRO 2021

- Criação de Grupo de Trabalho de Gênero do CAU/PI

16. MARÇO 2021

- II Colóquio “Mulher, Cidade e Arquitetura – Na Pandemia” – Brasília/DF
- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/AL (CTEG)
- Criação da Comissão Temporária para Equidade de Gênero do CAU/PA (CTEG)

17. MAIO 2021

- Criação da Comissão Temporária para a Equidade de Gênero do CAU/AC (CTEG)

18. JUNHO 2021

- Criação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/SP (CTED)
- Criação da Comissão Temporária de Equidade Gênero e Raça do CAU/MS (CTEGR)

19. AGOSTO 2021

- Criação da Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade do CAU/BR (CTRED)
- Criação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/MG (CTED)

20. NOVEMBRO 2021

- Implementação dos descontos de ações afirmativas de anuidade. Políticas Afirmativas na Educação, licença-maternidade e licença-paternidade

2018

2019

2020

2021

21. JANEIRO 2022

- Criação da Comissão Temporária para Equidade de Gênero 2022 do CAU/PA (CTEG)

22. FEVEREIRO 2022

- Criação da Comissão Temporária de Equidade do CAU/PR (CTE)
- Criação da Comissão Temporária de Equidade e Diversidade do CAU/RJ (CTED)

23. MARÇO 2022

- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero e Raça 2022 do CAU/MS (CTEGR)

24. MAIO 2022

- I Encontro da Diversidade – São Paulo/SP
- Lançamento da Carta pela Equidade e Diversidade no Cotidiano e no Conselho da Arquitetura e Urbanismo

25. JULHO 2022

- Criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero e Inclusão do CAU/DF (CTEG)

26. AGOSTO DE 2022

- Criação da Comissão Temporária de Diversidade e Equidade do CAU/PR
- 3º Seminário “Mulher, Cidade e Arquitetura – Pós-Pandemia” – Salvador/BA

27. SETEMBRO 2022

- Criação das Cotas de Representatividade na Eleições para o CAU

28. OUTUBRO 2022

- Criação da Comissão Temporária de Políticas Afirmativas do CAU/BR (CTPAF)

29. FEVEREIRO 2023

- Criação da Comissão Temporária Equidade e Diversidade 2023 do CAU/RJ

30. MARÇO 2023

- Criação da Comissão Temporária de Ações Afirmativas do CAU/RS (CTAA)

31. MAIO 2023

- Aprovação em plenário da Comissão Especial de Políticas Afirmativas do CAU/BR (CPA) para exercício a partir de 2024

32. JANEIRO 2024

- Criação da Comissão de Políticas Afirmativas do CAU/SP (CPAF)
- Início dos trabalhos da Comissão Especial de Políticas Afirmativas do CAU/BR (CPA)

33. MARÇO 2024

- Criação da Comissão Temporária de Políticas Afirmativas do CAU/RS (CTPAF)

34. JUNHO 2024

- Realização do 1º Encontro Nacional de Políticas Afirmativas do CAU/BR

2023

2024

2022



REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Cresce total de negros em universidades, mas acesso é desigual.** Disponível em: <https://tinyurl.com/3n64ubde>. Acesso em: 21 mar. 2024.
- BENTO, Cida. **O pacto da branquitude.** São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2022:** pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/32z8h374>. Acesso em: 15 mar. 2024.
- CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL. **Código de Ética e Disciplina para Arquitetas/os e Urbanistas.** Disponível em: <http://tinyurl.com/488nczrh>. Acesso em: 6 fev. 2024.
- CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL. **Código de Ética e Disciplina do CAU/BR.** Disponível em: <http://tinyurl.com/yck6jjau>. Acesso em: 6 fev. 2024.
- CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DO BRASIL; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Memorando de Entendimento.** Disponível em: <http://tinyurl.com/yype9r3r>. Acesso em: 7 fev. 2024.
- MOASSAB, Andréia. Os desafios de introduzir as categorias gênero e raça no ensino de arquitetura e urbanismo. **Epistemologias do Sul**, [s. l.], v. 2, n. 3, p. 134-153, 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/mr3vr96f>. Acesso em: 15 mar. 2024.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 da ONU.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 6 fev. 2024.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU/MULHERES). **Princípios de Empoderamento das Mulheres.** Disponível em: <http://tinyurl.com/557csxjh>. Acesso em: 6 fev. 2024.
- UNION INTERNATIONALE DES ARCHITECTES (UIA). **Policy on Gender Equity in Architecture.** 2017. Disponível em: <http://tinyurl.com/8etm7u9z>. Acesso em: 6 fev. 2024.

ANEXO

Lista de códigos, deliberações, editais, portarias e súmulas.



Código de Conduta e Decoro de Conselheiro e Membros dos Colegiados do CAU - INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 4, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023: <https://transparencia.caubr.gov.br/instrucaonormativa04/>



Deliberação Plenária DPOBR N° 0076-01/2018 - Referenda a Deliberação Plenária ad referendum n° 02, de 9 de março de 2018, que aprova iniciar as tratativas para que o CAU/BR se torne signatário dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacaoplenaria-dpobr-0076-01>



Deliberação Plenária ad referendum N° 02/2018 - Torna o CAU/BR signatário dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacaoplenaria-dparp-2018-02/>



Deliberação plenária DPOBR N° 0089-11/2019 - Cria a Comissão Temporária para a Equidade de Gênero - DPOBR N° 0089-11/2019: <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacaoplenaria-dpobr-0089-11/>



Deliberação Plenária DPOBR N° 0096-09/2019 - Aprova a prorrogação da Comissão Temporária para a Equidade de Gênero (CTEG): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpobr-0096-09/>



Deliberação Plenária DPOBR N° 0092-13/2019 - Homologa a coordenação e coordenação-adjunta da Comissão Temporária para a Equidade de Gênero: <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpobr-0092-13/>



Deliberação Plenária DPEBR N° 0011-06A/2020 - Cria e compõe a Comissão Temporária de Política para a Equidade de Gênero: <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpebr-0011-06a/>



Deliberação Plenária DPEBR N° 0011-06B/2020 - Institui o Dia Nacional da Mulher Arquiteta e Urbanista: <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpebr-0011-06b/>



Deliberação Plenária DPOBR N° 0107-01/2020 - Aprova o relatório conclusivo da Comissão Temporária de Harmonização do Exercício Profissional (CTHEP) e da Comissão Temporária de Política para Equidade de Gênero (CTPEG): https://transparencia.caubr.gov.br/?page_id=34565&preview=true



Deliberação Plenária DPOBR Nº 0115-02/2021 - Cria a Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (CTRED): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpobr-0115-02/>



Deliberação Plenária DPOBR Nº 0117-09/2021 - Homologa a coordenação e coordenação-adjunta da Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (CTRED): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpobr-0117-09/>



Deliberação Plenária DPABR Nº 0039-03/2022 - Aprova a prorrogação do prazo de funcionamento da Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade (CTRED): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpabr-0039-03/>



Deliberação Plenária DPOBR Nº 0129-08/2022 - Cria a Comissão Temporária de Políticas Afirmativas (CTPAF): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpobr-0129-08/>



Deliberação plenária DPOBR Nº 0134-06/2023 - Aprova prorrogação do prazo de funcionamento da Comissão Temporária de Políticas Afirmativas (CTPAF): <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpobr-0134-06-2023/>



Deliberação plenária DPOBR Nº 0136-08/2023 - Aprova a instituição da Comissão de Políticas Afirmativas do CAU/BR: <https://transparencia.caubr.gov.br/deliberacao-plenaria-dpobr-0136-08/>



Edital de Chamada Pública de Apoio Institucional Nº 05/2021 - Apoio à Assistência Técnica para Habitação de Interesse Social (ATHIS): https://transparencia.caubr.gov.br/arquivos/00_EDITAL-05-2021-Patrocínio-ATHIS-EMENDA-1.pdf



Edital de Chamada Pública de Apoio Institucional Nº 06/2021 - Patrocínio cultural para publicações, produções e/ou eventos: https://transparencia.caubr.gov.br/arquivos/EDITAL-06-2021-Patrocínio-CULTURAL_EMENDA.pdf



Edital de Patrocínio Cultural Nº 1/2022 - I Concurso Nacional de Fotografia “Arquitetura e Urbanismo como instrumento de transformação social” <https://transparencia.caubr.gov.br/arquivos/EDITAL-CONCURSO-FOTOGRAFIA-versao-final.pdf>



Portaria que institui a Comissão Julgadora do I Concurso Público Nacional de Fotografias - CONCURSO Nº 1/2022: <https://transparencia.caubr.gov.br/portariapres405/>



Súmulas das reuniões e propostas da Comissão Temporária de Raça, Equidade e Diversidade do CAU/BR – CTRED: <https://transparencia.caubr.gov.br/sumulasctred/>

CAUUNHUNHJCCA
ARQUITETUR
CAUNHJCCAFAU
CAUCAUNHJCCA
CALNCAUCAU
URBANISM
NHJCAUCAUCA
CALNHNHJCCA

CAU
ARQUITETURA
CAU
CAU
CAU
URBANISMO
CAU
CAU

ISBN: 978-65-984071-0-0

CAU



9 786598 407100



Redes sociais: @oficialcaubr

caubr.gov.br

CPA
Comissão de
Políticas Afirmativas



CAU/BR
Conselho de Arquitetura
e Urbanismo do Brasil