
MCA

Unio Internationale des Architectes • Міжнародний союз архітекторів

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

Затверджено Асамблеєю МСА в Сеулі (Південна Корея), у вересні 2017 року

Спільний секретаріат програми професійної практики МСА

Американський інститут архітекторів
Співдиректор Джеймс М. Райт, член
Американського інституту архітекторів
Нью-Йорк-авеню, 1735, північний захід
м. Вашингтон, округ Колумбія, 20006
Електронна пошта: jwright@pagethink.com

Архітектурне товариство Китаю
Співдиректор Чжуан Веймін, член Архітектурного
товариства Китаю
Санліге-роуд, 9
м. Пекін, Китай, 100835
Електронна пошта: zhuangwm@tsinghua.edu.cn

МСА

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

Вступ

МСА має на меті сприяти культурі залучення до професії та визнає, що проблема нерівноправ'я статей в професійній сфері архітектури потребує нагального вирішення. Хоча докладаються очевидні зусилля, спрямовані на досягнення рівності статей, і нерівноправ'я статей стає менше, жінки-архітектори все ще недостатньо представлені в цій професії.

МСА визнає важливість внеску жінок-архітекторів у архітектурну професію та забудоване навколишнє середовище. Політика МСА щодо гендерної рівності в галузі архітектури має на меті створити загальні принципи прийняття відділеннями-членами МСА, беручи до уваги культурний фон та сучасний стан прогалін в області гендерної рівності та пов'язаних з цим проблем.

Ця політика має вирішальне значення для сприяння залученню жінок-архітекторів до професії та надання їм такої можливості.

«Політика МСА щодо гендерної рівності в архітектурі» визначає принципи, розроблені для максимально рівних та справедливих можливостей для жінок-архітекторів щодо:

- прав власності та провідної ролі в професії архітектора (у тому числі визнання широкого спектра внесків та досягнень, нових стратегій наступництва та нових моделей просування в ролі партнера/власника);
- участі в професійній діяльності як співробітників у сфері архітектури (у тому числі стосовно питань рівної оплати праці, рівної відповідальності, повноцінної роботи за сумісництвом, більш гнучких можливостей кар'єрного росту, гнучких умов праці та утримання жінок у професії);
- представництва та керівництва в інституті (у тому числі в комітетах, національних радах та радах підрозділів, журі та відбіркових комісіях);
- інститутських програм, послуг та заходів (у тому числі можливостей членства, професійного розвитку, конференцій та заходів, нагород та призів, продуктів та послуг);
- операційної діяльності в інституті (у тому числі практик найму та підбору персоналу, рівності в оплаті, лідерства, управління та правонаступництва).

«Декларація Хартума про гендерну рівність в архітектурі» була прийнята членами Комісії з професійної практики МСА (КПП) під час засідання в Хартумі (Судан) 16–17 лютого 2017 року, і 130-ї сесії Ради МСА в Сеулі (Корея) 3–4 березня 2017 року.

МСА

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

Принципи

Нижче наведені принципи, які мають бути взяті за основу для чесної та справедливої участі жінок-архітекторів у професійній галузі архітектури:

1. Визнати, що професія зобов'язана задовольняти різноманітні потреби громади — важливо, щоб архітектори мали здатність розуміти та відповідати на різноманітні потреби клієнтів та широкої спільноти. Найкращий спосіб досягти цієї мети — коли всі рівні професії відображають різноманітність суспільства, а відділення-член МСА розробляє та просуває стратегії досягнення цього результату.
2. Визнати та ефективно реагувати на різноманітність членів. У всіх ключових рішеннях та заходах відділення-член МСА повинно враховувати різноманітні інтереси та обставини всіх членів, беручи до уваги стать, етап кар'єрного росту та доступ до послуг.
3. Включити положення про забезпечення справедливих з точки зору гендерної рівності результатів у всіх ініціативах інституту. Розглядаючи нові або значно перероблені програми, послуги та заходи, відділення-член має оцінити свої програми на предмет сприяння гендерній рівності та інших параметрів, таких як фінансові наслідки, ризик, вимоги до часу та ресурсів.
4. Донести значимість жінок на керівних посадах. Відділення-член має розв'язати проблему серйозного гендерного дисбалансу в керівництві та володіння розробками архітектурних рішень та задумів. Воно має обстоювати конкретні переваги більш зваженого з гендерної точки зору підходу до напряму дизайну, управління проектами та управління бізнесом.
5. Сприяти рівноправ'ю під час укладання трудових угод. Відділення-член має застосовувати та сприяти практиці працевлаштування та підбору персоналу для професії, що гарантує приймання жінок на роботу, оплати їхньої праці та відбір для підвищення на посаді на тій же основі, що й чоловіків.
6. Підтримувати розвиток альтернативних та гнучких можливостей кар'єрного росту в межах професійної галузі. Розуміючи, що жінки навряд чи оберуть традиційний, лінійний шлях кар'єрного зростання, відділення-член МСА має визначити та узгодити, як зорієнтувати жінок щодо гнучких підходів до визнання, винагороди та просування по кар'єрній драбині в галузі архітектури.
7. Розвивати міжстатеві менторські стосунки та мережі. Відділення-член має сприяти та заохочувати неформальний доступ жінок до наставництва та керівного досвіду чоловіків, до мереж та наставників у професійній галузі, а також доступ чоловіків до досвіду жінок у керівництві, мережах та наставництві.
8. Просвітити професійну галузь щодо впливу гендерних стереотипів. Визнаючи, що багато робочих місць сьогодні зберігають пережитки систем, процесів та культур, що склалися, коли робочі місця в основному займали чоловіки, відділення-член має інформувати та навчати членів про бар'єри на шляху до рівноправ'я, що виникають внаслідок цього й нерідко є невидимими.

МСА

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

9. Активно з'ясовувати думки про потреби жінок-членів: відділення-член має забезпечити для членів дієві та зручні канали для надання зворотного зв'язку чи висловлення добровільних пропозицій, ідей, занепокоєння чи скарг стосовно гендерної рівності.
10. Розробити та координувати конкретні програми для проведення політики гендерної рівності. Відділення-член має розробити та вести ефективний форум для створення, підтримки, перегляду та звітування про конкретні програми, призначені для реалізації принципів цієї політики.

Рекомендації

1. Провести опитування для визначення положення жінок-архітекторів у професії.
2. Провести дослідження щодо перешкод та «скляних стель», які заважають жінкам займати керівні посади в професії.
3. Провести дослідження інтересів та потреб жінок у професійній галузі.
4. Створити провідну організацію для жінок, яка б працювала над політикою та забезпечувала чітке керівництво наступними ключовими функціями:
 - a. розробка політики та обстоювання практичного застосування принципів рівноправ'я;
 - b. функціонування;
 - c. створення механізмів моніторингу та підзвітності для відстеження прогресу.
5. Жінок-архітекторів слід запросити до участі в розробці політики гендерної рівності чи інших подібних політик та до консультування з цих питань.
6. Проводити політику рівних можливостей, спрямовану на просування жінок на посадах, де треба приймати рішення, та досягнення оптимального співвідношення учасників.
7. Прибрати перешкоди до рівноправ'я; впроваджувати законодавство, що забороняє дискримінацію (якщо така є); боротися з гендерними стереотипами та статевою дискримінацією, сприяти інклюзивності.
8. Нижче перелічені деякі ефективні способи залучення жінок до професії та утримання їх у професії:

МСА

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

- a. сприяння змінам в офісній культурі, що дозволять краще збалансувати трудову діяльність та особисте життя;
- b. популяризація навчальних програм та рекомендацій щодо важливості диверсифікації як основної культури організації;
- c. передавання знань про те, як керувати диверсифікованим трудовим колективом та як залучати, утримувати та просувати жіночий талант;
- d. підвищення гнучкості у сфері зайнятості;
- e. практична розробка програми наставництва для жінок-архітекторів;
- f. пропонування заохочень та підтвердження кваліфікації для архітекторів, які бажають повернутися до професії після дозволеної відпустки;
- g. пропонування жінкам цільових грошових дотацій за рахунок галузі для занять архітектурою;
- h. активне залучення жінок-професорів та науковців для викладання за акредитованими програмами;
- i. розширення роботи з громадськістю для просування жінок у галузі архітектури;
- j. створення системи підтримки:
 - i. діяльність з компенсування несприятливого положення з точки зору статі чи гендерної дискримінації через навчально-виховні установи та декретні відпустки;
 - ii. материнські пільги, у тому числі відпустки та заохочення;
 - iii. діяльність, спрямована на заохочення батьків до рівноправного розподілу часу відпустки;
 - iv. поліпшення умов праці жінок-архітекторів: система підтримки жінок-архітекторів з дітьми, налагоджена підтримка навчально-виховних установ / дитячих закладів;
 - v. наставництво, консультативні служби телефонної допомоги та забезпечення підготовки;
 - vi. створення середовища підтримки жінок за допомогою обов'язкових та добровільних квот у державній та приватній практиці відповідно;
 - vii. зобов'язання керівництва та компанії підтримувати жінок на керівних посадах у досягненні гендерної диверсифікації в практичній сфері.
- k. дії щодо подолання нерівності в оплаті праці та просуванні чоловіків і жінок:

МСА

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

- i. забезпечення чітких критеріїв просування та прозорості професійного зростання та можливостей;
 - ii. прозорість системи оплати праці;
 - iii. поширення трудового законодавства та практики сприяння;
 - iv. юридичні структури для запобігання дискримінації за гендерною ознакою на робочому місці та в професії;
 - v. включення в норми та правила професійних організацій положень про рівні можливості;
 - vi. перепідготовка;
 - vii. пропозиції доступнішого та адаптивного безперервного професійного навчання;
 - viii. різноманітніше подавання професії громадськості;
 - ix. включення гендерної рівності як у навчальну програму, так і в практику архітектурних шкіл:
 1. більш диверсифікована структура персоналу в школах архітектури;
 2. контроль за ефективністю роботи архітектурних шкіл у напрямку покращення цільових показників диверсифікації та практики забезпечення рівних можливостей;
 3. пояснювальні директивні документи як для практичної архітектурної діяльності, так і для шкіл архітектури;
 4. більше інформації про кар'єру та різноманітніші механізми представлення архітектури як кар'єри.
9. Участь у політичній діяльності:
- a. робота з урядом щодо визнання внеску жінок у будівельну галузь;
 - b. законодавчі вимоги щодо забезпечення досягнення гендерної рівності в урядовій політиці щодо рівної оплати праці, рівних можливостей тощо.
10. Сприяння участі жінок у відділеннях-членах та архітектурних радах.
11. Запровадження заходів щодо реалізації політики гендерної рівності:

МСА

Політика щодо гендерної рівності в архітектурі

- a. кампанії для заохочення жінок пропонувати свої кандидатури на ключові посади;
- b. кампанії з розширення можливостей жінок та сприяння їхній присутності на керівних посадах у професійній галузі;
- c. конкретні домовленості щодо сприяння участі в засіданнях, наприклад, навчально-виховних установ;
- d. спеціальні навчальні курси/семінари.