

**DIAGNÓSTICO
DE GÊNERO NA
ARQUITETURA E URBANISMO
EM ALAGOAS**

COMISSÃO TEMPORÁRIA PARA EQUIDADE DE GÊNERO

CONSELHO DE ARQUITETURA E URBANISMO DE ALAGOAS



FICHA TÉCNICA

Comissão Temporária para Equidade de Gênero

Josemêe Gomes de Lima (Coordenadora/Conselheira)
Lourival Teixeira de Assunção Filho (Coordenador Adjunto)
Maria Clara Rodrigues Gomes
Flavia de Sousa Araújo
Daphne Costa Besen

Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Alagoas CAU/AL

Fernando Antonio de Melo Sá Cavalcanti (Presidente)
Hanah Maria Torres de Melo (Vice-presidente)

Assessoria

Pedro Diogo Peixoto Dantas (Analista de Fiscalização)



Conselho de Arquitetura e Urbanismo - CAU/AL
Cond. Norcon Empresarial - Sala 08
Av. Comendador Gustavo Paiva, 2789 - Mangabeira
Maceió/AL
57037-532

SUMÁRIO

Carta do Presidente	04
Carta da Coordenadora	05
Componentes CTEG	08
Introdução	09
Metodologia	11
Resultados	12
1. Perfil dos(as) participantes	
2. Raça	13
3. Maternidade e paternidade	14
4. Orientação sexual	15
5. Formação e atuação profissional	16
6. Remuneração, trabalho e carreira	17
7. Assédio	19
8. Reconhecimento	21
9. Percepção sobre gênero	23
Considerações finais	25



CARTA DO PRESIDENTE

Iniciamos o ano de 2021 com uma nova gestão no Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Alagoas e novos desafios impostos pela transformação constante da sociedade: pandemia, novas gestões municipais e o melhoramento do exercício profissional em arquitetura e urbanismo no estado; dentro deste cenário, uma das primeiras ações realizadas foi a criação da Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/AL.

O CAU/AL tem a missão de garantir um exercício profissional em arquitetura e urbanismo que promova a justiça social, independente de gênero, raça, sexualidade de modo a promover sempre uma maior qualidade nos ambientes de trabalho, nas e cidades e edificações.

Planejar os espaços é uma função dos (das) profissionais em arquitetura e urbanismo, porém, precisamos ir além e planejar um futuro melhor para as próximas gerações; seguindo a agenda para o desenvolvimento sustentável e os objetivos para 2030, promover a equidade de gênero é uma urgência em nossa sociedade (ODS-5) e a Comissão Temporária de Equidade de Gênero dedicou os últimos seis meses para realizar um diagnóstico deste cenário no estado de Alagoas que segue apresentado neste relatório de finalização dos trabalhos.

Cabe ao CAU/AL fomentar e difundir a necessidade de um campo profissional sem discriminação, segregação ou desigualdades. Nossa missão e compromisso em promover e buscar alcançar os objetivos traçados pela Organização das Nações Unidas para a Agenda 2030 são reafirmados a partir desta ação e outras que virão durante a atual gestão.

Parabenizamos a Comissão Temporária de Equidade de Gênero e agradecemos a todos que responderam ao questionário e participaram das discussões no Ciclo de debates que teve como tema "Cidades inclusivas para as mulheres" realizado entre os dias 24 e 25 de agosto de 2021. Esperamos que este diagnóstico possa despertar nos profissionais de um modo geral a necessidade de discutir esta temática em seus ambientes de trabalho, bem como incentivar a formação profissional em arquitetura e urbanismo, trazendo dados para pesquisas, investigações e definições de hipóteses na busca por uma sociedade mais justa e sustentável.

Fernando Antonio de Melo Sá Cavalcanti
Presidente do CAU/AL

CARTA DA COORDENADORA

A Comissão Temporária pela Equidade de Gênero do Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Alagoas – CTEG–CAU/AL foi criada a partir de uma reflexão sobre as desigualdades e iniquidades de gênero, raça, classe e diversidade sexual que caracterizam a sociedade alagoana e, conseqüentemente a Arquitetura e Urbanismo no estado. Com isso, trouxemos a necessidade de investigação, análise e propostas para preenchermos lacunas existentes nesse cenário desigual. Sinalizamos então, a necessidade urgente de se implantarem políticas e ações que primam pela igualdade e equidade em todas as instâncias da Arquitetura e do Urbanismo, compreendendo inclusive que este debate extrapola os limites da profissão e precisa ser levado para outros setores da sociedade.

Ampliar a discussão sobre equidade de gênero na área da Arquitetura e do Urbanismo e a interseccionalidade na profissão; qualificar esse debate; sensibilizar a sociedade e profissionais da área sobre a pertinência do tema tornam-se medidas necessárias e urgentes, exigindo a participação de todas, todos e todes. Além disso, é preciso aproximar o tema da missão do CAU; além de sistematizar informações que possam subsidiar o cumprimento do compromisso assumido pelo Conselho de promover a equidade de gênero em todos os âmbitos e em seu relacionamento com a sociedade.

Foi neste contexto e com essas necessidades que surgiu a iniciativa de propor a criação, no âmbito do CAU/AL, de um espaço onde fosse possível construir um entendimento mais amplo, democrático e participativo sobre equidade de gênero na Arquitetura e Urbanismo. O processo de criação da CTEG–CAU/AL tem seu início em maio de 2020 quando um grupo de profissionais da Arquitetura e Urbanismo, a partir da elaboração de sua carta de intenções para participar das eleições do CAU/AL, entendeu a necessidade de priorizar este tema que há muito já vinha sendo tratado no âmbito do CAU/BR e em outros estados do país.

Passada a eleição que ocorreu no final de 2020, e após o início dos trabalhos do Conselho em janeiro de 2021, parte daquele grupo elaborou a minuta da proposição da criação da CTEG–AL, que foi apresentada na plenária de fevereiro para apreciação e contribuição dos(as) demais conselheiros(as). Naquele momento, a maior parte do Conselho se posicionou a favor da criação e uma menor parte foi contrária, argumentando que tínhamos outras pautas mais prioritárias, ou discordando da composição do grupo. Por essas razões, optamos por disponibilizar a proposta para contribuições por 30 dias.

Na plenária seguinte, em março de 2021, após algumas sugestões de alterações, a Comissão foi aprovada, mas ainda com um voto contrário à criação e dois votos contrários à sua composição. Sobre a composição da comissão, questionada no plenário, esclarecemos que o Regimento Interno do CAU/AL, do Art. 29 ao Art. 39, que trata das Comissões Temporárias, estabelece, entre outras questões, a obrigatoriedade da participação de uma pessoa titular do Conselho, a qual caberia a coordenação da Comissão, podendo os(as) outros(as) membros(as), até o número de 4 participantes, serem externos(as) do Conselho, possibilitando ainda, além desses 5, a participação de pessoas convidadas para ações específicas.

Neste sentido, sugerimos nomes que possuem afinidade com o assunto, seja enquanto atuação profissional seja por formação acadêmica.

Cabe aqui resgatar os objetivos da criação da CTEG-CAU/AL:

1. Identificar indicadores e elaborar diagnóstico a respeito da equidade de gênero e raça na Arquitetura e Urbanismo em Alagoas, qualificando e quantificando os mesmos;
2. Medir, documentar e publicar o progresso das empresas de Arquitetura e Urbanismo na promoção da igualdade de gênero, racial e sexual;
3. Fazer cumprir a missão do CAU de promover Arquitetura e Urbanismo para todos (e todas), sem distinção de gênero, raça e sexualidade;
4. Promover a profissão do(a) Arquiteto(a) 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;
5. Em conformidade com a DPOBR No 0058-11/2016 e com o Memorando de Entendimento com o ONU-Habitat (Programa das Nações Unidas para os Assentamentos Humanos), contribuir para com a implementação da Nova Agenda Urbana, aprovada durante a Habitat III (Conferência das Nações Unidas sobre Habitação e Desenvolvimento Urbano Sustentável);
6. Contribuir para com o alcance do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU: a igualdade de gênero.

Após a criação da Comissão, foram seis meses, prazo definido regimentalmente, para atender os objetivos descritos na proposta. Começamos os trabalhos na semana seguinte à criação da Comissão e até então, realizamos 13 reuniões ordinárias, 2 reuniões extraordinárias, 12 deliberações; elaboramos, compartilhamos e sistematizamos os dados do questionário de gênero, raça e diversidade, que subsidiou este Diagnóstico; e, por fim, realizamos um evento online com a vice-presidente do CAU/BR, além de elaborar a etapa Alagoas do 2º Ciclo de Debates do CAU/BR¹ que tem como tema "Cidades inclusivas para as Mulheres", com dois dias de evento.

¹A ausência de Alagoas na 1ª etapa dos ciclos de debates, que ocorreu entre julho de 2019 e março de 2020, comprometeu os resultados previstos para o 2º ciclo. No primeiro momento, o objetivo era a construção de uma Política para enfrentar as desigualdades, conversando prioritariamente com as mulheres e colocando-as no centro da discussão. O segundo tinha como meta traçar um plano de ação para implementar essas diretrizes, produzindo indicativos para orientar este plano e contribuindo efetivamente com a redução das iniquidades. Porém, foi necessário aprofundar o debate sobre conceitos e fatores que corroboram para as iniquidades de gênero, raça e classe na profissão, cidade e assentamentos humanos, sobretudo a lógica machista que invisibiliza as demandas das mulheres, entre outras minorias em Alagoas. Entendemos que não seria possível a atuação com vistas às mudanças estruturais no estado, se não fosse compreendida e considerada a complexa trama de interações e determinações mútuas que são produzidas pelas dimensões de gênero, classe e raça/etnia.

Nesse evento, ocorrido de modo remoto nos dias 24 e 25 de agosto, e transmitido pela internet através do canal oficial do CAU/AL no Youtube, foram selecionados dois eixos: a prática e o cotidiano da Arquitetura e Urbanismo.

Para o evento contamos com a participação majoritária de mulheres cis, assim como tem sido grande parte da composição do público de eventos que tratam desse tema. Com o intuito de diversificar um pouco mais o debate e considerando nomes com atuação em Alagoas que tinham conhecimento e disposição para conversar sobre o tema, a CTEG-CAU/AL enfatizou o convite e a presença de homens cis arquitetos e urbanistas para compor as mesas redondas nos dois dias de evento. Vale ressaltar que o planejamento das cidades a partir da perspectiva de gênero, trata da inclusão não somente das mulheres cis, mas também de todas as pessoas, todas as identidades de gêneros, considerando a diversidade racial e de orientação sexual e a diversidade de corpos. Não se trata, portanto, de conversarmos entre iguais, dialogarmos apenas entre mulheres, principalmente cisgêneras e brancas.

Existem atualmente no Brasil doze comissões para equidade de gênero, distribuídas em dez estados, além do Distrito Federal e do CAU/BR, onde suas composições são majoritariamente femininas. Apenas quatro, entre elas Alagoas, possuem pelo menos uma pessoa do gênero masculino como participante do grupo. É importante ressaltar sobre essa composição uma vez que nem só mulheres precisam e devem debater e lutar por cidades inclusivas e, com isso, acreditamos e incentivamos que homens participem como aliados neste processo, sejam eles cis, trans, LGBTQ+ ou héteros. Neste sentido, entendemos também que é preciso dialogar e construir alianças com homens cisgêneros e heteronormativos, que normalmente ocupam os espaços de decisão, mas que podem também reconhecer seus privilégios, se identificar com as lutas em prol da equidade de gênero, e estarem dispostos a contribuir para a construção de cidades inclusivas, sustentáveis e seguras para todas as pessoas.

Joseméé Lima,
Maceió, setembro de 2021.

COMPONENTES CTEG

MEMBROS DA COMISSÃO TEMPORÁRIA PARA A EQUIDADE DE GÊNERO (CTEG)

Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Alagoas (CAU/AL)



Josemée Lima

Graduada pela Universidade Federal de Alagoas – UFAL em 1986, com experiência na área de Planejamento e Desenvolvimento Urbano, Transporte e Engenharia de Tráfego. Atua no Instituto de Arquitetos do Brasil – IAB/AL desde 1990, onde hoje é vice-presidente, Conselheira Superior e membro do Rosa Kliass, comissão de Equidade de Gênero do IAB nacional. É conselheira do CAU/AL desde 2012.



Maria Clara Rodrigues

Graduada em Arquitetura e Urbanismo e Pós-graduanda em Planejamento Urbano e em Direito Urbanístico e Ambiental. Possui experiência de atuação em Coletivos, foi Avaliadora da Campanha Calçadas do Brasil (Portal Mobilize) em 2019 e Embaixadora da Consulta Cidades Sustentáveis (Colab) em 2019 e 2020. Desde 2016, direciona seus estudos para questões relacionadas ao direito à cidade e à mobilidade urbana sustentável, tendo como foco o recorte de gênero.



Lourival Assunção

Arquiteto e Urbanista formado na primeira turma do Centro Universitário Tiradentes - UNIT e entusiasta de pesquisas nas linhas de gênero, sexualidade, análise dos discursos e urbanismo. Atualmente faz MBA em Gerenciamento de obra pela IPOG, atua autonomamente como Arquiteto e Urbanista, além de participar voluntariamente de coletivos como Aqui Fora e Projeto Valoriza.



Daphne Besen

Graduada em Relações Internacionais pela PUC-Rio, Mestra em Sociologia Urbana pela UERJ e Especialista em Política e Planejamento Urbano pelo IPPUR/UFRJ. Trabalha no ONU-Habitat desde 2017 como Analista de Programas, atuando no projeto de cooperação técnica com o Governo de Alagoas até 2020 e agora com o Governo de Pernambuco, envolvida principalmente com temas de segurança urbana, espaços públicos e gênero.



Flávia Araújo

Professora da FAU-UFAL, graduada em Arquitetura e Urbanismo pela UFPA, Mestra em Urbanismo pelo PPGAU-UFBA e Doutora em Planejamento Urbano e Regional pelo IPPUR-UFRJ. No Pará elaborou o Plano Estadual de Habitação de Interesse Social, onde trabalhou com Povos Indígenas e comunidades tradicionais. No Grupo de Pesquisa Morfologia dos Espaços Públicos (MEP-FAU/UFAL), investiga questões de gênero, identidade e espaço público.

INTRODUÇÃO

"O gênero está entre as orelhas e não entre as pernas".
Chaz Bono.

Com esta frase iniciaremos a apresentação do Diagnóstico sobre Equidade de Gênero, Raça e Sexualidade, elaborado pela CTEG-CAU/AL a partir do questionário respondido pelos profissionais e estudantes de Arquitetura e Urbanismo do estado de Alagoas entre os dias 13 de maio e 13 de junho de 2021.

Vivemos em uma sociedade que discrimina mulheres por seu gênero, criando um ambiente de desigualdade social, econômica e política, e exigindo um olhar específico para este grupo. Essa desigualdade, enraizada por séculos, compactua para um sistema patriarcal onde a cidadania das mulheres não era reconhecida e que, segundo o relatório World Gender Gap 2020, do Fórum Econômico Mundial, seriam necessários 99,5 anos para que a igualdade de gênero fosse alcançada no mundo. No Brasil os números são ainda mais preocupantes à medida em que ocupa o 22º do lugar, entre 25 países da América Latina e Caribe, segundo relatório do World Economic Forum (WEF, 2019) confirmando vergonhosamente, que somos um dos mais desiguais do mundo em questões de gênero.

O conceito de gênero não possui caráter biológico, mas sim social, remetendo às diferenças entre homens e mulheres o resultado de um processo de socialização que retrata a realidade atual e histórica explicitada nas mais diversas formas de violência, opressão e desvantagens contra as mulheres. Este cenário se agrava quando cruzamos gênero e raça, onde a diferença salarial entre homens brancos e mulheres negras, ultrapassam em mais de 50%.

De acordo com o resultado do 1º diagnóstico da Comissão Temporária para Equidade de Gênero do CAU/BR, os números demonstram que vai além do recorte de gênero o assédio moral e sexual, a violência e a discriminação no trabalho, escancarando a inequidade entre as mulheres negras e pobres. Esse cenário sinaliza a urgência de se efetivarem políticas e ações que objetivamente priorizem a igualdade em todas as instâncias da Arquitetura e Urbanismo, sendo essas tratadas de forma interseccional, levando-se em consideração não só questões de gênero, mas também de raça e classe.

Com esse intuito, o questionário elaborado por esta Comissão Temporária para Equidade de Gênero, ultrapassa os limites do gênero trazendo à baila, oportunamente, as questões de raça, classe e sexualidade. A inequidade, enraizada por séculos, expõe resultados de assédios morais e sexuais, discriminação no trabalho e violência sexual, inclusive no uso dos espaços públicos que não atendem às necessidades mínimas de segurança possibilitando o uso por todas as pessoas, como preconiza a missão do CAU: Arquitetura e Urbanismo para todos (e todas).

Neste viés e compreendendo que, "A cidade segura para as mulheres é segura para todos", segundo Maimunah Mohd Sharif, Diretora Executiva do ONU-Habitat, identificamos que o CAU pode assumir um papel fundamental no sentido de esclarecer e apresentar à sociedade a importância do direito universal à cidade que carece de ser sustentável, inclusiva, resiliente e segura.

Por fim, entendemos que, a partir do resultado obtido através da consulta para este Diagnóstico, teremos dados para definir instrumentos que possam atuar na compreensão e tomada de decisões que efetivamente priorizem este debate, definindo estratégias para o enfrentamento das diferenças que tanto nos envergonham e nos afligem.

Comissão Temporária de Equidade de Gênero do CAU/AL,
Maceió, setembro de 2021.

METODOLOGIA

Os dados computados neste Diagnóstico foram coletados a partir da aplicação de um questionário digital (pela ferramenta Google forms), enviado às coordenações dos cursos de Arquitetura e Urbanismo em todo o estado, bem como aos e-mails profissionais cadastrados no CAU/AL.

Além disso, o acesso ao questionário digital foi disponibilizado pelo Conselho em suas redes sociais oficiais. Vale salientar que tanto a elaboração do questionário, quanto a forma de apresentação da sistematização dos dados deste Diagnóstico, tiveram como referência as documentações publicadas pela CTEG do CAU/BR. Assim, a sistematização dos resultados é apresentada a partir dos seguintes temas: perfil dos participantes; raça; maternidade e paternidade; orientação sexual; formação e atuação profissional; remuneração; trabalho e carreira; assédio; reconhecimento e percepção sobre gênero.

A análise quantitativa aqui presente foi viabilizada através da leitura das respostas do questionário digital aplicado. Ao término do prazo para envio de respostas, a plataforma utilizada (Google Forms) gerou, automaticamente, uma planilha (Google Sheets) com as respostas em formato de números absolutos.

A Comissão, por sua vez, fez a leitura das respostas de todos os itens (números absolutos), selecionou as perguntas com resultados mais expressivos e transformou suas respectivas respostas em dados percentuais, através do desenvolvimento de 77 gráficos do tipo barras e rosca na plataforma Canva Design. A escolha do Canva Design se deve à estética simplificada e de fácil leitura disponibilizada pela plataforma, característica responsável por facilitar a compreensão dos resultados obtidos.

Posteriormente, o material desenvolvido foi comparado aos gráficos gerados automaticamente pelo Google Sheets (planilha com os resultados absolutos) para fins de conferência dos resultados percentuais.

RESULTADO

1. Perfil dos(as) participantes

O formulário foi respondido por 108 profissionais, sendo 65,7% residentes da capital Maceió e 34,3% do interior de Alagoas. A maioria se encontra na faixa etária dos 20-29 anos (59,3%), é solteiro (69,4%) e é estudante de graduação (54,6%). A alta adesão por parte de profissionais jovens pode estar associada à facilidade de acesso dos mesmos às ferramentas digitais e ao interesse pela temática levantada.

As mulheres cis são maioria dentre os(as) respondentes (69,4%), seguidas por homens cis (28,7%), homens trans (0,9%) e agêneros (0,9%). Em relação à orientação sexual, a maioria informou ser heterossexual (73,3%).

Já em relação ao enquadramento profissional, a maioria se enquadra como profissionais autônomos (24,5%), funcionários de empresas privadas (18,9%) e desempregados (17,9%). Analisando os profissionais desempregados a partir do recorte de gênero, o seguinte cenário é identificado: 22,7% das mulheres cis participantes estão desempregadas, enquanto apenas 6,5% dos homens cis participantes se encontram na mesma situação.

gráfico 01

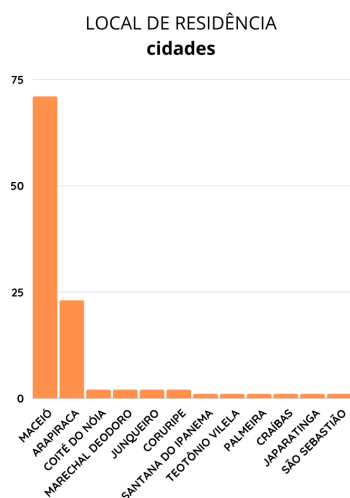


gráfico 02

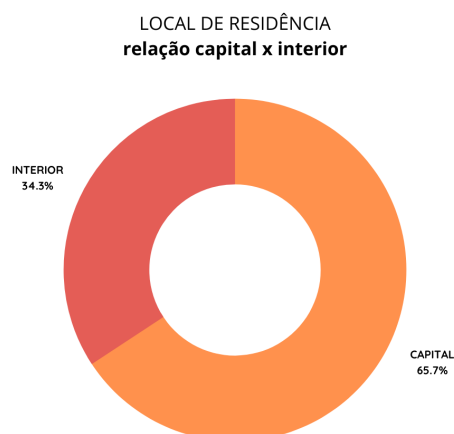


gráfico 03

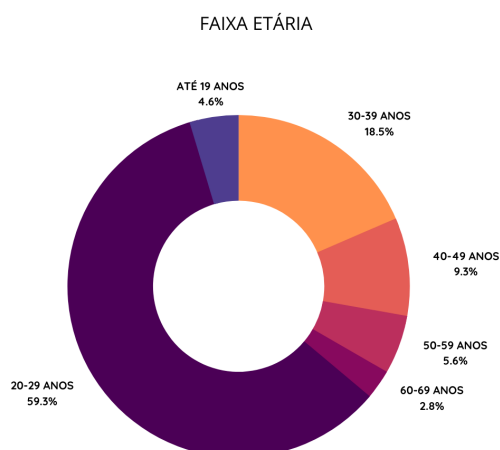
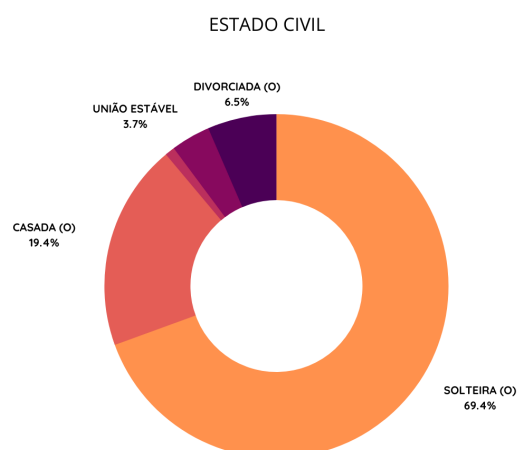


gráfico 04



Entre as respostas obtidas sobre a auto identificação étnico-racial, observa-se um equilíbrio entre pessoas brancas (48,1%) e não-brancas (pardas, pretas e amarelas) e nesse último grupo, apenas 13,2% se declararam pretas. Essa população não-branca de estudantes e profissionais é aquela que mais enfrenta barreiras na plena atuação no mercado de trabalho devido à sua raça/cor(58%). Assim como entre as pessoas não-brancas, foi unânime a afirmativa de que enfrentam impedimentos na própria vivência e usufruto da cidade, e não sentem segurança na região em que vivem, estudam ou trabalham.

gráfico 05

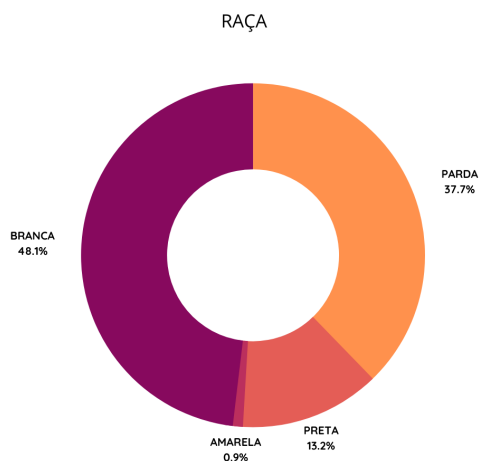


gráfico 06

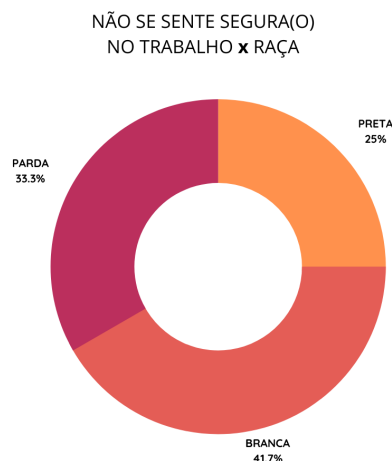


gráfico 07

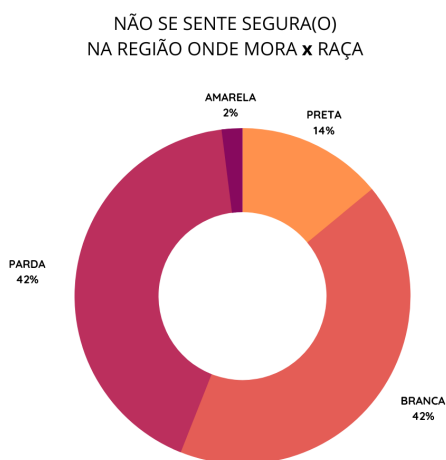


gráfico 08

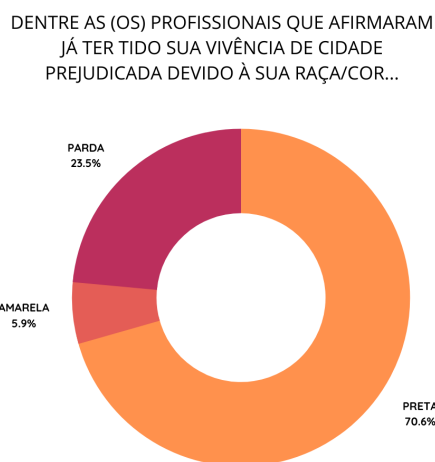
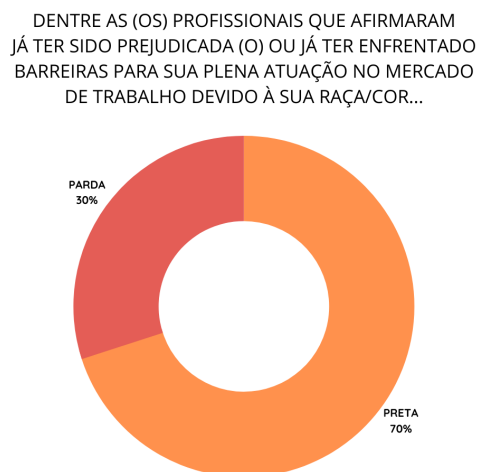


gráfico 09



Entre estudantes e profissionais que possuem filhos (30%), pouco mais da metade afirmam que a divisão da responsabilidade entre cônjuges na criação das crianças é equilibrada (54,2%). Porém, a maioria afirma que as crianças passam grande parte do tempo com a mãe (62,5%), babá (16,7%) ou outros parentes (12,5%) ao invés do pai (8,3%). Esse dado também se reflete na dificuldade em conciliar os cuidados com os(as) filhos(as) e as atividades profissionais, pois entre as pessoas que afirmam encontrar muita dificuldade em desempenhar o trabalho devido à maternidade ou paternidade, 57,9% são mães e 22,2% pais. Entre esses, 55,6% afirmaram encontrar pouca dificuldade no desempenho profissional por conta da paternidade. Esses dados corroboram com as estatísticas nacionais sobre a sobrecarga de trabalho reprodutivo (atividades domésticas e sem remuneração) e produtivo (atividades profissionais e remuneradas) com duplas ou triplas jornadas de trabalho para as mulheres.

gráfico 10

POSSUI FILHOS?

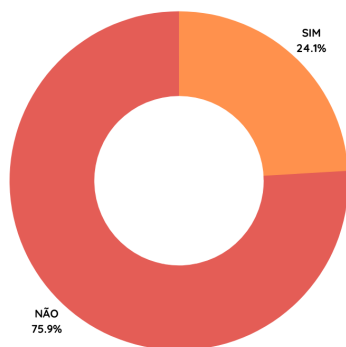


gráfico 11

COMO É A DIVISÃO DA RESPONSABILIDADE PELA CRIAÇÃO DE SEUS FILHOS ENTRE VOCÊ E A (O) SUA (SEU) CÔNJUGE?

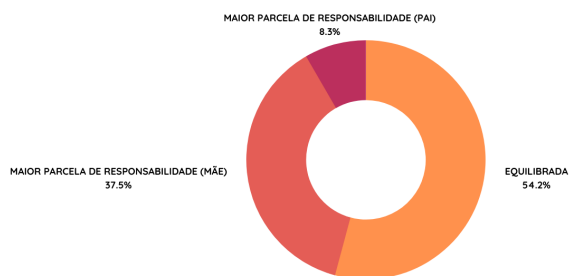


gráfico 12

COM QUEM FICAM AS CRIANÇAS NA MAIOR PARTE DO TEMPO?

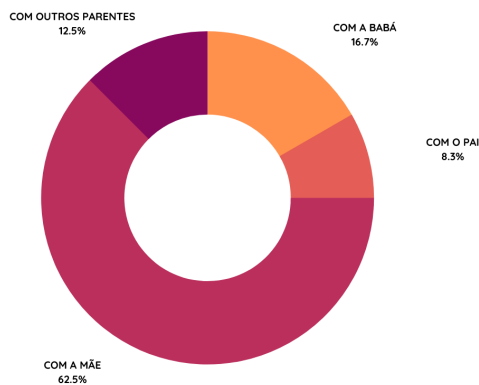
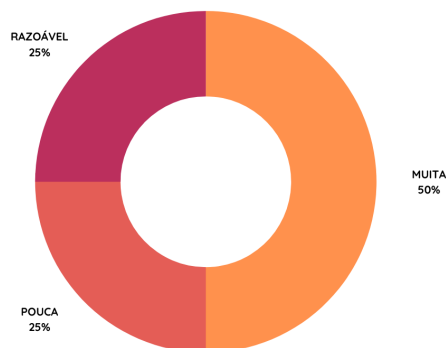
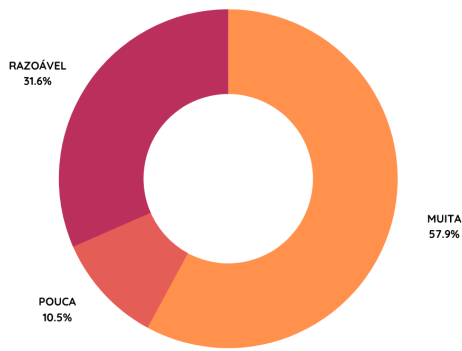


gráfico 13

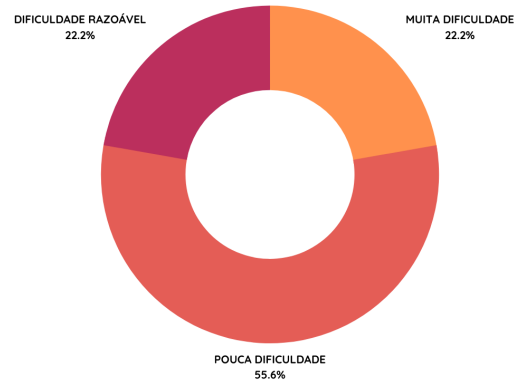
VOCÊ ENCONTRA DIFICULDADE EM DESEMPENHAR SEU TRABALHO DEVIDO À MATERNIDADE / PATERNIDADE?



DIFICULDADE EM DESEMPENHAR O TRABALHO DEVIDO À **MATERNIDADE**



DIFICULDADE EM DESEMPENHAR O TRABALHO DEVIDO À **PATERNIDADE**



4. Orientação Sexual

O percentual de estudantes e profissionais de Arquitetura e Urbanismo em Alagoas que fazem parte da população LGBTQ+ correspondeu a 25,7% do universo de respostas obtidas. Devido à orientação sexual não corresponder à hegemonia heterossexual, essas pessoas são as que mais têm sua vivência na cidade prejudicada (76,3%), e são as que mais enfrentam barreiras para sua plena atuação no mercado de trabalho (91,6%) em relação às pessoas heterossexuais (8,3%).

gráfico 16

ORIENTAÇÃO SEXUAL

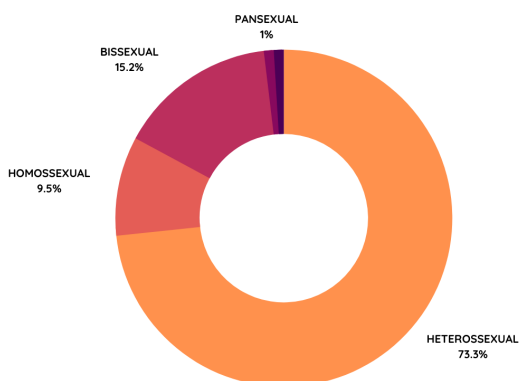


gráfico 17

NÃO SE SENTE SEGURA(O) NO TRABALHO x ORIENTAÇÃO SEXUAL

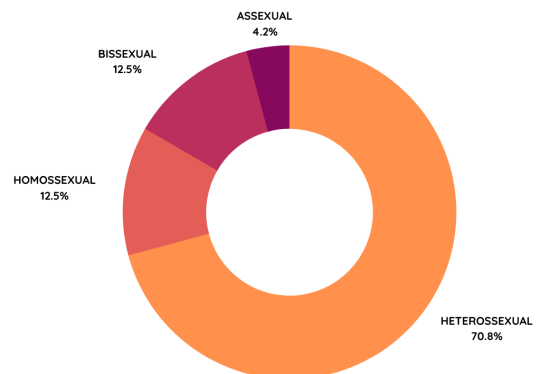


gráfico 18

DENTRE AS (OS) PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM JÁ TER SIDO PREJUDICADA (O) OU JÁ TER ENFRENTADO BARREIRAS PARA SUA PLENA ATUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DEVIDO À SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL...

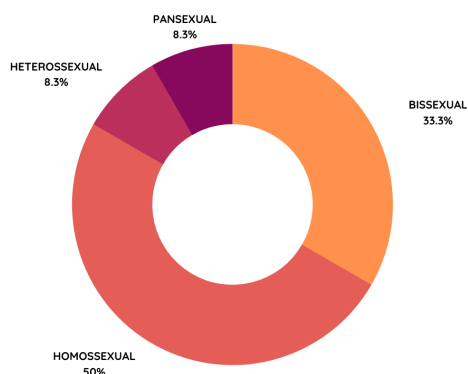


gráfico 19

NÃO SE SENTE SEGURA(O) NA REGIÃO ONDE MORA x ORIENTAÇÃO SEXUAL

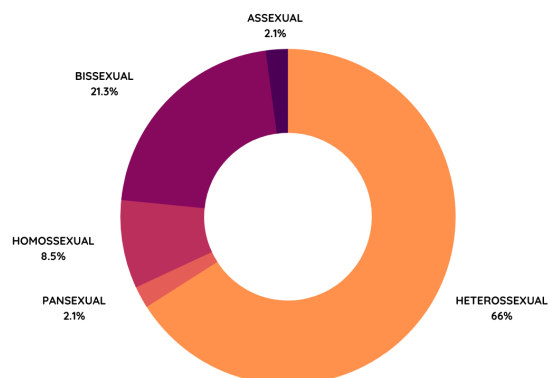
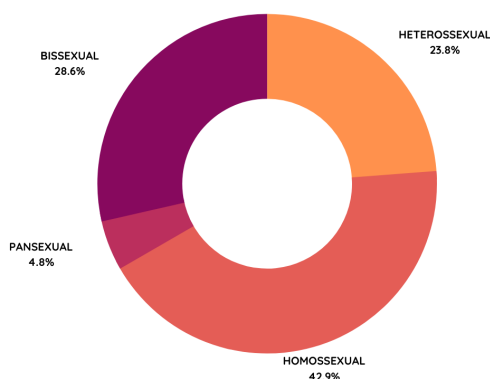


gráfico 20

DENTRE AS (OS) PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM JÁ TER TIDO SUA VIVÊNCIA DE CIDADE PREJUDICADA DEVIDO À SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL...



5. Formação e atuação profissional

Grande parte das pessoas que responderam ao questionário são estudantes (graduação e pós-graduação). E a maior parte de profissionais respondentes atua no campo da arquitetura de interiores (33,3%), projeto de edifícios de pequeno e médio porte (21,5%) ou são profissionais da área acadêmica (16,1%).

Em relação à composição por gênero no ambiente de trabalho observa-se um equilíbrio, visto que 41,7% das pessoas afirmaram ser equilibrado, 29,6% disseram ser composto majoritariamente por mulheres e 28,7% majoritariamente por homens.

gráfico 21

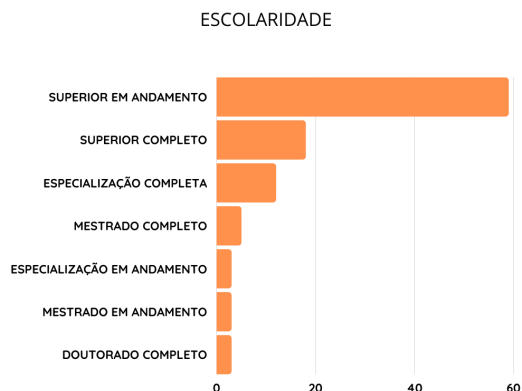


gráfico 22

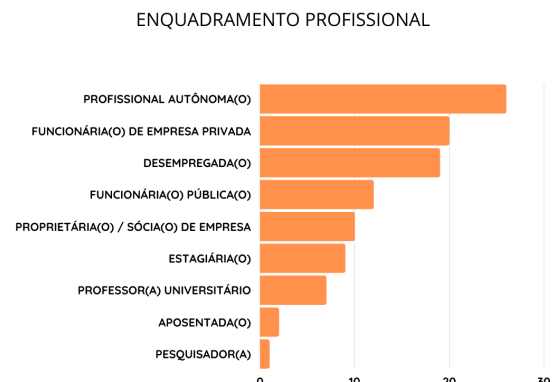


gráfico 23

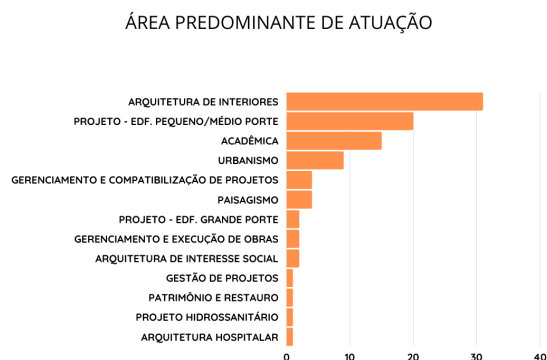
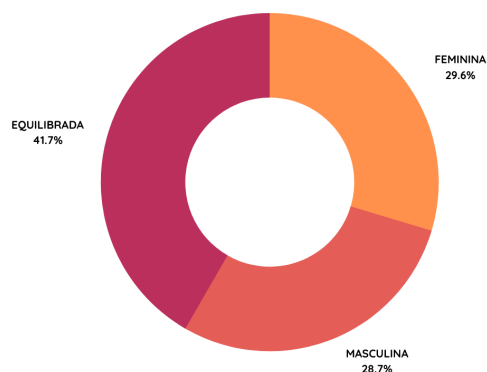


gráfico 24

A COMPOSIÇÃO DO SEU AMBIENTE DE TRABALHO É MAJORITARIAMENTE...

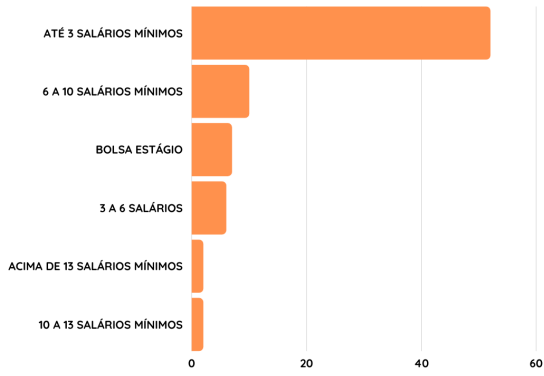


6. Remuneração, trabalho e carreira

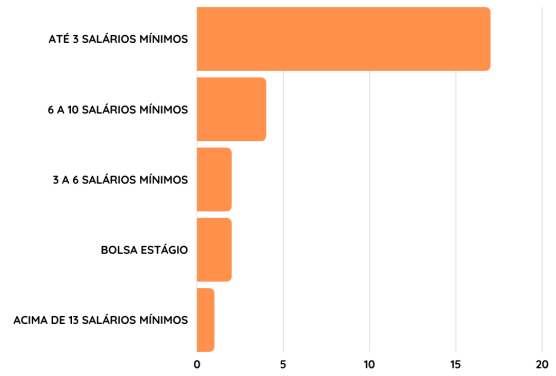
Grande parte de respondentes possui renda de até 3 salários mínimos, porém nessa faixa de renda, o número de mulheres equivale a mais do que o dobro de homens na mesma condição. Além disso, observa-se um equilíbrio numérico entre homens e mulheres com remuneração entre 6 e 10 salários mínimos, e também acima de 15 salários mínimos. Este equilíbrio também ocorre na composição do ambiente de trabalho e na ocupação dos cargos de chefia (gênero do superior imediato), ainda que o gênero masculino prevaleça (36,1% de homens x 30,6% de mulheres).

Apesar da maior parte de respondentes ser constituída por profissionais autônomas(os) e funcionárias(os) de empresas privadas, chama a atenção o percentual de profissionais sem emprego atualmente, que corresponde ao dobro do número de cargos como: funcionário(a) público(a), empresário(), estagiário(a) ou professor(a). As mulheres cis correspondem ao maior percentual de desemprego (85%) em relação aos homens cis (10%) e pessoas agênero (5%).

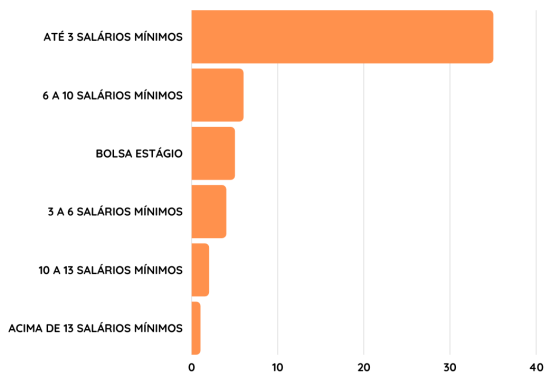
FAIXA DE RENDIMENTO MENSAL
geral



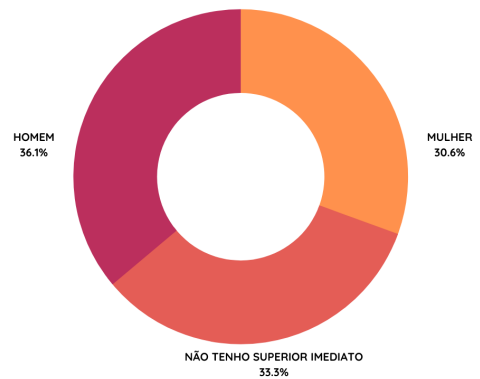
FAIXA DE RENDIMENTO MENSAL
homens



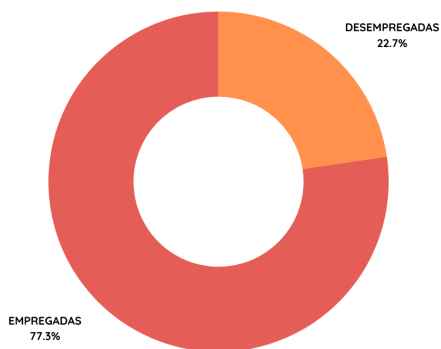
FAIXA DE RENDIMENTO MENSAL
mulheres



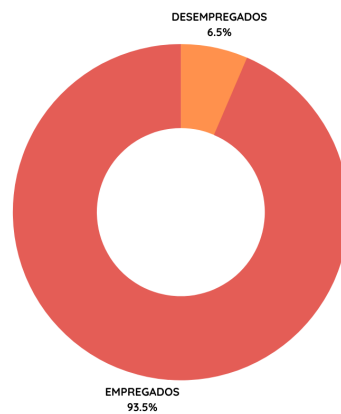
MEU SUPERIOR IMEDIATO É...



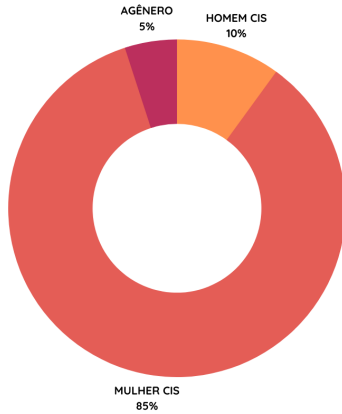
RELAÇÃO DESEMPREGO x GÊNERO
mulheres



RELAÇÃO DESEMPREGO x GÊNERO
homens



DENTRE AS (OS) PROFISSIONAIS DESEMPREGADAS (OS)...



7. Assédio

Sobre os temas discriminação de gênero e assédio, cabe destacar que as mulheres correspondem à maioria (80%) entre as pessoas que responderam já ter sofrido discriminação, seja dentro e/ou fora do ambiente de trabalho, assim como são aquelas que mais sofreram assédio moral nos últimos dois anos (76%), principalmente no ambiente de trabalho.

Quando indagadas se sofreram assédio sexual no último ano, 26,9% das respostas recebidas foram, infelizmente, afirmativas. Entre essas pessoas, novamente as mulheres representam a maior parte (86,2%). Homens trans e pessoas agênero também aparecem nessas estatísticas. A maior parte desses episódios de assédio ocorreu fora do ambiente de trabalho. Cabe destacar também que entre o pequeno percentual de pessoas (2,8%) que sofreram violência sexual, sempre em ambiente fora do trabalho, as mulheres somam a maior parte das respostas afirmativas (66,7%), e também os homens cis (33,3%) já sofreram esse tipo de violência. Por fim, são as mulheres cis e os homens trans que constituem o percentual de pessoas que afirmam já terem sido prejudicados(as) ou enfrentado barreiras para sua plena atuação no mercado de trabalho devido a seu gênero.

gráfico 32

DENTRE OS PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM TER SOFRIDO DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS...

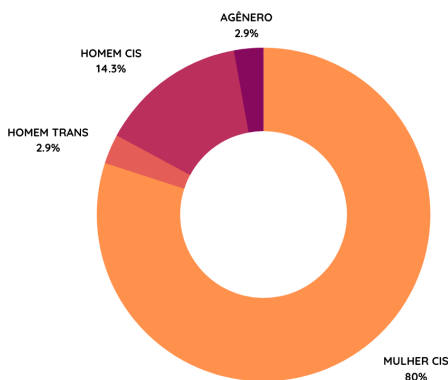


gráfico 33

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS...

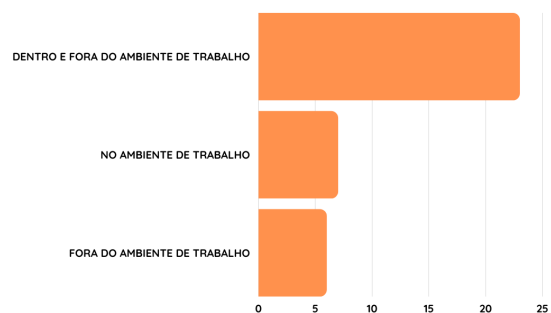


gráfico 34

VOCÊ SOFREU ASSÉDIO SEXUAL NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS?

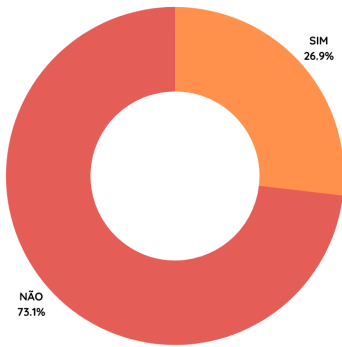


gráfico 35

DENTRE OS PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM TER SOFRIDO ASSÉDIO MORAL NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS...

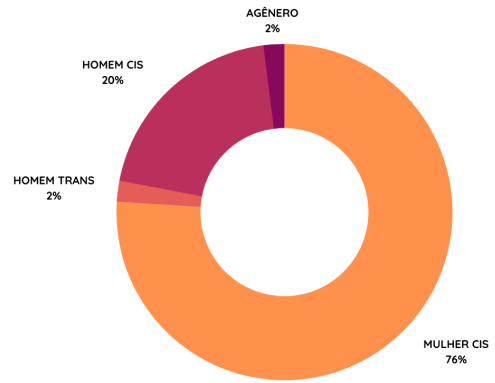


gráfico 36

ASSÉDIO MORAL NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS...

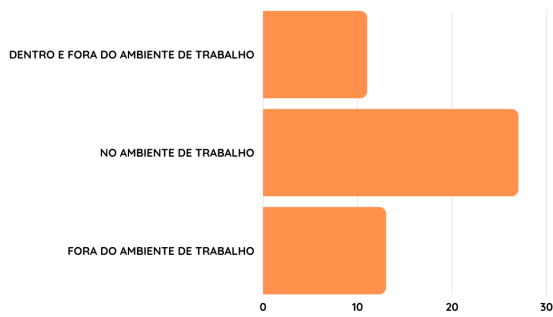


gráfico 37

VOCÊ SOFREU ASSÉDIO SEXUAL NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS?

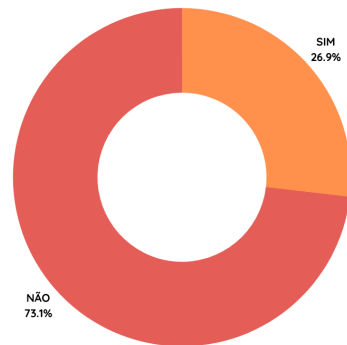


gráfico 38

DENTRE OS PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM TER SOFRIDO ASSÉDIO SEXUAL NO ÚLTIMO ANO...

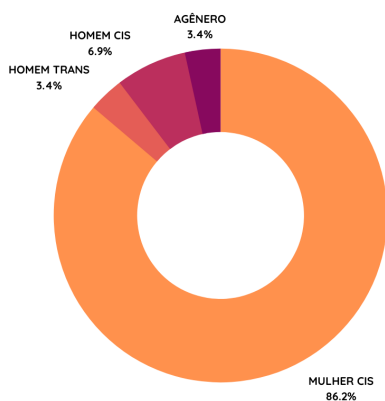


gráfico 39

ASSÉDIO SEXUAL NO ÚLTIMO ANO...

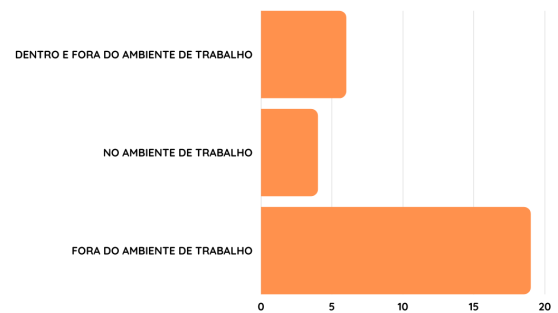


gráfico 40

VOCÊ SOFREU VIOLÊNCIA SEXUAL
NO ÚLTIMO ANO?



gráfico 41

DENTRE OS PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM
TER SOFRIDO ASSÉDIO SEXUAL NO ÚLTIMO ANO...

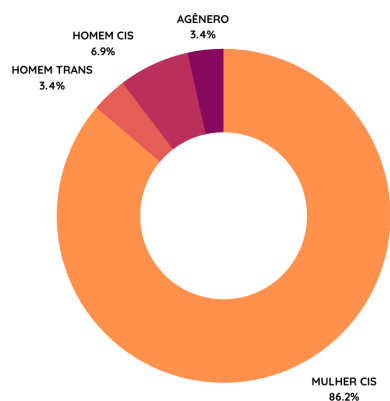
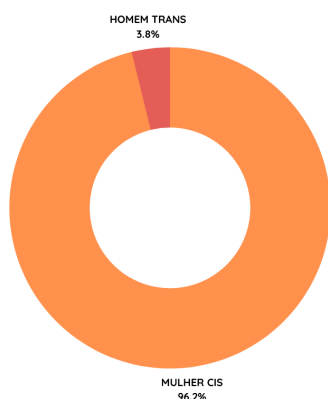


gráfico 42

DENTRE AS (OS) PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM
JÁ TER SIDO PREJUDICADA (O) OU JÁ TER ENFRENTADO
BARREIRAS PARA SUA PLENA ATUAÇÃO NO MERCADO
DE TRABALHO DEVIDO AO SEU GÊNERO...

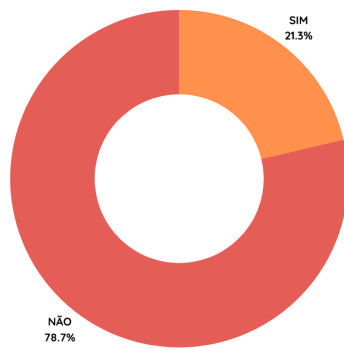


8. Reconhecimento

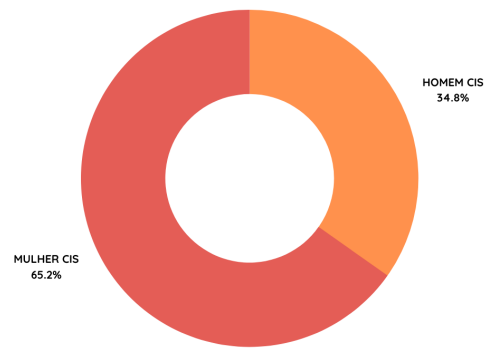
Entre as pessoas que responderam positivamente quando indagadas se já foram promovidas a algum cargo de chefia (21,3%), a maioria são mulheres cis (65,2%), são elas também que mais fazem parte de equipes de concurso público de projeto (61,1%), porém ainda são minoria (44,4%) quando indagadas se já coordenaram equipes dessa natureza.

Ainda acerca do tema "reconhecimento", é importante destacar o número de mulheres negras (pretas e pardas) que já afirmaram ter recebido algum prêmio ou menção honrosa (71,4%) e que metade do número de pessoas premiadas faz parte da população LGBT+.

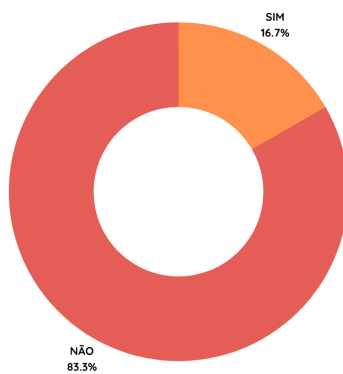
JÁ FOI **PROMOVIDA (O)** A ALGUM CARGO DE COORDENAÇÃO OU CHEFIA?



CARGO DE COORDENAÇÃO OU CHEFIA x GÊNERO



JÁ **PARTICIPOU** DE ALGUMA EQUIPE DE CONCURSO PÚBLICO DE PROJETO?



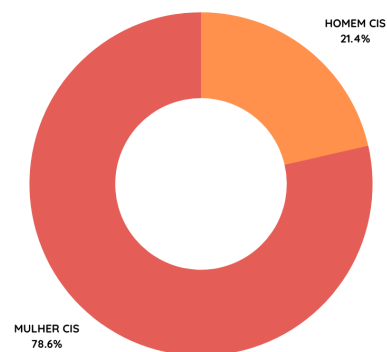
PARTICIPAÇÃO EM EQUIPE DE CONCURSO PÚBLICO DE PROJETO x GÊNERO



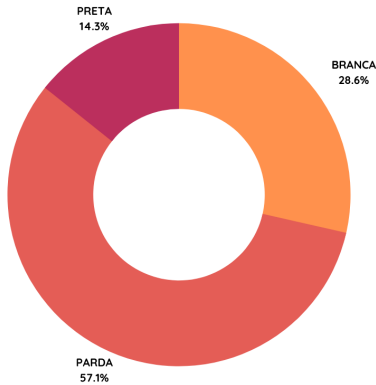
COORDENAÇÃO DE EQUIPE DE CONCURSO PÚBLICO DE PROJETO x GÊNERO



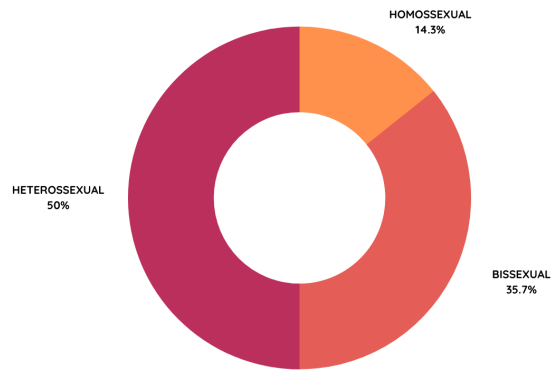
PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM JÁ TER RECEBIDO ALGUM PRÊMIO OU MENÇÃO HONROSA x GÊNERO



PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM JÁ TER RECEBIDO ALGUM PRÊMIO OU MENÇÃO HONROSA x RAÇA



PROFISSIONAIS QUE AFIRMARAM JÁ TER RECEBIDO ALGUM PRÊMIO OU MENÇÃO HONROSA x ORIENTAÇÃO SEXUAL



9. Percepção sobre gênero

Grande parte das pessoas que participaram desta pesquisa consideram que homens e mulheres não têm as mesmas oportunidades de trabalho na Arquitetura e Urbanismo (75%), entre essas pessoas, as mulheres são mais categóricas nessa afirmativa (82,7%) do que os homens (54%). São elas também as que mais afirmam que a indústria da construção civil não aceita integralmente a autoridade de arquitetas e urbanistas mulheres (78,7%); entre os homens, essa percepção reduz para 41,9%. Por isso, corroborando para essas afirmativas, as "Campanhas para desconstrução de atitudes machistas na prática profissional" (76,9%) está entre as ações mais mencionadas para atingirmos a equidade de gênero no âmbito do CAU, seguida de "Seminários e debates sobre as questões de gênero na Arquitetura e Urbanismo" (63%) e "Publicações sobre a atividade profissional de Arquitetas e Urbanistas" (62%). Além disso, entre as três principais ações mencionadas para promovermos a equidade de gênero nas cidades e assentamentos humanos, as que mais se destacaram foram: Estratégias que garantam processos participativos na formulação de políticas públicas, respeitando o pluralismo e a diversidade de atores (64,8%); Diretrizes para a oferta de serviços essenciais às diversas configurações familiares (58,3%); e Investimentos em segurança e iluminação públicas (53,7%).

gráfico 50

VOCÊ ACHA QUE PROFISSIONAIS HOMENS E MULHERES TÊM AS MESMAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO NA ÁREA DE ARQUITETURA E URBANISMO?
percepção geral

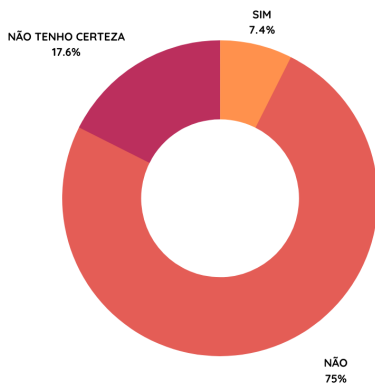
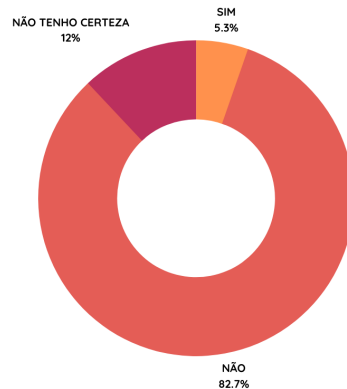
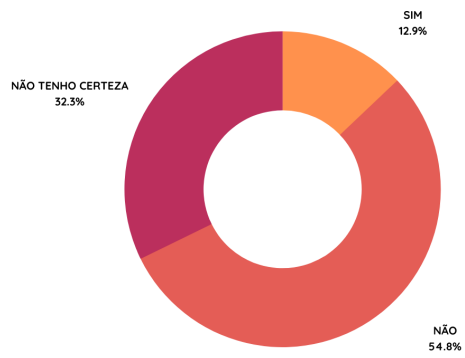


gráfico 51

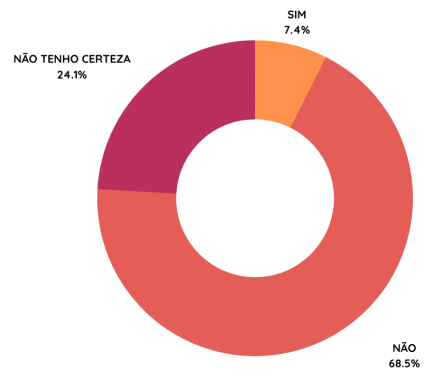
VOCÊ ACHA QUE PROFISSIONAIS HOMENS E MULHERES TÊM AS MESMAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO NA ÁREA DE ARQUITETURA E URBANISMO?
percepção das mulheres



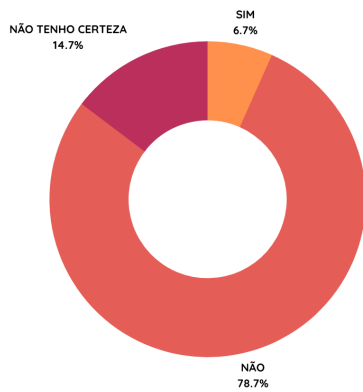
VOCÊ ACHA QUE PROFISSIONAIS HOMENS E MULHERES TÊM AS MESMAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO NA ÁREA DE ARQUITETURA E URBANISMO?
percepção dos homens



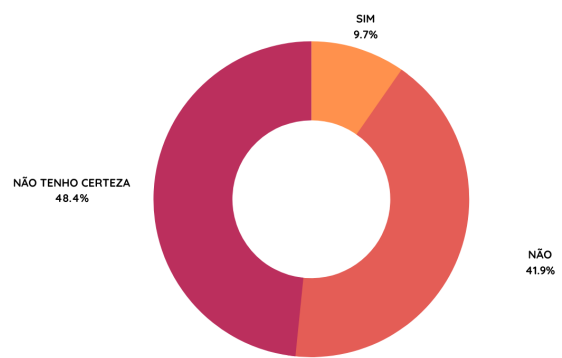
VOCÊ ACHA QUE A INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL ACEITA INTEGRALMENTE A AUTORIDADE DE ARQUITETAS E URBANISTAS MULHERES?
percepção geral



VOCÊ ACHA QUE A INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL ACEITA INTEGRALMENTE A AUTORIDADE DE ARQUITETAS E URBANISTAS MULHERES?
percepção mulheres



VOCÊ ACHA QUE A INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL ACEITA INTEGRALMENTE A AUTORIDADE DE ARQUITETAS E URBANISTAS MULHERES?
percepção homens



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre os dados expostos neste Diagnóstico de gênero, diversidade étnico-racial e sexual na Arquitetura e Urbanismo em Alagoas, ainda encontramos muitas lacunas. Uma delas é a presença de mulheres trans entre os gêneros que responderam ao questionário, assim como o debate sobre a distribuição dos papéis sociais a partir do gênero, bem como o estreitamento do diálogo entre diferentes gêneros, sobretudo o diálogo entre a hegemonia masculina branca cisheteronormativa e a minoria (que é maioria) de mulheres cis e trans. Entendemos que, para reverter esse quadro, é urgente o diálogo e, sobretudo, a parceria com o gênero que predomina majoritariamente os espaços de poder que regem e desenham nossas cidades.

Se por um lado, as mulheres cisgênero, brancas e heterossexuais constituem a maior parte da população de estudantes e profissionais de Arquitetura e Urbanismo em Alagoas, por outro, são aquelas que, junto com mulheres não-brancas e população LGBTQ+, estão mais vulneráveis ao assédio e outras formas de violência, seja no ambiente de trabalho, seja no espaço público. Além disso, enfrentam as maiores dificuldades em relação ao uso da cidade e exercício profissional. Outro dado relevante, trata-se da divisão de trabalho por gênero, que continua impactando a vida das mulheres que possuem filhos, pois reforça que a responsabilidade das atividades de cuidado e trabalho doméstico ainda pesam sobre a figura materna. Fator esse que reverbera diretamente na saúde física e mental, bem como na produtividade da mulher no mercado de trabalho formal e remunerado.

Elaborar políticas para a equidade de gênero é imprescindível na realização do planejamento e desenho de cidades mais seguras, inclusivas, justas e sustentáveis para todas as pessoas. Por isso a importância de considerar as categorias de gênero, classe, raça e diversidade sexual como indissociáveis e condicionantes fundamentais nas apropriações e os usos dos espaços da cidade, a partir da pluralidade e diversidade de pessoas, em todas as diferentes etapas dos nossos processos projetuais. Envolver a participação dos diferentes gêneros desde a concepção, nas fases de diagnóstico, elaboração, apresentação e feedback das nossas propostas precisa se tornar mais frequente.

Os dados e informações apresentados neste Diagnóstico precisam ser não só difundidos, mas interpretados e apropriados pelas universidades, pelo poder público, pela sociedade civil e por todos profissionais de Arquitetura e Urbanismo. Precisamos conversar, trocar e nos aliar às pessoas que ocupam espaços de liderança e tomada de decisão, uma vez que os grupos de pessoas mais vulnerabilizadas, majoritariamente, ainda não ocupam esses espaços.

Este Diagnóstico revelou diversas questões preocupantes na área da Arquitetura e Urbanismo em Alagoas e nossa missão, enquanto CTEG-CAU/AL, mas também arquitetos(as), urbanistas e residentes do estado, é propor estratégias e caminhos para que esse cenário possa melhorar no futuro. Com esses dados e informações descortinados, retratando um cenário bastante desigual do ponto de vista do gênero e da raça a oportunidades, além de violento, inseguro e desconfortável, precisamos dar sentido à pesquisa com propostas direcionadas, trazendo também para o cotidiano e a prática da Arquitetura e Urbanismo uma perspectiva mais cuidadosa, democrática e inclusiva. Afinal, nosso maior desejo é que o estado de Alagoas possa usufruir de uma arquitetura e um urbanismo para todas as pessoas, sem medos e preconceitos.