

CAU BRASIL

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, 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 sociedade¹, entender as 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 o CAU à Plataforma de Empoderamento Feminino da ONU Mulheres e do Pacto Global, quando o conselho 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.

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 diversidade no conselho seja priorizar as seguintes ações afirmativas:

¹: [...] é fundamental que os Arquitetos 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 [...] (Política de Equidade de Gênero na Arquitetura da União Internacional dos Arquitetos – UIA, 2017, p. 2).

CAU BRASIL

- 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 uma **escuta qualificada na ouvidoria e 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 promovidos pelo CAU incluam 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 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 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,

CAU BRASIL

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 as legislações vigentes². 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

² ver referências anexas

CAU BRASIL

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.

