

I DIAGNÓSTICO CAU-MS

Arquitetos e urbanistas

MATO GROSSO DO SUL

**Comissão Temporária para Equidade de
Gênero e Raça**

**Conselho de Arquitetura e Urbanismo de
Mato Grosso do Sul**

FICHA TÉCNICA

COMISSÃO TEMPORÁRIA PARA EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

Olinda Beatriz T Meneghini (Coordenadora/Conselheira)

Neila Janes Vieira Viana (Coordenadora Adjunta)

Julia Leika Ohara Nagata

Paola Giovanna Silvestrini de Araújo

Débora Vilela Rondon

Camila Amaro de Souza

Ana Beatriz Piolon

Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Mato Grosso do Sul
CAU/MS Gestão 2021/2023

João Augusto Albuquerque Soares (Presidente)

Neila Janes Vieira Viana (Vice-presidente)

Keila Fernandes (Secretaria geral)

Stephanie Ribas (Coordenadora de Comunicação)

Projeto executado

POR

Eloisa Castro Berro Mestra em Serviço Social pela Universidade Estadual Paulista Campus de Franca, Docente na UNIDERP Anhanguera e diretora da Xaraés Consultoria e projetos

Ana Laura Lobato. Mestra em Antropologia e Doutoranda em Ciências Sociais pela (UNICAMP)

Conselho de Arquitetura e Urbanismo - CAU/MS
Rua Dr. Ferreira,28- Centro, Campo Grande - MS
CEP 79002- 240

COMPONENTES CTEGR

MEMBROS DA COMISSÃO TEMPORÁRIA PARA A EQUIDADE DE GÊNERO e RAÇA (CTEGR) Conselho de Arquitetura e Urbanismo de Mato Grosso do Sul (CAU/MS)



Olinda Beatriz T Meneghini Arquiteta e Urbanista formada pela (UNIDERP), Pós graduada em Designer de interiores MBA Arquitetura Hospitalar pela (UNICID), Conselheira titular do CAU/MS gestão (2021 – 2023), Presidente do IAB/MS (2023 – 2025), Coordenadora da Comissão de Equidade de gêneros CAU/MS. Mestranda em Desenvolvimento Local pela UCDB



Neila Janes Vieira Viana Arquiteta e Urbanista, mestrado em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional pela Universidade para o Desenvolvimento da Região do Pantanal (UNIDERP (2003) - Especialista em Gestão Regional e Urbana, Funcionária Pública trabalha na Subsecretaria de Gestão e Projetos Estratégicos da Prefeitura Municipal de Campo Grande. Conselheira titular e vice presidente do CAU MS



Camila Amaro de Souza Arquiteta e Urbanista pela FAU-UnB (2011). Doutora em Tecnologias Ambientais pela UFMS (2019). Docente e membro do Colegiado na – UNIDERP, nos cursos de graduação em Arquitetura e Urbanismo desde 2013. Docente nas pós-graduações de Conforto Ambiental e Sustentabilidade e de Engenharia de Segurança do Trabalho UNIDERP (2019). Consultora de Certificação Ambiental (PBE-EDIFICA; AQUA).



Paola Giovanna Silvestrini de Araújo Arquiteta e Urbanista graduada pela UNIDERP, integrou o (DCE), participante do III ENANPAR em 2014. integra a equipe técnica da AMHAF da P M de Campo Grande – MS, Chefe de Divisão de Fomento e Planejamento Habitacional na Diretoria de Habitação e Programas Urbanos. Junto ao CAU/MS, integrou (GT ATHIS), organizando eventos como o I Fórum de ATHIS MS 2018, e a I CAPACITAÇÃO DE ATHIS.



Débora Vilela Rondon Arquiteta e urbanista, formada pela UFMS, pós graduada em Gestão de Projetos em Engenharias e Arquitetura pelo IPOG, pós graduada em Planejamento Urbano pela Unyleya em 2019, Concursada na Prefeitura Municipal de Campo Grande na Semadur, com o cargo de Auditora Fiscal Cadastro e Urbanismo

APRESENTAÇÃO

O presente estudo foi coordenado pela Comissão Temporária para Equidade de Gênero e Raça - CTEGR - CAU/MS e executado pela mestra em serviço social Eloisa Berro e a Antropóloga Ana Laura Lobato.

No intuito de realizar o 1º Diagnóstico de gênero, raça e diversidade no estado do Mato Grosso do Sul e para tanto foi elaborado um instrumento de fácil acesso para preenchimento *on-line* com questões de perfil sociodemográfico, de atuação profissional, de percepções de gênero e raça assim como sobre estratégias para promoção de uma política de equidade de gênero e raça no âmbito do CAU/MS.

Levando em conta que entre 2019 e 2020 o CAU Brasil realizou um amplo diagnóstico entre os profissionais da arquitetura e urbanismo e a participação dos profissionais do Mato Grosso do Sul foi pouco significativa este estudo se ocupou de observar o conjunto de questões investigadas pelo CAU Brasil e incluir neste 1º diagnóstico do estado. Neste 1º diagnóstico no Mato Grosso do Sul foram obtidas um total de 249 respostas cujos resultados serão apresentados a seguir e a partir das quais foram feitas análises com viés de gênero e raça.

Relações desiguais de gênero e raça não apenas dificultam como até mesmo impossibilitam o acesso das mulheres e pessoas negras a uma série de recursos através dos quais possam garantir direitos e condições equivalentes aos dos homens e as pessoas brancas em todas as esferas de sua vida, incluindo no trabalho. Espera-se que os resultados aqui obtidos e analisados sejam insumos profícuos para uma atuação fortalecida do CAU/MS na promoção da equidade de gênero e raça entre arquitetos (as) e urbanistas.

METODOLOGIA

Este primeiro “Diagnóstico de gênero dos arquitetos (as) e urbanistas do Mato Grosso do Sul”, coordenado pela Comissão de Temporária para Equidade de Gênero e Raça - CTEGR - CAU/MS, teve como objetivo conhecer o perfil de arquitetos (as) e urbanistas do Mato Grosso do Sul com vistas a elaboração de uma Política para Equidade de Gênero e Raça no âmbito do CAU/MS.

A pesquisa foi realizada por meio de formulário eletrônico, fazendo uso da ferramenta *googleforms*, e foi elaborada pela equipe técnica da Xaraés Consultoria e Projetos com apoio da CTEGR-CAU/MS e encaminhada para o público destinatário pela própria equipe do CAU/MS. Desse modo, a pesquisa contou com a confiabilidade do CAU/MS para mobilizar os participantes e preservou a identidade dos mesmos.

Para a mobilização dos participantes, foram produzidas notícias para o portal do CAU/MS e também post de divulgação nas redes sociais do CAU/MS no intuito de ampliar o alcance do público destinatário. Ademais, a equipe de comunicação do CAU/MS enviou convites de participação por meio do mailing.

Diante o total de 3752 arquitetos (as) e urbanistas com registro ativo no CAU/MS estimava-se um alcance de até 10% desse universo, de participantes na pesquisa. E para além das estratégias de mobilização da CTEGR-CAU/MS e da equipe de comunicação do CAU/MS, a Xaraés elaborou semanalmente um relatório de evolução no intuito de monitorar o preenchimento e discutir a necessidade de intensificação e/ou remodelagem nas estratégias de mobilização por mais respondentes.

Semanalmente foram produzidos relatórios de evolução do preenchimento dos formulários indicando o total de respostas obtidas e a síntese de algumas perguntas de perfil de modo a apoiar a equipes do CAU/MS em sua estratégia de mobilização para participação da pesquisa.

O formulário ficou disponível online entre os dias 12 de novembro de 2022 até o dia 31 de janeiro de 2023.

Foram recebidas 263 respostas no formulário eletrônico, dentre as quais uma (1) não concordou com o Termo de Consentimento, tendo sido encerrado o preenchimento imediatamente, e outras treze (13) delas estavam duplicadas, tendo sido enviadas duas respostas pelo mesmo endereço de e-mail. Antes de proceder com a exclusão das respostas

duplicadas foi verificado o perfil sociodemográfico afim de certificar se para além de endereço de e-mail idêntico as características do/da respondente eram exatamente as mesmas. Ao final, restaram 249 respostas válidas para sistematização e análise.

As respostas de cada uma das perguntas foram analisadas separadamente, por meio de frequências simples utilizando o Software de análise estatísticas SPSS. Aquelas perguntas cujas respostas apresentavam um número muito pequeno de certas categorias foram agrupadas, assim como as perguntas que continham respostas abertas, também foram categorizadas e novas categorias ou fazendo uso do OUTRO como resposta aglutinadora.

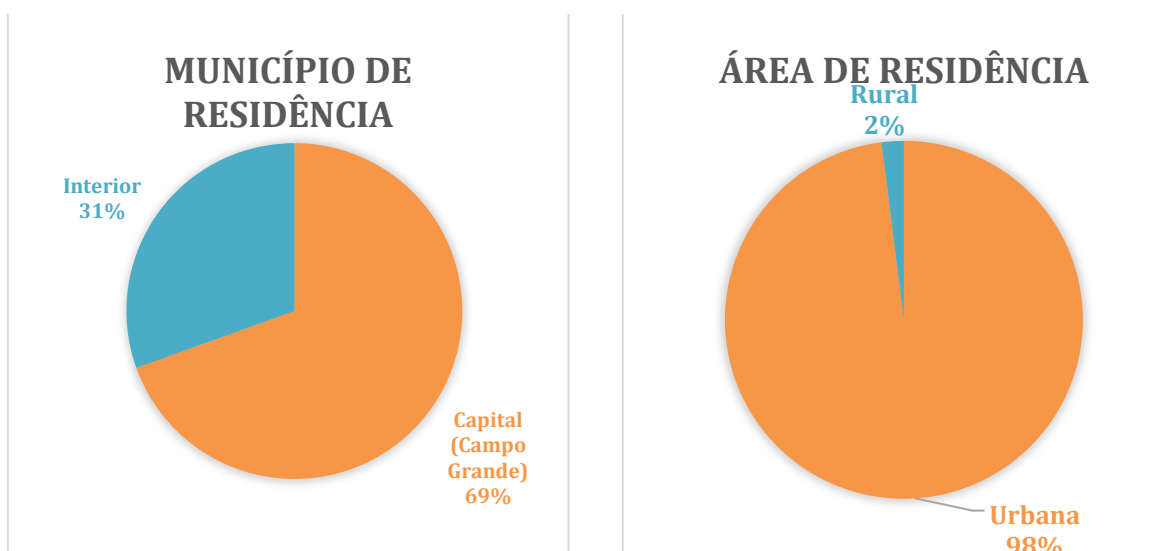
Após a sistematização das respostas de cada uma das perguntas foram realizados cruzamentos das respostas de percepção e experiências com as variáveis sociodemográficas de perfil, tais como sexo/gênero, raça/cor, faixa etária e escolaridade. Desse modo foi possível observar a variação das experiências e das percepções dos/das arquitetos(as) e urbanistas conforme seu perfil.

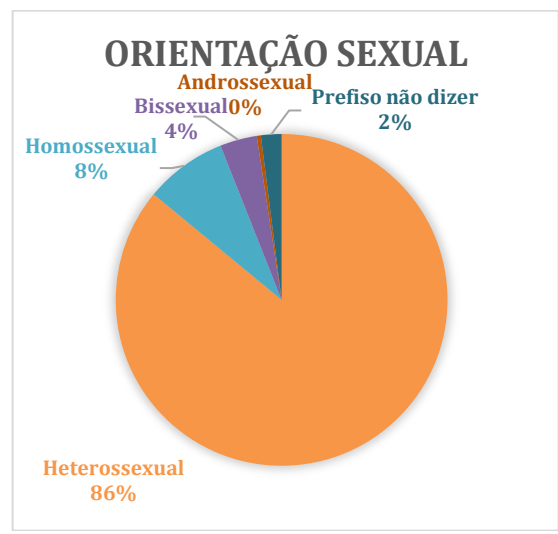
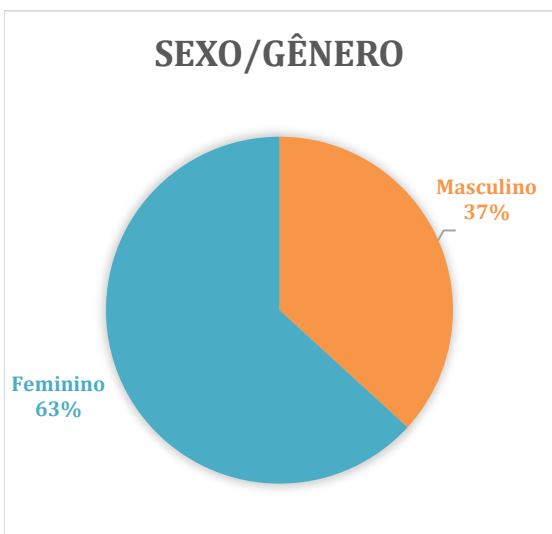
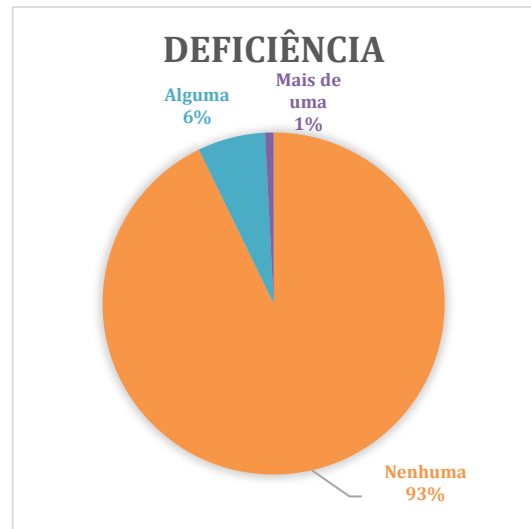
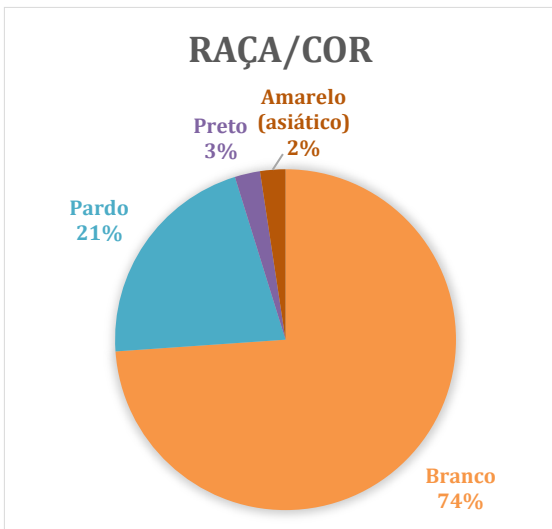
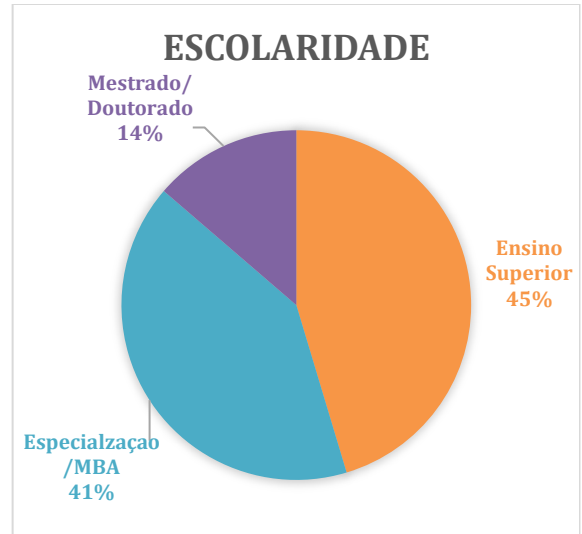
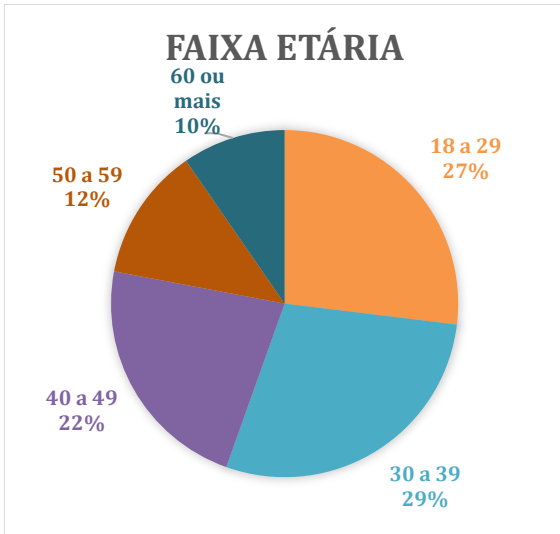
PERFIL DOS/DAS RESPONDENTES Caracterização Sociodemográfica

Considerando a distribuição geral da população no estado do Mato grosso do Sul em que apenas 32% da população vive na capital, observamos que há uma significativa concentração de arquitetos (as) e urbanistas residindo em Campo Grande, em especial em áreas urbanas.

Além disso, os respondentes deste estudo têm perfil bastante jovem, considerando que 57% tem até 39 anos de idade. Contudo vale destacar que 10% deles tem idade igual ou superior a 60 anos de idade. Isso, também explica que mais da metade seguiu estudando para além do ensino superior, realizando pós-graduação lato sensu (especializações e MBAs) e stricto sensu (mestrado e doutorado).

Outra característica marcante dos respondentes é uma grande maioria de pessoas brancas (74%) enquanto apenas 24% são negras, que muito embora esteja próximo dos resultados do Diagnóstico feito pelo CAU/BR é discrepante da média do Brasil (43% e 56%) e do estado do Mato Grosso do Sul (47% e 49%) conforme indicado no Censo Demográfico de 2010/IBGE. Além disso o MS tem 3% de sua população indígena e não apareceram no diagnóstico nenhuma pessoa que se declarasse como tal.

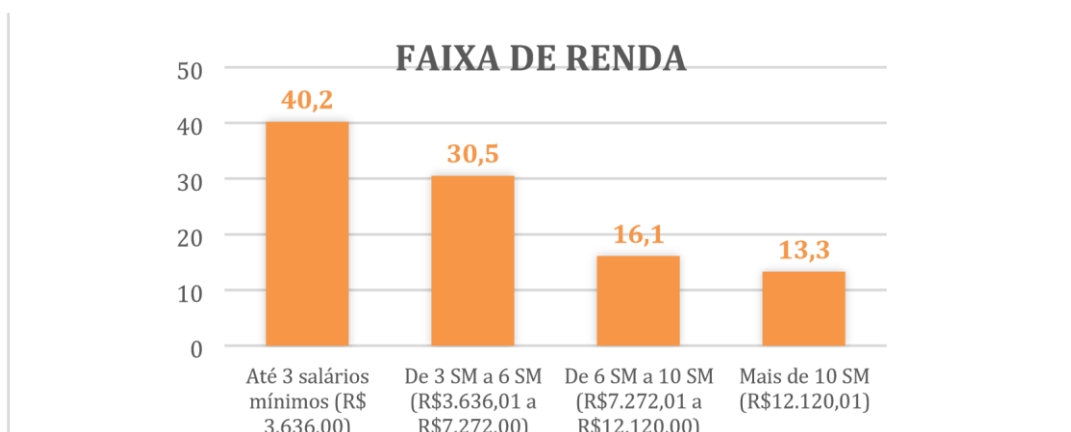




A maioria dos (as) respondentes foram pessoas do sexo/gênero feminino, brancas e heterossexuais. Esse resultado seguiu relativamente os resultados do diagnóstico feito pelo CAU/BR, o que sugere uma coerência do perfil no campo da arquitetura e urbanismo.

A proporção de pessoas com algum tipo de deficiência foi de 6% apenas e inclui principalmente dificuldades para enxergar e andar ou subir escadas. Considerando a média brasileira de 8% da população com alguma deficiência esse resultado não está discrepante.

No que se refere a distribuição da renda, temos que entre os respondentes do Mato Grosso do Sul há maior concentração (70%) com rendimento em até 6 salários mínimos, acompanhando a tendência do diagnóstico nacional feito pelo CAU/BR. Considerando a maior representação de mulheres e de pessoas brancas no total dos respondentes, cabe destacar que quanto maior a renda maior a participação de homens se comparado as mulheres e de pessoas brancas, em relação às negras.



Ao observarmos as características da escolaridade e renda segundo gênero e raça temos que proporcionalmente quanto maior o tempo de estudo maior a concentração das mulheres e o mesmo ocorre entre os brancos em relação aos negros, ainda que de forma mais sutil.

	Escolaridade segundo sexo/gênero			Total
	Ensino Superior	Especialização /MBA	Mestrado / Doutorado	
Feminino	60 38,5%	73 46,8%	23 14,7%	156 100,0%
Masculino	53 57,0%	29 31,2%	11 11,8%	93 100,0%

Total	113 45,4%	102 41,0%	34 13,7%	249 100,0%
	Escolaridade segundo raça/cor			
	Ensino Superior	Especialização /MBA	Mestrado / Doutorado	Total
Branco(a)	85 44,7%	78 41,1%	27 14,2%	190 100,0%
Negro(a)	28 47,5%	24 40,7%	7 11,9%	59 100,0%
Total	113 45,4%	102 41,0%	34 13,7%	249 100,0%

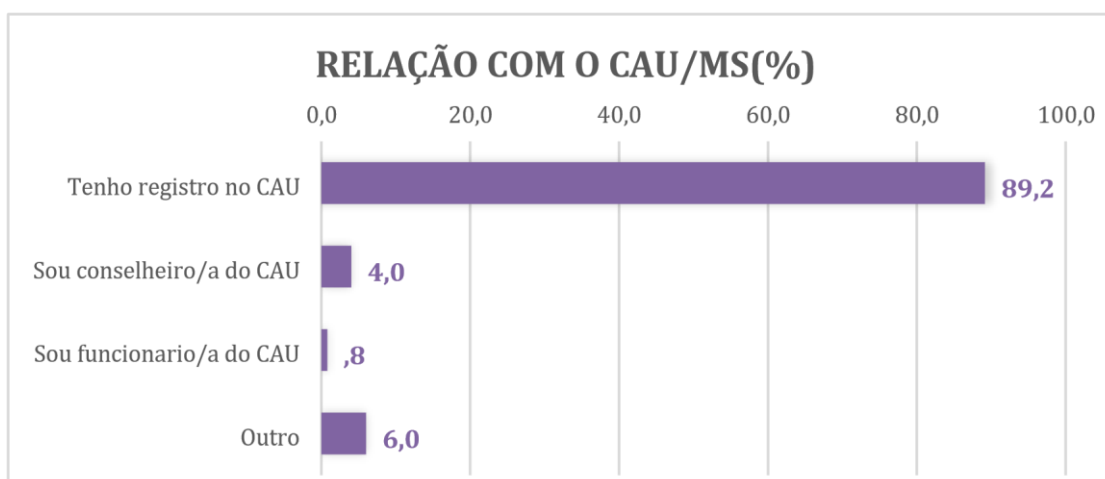
Contudo, ainda que as mulheres tenham mais anos de estudo do que os homens isso não se traduz em melhor rendimento, como é possível observar na tabela abaixo quanto maior o nível de renda menor a proporção de mulheres.

Podemos dizer que o mesmo ocorre entre as pessoas negras se comparadas as brancas ainda que nas faixas de renda maior o valor relativo seja superior dos negros sobre os brancos, isso se deve ao número bastante inferior de negros no total de respondentes da pesquisa.

	Qual a sua faixa de rendimento mensal?				Total
	Até 3 salários mínimos (R\$ 3.636,00)	De 3 SM a 6 SM (R\$3.636,01 a R\$7.272,00)	De 6 SM a 10 SM (R\$7.272,01 a R\$12.120,00)	Mais de 10 SM (R\$12.120,01)	
Feminino	68 43,6%	50 32,1%	27 17,3%	11 7,1%	156 100,0%
Masculino	32 34,4%	26 28,0%	13 14,0%	22 23,7%	93 100,0%
Total	100 40,2%	76 30,5%	40 16,1%	33 13,3%	249 100,0%

	Qual a sua faixa de rendimento mensal?				Total
	Até 3 salários mínimos (R\$ 3.636,00)	De 3 SM a 6 SM (R\$3.636,01 a R\$7.272,00)	De 6 SM a 10 SM (R\$7.272,01 a R\$12.120,00)	Mais de 10 SM (R\$12.120,01)	
Branco(a)	74 38,9%	57 30,0%	35 18,4%	24 12,6%	190 100,0%
Negro(a)	26 44,1%	19 32,2%	5 8,5%	9 15,3%	59 100,0%
Total	100 40,2%	76 30,5%	40 16,1%	33 13,3%	249 100,0%

Importante destacar que para além da renda, a escolaridade também é um importante preditor de desigualdade e que mesmo as mulheres tendo alcançado maiores níveis de escolaridade do que os homens isso não reverbera na sua renda, tampouco nas suas oportunidades de progressão de carreira e melhores condições de vínculo de trabalho¹.

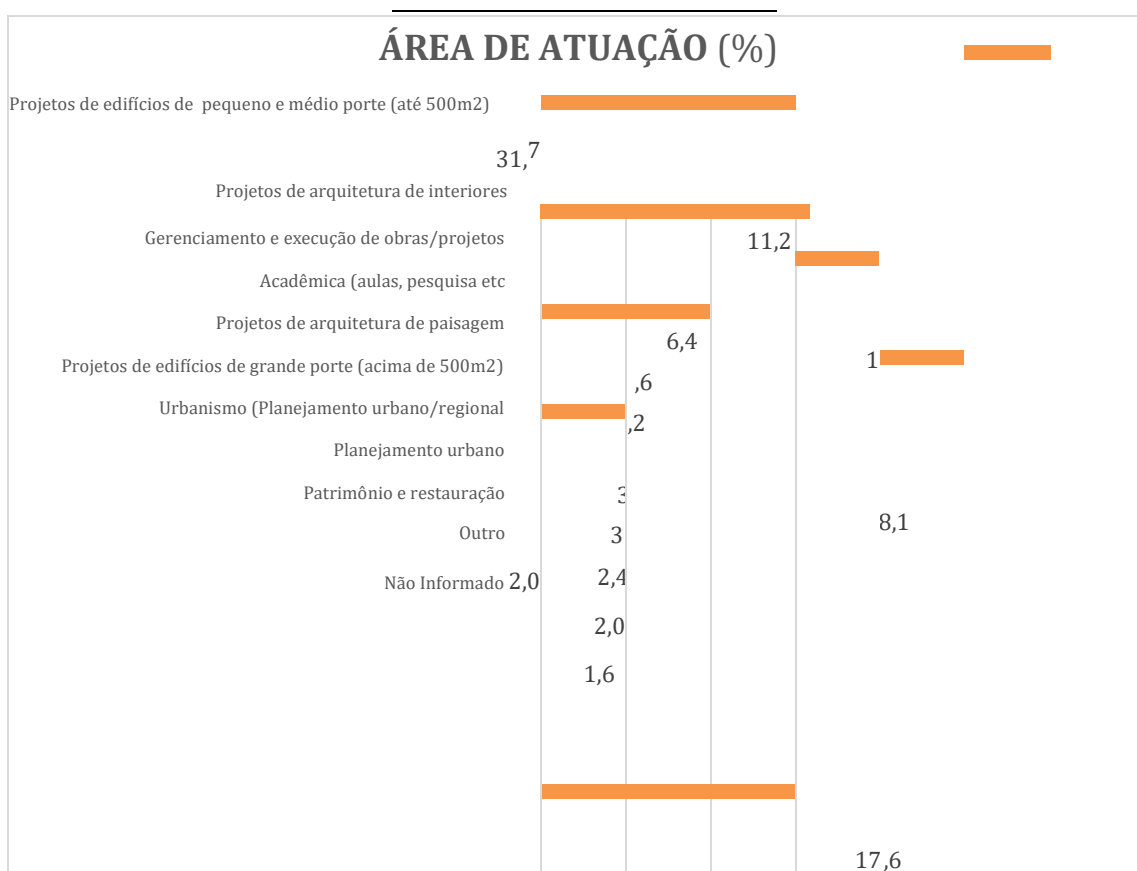


¹ Para saber mais sobre isso ver Retratos da Desigualdade de Gênero e Raça, IPEA, 2015.

Dentre todos os 249 participantes da pesquisa 94% deles tem uma relação com o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Mato Grosso do Sul, seja por meio do registro no CAU/MS, como conselheiro ou funcionário.

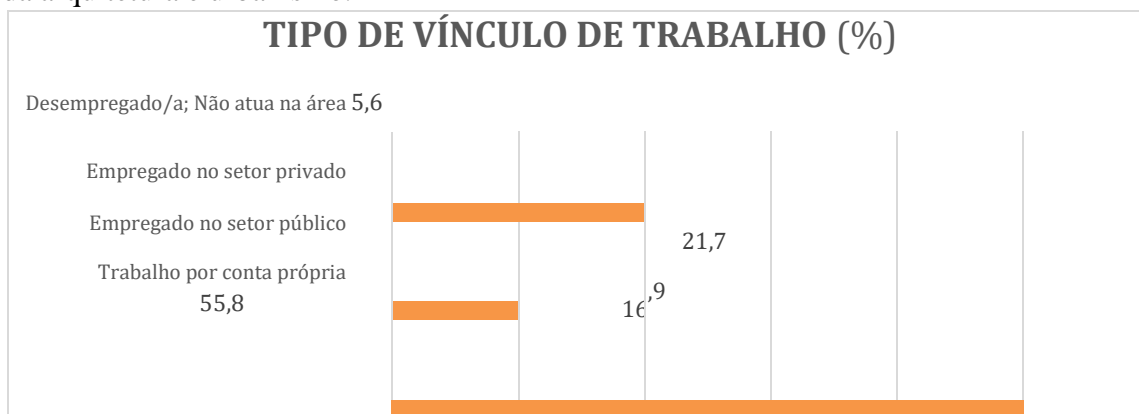
Atuação profissional

O perfil profissional dos respondentes está concentrado em três principais áreas de atuação a saber: prédios de edifícios de pequeno porte (31,7%), projetos de arquitetura de interiores (18,1%), e gerenciamento/execução de obras e projetos (11,2%). Entretanto uma parcela significativa (17,6%) dos participantes do estudo teve dificuldade de se encaixar numa das categorias disponíveis, e marcaram a opção outro, cujo detalhamento poderá ser observado no anexo deste relatório.



A grande maioria trabalha por conta própria (55,8%) enquanto uma parcela trabalha no setor privado (21,7%) ou no setor público (16,9%). Vale ainda destacar que

5,6% dos participantes do estudo declararam estar desempregados ou não atuarem na área da arquitetura e urbanismo.



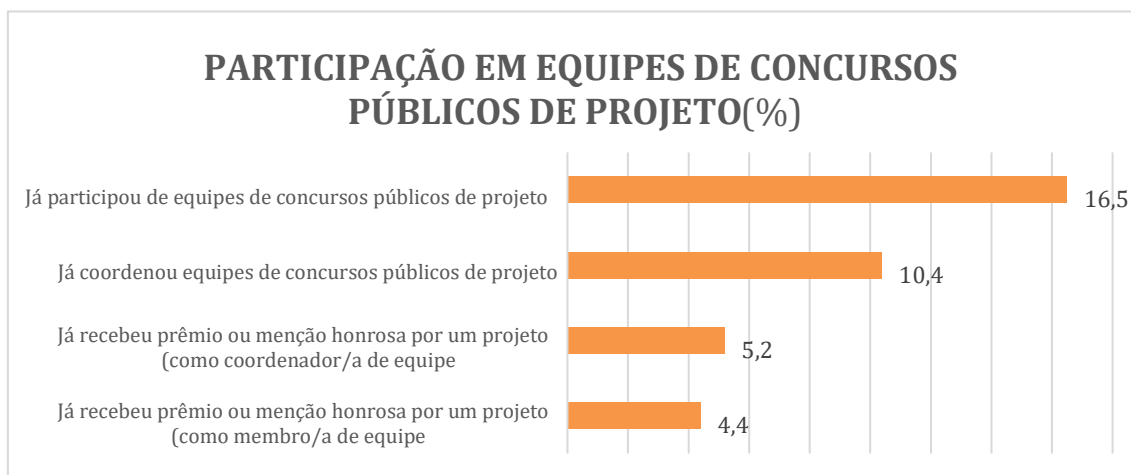
Considerando a concentração de arquitetos (as) e urbanistas exercendo trabalho de maneira autônoma vale destacar a baixa representação das mulheres e de pessoas negras no serviço público.

	Vínculo de trabalho segundo sexo/gênero				Total
	Desempregado/a; Não atua na área	Empregado no setor privado	Empregado no setor público	Trabalho por conta própria	
Feminino	9 5,8%	32 20,5%	24 15,4%	91 58,3%	156 100,0%
Masculino	5 5,4%	22 23,7%	18 19,4%	48 51,6%	93 100,0%
Total	14 5,6%	54 21,7%	42 16,9%	139 55,8%	249 100,0%

	Vínculo de trabalho segundo raça/cor				Total
	Desempregado/a - Não atua na área	Empregado no setor privado	Empregado no setor público	Trabalho por conta própria	
Branco(a)	11 5,8%	38 20,0%	32 16,8%	109 57,4%	190 100,0%
Negro(a)	3 5,1%	16 27,1%	10 16,9%	30 50,8%	59 100,0%
Total	14 5,6%	54 21,7%	42 16,9%	139 55,8%	249 100,0%

	Vínculo de trabalho segundo território				Total
	Desempregado/a; Não atua na área	Empregado no setor privado	Empregado no setor público	Trabalho por conta própria	
Capital	10 5,8%	41 23,7%	34 19,7%	88 50,9%	173 100,0%
Interior	4 5,3%	13 17,1%	8 10,5%	51 67,1%	76 100,0%
Total	14 5,6%	54 21,7%	42 16,9%	139 55,8%	249 100,0%

Ao observarmos o tipo de vínculo de trabalho segundo diferenças sociodemográficas temos que, muito embora haja uma importante concentração de trabalhadores na capital, há diferenças significativas por exemplo do serviço público e do trabalho por conta própria na capital e no interior respectivamente.



O grau de participação em concursos de projetos públicos foi de 16,5% dentre os quais 2/3 participou como coordenador de uma equipe. Entretanto 1/4 deles receberam prêmio ou menção honrosa, seja como coordenador/a seja como membro/a da equipe. Ainda que seja um valor absoluto pequeno é importante observar as diferenças segundo gênero e raça. No que se refere a participação dos concursos públicos de projetos houve proporcionalmente um pouco mais de homens e de pessoas brancas do que de mulheres e negras.

Já na coordenação de equipes que participaram dos referidos concursos a participação de homens é bem maior do que das mulheres, assim como de brancos em relação a negras.

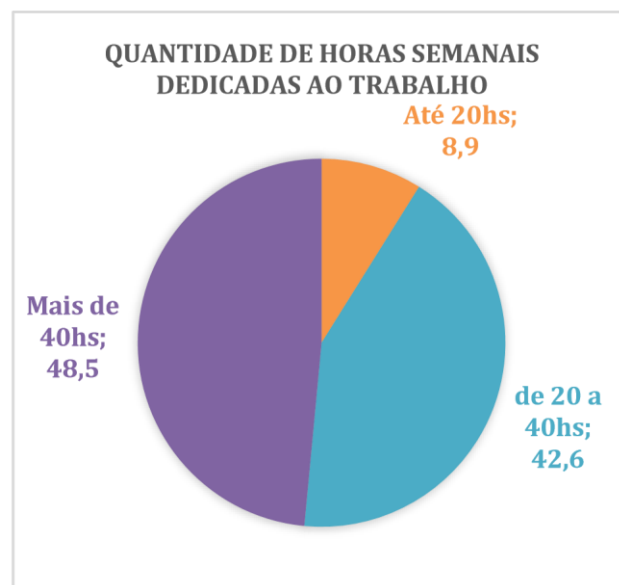
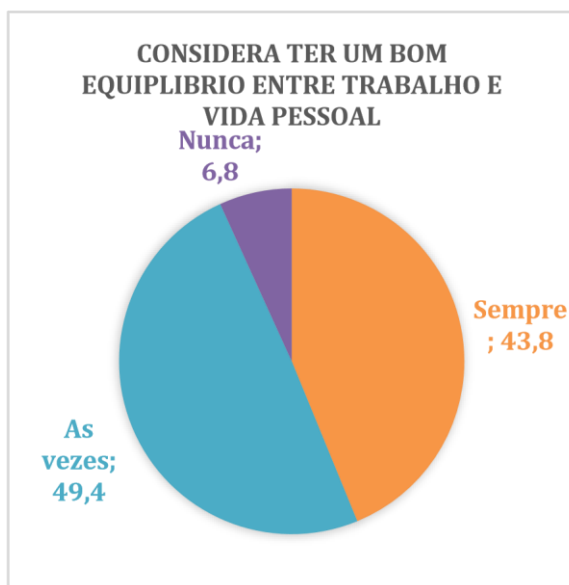
	Já participou de equipes de concursos públicos de projeto?		Total
	Não	Sim	
Feminino	139 89,1%	17 10,9%	156 100,0%
Masculino	74 79,6%	19 20,4%	93 100,0%
Total	213 85,5%	36 14,5%	249 100,0%

	Já participou de equipes de concursos públicos de projeto?		Total
	Não	Sim	
Branco(a)	163 85,8%	27 14,2%	190 100,0%
Negro(a)	50 84,7%	9 15,3%	59 100,0%
Total	213 85,5%	36 14,5%	249 100,0%

	Se sim, já coordenou alguma equipe?			Total
	Não	Não se aplica (Não participei de projetos públicos)	Sim	
Feminino	36 23,1%	105 67,3%	15 9,6%	156 100,0%
Masculino	26 28,0%	44 47,3%	23 24,7%	93 100,0%
Total	62 24,9%	149 59,8%	38 15,3%	249 100,0%

	Se sim, já coordenou alguma equipe?			Total
	Não	Não se aplica (Não participei de projetos públicos)	Sim	
Branco(a)	42 22,1%	116 61,1%	32 16,8%	190 100,0%
Negro(a)	20 33,9%	33 55,9%	6 10,2%	59 100,0%
Total	62 24,9%	149 59,8%	38 15,3%	249 100,0%

O equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho parece ser difícil para mais da metade dos/as participantes deste diagnóstico, sendo possível apenas as vezes para 49% deles/as e impossível para 6,8%. Isso se explica em parte pelas muitas horas semanais dedicadas ao trabalho, considerando que a mais de 48% declararam trabalhar mais de 40hs por semana.



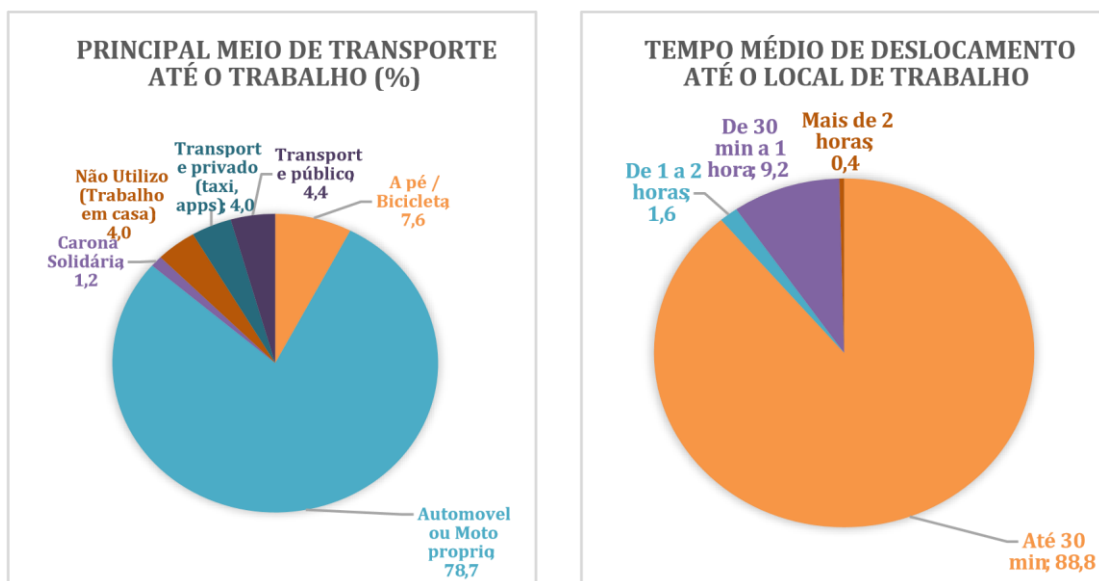
Ao observarmos esse desequilíbrio e a dedicação de horas segundo diferenças de gênero e raça, temos que as mulheres têm muito mais dificuldade de manter equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, e que também são as que trabalham mais horas por semana. Ainda que haja uma maioria brancos/as entre os respondentes é possível identificar um forte desequilíbrio entre o trabalho e vida pessoal entre as pessoas negras.

	Você considera ter um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal?			Total
	As vezes	Nunca	Sempre	
Feminino	86 55,1%	12 7,7%	58 37,2%	156 100,0%
Masculino	37 39,8%	5 5,4%	51 54,8%	93 100,0%
Total	123 49,4%	17 6,8%	109 43,8%	249 100,0%

	Você considera ter um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal?			Total
	As vezes	Nunca	Sempre	
Branco(a)	92 48,4%	10 5,3%	88 46,3%	190 100,0%
Negro(a)	31 52,5%	7 11,9%	21 35,6%	59 100,0%
Total	123 49,4%	17 6,8%	109 43,8%	249 100,0%

Mobilidade Urbana e segurança no trabalho

No que se refere a mobilidade urbana dos arquitetos/as e urbanistas que participaram do diagnóstico observamos que a ampla maioria faz uso de automóvel ou moto própria, entretanto vale destacar que cerca de 7% faz uso de bicicletas para se locomover para o trabalho. Em parte, isso explica o fato de que 88% deles/as levam até 30 minutos para se deslocar de casa para o trabalho. Não se observou nenhuma diferença significativa do tipo de meio de transporte usado e tempo de deslocamento segundo diferenças de gênero ou raça.



Ainda que a maioria faça uso de automóvel próprio, interessa observar que mulheres usam menos o carro particular do que homens preferindo o uso de transporte privado ou público. Enquanto as pessoas negras se locomovem com mais frequências a pé ou fazendo uso de Bicicletas do que as pessoas brancas e também do transporte público.

	Meio de Transporte						Total
	A pé / Bicicleta	Automóvel ou Moto próprio	Carona Solidária	Não Utilizo (Trabalho em casa)	Transporte privado (taxi, apps)	Transporte público	
Feminino	12 7,7%	119 76,3%	1 0,6%	8 5,1%	8 5,1%	8 5,1%	156 100,0%
Masculino	7 7,5%	77 82,8%	2 2,2%	2 2,2%	2 2,2%	3 3,2%	93 100,0%
Total	19 7,6%	196 78,7%	3 1,2%	10 4,0%	10 4,0%	11 4,4%	249 100,0%

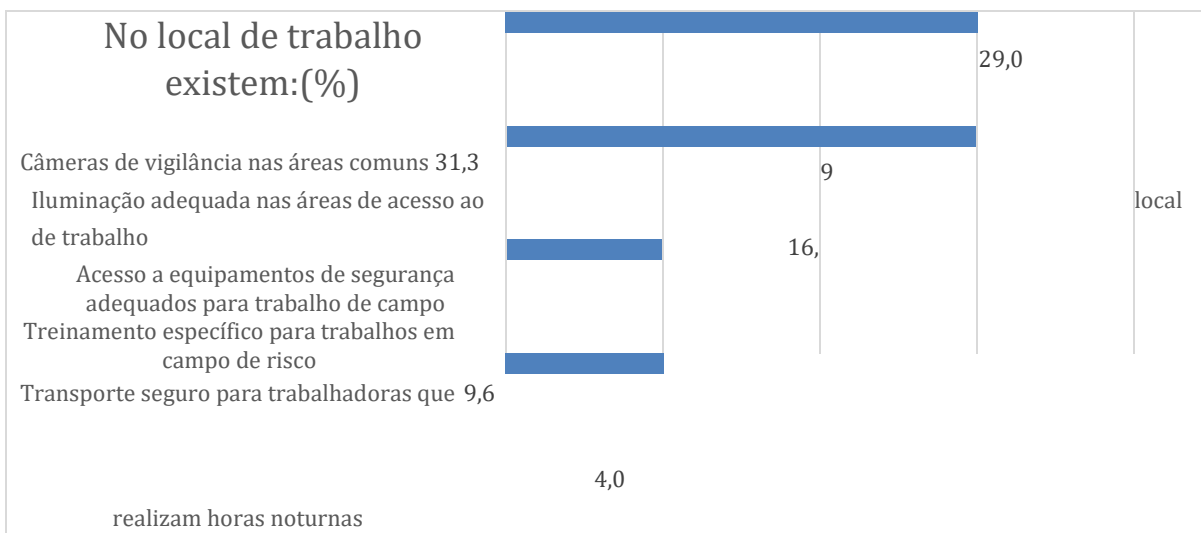
	Meio de Transporte						Total
	A pé / Bicicleta	Automóvel ou Moto próprio	Carona Solidária	Não Utilizo (Trabalho em casa)	Transporte privado (taxi, apps)	Transporte público	
Branco(a)	12 6,3%	153 80,5%	2 1,1%	7 3,7%	9 4,7%	7 3,7%	190 100,0%
Negro(a)	7 11,9%	43 72,9%	1 1,7%	3 5,1%	1 1,7%	4 6,8%	59 100,0%
Total	19 7,6%	196 78,7%	3 1,2%	10 4,0%	10 4,0%	11 4,4%	249 100,0%

Considerando o uso pela maioria de automóvel próprio, transporte público ou privado e de residência na capital, é compreensível que o tempo médio de deslocamento de casa até o trabalho seja de até 30 minutos. Não houve, portanto, diferenças significativas do tempo de deslocamento segundo gênero e raça.

	Quanto tempo em média você leva até chegar ao local de trabalho?				Total
	Até 30 min	De 1 a 2 horas	De 30 min a 1 hora	Mais de 2 horas	
Feminino	139 89,1%	2 1,3%	14 9,0%	1 0,6%	156 100,0%
Masculino	82 88,2%	2 2,2%	9 9,7%	0 0,0%	93 100,0%
Total	221 88,8%	4 1,6%	23 9,2%	1 0,4%	249 100,0%

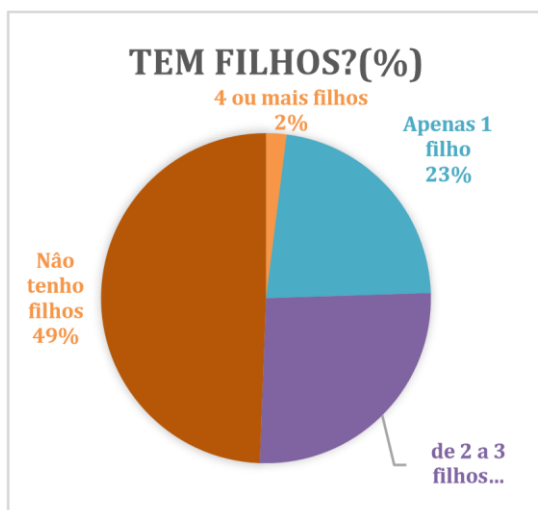
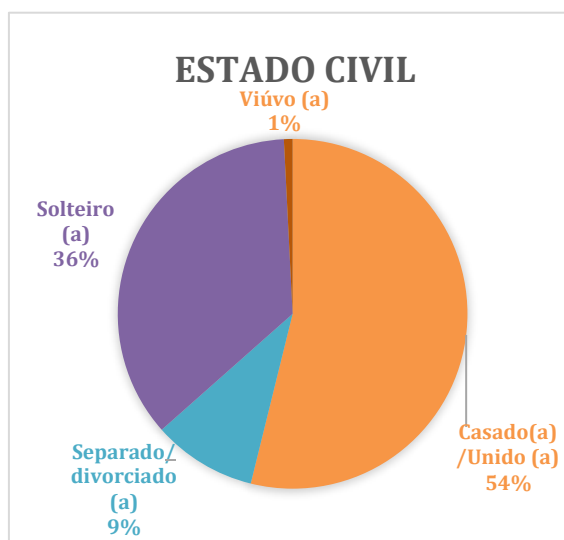
	Quanto tempo em média você leva até chegar ao local de trabalho?				Total
	Até 30 min	De 1 a 2 horas	De 30 min a 1 hora	Mais de 2 horas	
Branco(a)	168 88,4%	4 2,1%	17 8,9%	1 0,5%	190 100,0%
Negro(a)	53 89,8%	0 0,0%	6 10,2%	0 0,0%	59 100,0%
Total	221 88,8%	4 1,6%	23 9,2%	1 0,4%	249 100,0%

A garantia de condições adequadas para chegar e sair do ambiente do trabalho com segurança são estratégias fundamentais para inibir situações de violência e assédio, nesse sentido foram perguntadas aos/as respondentes da pesquisa se no seu ambiente de trabalho havia alguns dos itens indicados no gráfico abaixo. Ainda que apenas 1/3 dos respondentes exerçam suas atividades profissionais em escritórios é importante destacar que apenas 4% deles disseram ter disponível transporte seguro para trabalhos noturnos, e apenas 9,6% disseram ter treinamento específico para trabalhos em campo de risco.



Família e cuidado com filhos

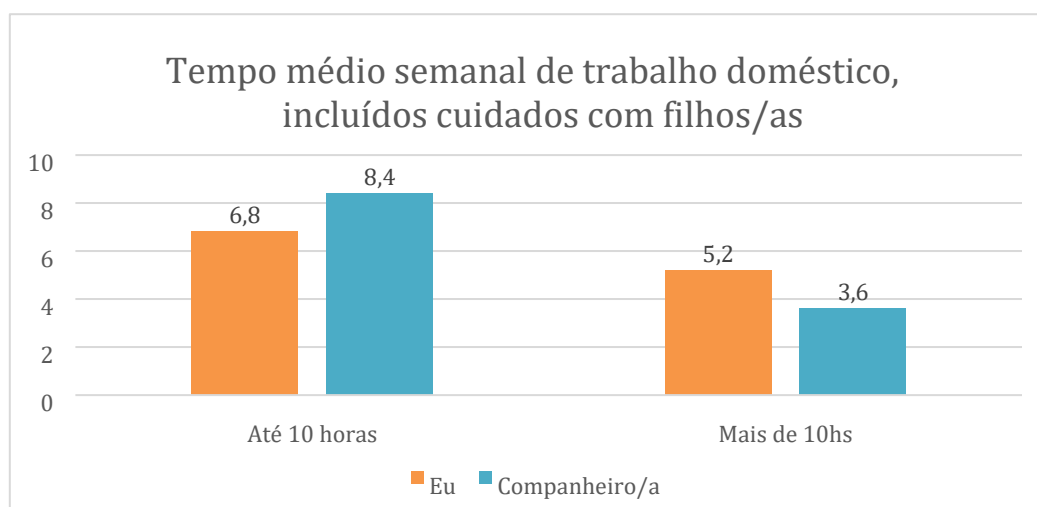
Os arranjos familiares são elementos fundamentais para apreender sobre o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, nesse sentido a pesquisa também considerou aspectos da configuração familiar para captar distinções de gênero e raça entre arquitetos/as e urbanistas. Mais de 60% dos/as respondentes estão ou já estiveram em relações estáveis enquanto 51% deles/as tem filhos sendo apenas 12% deles menores de cinco anos de idade.



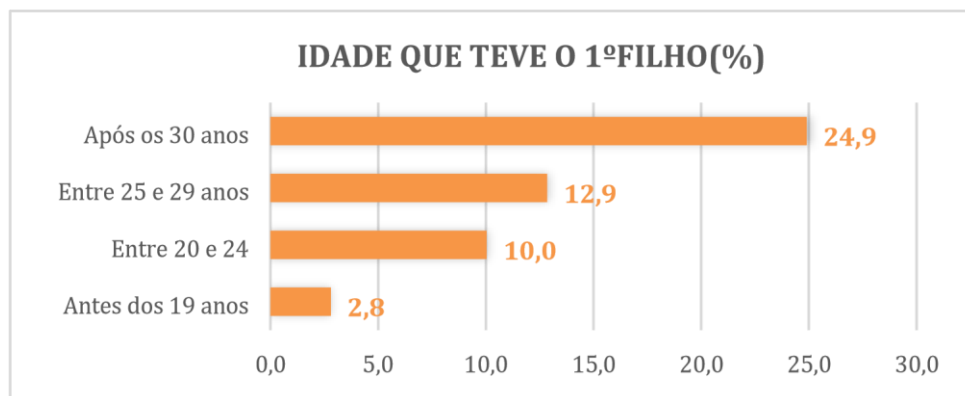
Dentre as mulheres respondentes da pesquisa há uma proporção levemente maior delas sem filhos do que com filhos, enquanto entre os homens a maioria deles tem filhos. Por outro lado, entre as pessoas brancas a proporção com e sem filhos é a mesma, a metade, enquanto as pessoas que se declararam negras têm um valor relativo maior com filhos do que sem.

	Você tem filhos (as) ?		Total
	Não tenho filhos	Tenho filhos	
Feminino	84 53,8%	72 46,2%	156 100,0%
Masculino	39 41,9%	54 58,1%	93 100,0%
Total	123 49,4%	126 50,6%	249 100,0%

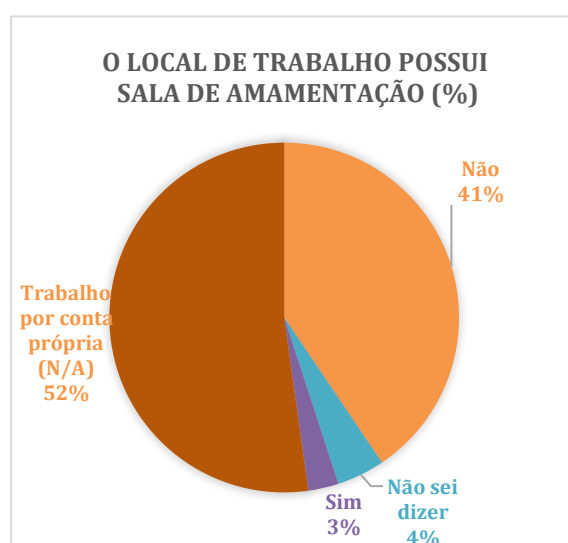
	Você tem filhos (as)?		Total
	Não tenho filhos	Tenho filhos	
Branco(a)	95 50,0%	95 50,0%	190 100,0%
Negro(a)	28 47,5%	31 52,5%	59 100,0%
Total	123 49,4%	126 50,6%	249 100,0%



Dentre as pessoas que tem filhos pequenos (com idade de até 5 anos) o tempo dedicado aos afazeres domésticos é diferenciado se levamos em conta o sexo do respondente. Considerando que a maior parte dos respondentes com filhos são homens, é possível afirmar que são as suas companheiras que ficam como principal responsáveis pelo cuidado em até 10hs de dedicação e isso se inverte levemente quando se trata de uma dedicação superior a 10hs semanais. É importante ressaltar que este universo é de apenas 30 pessoas do total de 249 participantes do estudo.



Dentre as mulheres que já tiveram filhos a maioria delas teve após os 30 anos de idade, o que sinaliza uma escolha importante de investimento na carreira e outros projetos de vida antes da maternidade. E não por acaso, haja visto que, quando a maternidade chega são elas quem mais se dedicam ao cuidado doméstico e com os filhos, o chamado trabalho reprodutivo.

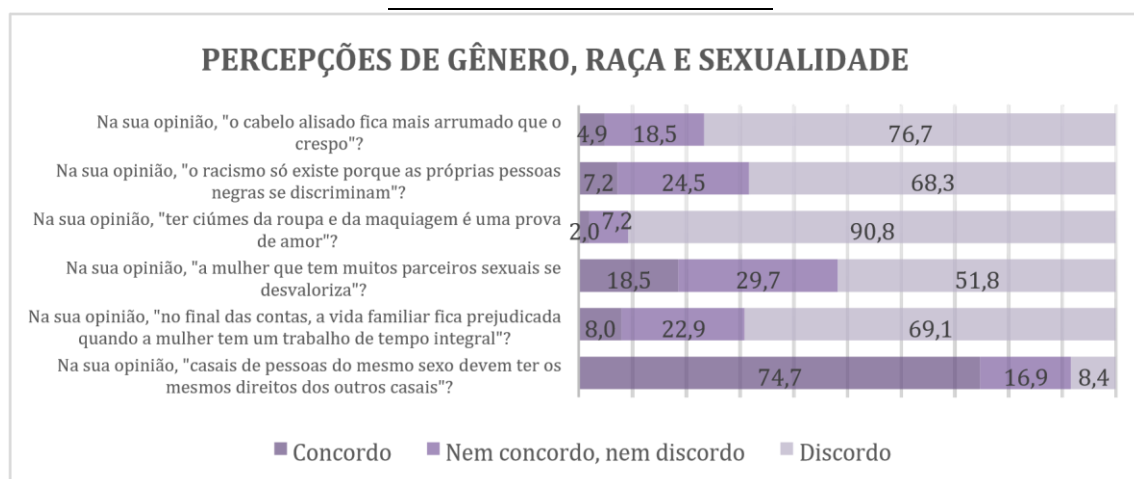


Muito embora menos da metade das mulheres tenham filhos é importante salientar que do total de respondentes da pesquisa, incluindo homens e mulheres, apenas 3%

disseram existir uma sala de amamentação em seu local de trabalho. Um total absoluto de 6 mulheres disseram ter filhos menores de 5 anos, sendo que 9 delas trabalham fora de casa e nenhuma delas tem em seu local de trabalho sala de amamentação.

Percepções de gênero, de violência e situações de assédio

Para captar as percepções sobre as relações de gênero e raça bem como de violência de gênero e assédio foram utilizadas afirmativas já validadas por outros estudos² de pesquisas específicas sobre esses temas. De um modo geral a percepção sobre as relações de gênero e raça é crítica às convenções tradicionais apontando para uma percepção que valoriza e respeita a igualdade de gênero e raça. A diversidade sexual também foi valorizada na medida em que a maioria considera que os casais de mesmo sexo devem ter os mesmos direitos que outros casais. O único aspecto que ficou mais indeciso entre os respondentes foi sobre a liberdade sexual das mulheres, uma dimensão da vida ainda muito cerceada por convenções e moralidades tradicionais e marcadas pelo controle dos corpos das mulheres.



Ao analisarmos as percepções das relações de gênero e raça segundo o perfil dos (as) respondentes temos algumas variações interessantes. As duas afirmativas referentes ao racismo têm maior discordância entre mulheres do que entre os homens, já se compararmos as pessoas brancas e negras as pessoas negras discordam mais fortemente da primeira assertiva "o cabelo alisado fica mais arrumado que o crespo" enquanto as

² SIPS, Tolerância social à violência contra as Mulheres, IPEA, 2014; Pesquisa sobre Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, Jose Raimundo Carvalho, 2019.

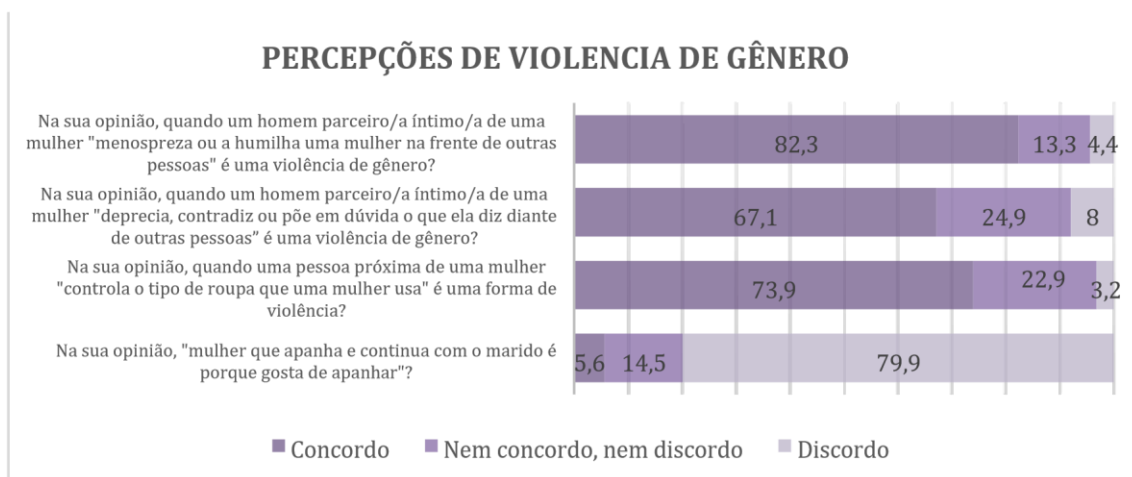
peessoas brancas discordam mais da segunda, "o racismo só existe porque as próprias pessoas negras se discriminam", apontando para uma maior criticidade às marcas do racismo neste tipo de representação do senso comum.

DISCORDA DA AFIRMATIVA ABAIXO	Sexo/Gênero (%)		Raça/Cor (%)	
	Fem.	Mas	Bra	Neg
Na sua opinião, "o cabelo alisado fica mais arrumado que o crespo"?	78,8	73,1	74,2	84,2
Na sua opinião, "o racismo só existe porque as próprias pessoas negras se discriminam"?	70,5	64,5	70,5	61,0
Na sua opinião, "ter ciúmes da roupa e da maquiagem é uma prova de amor"?	93,6	86,0	91,6	88,1
Na sua opinião, "a mulher que tem muitos parceiros sexuais se desvaloriza"?	50,6	53,8	50,5	55,9
Na sua opinião, "no final das contas, a vida familiar fica prejudicada quando a mulher tem um trabalho de tempo integral"?	62,8	79,6	70,0	66,1
Na sua opinião, "casais de pessoas do mesmo sexo devem ter os mesmos direitos dos outros casais"?	6,4	8,4	8,9	6,8

Dentre as três assertivas relacionadas às convenções de gênero mais particularmente a autonomia feminina, autonomia sexual e maternidade, temos que no que se refere ao controle da roupa e maquiagem as mulheres discorram mais fortemente do que os homens e de maneira menos acentuada as pessoas brancas também em relação as negras. No que se refere a autonomia sexual houve uma proporção bem mais baixa de discordância, tanto de homens quanto de mulheres, desse pensamento comum de que as mulheres se desvalorizam quando tem muitos parceiros sexuais, indicando uma das mais fortes resistências a garantia da liberdade às sexual. Por fim no que se refere a conciliação da vida profissional e familiar temos que as mulheres têm mais dificuldade de discordar do que os homens, e empate isso explica pelo maior tempo que elas ainda precisam dedicar aos cuidados domésticos e dos filhos sem apoio dos/as companheiros/as e de políticas públicas, contudo é muito importante destacar que a maioria dos homens tem postura crítica em relação a esse lugar tradicional da mulher como principal cuidadora.

No tocante à diversidade sexual não houve grandes diferenças entre homens e mulheres, entre pessoas brancas e negras, mas vale mencionar que de maneira sutil homens e pessoas brancas tem maior resistência de concordar que casais do mesmo sexo possam ter os mesmos direitos que os outros casais.

A percepção das relações de gênero e raça são fundamentais para compreender como se constituem as percepções sobre a violência de gênero e racismo, por esse motivo utilizamos blocos de assertivas sobre as percepções de gênero e raça antes de adentrarmos nas questões propriamente ditas da violência. Muito embora haja uma variação importante sobre os que as pessoas consideram ou não uma violência de gênero, é importante sinalizar que a grande maioria respondeu com criticidade tanto aos papéis tradicionais de mulheres e pessoas negras como às situações de violência abaixo retratadas.



O tipo de violência de gênero mais bem reconhecida como tal foi a violência psicológica que ocorre quando o companheiro/a menospreza ou humilha uma mulher na frente de outras pessoas. Em seguida a violência física traduzida pela noção de que mulher que apanha é porque gosta de apanhar foi fortemente repudiada por 80% dos/as respondentes. Já a violência psicológica traduzida pela depreciação do que a mulher diz, parece ser a mais difícil de ser reconhecida como uma violência de gênero.

CONCORDA COM A AFIRMATIVA ABAIXO	Sexo/Gênero(%)		Raça/Cor (%)	
	Fem	Mas	Bra	Neg
Na sua opinião, quando um homem parceiro/a íntimo/a de uma mulher "menospreza ou a humilha uma mulher na frente de outras pessoas" é uma violência de gênero?	82,1	82,8	80,0	89,8
Na sua opinião, quando um homem parceiro/a íntimo/a de uma mulher "deprecia, contradiz ou põe em dúvida o que ela diz diante de outras pessoas" é uma violência de gênero?	70,5	61,3	66,8	67,8
Na sua opinião, quando uma pessoa próxima de uma mulher "controla o tipo de roupa que uma mulher usa" é uma forma de violência?	76,9	68,8	73,4	74,6
Na sua opinião, "mulher que apanha e continua com o marido é porque gosta de apanhar"?	3,8	8,6	6,3	3,4

Ao observarmos as assertivas referentes as violências de gênero segundo perfil dos/as respondentes temos que homens e mulheres reconhecem igualmente a humilhação como tipo de violência de gênero, contudo as pessoas brancas declararam com menos veemência que as pessoas negras a mesma posição.

Quando se trata de uma violência psicológica mais sutil como depreciar e/ou colocar em dúvida o que uma mulher diz, assim como controlar o tipo de roupa e maquiagem que ela usa houve uma diferença significativa entre o reconhecimento de mulheres e homens sobre o viés de gênero nesse tipo de violência, tendo tido menor proporção de homens, enquanto entre pessoas brancas e negras não houve variação.

Para além da percepção das violências baseadas nas relações de gênero, também foram investigadas as experiências em situações de assédio e violência no contexto do trabalho dos/das arquitetos/as e urbanistas. De todas as situações de assedio, discriminação e violência perguntadas, três delas tiveram maior número de respostas e estão relacionadas às expressões de assédio moral no trabalho. No total, 2/3 das pessoas declararam ter tido ao menos uma experiência de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho



Considerando que 63% das pessoas que responderam à pesquisa são mulheres é possível apontar que o assédio sexual são as situações pelas quais as mulheres mais passam tendo sido mais de 80% delas que receberam elogios constrangedores por seus atributos pessoais ou roupas que estivessem usando assim como receberam convites ou comentários insinuantes e constrangedores. Por outro lado, receber críticas por seus hábitos e vida privada parece ser o que mais afeta os homens, proporcionalmente.

	Sexo/Gênero (%)		Raça/Cor (%)	
	Fem.	Mas	Bra	Neg
Teve seu trabalho supervisionado excessivamente (n79)	33,3	29,0	34,2	23,7
Recebeu constantemente tarefas impossíveis de serem cumpridas no prazo estipulado(n72)	28,8	29,0	31,6	20,3
Teve suas ideias ou projetos apropriados por superiores(n70)	28,8	26,9	25,8	35,6
Teve sua fala frequentemente interrompida durante reuniões(n55)	26,3	15,1	23,7	16,9
Foi humilhado/a / desqualificado/a na frente dos/as colegas (n54)	26,3	14,0	21,6	22,0
Foi criticado/a ou fizeram piadas sobre sua vida privada ou hábitos(n53)	19,2	24,7	21,1	22,0
Recebeu elogios constrangedores por seus atributos físicos/roupa(n51)	26,3	10,8	18,4	27,1
Recebeu convites/ insinuações constrangedoras (50)	28,2	6,5	20,5	18,6
Recebeu explicações sobre assuntos triviais na frente dos colegas(n47)	22,4	12,9	17,4	23,7
Foi xingado/a ou gritaram com você (n42)	17,9	15,1	16,8	16,9
Foi ameaçado/a verbalmente(n33)	13,5	12,9	13,2	13,6
Sofreu agressões físicas (n2)	1,3	0,0	1,1	0,0
Não passou por nenhuma das situações (n85)	26,9	46,2	34,2	33,9

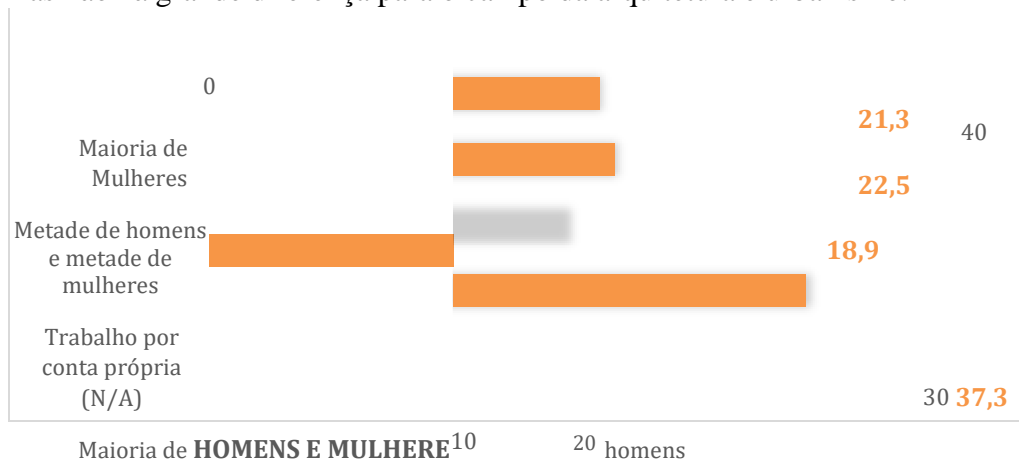
No que se refere as distinções de raça/cor nas situações de assédio e discriminação no trabalho, temos que o assédio moral é mais frequente entre as pessoas negras nas situações de assédio sexual e moral, nas quais recebem elogios constrangedores sobre sua vestimenta e tem duas ideias ou projetos apropriados por seus superiores.

Gênero, raça, diversidade e o campo de arquitetura e urbanismo

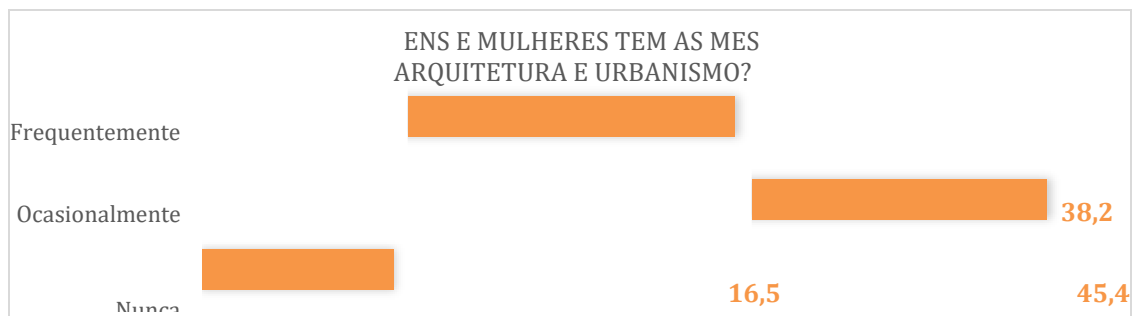
As mulheres alcançam mais anos de estudos do que os homens de modo geral, mas isso não se traduz em maior reconhecimento profissional em muitas carreiras, nesse sentido observar as diferenças de remuneração no exercício de mesmas funções, de posição nas instituições e oportunidades de progressão na carreira são alguns dos elementos que contribuem para elucidar as desigualdades de gênero no trabalho.

Neste estudo os/as participantes responderam sobre a composição da força de trabalho nos locais em que atuam e a proporção de pessoas que declarou atuar num ambiente com maioria de mulheres é bem próxima daquela que diz atuar num ambiente

de maioria de homens o que pode se justificar um pouco pela área específica de atuação, mas não há grande diferença para o campo da arquitetura e urbanismo.



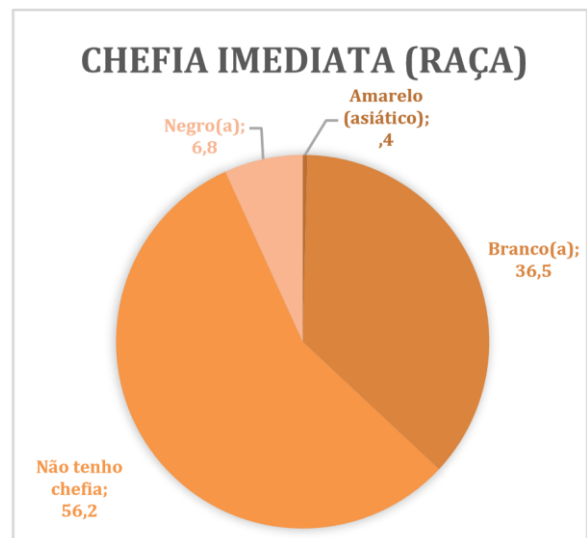
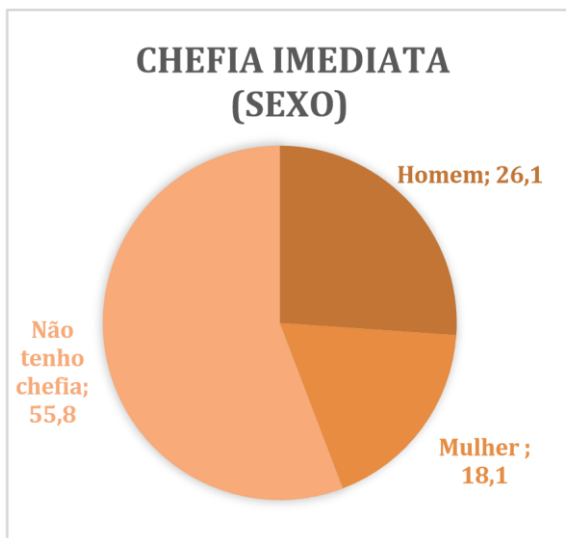
Por outro lado, há um importante reconhecimento por parte de 45% dos respondentes da pesquisa que nem sempre (ocasionalmente) homens e mulheres tem as mesmas oportunidades de trabalho no campo da arquitetura e urbanismo.



Ao observarmos o reconhecimento das diferenças de oportunidades por gênero e raça temos que os homens têm maior resistência de identificar desigualdade de oportunidade do que as mulheres, muito provavelmente pelas poucas barreiras que eles próprios costumam enfrentar no seu exercício da profissão. Ainda que com menor diferença relativa, as pessoas brancas também reconhecem um pouco menos as desigualdades de gênero do que as pessoas negras. Contudo, dentre aqueles que tem chefia imediata para a maioria o chefe é do sexo masculino (26%) e de cor branca (36%).

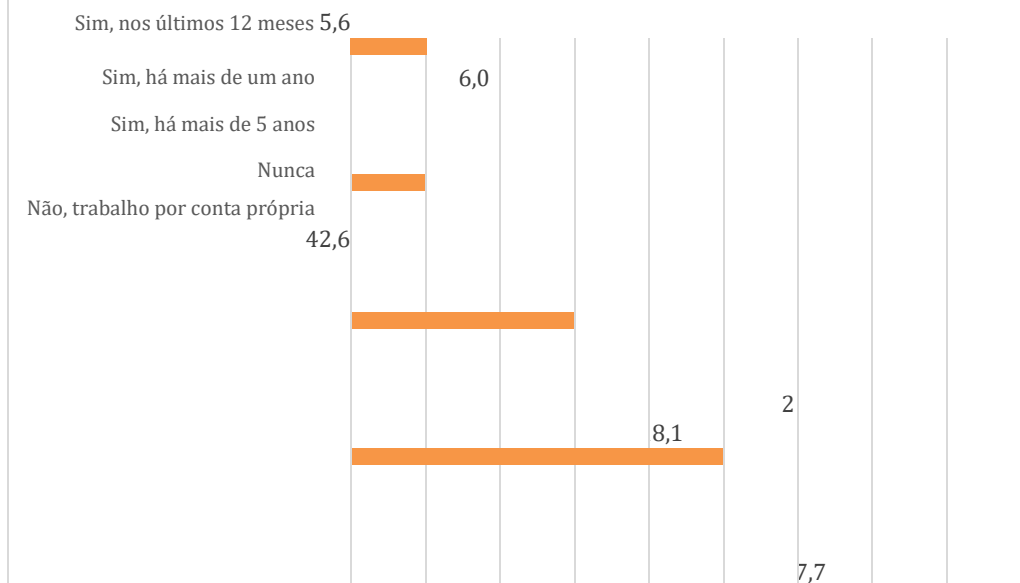
	Na sua opinião, homens e mulheres tem as mesmas oportunidades de trabalho na área de Arquitetura e Urbanismo?			Total
	Frequentemente	Nunca	Ocasionalmente	
Feminino	46 29,5%	30 19,2%	80 51,3%	156 100,0%
Masculino	49 52,7%	11 11,8%	33 35,5%	93 100,0%
Total	95 38,2%	41 16,5%	113 45,4%	249 100,0%

	Na sua opinião, homens e mulheres tem as mesmas oportunidades de trabalho na área de Arquitetura e Urbanismo?			Total
	Frequentemente	Nunca	Ocasionalmente	
Branco(a)	72 37,9%	29 15,3%	89 46,8%	190 100,0%
Negro(a)	23 39,0%	12 20,3%	24 40,7%	59 100,0%
Total	95 38,2%	41 16,5%	113 45,4%	249 100,0%



Em que pese uma parcela significativa dos participantes do estudo trabalharem por conta própria, cabe ressaltar que uma proporção importante entre aqueles que trabalham em instituições nunca foi promovido (a) a um cargo de chefia, e mesmo aquelas pessoas que foram promovidas isso ocorreu há mais de 5 anos.

JÁ FOI PROMOVIDO/A A UM CARGO DE CHEFIA



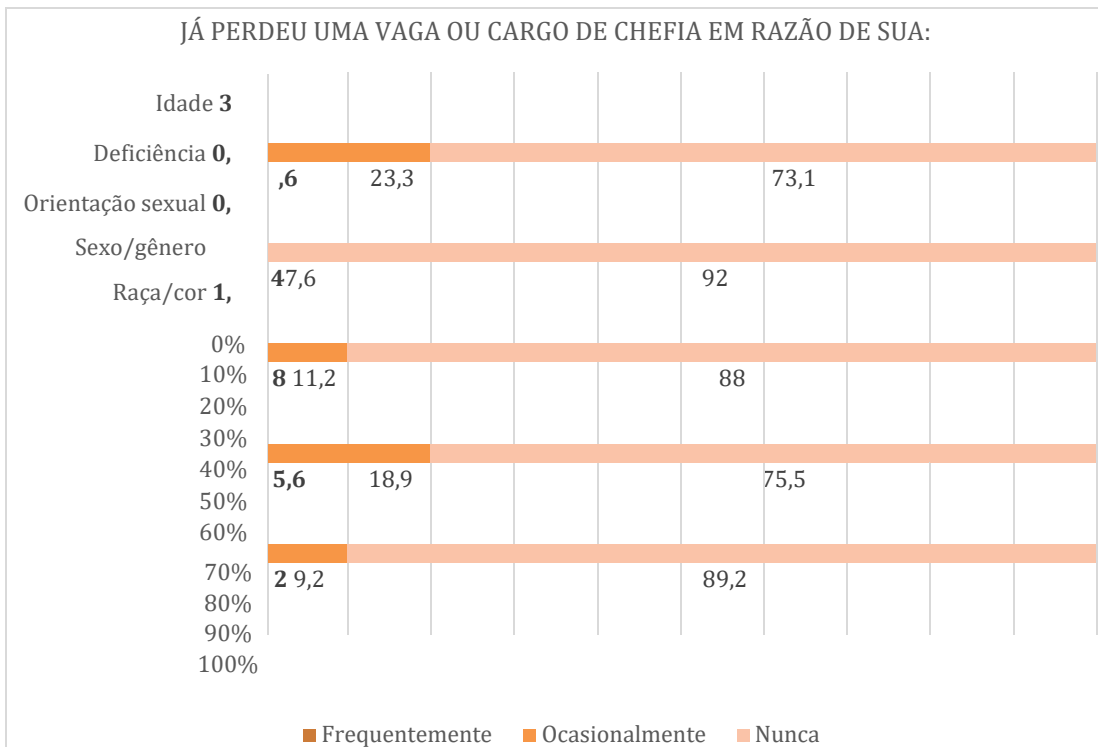
Se observarmos comparativamente as promoções recebidas segundo gênero e raça, temos que quanto mais recente tenha ocorrido a promoção maior a chance de ter sido um homem e não uma mulher. E independente do tempo de ter ocorrido a promoção a um cargo de chefia, em todos os casos houve maior percentual de pessoas brancas do que negras.

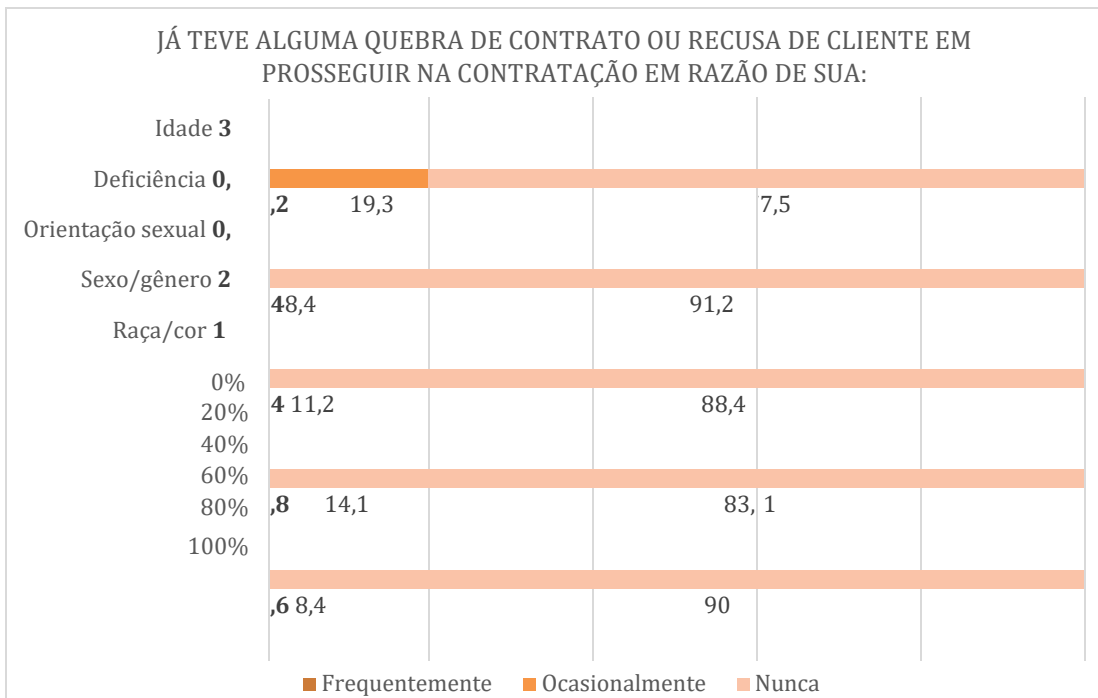
	Você já foi promovido/a à um cargo de chefia?					Total
	Não, trabalho por conta própria (N/A)	Nunca	sim, há mais de 5 anos	Sim, há mais de 1 ano	Sim, nos últimos 12 meses	
Feminino	73 46,8%	39 25,0%	30 19,2%	7 4,5%	7 4,5%	156 100,0%
Masculino	33 35,5%	30 32,3%	15 16,1%	8 8,6%	7 7,5%	93 100,0%
Total	106 42,6%	69 27,7%	45 18,1%	15 6,0%	14 5,6%	249 100,0%

	Você já foi promovido/a à um cargo de chefia ?					Total
	Não, trabalho por conta própria (N/A)	Nunca	sim, há mais de 5 anos	sim, há mais de 5 anos	Sim, nos últimos 12 meses	
Branco(a)	84 44,2%	45 23,7%	37 19,5%	37 19,5%	11 5,8%	190 100,0%
Negro(a)	22 37,3%	24 40,7%	8 13,6%	8 13,6%	3 5,1%	59 100,0%

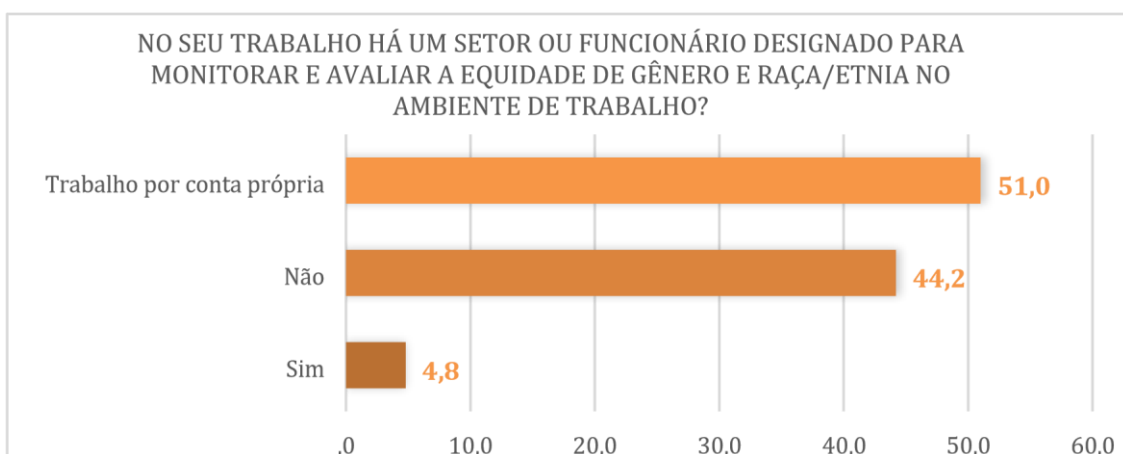
Total	106	69	45	45	14	249
	42,6%	27,7%	18,1%	18,1%	5,6%	100,0%

Para além das oportunidades de progressão na carreira um outro elemento interessante a ser observado é se as pessoas já perderam alguma oportunidade de trabalho em função de sua característica ou perfil social. A grande maioria das pessoas que participaram do estudo declararam nunca ter perdido nenhuma vaga ou cargo de chefia em razão de sua idade, deficiência, orientação sexual, sexo ou raça. Contudo entre aquelas que declararam ter perdido alguma oportunidade no trabalho, seja para uma vaga, cargo de chefia ou mesmo tendo tido uma quebra de um contrato foram principalmente em função de sua idade, do sexo/gênero e da raça/cor.

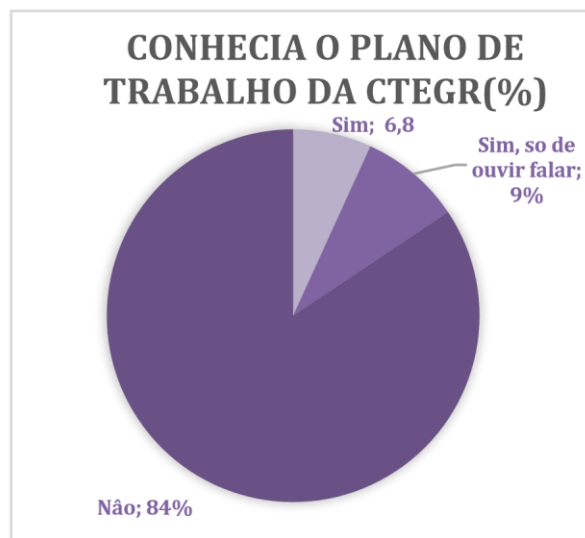
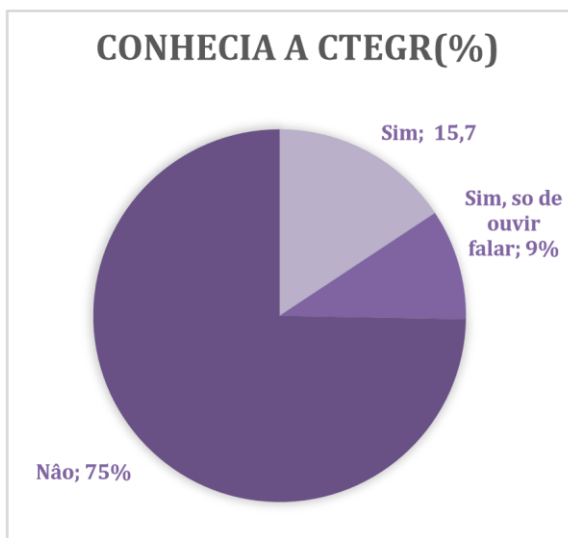




Uma das principais maneiras de reduzir desigualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho é haver políticas organizacionais para isso. Desde a década de 1970 instituições públicas e privadas vem criando mecanismos para ampliar a diversidade no perfil de seu corpo funcional entendendo que isso fortalece o potencial criativo e produtivo das equipes. No Brasil, o mecanismo mais comum é uma área ou setor dedicado a isso e dentre as pessoas que participaram desse estudo apenas 5% delas disseram ter em seu trabalho uma equipe dedicada a monitorar e avaliar a equidade de gênero e raça no ambiente de trabalho.



Dentre os 249 respondentes do estudo 75%, ou seja, a grande maioria não conhecia nem de ouvir falar da Comissão Temporária de Gênero e Raça do CAU/MS e mesmo entre aqueles que disseram conhecer mais da metade não conhecia o Plano de Trabalho da CTEGR/CAU/MS. Dentre aqueles (as) que disseram conhecer a comissão a maioria eram mulheres e pessoas negras.



	Você conhecia ou já tinha ouvido falar da Comissão Temporária para Equidade de Gênero e Raça - CTEGR - CAU/MS ?			Total
	Não	Sim	Só de ouvir falar	
Feminino	113	27	16	156
	72,4%	17,3%	10,3%	100,0%
Masculino	73	12	8	93
	78,5%	12,9%	8,6%	100,0%
Total	186	39	24	249
	74,7%	15,7%	9,6%	100,0%

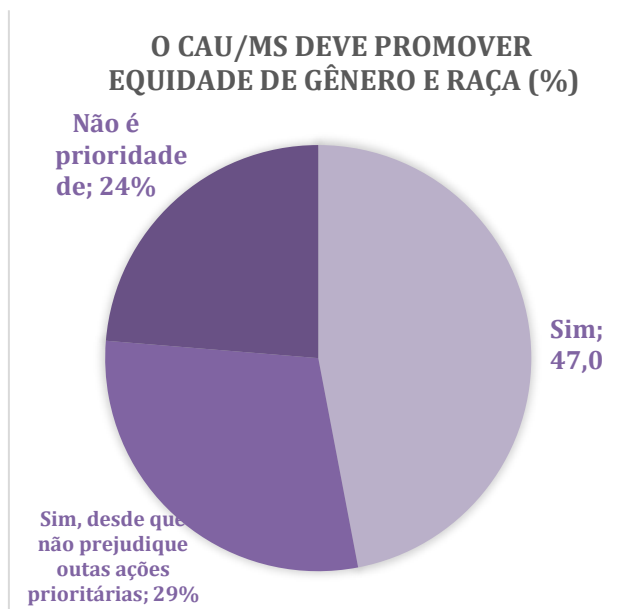
	Você conhecia ou já tinha ouvido falar da Comissão Temporária para Equidade de Gênero e Raça - CTEGR - CAU/MS ?			Total
	Não	Sim	Só de ouvir falar	
Branco(a)	143	33	14	190
	75,3%	17,4%	7,4%	100,0%
Negro(a)	43	6	10	59
	72,9%	10,2%	16,9%	100,0%
Total	186	39	24	249
	74,7%	15,7%	9,6%	100,0%

Do mesmo modo, entre as pessoas que disseram conhecer o plano de trabalho da comissão (CTEGR) eram mais mulheres e pessoas negras do que homens e pessoas brancas.

	Você conhece ou já ouviu falar sobre o Plano de Trabalho da CTEGR?			Total
	Não	Sim	Só de ouvir falar	
Feminino	128	14	14	156
	82,1%	9,0%	9,0%	100,0%
Masculino	82	3	8	93
	88,2%	3,2%	8,6%	100,0%
Total	210	17	22	249
	84,3%	6,8%	8,8%	100,0%

	Você conhece ou já ouviu falar sobre o Plano de Trabalho da CTEGR?			Total
	Não	Sim	Só de ouvir falar	
Branco(a)	159	15	16	190
	83,7%	7,9%	8,4%	100,0%
Negro(a)	51	2	6	59
	86,4%	3,4%	10,2%	100,0%
Total	210	17	22	249
	84,3%	6,8%	8,8%	100,0%

Ainda que o conhecimento sobre a comissão e seu plano de trabalho sejam relativamente baixos quase metade dos respondentes do estudo afirmaram que a promoção da equidade de gênero e raça deve sim ser uma prioridade do CAU e mais 1/3 afirmou que a promoção deve ser uma prioridade secundária, ou seja, deve ser promovida desde que não prejudique outras ações “mais” prioritárias.

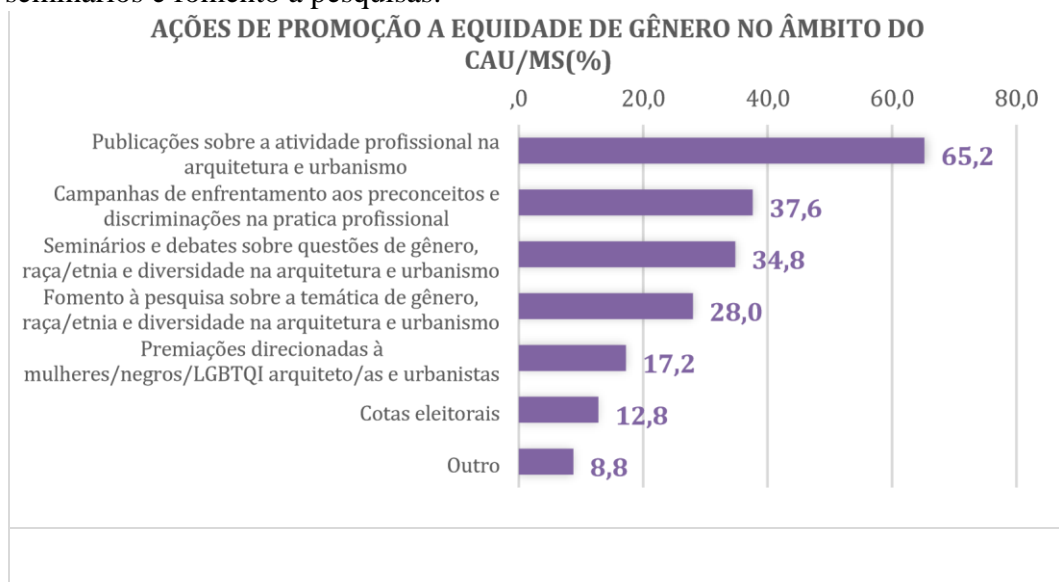


Dentre aquelas pessoas que afirmaram ser uma prioridade a promoção de equidade de gênero e raça dentre das atividades do CAU/MS a grande maioria delas eram de mulheres e pessoas negras.

	Promoção da equidade de gênero e raça pelo CAU/MS			Total
	Não é prioridade	Sim	Sim, desde que não prejudique outras ações prioritárias	
Feminino	29	79	48	156
	18,6%	50,6%	30,8%	100,0%
Masculino	30	38	25	93
	32,3%	40,9%	26,9%	100,0%
Total	59	117	73	249
	23,7%	47,0%	29,3%	100,0%

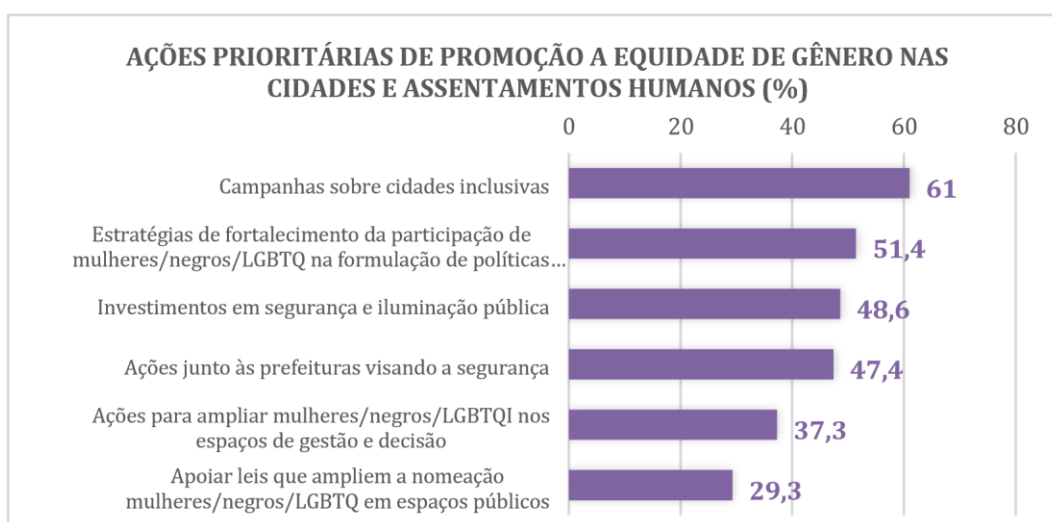
	Promoção da equidade de gênero e raça pelo CAU/MS			Total
	Não é prioridade	Sim	Sim, desde que não prejudique outras ações prioritárias	
Branco(a)	47	89	54	190
Negro(a)	24,7%	46,8%	28,4%	100,0%
	12	28	19	59
	20,3%	47,5%	32,2%	100,0%
Total	59	117	73	249
	23,7%	47,0%	29,3%	100,0%

Quando perguntados (as) sobre que ações poderiam ser adotadas pelo CAU/MS para promover a equidade de gênero e raça, dentre uma lista pré-definida de opções dentre as quais a mais citadas foram ações relacionadas a publicações seguidas por campanhas, seminários e fomento a pesquisas.



Ações de promoção a equidade de gênero no âmbito do CAU/MS	Sexo/Gênero(%)		Raça/Cor (%)	
	Fem	Mas	Bra	Neg
Publicações sobre a atividade profissional na arquitetura e urbanismo	66,0	62,4	63,2	69,5
Campanhas de enfrentamento aos preconceitos e discriminações na prática profissional	66,0	57,0	63,2	61,0
Seminários e debates sobre questões de gênero, raça/etnia e diversidade na arquitetura e urbanismo	36,5	32,3	34,7	35,6
Fomento à pesquisa sobre a temática de gênero, raça/etnia e diversidade na arquitetura e urbanismo	29,5	25,8	28,4	27,1
Premiações direcionadas à mulheres/negros/LGBTQI arquiteto/as e urbanistas	19,9	12,9	16,8	18,6
Cotas eleitorais	14,1	10,8	12,1	15,3

Quando perguntados (as) sobre ações que consideravam mais importante na promoção de equidade de gênero, raça/etnia e diversidade nas cidades e assentamentos humanos, podendo escolher até três (3) opções de uma lista pré-definida as Campanhas sobre cidades inclusivas foram as mais citadas, seguidas por estratégias de fortalecimento de mulheres, negros, LBGTQIA+ na formulação de políticas públicas e investimentos em segurança e iluminação pública.



Ações prioritárias de promoção a equidade de gênero nas cidades e assentamentos humanos (%)	Sexo/Gênero(%)		Raça/Cor (%)	
	Fem	Mas	Bra	Neg
Campanhas sobre cidades inclusivas	61,5	60,2	61,1	61,0
Estratégias de fortalecimento da participação de mulheres/negros/LGBTQ na formulação de políticas públicas	52,6	49,5	51,1	52,5
Investimentos em segurança e iluminação pública	52,6	41,9	50,0	44,1
Ações junto às prefeituras visando a segurança	48,1	46,2	47,4	47,5
Ações para ampliar mulheres/negros/LGBTQI nos espaços de gestão e decisão	41,7	30,1	35,8	42,4
Apoiar leis que ampliem a nomeação mulheres/negros/LGBTQ em espaços públicos	29,5	29,0	27,9	33,9

CONSIDERAÇÕES GERAIS

De um modo geral os respondentes da pesquisa foram de maioria residentes da capital do estado, Campo Grande, mulheres, brancos, heterossexuais, com idade entre 18 e 49 anos e sem qualquer tipo de deficiência.

Mais da metade, trabalha por conta própria, principalmente em projetos de edifícios de pequeno e médio porte ou projetos de arquitetura de interiores. E talvez por isso, a maioria declarou ter um bom equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, mesmo trabalhando mais horas por semana.

A percepção sobre as relações de gênero, racismo e violência foram bastante positivas no sentido de apontar para uma postura crítica sobre as convenções tradicionais que reforçam um lugar subalterno para as mulheres e para as pessoas negras na sociedade. Boa parte das assertivas que evidenciavam situações de violências de gênero sobre as quais foram convidados (as) a sinalizar como tal foram reconhecidas como sendo mesmo uma violência, contudo houve diferenças importantes segundo o perfil dos participantes no grau de reconhecimento tanto das desigualdades baseadas no gênero e na raça quanto das violências.

Do ponto de vista de situações de assédio e violência sofridas, as mais citadas foram aquelas relacionadas a assédio moral no ambiente de trabalho, diferentes estratégias de intimidação, humilhação, constrangimento e desqualificação que lamentavelmente ocorrem sistematicamente em todos os campos profissionais.

Ainda assim, ao observamos as respostas sobre as desigualdades de gênero e raça no exercício da profissão, tais como distintas oportunidades de trabalho, progressão de carreira e ascensão a cargos de chefia houve uma evidente resistência de reconhecer que esse tipo de desigualdade havia no campo da arquitetura e urbanismo. Muito provavelmente por se uma profissão com forte participação feminina possa se imaginar que este não seja um problema neste campo, contudo ao observarmos as diferenças na conciliação do trabalho e vida pessoal, na proporção de mulheres que receberam alguém prêmio ou promoção, por exemplo foram sempre os homens e pessoas brancas que estiveram em melhor posição.

Ou seja, mesmo as mulheres sendo mais qualificadas, porque são elas que em mais anos de estudo, tendo forte participação na força de trabalho deste campo profissional,

não são elas que tem as melhores condições de progressão em suas carreiras e devido reconhecimento pelo seu desempenho.

E são estas nuances que devem ser objeto de análise pormenorizada pelo CTGR/CAU/MS de modo a focar suas ações para a promoção da equidade de gênero e raça. Contudo também é evidente dentre as respostas dos participantes a resistência de que o CAU/MS deve dedicar tempo de sua atuação para o investimento na promoção da equidade de gênero e raça.

Nesse sentido, é fundamental que a CTGR desenvolva estratégias de maior sensibilização dos arquitetos (as) e urbanistas para a relevância dessas atividades tanto no enfrentamento das desigualdades que existem no Exercício da profissão, quanto das oportunidades que podem ser potencializadas se essas diferenças são amplamente observadas, discutidas e enfrentadas.

Para além disso vale mencionar as delicadas e adocedoras situações de assédio vivenciadas por homens e mulheres, brancos e negros, cuja solução passa necessariamente por um franco e intenso debate sobre o assunto, seguido por estratégias de mudança na cultura organizacional e nas práticas laborais para evitar que se repitam.

ANEXO 1 – Lista de Participantes por Município

	Frequência	Porcentagem
Amambai	1	0,4
Aquidauana	2	0,8
Bandeirantes	3	1,2
Bataguassu	1	0,4
Bonito	2	0,8
Caarapó	2	0,8
Camapuã	1	0,4
Campo Grande	173	69,5
Chapadão Do Sul	1	0,4
Corumbá	4	1,6
Coxim	1	0,4
Dourados	20	8,0
Eldorado	1	0,4
Gloria De Dourados	1	0,4
Inocência	1	0,4
Itaporã	1	0,4
Ivinhema	1	0,4
Jardim	1	0,4
Maracaju	3	1,2
Naviraí	2	0,8
Nova Andradina	4	1,6
Paranaíba	4	1,6
Pedro Gomes	1	0,4
Ponta Porã	2	0,8
Ribas Do Rio Pardo	2	0,8
Rio Brilhante	2	0,8
São Gabriel Do Oeste	2	0,8
Sidrolândia	2	0,8
Terenos	1	0,4
Três Lagoas	7	2,8
Total	249	100,0

ANEXO 2 - Outras áreas de atuação profissional

	Frequência	Porcentagem
Acadêmica (aulas, pesquisa etc.	16	6,4
Arquitetura Holística	1	,4
arquitetura hospitalar/edifícios de saúde	1	,4
Atividades Especiais: Perícias e Avaliações	1	,4
Avaliações bancárias	1	,4
Banco - viabilidade e acompanhamento de obras com recurso público	1	,4
Consulta para moradia	1	,4
execução de estruturas efêmeras para eventos	1	,4
Fiscalização	1	,4
Fiscalização do exercício profissional	1	,4
Fora do mercado	1	,4
Funcionário público	1	,4
Gerenciamento e compatibilização de projetos	3	1,2
Gerenciamento e execução de obras	24	9,6
Gestão de contratos de obras e projetos	1	,4
Incorporação imobiliária	2	,8
Meio Ambiente	1	,4
Não atuo mais na área. Aposentei	1	,4
Orçamento	4	1,6
Outro	14	5,6
Paisagismo	1	,4
Patrimônio e restauração	4	1,6
Planejamento urbano	5	2,0
Pós aposentada, tentando me inserir no mercado do trabalho	1	,4
Projeto arquitetônico, desmembramento remembramento	1	,4
Projeto de arquitetura efêmera	1	,4
Projetos	1	,4
Projetos complementares	2	,8
Projetos de arquitetura de interiores	44	17,7
Projetos de arquitetura de paisagem	8	3,2
Projetos de arquitetura e arquitetura de interiores	1	,4
Projetos de arquitetura e de interiores, residencial, comercial e corporativo e execução e gerenciamento de obras	1	,4
projetos de casas até 300m ²	1	,4
Projetos de edifícios de grande porte (acima de 500m ²)	8	3,2
Projetos de edifícios de pequeno e médio porte (até 500m ²)	78	31,3
Projetos de Edifícios de pequeno e grande porte além de urbanismo. Trabalho numa prefeitura e trabalho com várias frentes.	1	,4
Projetos de Reformas	1	,4
Projetos e orçamentos de edifícios públicos e Reurb	1	,4
Projetos em geral, EIV e Licenciamentos Ambientais	1	,4
Projetos pra pequenas reformas	1	,4
Projetos residenciais, comerciais, interiores, paisagismo, edifícios, complementares, acadêmica e funcionário público	1	,4
Projetos, Ger obras, paisagismo, design, interiores	1	,4
Psicologia	1	,4
Serviço público	1	,4
Urbanismo (Planejamento urbano/regional)	6	2,4
Total	249	100,0