

Actions / Benefits / Culture
Delovanje / Dobrobit / Kultura

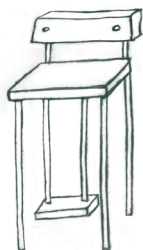
A/B/C

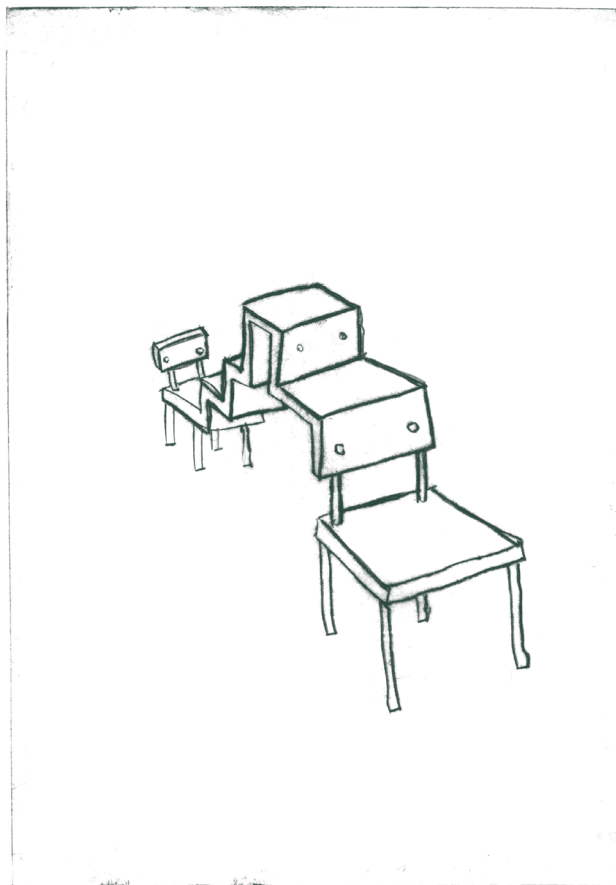
**Ravnesje med spoloma, raznolikost
in vključenost v arhitekturi**

To je poziv k ukrepanju, priročnik, manifest, pripomoček
za spremembe, glas, zaveza, vodnik, zahteva, spodbuda
k nadaljnjemu učenju, pogovor in izvleček širše zgodbe.



Ravnovesje med spoloma, raznolikost **A/B/C** in vključenost v arhitekturi





**Logotip je za oblikovalca to, kar je za arhitekta stol:
simbol širše zgodbe**

Tibor Kalman

Slika 1: Usedite se

Ravnovesje med spoloma, raznolikost in vključenost v arhitekturi



Evropski arhitekti smo poklicno zavezani k spodbujanju enakosti med spoloma in raznolikosti; le tako bomo ustvarili vključujoča delovna mesta za prihodnje generacije. Tale priročnik je orodje, posebej zasnovan za arhitekturno stroko (in skupaj z njo); zavzema se za enakost in raznolikost med spoloma pa tudi za pravičnost in vključenost na delovnem mestu. Ponuja predloge in usmeritve, kako učinkovito spodbuditi spremembe v smeri preobrazbe arhitekturnih praks in podjetij v bolj vključujoča in odgovornejša.

**Ruth Schagemann, predsednica
Sveta arhitektov Evrope (ACE)**



ace-
cae-
eu

A

Actions **Delovanje**

Devet načinov delovanja
za doseganje rezultatov

01

Izobražujte se

02

**Prepoznajte svoje
predsodke**

03

**Poslušajte, ponudite
podporo in spregovorite**

04

Vadite vključevanje

05

**Postavite se za
svoja stališča**

06

Bodite vodja

07

**Zavzemajte se za
sistemske spremembe**

08

Spremljajte svoj napredek

09

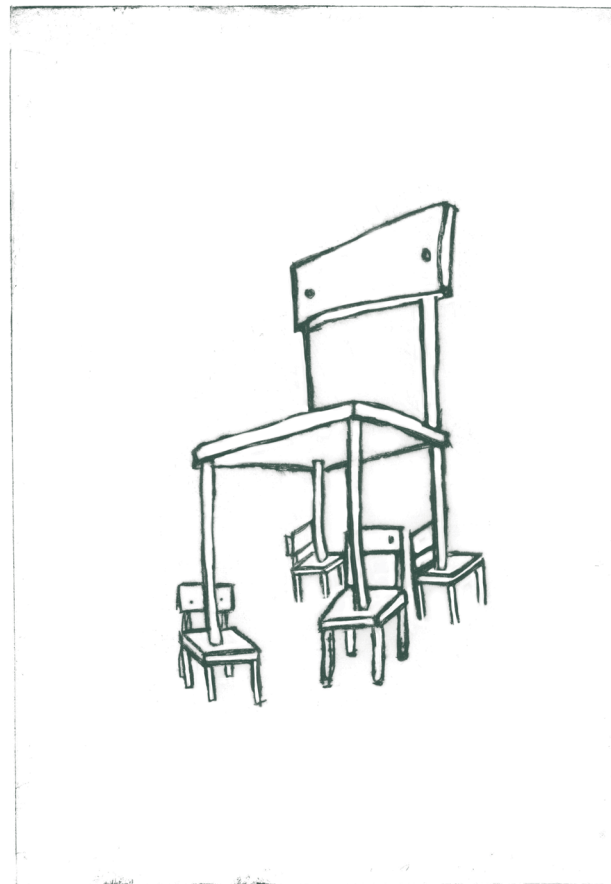
Komunicirajte iskreno

Izobražujte se

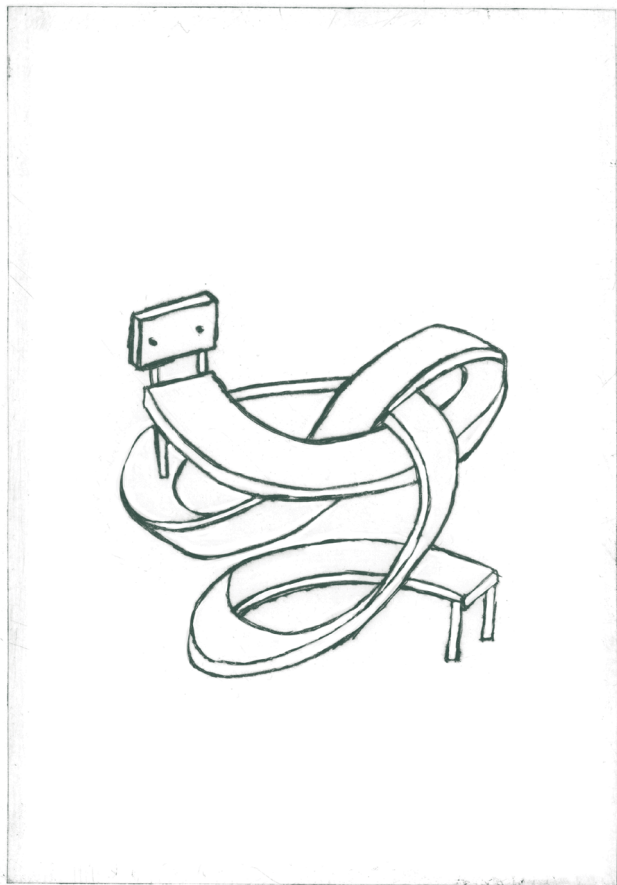
A

01

Izobražujte se o izkušnjah in težavah ljudi iz marginaliziranih skupin. Potrudite se, da boste razumeli poglede ljudi, ki prihajajo iz drugačnih okolij ali drugih skupin, npr. kar zadeva starost, etnično pripadnost, spolno usmerjenost, telesno oviranost, verska ali politična prepričanja ali socialno-ekonomski položaj. Raziskujte, kakšne prednosti lahko prinesejo različni pogledi.



Slika 2: Na račun drugih



Slika 3: Razčlenitev situacije

Prepoznavajte svoje predsodke

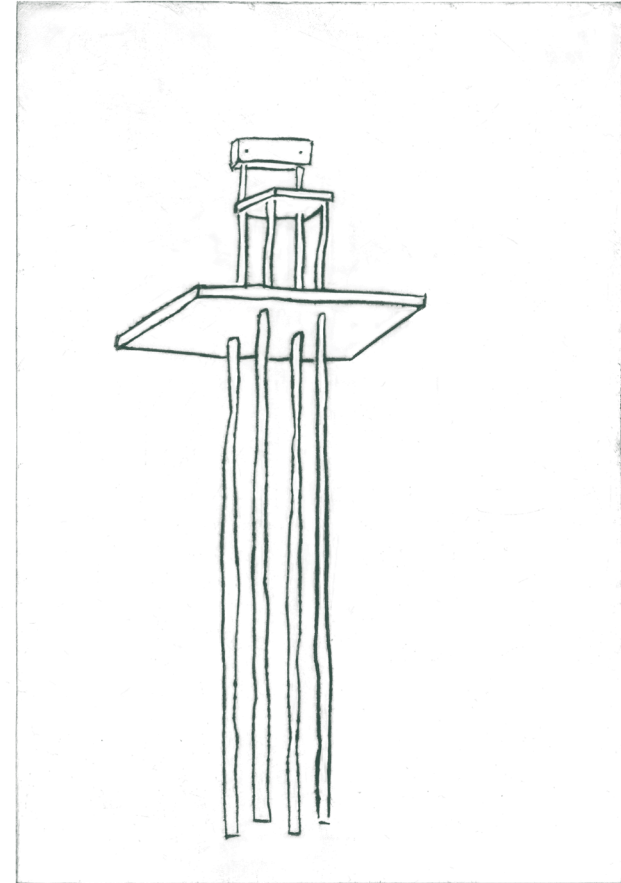
02

Prepoznavajte morebitne lastne pristranskosti in predsodke, da jih boste lažje blažili. Ozaveščajte se in razvijajte spoštljivo komunikacijo, ki omogoča natančno zaznavanje predsodkov ter razpravljanje o njih s sodelavci. Tako je na predsodke mogoče opozarjati brez konfliktov. Premislite o svojih predpostavkah, prilagodite svoje vedenje in se naučite bolje sodelovati z drugimi ter se z njimi povezovati.

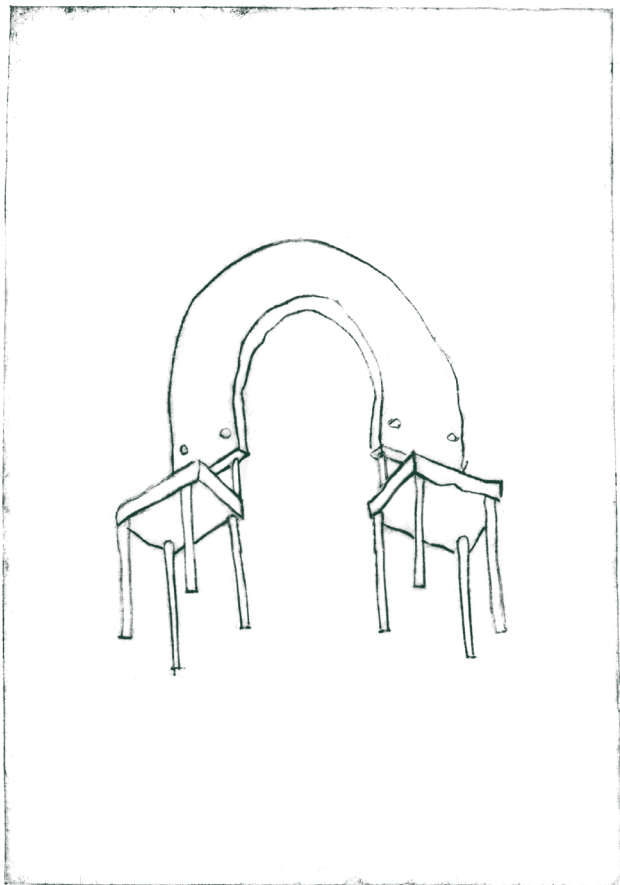
Poslušajte, ponudite podporo in spregovorite

03

Postanite aktiven poslušalec, bodite pozorni na razlike v sposobnosti komuniciranja pri različnih ljudeh ter razmislite, kako bi razlike presegli in tako dosegli jasno in udobno komunikacijo med vsemi. Podprite glasove kolegov, ki so v razpravah morda spregledani, dajte jim priložnost, da spregovorijo, ter priznajte vrednost njihovih prispevkov. Izrazite svoje mnenje. Uporabite svoj morebitni vpliv za to, da se zavzamete za tiste iz zapostavljenih skupin – pa tudi zase. Kadar se pojavi priložnost, pomagajte v ospredje drugim, podpirajte povezovanje, povišice in napredovanja.



Slika 4: Na piedestalu



Slika 5: Obračanje k drugemu

Vadite vključevanje

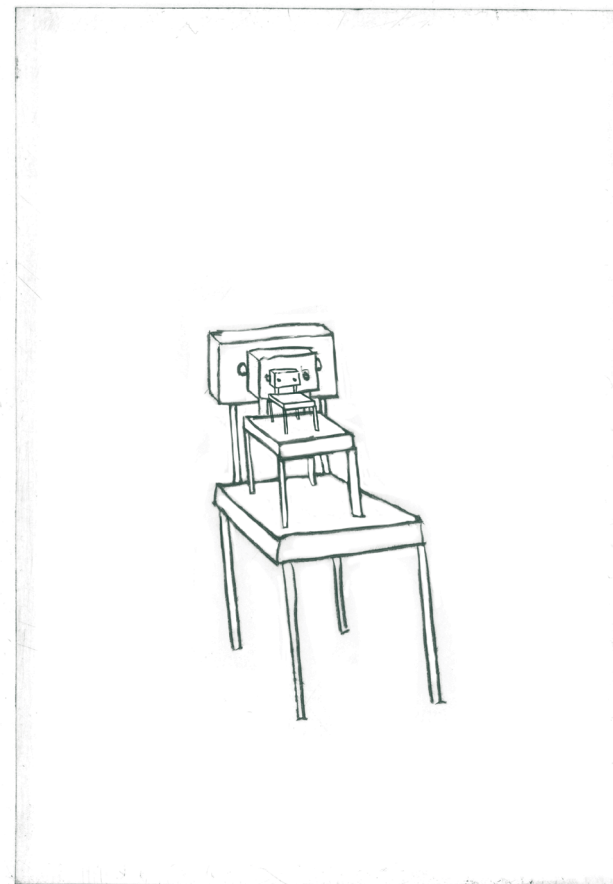
04

Bodite pozorni na kulturne in druge razlike v svoji delovni skupini in med tistimi, s katerimi sodelujete. Ustvarjajte varne in prijazne prostore za ljudi iz različnih okolij in skupin. Zavedajte se, da se lahko psihična negotovost pojavi v vsaki skupini, ne glede na njeno velikost. Bodite pozorni na morebiten izključujoč način izražanja oz. jezik, ki se osredotoča na spol. Uporabljajte zelena imena in zaimke, upoštevajte potrebe posameznikov z oviranostjo ali posebnimi potrebami, izogibajte se vnaprejšnjim domnevam in premagujte stereotipe.

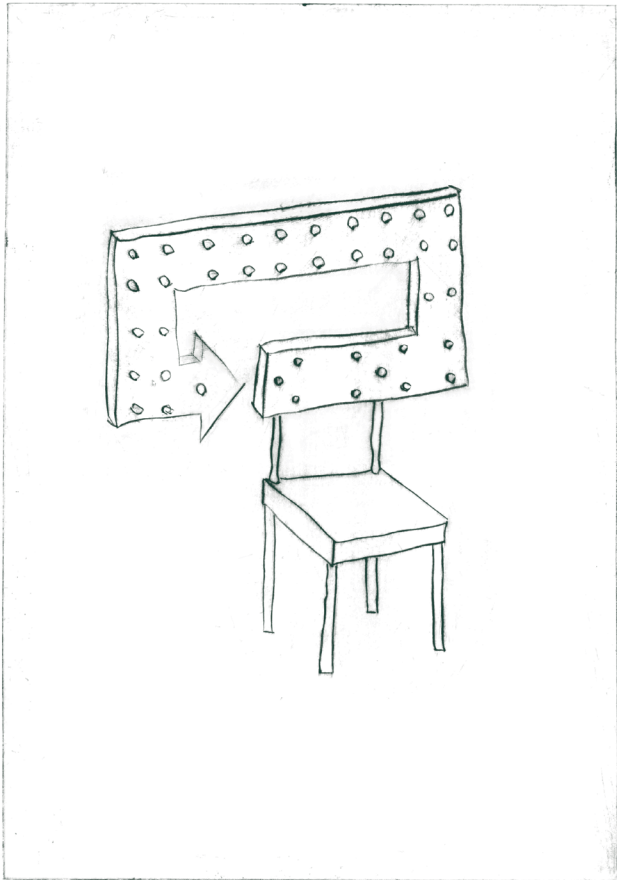
Postavite se za svoja stališča

05

Podprite kolege, za katere imate občutek, da so obravnavani nepravilno, da so tarča seksizma ali drugega izključujočega in diskriminatornega vedenja. Opozarjajte na situacije, ki spravljajo ljudi v nelagodje ali nevarnost. Zavedajte se: če ne spregovorite, ste soudeleženi; opazujte, spregovorite, ukrepajte.



Slika 6: Temeljna podpora



Slika 7: Prava smer

Bodite vodja

06

A

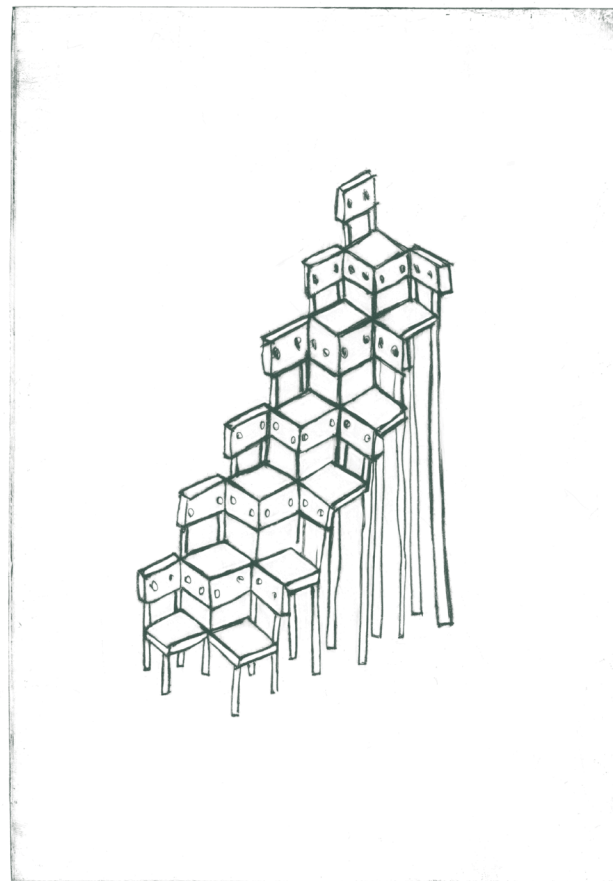
Vodenje ne pomeni, da imate moč nad drugimi; vodenje je vplivanje, navdihovanje, spodbujanje in motiviranje lastne skupine in drugih posameznikov. Dobri vodje poslušajo, vodijo z zgledom, spodbujajo odprto komunikacijo, se pogovarjajo o poklicnem razvoju, podpirajo nove ideje, postavljajo primerne izzive, vplivajo ter z usmerjanjem in motiviranjem vodijo skupino ali posameznika do cilja in rezultatov.

Dobri vodje ustvarjajo okolje, kjer se ljudje počutijo udobno in se lahko izražajo in opozarjajo na pomembna vprašanja brez strahu pred obsojanjem ali povračilnimi ukrepi. Zagotavljajo čas in priložnosti za pobude, povezane z raznolikostjo in vključevanjem.

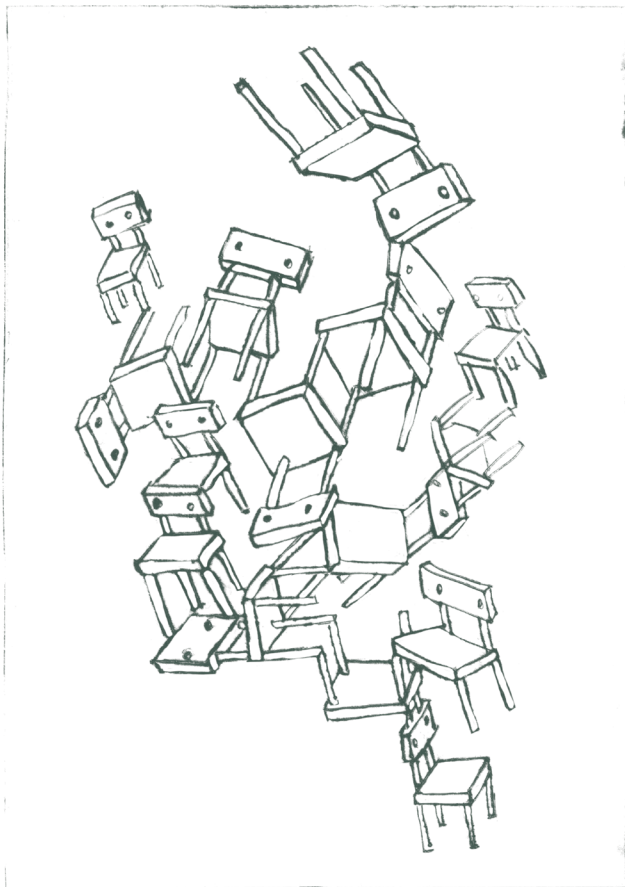
Zavzemajte se za sistemske spremembe

07

Zavedajte se (zlasti neformalnih) struktur v vaši panogi in podjetju. Preučite prednosti in slabosti ter si prizadevajte za spremembo ne vključujočih praks. Preverite načine dela v luči morebitnih pristranskosti in predsodkov. Razvijajte pristop, ki vodi do trajnostnih in vključujočih načinov dela.



Slika 8: Razgledna točka



Slika 9: Povezanost prostora

Spremljajte svoj napredek

08

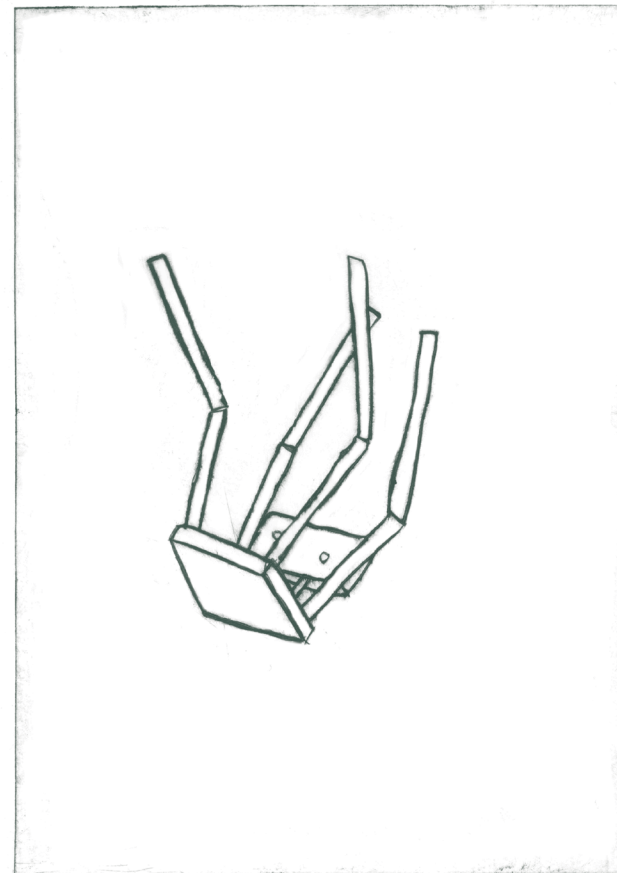
A

Enakomerno razporejajte naloge. Preučite, v čem je vaše podjetje dobro, kje so vaše prednosti, kaj bi bilo treba prilagoditi, kaj uvesti in kaj opustiti. Kjer je le mogoče, izpostavite glavne značilnosti podjetja po kriterijih, kot so spol, spolna identiteta, spolna usmerjenost, starost, etnična pripadnost, oviranosti, jezik, izobrazbena raven in socialno-ekonomsko ozadje. Poleg orisa družbene identitete z vseh zgoraj navedenih področij delite z drugimi tudi svoje življenjske izkušnje.

Komunicirajte iskreno

09

Spodbujajte raznolikost. Prizadevajte si za ugled podjetja. Razmislite o objavi izjave, ki bo odražala zavezanost podjetja k raznolikosti in vključevanju.



Slika 10: Izpustite

Priročniku A/B/C na pot

Obstajajo dobronamerne politične usmeritve in izjave o poslanstvu, resolucije in pisma o nameri. In potem je tu vsakdanje življenje ...

Kako lahko ugotovim, kako uspešno v našem podjetju upoštevamo in izvajamo načela enakosti in raznolikosti?

Kaj naj storim v podporo slabše plačanim ženskam v našem podjetju?

Kaj lahko storim, če ugotovim, da moški prejemajo več ugodnosti in višje nagrade kot njihove sodelavke?

Kaj lahko storim, da bo moja fakulteta bolj raznolika in konkurenčna?

Veliki premiki se zgodijo zaradi majhnih stvari. Zdaj, ko imate v rokah ta vodnik za uravnoteženo zastopnost spolov, raznolikost in vključenost v arhitekturi, lahko takoj začnete. V njem so navedeni najpomembnejši ukrepi za vaše podjetje, ne glede na njegovo velikost. Vodnik vam bo pokazal tudi, da se ukrepanje na tem področju resnično izplača.

Če sami niste aktivist_ka, boste ideje dobili od tistih, ki so se k ukrepom za uravnoteženo zastopnost spolov, raznolikost in vključevanje že zavezali. Preberite intervjuje in si oglejte, koliko lahko spremeni že sama kultura biroja.

Kot predsednica delovne skupine Ženske v arhitekturi (Women in Architecture, ACE) se zahvaljujem vsem, ki so z glasovanjem na generalni skupščini ACE prispevali k nastanku priročnika in omogočili delovanje naše delovne skupine, pa tudi organizacijam članicam ACE in programu Ustvarjalna Evropa, ki deluje v okviru Evropske komisije.

Ključnega pomena je, da pričujoči priročnik razumete v širšem kontekstu. Enakost spolov je eden od sedemnajstih ciljev trajnostnega razvoja ZN (Združenih narodov), in ta vodnik bo sedanjim in prihodnjim generacijam arhitektov pomagal pri delovanju in uresničevanju teh ciljev.

Ursula Faix
Predsednica skupine Ženske v arhitekturi, ACE

ace-
cae
eu

B

Benefits **Dobrobit**

Devet prednosti pozitivnega ravnanja

01

Naravnost k rasti

02

Povečana rast in razvoj

03

Dodana vrednost za naročnike

04

Finančni uspeh in stabilnost

05

**Privabljanje, ohranjanje in
napredovanje talentiranega kadra**

06

**Preprostejše reševanje težav
in inovativnost**

07

**Boljše zdravje in počutje
na delovnem mestu**

08

Večja odpornost stroke

09

Uravnotežena prihodnost

Naravnost k rasti

B

01

Raznolike delovne skupine so bolj naravnane k rasti, učinkovitosti in ustvarjalnosti, ne glede na to, ali gre za majhno, srednje ali veliko podjetje ali javno ustanovo. K izboljšanju kulture lahko prispeva vsak posameznik, ki je s svojim vedenjem in delovanjem vzor in navdih drugim.

Znotraj delovne skupine ustvarjajte občutek varnosti, zavedajte se pomena dobrega počutja, bodite dostopni, izogibajte se pretiranemu nadzoru in mikrovodenju ter zaposlenim omogočajte rast in učenje; spodbujajte raznolikost razmišljanja, poslušajte in bodite odprti za vsa mnenja in predloge; spodbujajte sodelovanje, vedno zagotavljajte konstruktivne povratne informacije, bodite spoštljivi, enakopravno podpirajte vse, izražajte se jasno, ne izkazujte privilegiranja, pristranskosti ali nasilja, vse obravnavajte pošteno in pravično ter znotraj delovne skupine oz. podjetja spodbujajte raznolikost.

Močnejša miselna naravnost k rasti in razvoju ni zgolj odgovornost vodstva. Prispeva lahko vsak posameznik.

Povečana rast in razvoj

Benefits Dobrobit

02

Ustvarjanje in vključevanje potenciala zaposlenih, ne glede na spol, razširi ciljno skupino. Zaposleni iz različnih okolij in z različnimi življenjskimi izkušnjami prinašajo večjo raznolikost znanj, idej, izkušenj in pogledov, kar delovne skupine, ki negujejo inovativnost, ustvarjalnost ter sposobnost odločanja in reševanja problemov, le krepi.

Raziskave kažejo, da bolj raznolike delovne skupine delujejo uspešneje; zavzetost, sodelovanje in občutek pripadnosti posameznikov so pri njih večji, kar se odraža tudi v boljšem poslovnem in finančnem uspehu.

Dodana vrednost za naročnike

03

Enakomernješa zastopanost moških in žensk v skupini prispeva k bolj raznolikemu razmišljanju in kulturi, spodbuja sodelovanje in s tem povečuje interakcijo z naročniki; prav tako izboljšuje rezultate ter razširja področje raziskovanja in opazovanja. Manj časa se izgublja za nesporazume in slepe ulice, zato ga je več na voljo za preizkušanje ustreznih rešitev. Oblikovalske rešitve so bolj skladne s (povedanimi in neizrečenimi) cilji projektne naloge ter tako učinkoviteje pripravljene in prepričljivejše.

Finančni uspeh in stabilnost

04

Za oblikovanje bolj vključujočih in enakopravnih delovnih mest je ključnega pomena ukvarjanje z enakostjo med spoloma ter razumevanje vzrokov za morebitne neenakosti znotraj podjetja. Izboljšanje ravnotežja med spoloma neposredno pozitivno vpliva na finančni uspeh podjetja.

Statistični podatki jasno osvetljujejo konkurenčno prednost, ki jo prinaša enakopravnost; finančni donosi podjetij, kjer dosega in podpirajo enakopravno zastopanost spolov, so pogosto višji od nacionalnih povprečij. In glede na to, da je finančna stabilnost ključni kazalnik potencialno dolgoročnega uspeha podjetja, je jasno, da enakopravna zastopanost in pomen žensk v arhitekturi (na vseh ravneh, vključno z vodilnimi položaji) vodita k večjemu dobičku, večji inovativnosti, uspešnejšemu reševanju problemov, večji produktivnosti in trajnejšemu uspehu.

Raziskave kažejo, da organizacije, ki cenijo in spodbujajo raznolikost in enakomerno zastopanost spolov, lažje pritegnejo širši nabor talentov in zadržijo uspešne posameznike ter posledično izboljšajo uspešnost poslovanja – boljše je ravnovesje med spoloma, boljši so rezultati.

Privabljanje, ohranjanje in napredovanje talentiranega kadra

B

05

Arhitektura ima kot poklic dolgoletno tradicijo dolgih delovnikov, velikih pritiskov, zahtevnih delovnih obremenitev, nizkih in neenakomernih plačil ter velikega pomanjkanja raznolikosti, zlasti na vodilnih položajih. Raziskave kažejo, da se ženske v arhitekturi pogosto soočajo s številnimi ovirami in izzivi, vključno z diskriminacijo, seksizmom, nadlegovanjem, ustrahovanjem, pomanjkanjem prilagodljivosti in priznanj, neenakimi plačili, slabšimi priložnostmi za poklicno napredovanje itd., kar vse jih potencialno ovira pri doseganju vodilnih položajev ali poklicnem samouresničevanju. To pa nato vodi do visoke stopnje fluktuacije oz. zapuščanja delovnih mest.

Podjetja z več ženskami na vodilnih položajih oz. z večjo raznolikostjo pri zastopanosti spolov so precej uspešnejša od tistih, kjer žensk ni. Ženske z napredovanjem (na položajih) širijo poglede in perspektive ter povečujejo strukturno in kulturno raznolikost ekipe in podjetja. To pa vodi k uspešnejšim rešitvam.

Za napredek pri doseganju enakosti med spoloma morajo podjetja narediti nekaj korakov: spodbujati mentorstvo, ženskam zagotavljati priložnosti za razvoj in rast, jim dodeliti več vodilnih vlog in jim ponuditi podporo, da bodo lahko napredovale na najvišje položaje.^{1/2/3}

Preprostejše reševanje težav in inovativnost

06

Ustvarjanje bolj raznolike, pravičnejše in bolj vključujoče poslovne kulture (ter delovne sile) vodi k boljšim poslovnim rezultatom, v ustvarjalnejše razmišljanje in bolj dinamične rešitve, kar posledično prispeva k večji uspešnosti in dobičkonosnosti podjetja. Raznolikost ustvarja okolje, v katerem se spodbujajo, cenijo, slišijo in spoštujejo različni pogledi in mnenja. Razprave so bolj utemeljene, reševanje problemov je hitrejše. Rezultat je delovno okolje, v katerem vznikajo ideje, delovanje je tu bolj zavzeto, sodelovanje je boljše.

Raziskave kažejo, da podjetja z raznoliko strukturo in kulturo vključevanja dosegajo veliko boljše poslovne rezultate kot tista s homogenimi skupinami. **To potrjujejo tudi statistični podatki: raznolikost poveča usmerjenost k inovacijam za 70 % in uspešnost za 12 % ter za šestkrat poveča našo sposobnost zagotavljanja zanesljivih in prilagodljivih rešitev, s katerimi lahko ustrezno predvidimo spremembe in se nanje odzovemo.**

Globalna študija družbe McKinsey & Company iz leta 2019 je pokazala, da imajo etnično raznolika podjetja za 36 %, spolno raznolika pa za 25 % večjo verjetnost za finančne donose nad nacionalnim povprečjem panoge.⁴

Boljše zdravje in počutje na delovnem mestu

07

Skrb za dobro počutje zaposlenih je ključna za ustvarjanje pozitivnega, ustvarjalnega in zdravega delovnega okolja. Vsakomur mora biti omogočeno delovanje v vključujočem okolju, v katerem se lahko v celoti izrazi. Integracija ukrepov zagotavlja raznoliko in vključujoče okolje, ki spodbuja občutek psihološke varnosti ter občutek, da so zaposleni – ne glede na spol – cenjeni, in ne nadlegovani, ustrahovani ali diskriminirani.

Občutek varnosti izboljšuje tako telesno kot duševno počutje zaposlenih ter ustvarja okolje, v katerem posamezniki uspevajo in lažje obvladujejo zahtevne delovne obremenitve, roke in vse druge izzive, ki so značilni za poklic arhitekta. Ustvarjanje zdravega, vključujočega in varnega delovnega okolja spodbuja občutek pripadnosti, zmanjšuje stereotipe, krepi odpornost in podpira splošno dobro počutje zaposlenih.

Večja odpornost stroke

08

Enakost, raznolikost in vključenost krepijo odpornost. Ta pa posameznikom, skupinam in sami stroki pomaga, da ob spremembah ne le ostajamo motivirani ampak postajamo vse močnejši, da izboljšujemo skupinsko dinamiko in se odgovorno prilagajamo novim načinom dela, zlasti kadar se soočamo z izzivi in zahtevnimi okoliščinami. Odporni vodje in skupine lahko bolje precenijo situacije, prepoznajo načine ukrepanja, sodelujejo in iščejo rešitve, kar podjetju zagotavlja uspešen odziv tudi na nepričakovane spremembe (ali priložnosti) ter iz njih izide še močnejše.

Bolj ko arhitekturna stroka posluša želje tako svojih članov kot naročnikov ter jih razume, bolje se bo lahko odzivala na neposredne ali daljnosežne nevarnosti, ki pretijo (ne)grajenemu okolju. Na ta način arhitekturna stroka podpira skupnost, ki ji služi. Posledično je tudi bolj verjetno, da bo v (bližnji oz. predvidljivi) prihodnosti ohranila svoje poslanstvo. Odpornost se večja sorazmerno s sposobnostjo stroke, da v svojih vrstah aktivno uresničuje temeljna načela enakosti, raznolikosti in vključenosti.

Uravnovežena prihodnost



Učinki podnebnih sprememb niso nevtralni, ne delujejo enako na oba spola: na vseh socialno-ekonomskih ravneh in po vsem svetu so bolj prizadete ženske in dekleta. To še povečuje obstoječe neenakosti, s katerimi se srečujejo, in ogroža njihovo eksistenco.

Enakost, raznolikost in vključenost povečujejo zmožnost arhitekturne stroke, da se uspešno spopada z družbenimi in okoljskimi vprašanji, ki jih prinašajo podnebne spremembe, ter usmerja svojo moč v omiljevanje njihovih vplivov na marginalizirane skupine, zlasti ženske in otroke. Prav tako spodbujajo demokracijo, saj krepijo našo skupno sposobnost za reševanje eksistencialnih težav, ki so pred nami, pa tudi za odgovorno upravljanje in blaženje gospodarske in politične nestabilnosti, ki jo povzročajo naraščajoče temperature, suše, poplave itd.

Enakost, raznolikost in vključenost kot take zato pomenijo neodtujljive stebre vsakršne oblike trajnostne prihodnosti za življenje človeka na Zemlji.

1

Smernice združenja RIBA o plačilni enakopravnosti spolov, zaposlovanju in napredovanju
www.architecture.com/knowledge-and-resources/resources-landing-page/gender-pay-gap-guidance#

2

Prihodnost žensk v arhitekturi, 2021
www.wia-uk.org/news

3

Vodniki za pravično prakso in karierno napredovanje
www.parlour.org.au/parlour-guides

4

Zmaga raznolikosti: zakaj je vključenost pomembna
www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters

Raznolikost je dejstvo. Nanaša se na mešanico vidnih in nevidnih razlik med vsemi nami. Vsi imamo lastnosti, s katerimi se identificiramo, pa naj gre za starost, morebitno invalidnost, spol, spolno usmerjenost, zakonsko zvezo ali partnersko skupnost, nosečnost in materinstvo, raso, vero ali prepričanje. To lahko vključuje tudi socialno-ekonomsko ozadje, geografsko lokacijo ali karkoli, kar bi lahko povzročilo diskriminacijo. Pomembno je, da prepoznavamo morebitno premajhno zastopanost posamezne skupine in priznavamo razlike.

Vključevanje je zahteva dejanja. Gre za ustvarjanje okolja, v katerem ljudje čutijo, da so njihova identiteta, vrednote in življenjski slog priznani in sprejeti; kulture, ki spoštuje razlike oz. upošteva različne sloge, poglede in potrebe ljudi.

Enakost je učinek oz. vpliv. Gre za enakost možnosti in dostopa do priložnosti, kjer se upoštevajo naše individualne značilnosti. Enakost lahko opredelimo kot enako obravnavanje vseh in zagotavljanje enakih možnosti vsem.

Culture Kultura

**Kultura, ki jo vnašamo v naš poklic,
spodbuja raznoliko prihodnost.**

Ključni glasovi – Ženske v arhitekturi

01

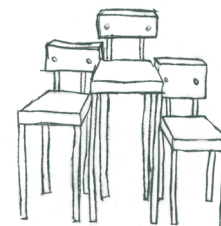
**Eva M. Alvarez Isidro,
Carlos J. Gómez Alfonso**
Gómez Alfonso, Gomez+Alvarez
Arquitectes, Španija

02

Barbara Holzer,
Holzer Kobler Architekturen, Švica

03

Marianne van Lochem,
Arcadis Architecten, Nizozemska



Eva M. Alvarez Isidro, Carlos J. Gómez Alfonso
Gomez+Alvarez Arquitectes, Španija

Kakšna je po vašem mnenju prednost sodelovanja moških in žensk v arhitekturi?

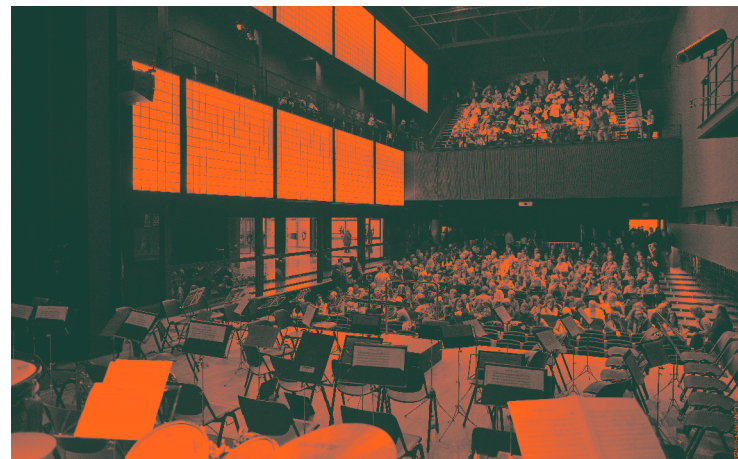
Tega vprašanja ne razumeva. Ne gre le za vprašanje prednosti oziroma koristi. Gre za nujno potrebo človeštva, da v nasprotju s tekmovalnim modelom spodbudi sodelovalni model. In da ustavi pometanje stvari pod preprogo. Gre za vzajemno skrb, za mrežno delovanje, sodelovanje, odsotnost hierarhije in priznanje, da človek sobiva z drugimi živimi bitji in neživimi okolji, ki tvorijo širok in raznolik sistem. Spričo tega globalnega pristopa je sodelovanje med ljudmi pri skupnem delu, v tem primeru med ženskami in moškimi, najosnovnejša stvar. To stališče lahko razširimo tudi na bolj osebne okoliščine.

Zakaj spol ne bi smel biti ključno vprašanje? Ali ne šteje zgolj usposobljenost?

To vprašanje je zavajajoče, saj namiguje, da je strokovna ali intelektualna usposobljenost lahko povezana s spolom, etnično pripadnostjo, starostjo ali katerikoli drugim pogojem. Vprašanje bi se moralo glasiti, kako je mogoče, da ljudje nimajo možnosti opravljanja nalog, za katere izkazujejo vse kompetence. Sploh pa se raje ne bi poglobljala v vprašanje, kdo določa, kaj pomeni kompetentno opravljanje nalog. Pojem je bil opredeljen na podlagi parametrov, ki bi jih bilo treba popolnoma revidirati, kot je na primer zahteva, da se popolnoma predamo strokovni nalogi na način, ki pomeni zanemarjanje skrbi zase, za druge ali za kraj, v katerem živimo. Feminizem, ki ga spodbuja (dekolonialni feminizem), predlaga drugačen model poklicne usposobljenosti, saj zahteva pravičen dostop do poklicnih priložnosti ter priznavanje in enakopravno vrednotenje dela. Spol, rasa in starost niso povezani s poklicno usposobljenostjo, temveč z diskriminacijo.

Kako v svoji pisarni izbirata sodelavce oziroma zaposlene?

Kar zadeva strokovne naloge, kot arhitekta nimava zaposlenih: pri skupnih projektih sodelujeva z različnimi strokovnjaki. Vzpostavila sva majhno skupino, s katero sodelujeva, ker verjameva v vzajemno strokovno reševanje izzivov in osebno odgovornost pri izvajanju strokovnih nalog. Na univerzi sodelujeva s pripravniki in doktorskimi študenti, pri katerih sva odgovorna za njihovo usposabljanje ter razvoj veščin in znanj.



Kaj odlikuje dobro ekipo?

Transparentnost, iskrenost in komunikacija.

Ustvarjalnost in raznolikost – kako sta povezani?

Ustvarjalnost po najinem mnenju pomeni sposobnost, da na določeno situacijo pogledaš z druge perspektive – takrat se po najinih izkušnjah vedno pojavi nepričakovano, pogosto pri izmenjavi znanja, velikokrat pa tudi iz nesporazuma. Več ko je znanja, več je priložnosti za nastanek novih idej. Eden izmed načinov, kako to spodbujati, je prav vzpostavljanje raznolikih skupin z različnimi življenjskimi perspektivami.

Kaj ustvarja boljše, bolj trajnostne prostore in družbo? Ali so stavbe in prostori primernejši, če jih ustvarja skupina, kjer sta zastopana oba spola, z raznolikimi kompetencami, izhodišči, izkušnjami, specializacijami itd.?

Najprej je treba opredeliti, kaj razumemo pod pojmom trajnostno. Za naju to pomeni sledenje predpostavki iz poročila, katerega pripravo je vodila ženska, dr. Gro Harlem Brundtland, in v katerem trajnostno pomeni, da imamo, kar potrebujemo, ne da bi pri tem ogrozili možnost prihodnjih generacij, da je tudi njim na voljo, kar potrebujejo. Zato je treba najprej opredeliti, kaj potrebujemo, kar je seveda etično vprašanje, nato pa moramo opredeliti še, kako lahko to dosežemo, ne da bi ogrozili prihodnost – kar je prav tako etično vprašanje. V obeh korakih ima lahko pomembno vlogo tehnologija, vendar je za odločitev o tem, do česa, v kakšni količini in na kakšen način smo upravičeni, v resnici drugotnega pomena. Etične razprave o tem, kaj je potrebno in kaj ne, se je treba lotiti z različnih vidikov, z različnih zornih kotov, saj obravnavamo teme, ki jih morda sploh ne poznamo ali ne slutimo. Raznolike skupine – glede na starost, spol, izhodišča ter ekonomske in kulturne razmere – nam omogočajo različne pristope k obravnavi kompleksnih vprašanj, na bolj specifičen, individualiziran način, in ne na splošno. Meniva, da raznolikost mnenj pri obravnavi

problemov spodbuja iskanje drugačnih zamisli, ki so bolj prilagodljive, učinkovitejše, pravičnejše in zato tudi bolj trajnostne.

Bi v zvezi s to temo želela dodati še kaj?

Ameriška feministka Jo Freeman je seksizem opredelila kot posebno vrsto diskriminacije žensk, ki izhaja iz predpostavke, da so moški pomembnejši od žensk in da so tudi naloge, ki jih opravljajo moški, pomembnejše. In žal to gledamo ves čas: naloge, ki jih tradicionalno opravljajo ženske, niso priznane kot pomembne, dokler jih ne opravi moški. V arhitekturnem svetu je to jasno: naloge, ki spadajo v polje krajinske arhitekture ali notranjega oblikovanja in jih običajno izvajajo ženske, so manj cenjene kot naloge s področja konstrukcij, statičnih izračunov in gradnje, ki jih po večini izvajajo moški. Drug primer je dajanje prednosti razvoju specifičnih gradbeniških študijskih programov, ki jih spodbujajo predvsem moški, pred razvojem raznolikih programov z raznovrstnimi dejavnostmi, kot so gradnja, poučevanje, kuratorstvo, upravno delo – ki so bolj pogoste pri arhitektkah. Da bi to situacijo odpravili, predlagava, naj ACE enakopravno spodbuja in nagrajuje vse poklicne dejavnosti, začevši s tistimi, ki so običajno manj cenjene. Arhitektke si ne zaslužijo le enakosti, temveč tudi nov poklicni okvir za delovanje.

Barbara Holzer,
Holzer Kobler Architekturen, Švica

Kakšne so po vašem mnenju prednosti sodelovanja arhitektov in arhitektk? Zakaj ne bi smeli biti pomemben spol, pač pa kompetence?

Vprašanje je nekoliko moteče, saj že desetletja vemo, da je delo v raznolikih skupinah bolj produktivno in kakovostnejše, da odraža širši spekter perspektiv itd. To ne vključuje samo spola. Problematična je tudi korelacija med spolom in kompetencami, saj vemo, da te niso nevtralen pojem, ampak jih določajo tisti, ki so na oblasti. Vendar naše razumevanje spola ne sme več temeljiti na binarnem sistemu.

Kako v svoji pisarni izbirate zaposlene? Katere so lastnosti dobrega zaposlenega? Kaj odlikuje dobro ekipo?

Pomembno je, da se v delovnih skupinah odražajo različni pogledi. Vendar v prvi vrsti upoštevamo in spodbujamo tiste, ki delujejo v na splošno marginaliziranih okoljih ali disciplinah – ženske, pripadnike različnih ras itd. Pri tem je pomembno ustvariti ravnovesje med t. i. trdimi in mehкими spretnostmi ter tistimi, ki bodo zanje pomembne v prihodnje.

Ustvarjalnost in raznolikost – kako sta povezani?

Temeljno. Ustvarjalnost je proces, ki nastaja ali se razvema v interakciji raznolikih pogledov.

Kaj ustvarja boljše, bolj trajnostne kraje in družbo? Ali so lahko stavbe in okolje boljši, če jih ustvarja ekipa z različnimi kompetencami, različnih spolov, izhodišč, izkušenj, z različnimi specializacijami ...?

Da, vsekakor! Poleg tega so naši projekti procesno naravnani; ne le da vključujemo veliko različnih vidikov, poskušamo tudi ustvarjati projekte, ki puščajo prostor za nadaljnji razvoj glede na spreminjajoče se potrebe in nove pogoje ali znanje.

Bi v zvezi s to temo želeli dodati še kaj?

Arhitektura, mesta in grajeno okolje bi morali slediti družbenim prizadevanjem, ki vključujejo vse. Raznolikost je – enako kot (večdimenzionalna) trajnost – vse bolj zahtevana na področju načrtovanja, hkrati pa je postala ključna tudi pri vseh z njim povezanih skupinah. Brez zahtev javnosti ter vse večjega znanja in občutljivosti med razvijalci projektov in vlagatelji ne more priti do celostnih sprememb.

Intervju je bil izveden skupaj s profesorico Tanjo Kullack, PBSA Düsseldorf.



projeto ELLI

03

Marianne van Lochem,
Arcadis Architecten, Nizozemska

Kakšna se vam, z vaše perspektive, zdi prednost sodelovanja med moškimi in ženskami v arhitekturi?

Za razumevanje arhitekture res ni pomembno, ali ste moški ali ženska, pomembno pa postane, ko začnemo izvajati načrtovalske procese v večjem obsegu in imamo za krmilom bodisi le moške ali ženske. To lahko privede do situacije, ki je slaba za kakovost arhitekture in tudi za naše družbeno zdravje, podobno kot z dolgotrajnim uživanjem le ene vrste hrane ogrozimo svoje telesno zdravje. Sčasoma lahko pride do motnje rasti.

Na primer, na Nizozemskem je v vsaki večji javni zgradbi enaka zgodba glede stranišč. Ob konicah število stranišč zadostuje za moške, ne pa tudi za ženske. Ženske se zaradi specifičnih potreb, ki jim jih vsak mesec narekuje narava, na stranišču povprečno zadržujejo dlje časa. Kljub temu so stranišča za moške in ženske pogosto enaka. Ko gradimo železniške postaje, vedno dimenzioniramo prestopno območje tako, da ustreza največjim obremenitvam med prometno konico. Pomembno je, da ustvarimo varno okolje, kjer ne bo nihče ogrožen, kjer ne bo nihče po nesreči padel na tire. Za preostali del dneva ima postaja preveliko zmogljivost, a tega ne štejemo za slabo naložbo, saj naše prebivalstvo narašča, in nekoč v prihodnosti bomo uporabljali vse tiste prostore za pretok potnikov. Sistemsko pomanjkanje javnih stranišč za ženske pa je bilo v tem razvojnem procesu očitno slepa pega. S pravilno oceno potrebnega števila stranišč in raziskavo, kako jih ženske uporabljajo, se to ne bi zgodilo. Morda bi bile stvari drugačne, če bi imele ženske v nizozemski zgodovini več besede pri razvoju javnih zgradb. Ta primer ne velja le za ženske, ampak tudi za ljudi z različnimi posebnimi potrebami in različnim kulturnim ozadjem. V naših mestih in javnih zgradbah živi in dela veliko različnih ljudi. Zato je pomembno, da jih ustvarjajo ekipe raznovrstnih strokovnjakov.

V kolikšni meri gre na tem področju za spol in koliko preprosto za kompetence?

Skozi generacije so se prenašala prepričanja, da so določena vedenja »moška« ali »ženska«. Vendar to nima smisla. Lahko se obnašate na moški način z ženskim telesom. Moško vedenje je nekaj, kar smo si izmislili. V življenju lahko vsakdo spremeni perspektivo. Osebnost sem opustila veliko stereotipnih spolnih norm. Preprosto – rojena sem bila kot arhitektka, glasbenica in ženska. Moj prostorski občutek in čut za kompozicijo sta bila vedno del mene. Prisotna sta v mojih najzgodnejših spominih. Niso mi mogli vsiliti želje s tem, da so mi za igranje dali punčko, samodejno sem se splazila k veliko zanimivejšim avtomobilom in kockam. V našem svetu se morate imeti radi in biti morate pogumni, da postanete in ostanete to, kar resnično ste. Ostati zvest sebi je že pol zmage.

Kako izbirate sodelavce oz. zaposlene v pisarni?

Ukvarjam se izključno s projekti. V mrežah sodelujemo s kolegi znotraj podjetja, z zaposlenimi naših strateških partnerjev in s samozaposlenimi, kot da bi bili velika, mešana družina. Sama menim, da so najpomembnejše odlike zaposlenih v takšni organizaciji motivacija za delo pri projektu, odprtost do ljudi, ki jih še ne poznaš, in dobro razumevanje tega, kaj prinašaš ekipi. Moja izbira ljudi za ekipo pogosto temelji na dveh stvareh: pomembno je, da se profil posameznika ujema z nalogami, obenem pa je zame enako pomembno, če mi lahko jasno pove, kaj bi rad počel pri tem projektu in v tej ekipi. Kadar doživite neuspeh, je ključna motivacija, zato vedno iščem ta občutek zanos. Zanos je sinergija, ki se pojavi, ko se povežejo vse posamezne strasti. Zgodi se, da se kdo prijavi za določeno delovno mesto, pozneje pa se izkaže, da ta oseba na podlagi svoje zgodbe ekipi veliko bolje ustreza na drugačen način. Pristop, pri katerem so ljudje na prvem mestu, se pri nas zelo dobro obnese.

Katere so po vašem mnenju lastnosti dobrih sodelavcev oz. zaposlenih?

Iščem ljudi, ki se dobro znajdejo v situaciji, tako ali drugače, ki so v svojih talentih ali veščinah edinstveni. Zaradi tega bodo projektu in drug drugemu nekaj dali. Dobri člani ekipe so radovedni. So izvirni in iskreni. Vedno sami iščejo, kje bi lahko uporabili svoj edinstveni nabor veščin. Tako jim ni treba tekmovati s sodelavci ali blesteti na račun koga drugega. Posamezniki, vsak s svojimi talenti in kompetencami, lahko v skupini učinkovito sodelujejo tako, da drug pri drugem izvabijo na plan močne lastnosti in tako učinkovito razvijajo ideje.

Kako sta povezani kreativnost in raznolikost?

Bolj raznolika ekipa lažje in hitreje pride do kreativnih idej. Če ni okvira, ni potrebe, da bi razmišljali zunaj njega – ste že tam. Veliko lažje je stopiti iz lastne cone udobja, če vas usmerijo v cono udobja nekoga drugega. Inovacija zlahka izide iz tradicije, če slišite, kaj o svoji tradiciji govorijo drugi. Zgodbe ljudi so zame v vsakdanjem življenju velik vir navdiha. Rada delam z ljudmi, ki so izobraženi na drugačen način ali v drugi disciplini – pogosto skupaj najdemo integrirano rešitev, na katero smo vsi ponosni.

Celoten intervju je na voljo na spletni strani ACE.



»Niti enega samega razloga ni, zakaj bi morala biti ženska za enako delo plačana manj kot moški. Vendar naše delo še zdaleč ni končano in skupaj si moramo še naprej prizadevati za napredek.«

Ursula von der Leyen
Nagovor o stanju v Evropski uniji (2023)

Glosar

Dober vodja ima vrsto lastnosti in spretnosti, ki mu omogočajo učinkovito vodenje in nadzorovanje ekipe. Med njimi so ključne naslednje:

Učinkovita komunikacija: Dober vodja je odličen sogovornik, tako v smislu poslušanja kot jasnega izražanja idej. Zna izraziti pričakovanja, posredovati povratne informacije in aktivno sodelovati s svojo ekipo.

Veščine vodenja: Svojo ekipo jasno usmerja in vodi ter zaposlene navdihuje in motivira, da dosežejo kar najboljše rezultate.

Empatija: Dober vodja razume svoje zaposlene in se zna vživeti vanje. Prepozna potrebe posameznikov ter spodbuja podporno in vključujoče delovno okolje.

Delegiranje: Učinkovito delegiranje dela pomeni, da članom ekipe zaupate odgovornosti in naloge, ki ustrezajo njihovim sposobnostim in razvojnim ciljem. Dober vodja pametno razdeljuje delovne naloge ter zagotavlja potrebno podporo in vire.

Odločanje: Vodja mora hitro sprejemati (utemeljene) odločitve ter pri tem upoštevati razpoložljive informacije, po potrebi vključiti sodelavce in prevzeti odgovornost za rezultate.

Razreševanje konfliktov: Konflikti so del vsakega delovnega mesta. Dober vodja jih prepozna in rešuje konstruktivno ter s tem spodbuja ubranost ekipe.

Prilagodljivost: So prilagodljivi in se znajo prilagajati spreminjajočim se okoliščinam in izzivom. Dobri vodje so odprti za nove ideje in si nenehno prizadevajo za izboljšave. Tehnična usposobljenost: Glede na panogo, v kateri deluje, mora vodja dobro poznati stroko in tehnične vidike dela, ki ga opravlja ekipa.

Upravljanje s časom: Učinkovito določa prednostne naloge in učinkovito upravlja svoj čas, da se lahko drži rokov in zagotovi produktivnost ekipe.



Odgovornost: Dober vodja prevzema odgovornost za svoja dejanja in rezultate svoje ekipe. Za svoje delo odgovarja sebi in članom svoje ekipe.

Grajenje ekipe: Aktivno se ukvarja z dinamiko ekipe in spodbuja sodelovanje. Gradnja pozitivnega in povezovalnega timskega okolja je prednostna naloga dobrega vodje.

Mentorstvo in razvoj: Dober vodja pomaga članom ekipe, da se razvijajo, tako da jih usmerja, jim svetuje ter jim ponuja priložnosti za razvoj spretnosti in poklicno napredovanje.

Etično vedenje: Deluje pošteno, izkazuje etično vedenje in je zgled ekipi.

Reševanje problemov: Učinkovito reševanje problemov vključuje prepoznavanje težav, njihovo analizo in iskanje praktičnih rešitev. Vodje morajo biti usposobljeni za reševanje problemov.

Strateško razmišljanje: Ima vizijo za prihodnost ekipe in podjetja oz. organizacije. Postavi zna strateške cilje in sprejemati odločitve, ki so v skladu s to vizijo.

Povratne informacije in priznanje: Zagotavljanje konstruktivnih povratnih informacij in priznavanje dosežkov zaposlenih je bistvenega pomena za izboljšanje uspešnosti in motivacijo.

Organizacijske sposobnosti: Vodje morajo organizirati postopke dela, določiti prednostne naloge in zagotoviti učinkovito delo ekipe. Dober vodja lahko pomembno vpliva na uspeh organizacije, saj ustvarja pozitivno delovno okolje, motivira zaposlene in zagotavlja timsko delo ter doseganje organizacijskih ciljev. Te lastnosti in spretnosti se pogosto kalijo z izkušnjami, usposabljanjem in zavezanostjo k nenehnemu izpopolnjevanju.

Ravnovesje med spoloma: Doseganje ravnovesja med spoloma in spodbujanje enakosti spolov ni le vprašanje socialne pravičnosti, temveč je tudi ključni element za doseganje dolgoročne okoljske, gospodarske in družbene trajnosti. V nadaljevanju predstavljamo, zakaj je ravnovesje med spoloma bistvenega pomena za trajnostni razvoj:

Različni pogledi in rešitve: Raznolikost spolov v procesih odločanja prinaša širšo paleto pogledov in idej. Ženske in moški imajo pogosto različne izkušnje, prednostne naloge in skrb, kar lahko privede do celovitejših in inovativnejših rešitev za trajnostne izzive.

Pravično razporejanje virov: Uravnoteženo odločanje pomaga pri pravičnem dodeljevanju sredstev ter upoštevanju potreb in interesov vseh članov skupnosti. To lahko prepreči neenakosti na podlagi spola in spodbuja trajnostno upravljanje s sredstvi.

Izobraževanje in zdravje: Opolnomočenje žensk in deklet z dostopom do izobraževanja, zdravstvenega varstva in storitev načrtovanja družine je ključnega pomena za trajnostno upravljanje prebivalstva ter zdravje in blaginjo skupnosti.

Gospodarsko opolnomočenje: Enakost spolov na delovnem mestu lahko prispeva h gospodarski trajnosti. Če so ženske deležne enakega dostopa do delovnih mest, pravičnega plačila in možnosti za napredovanje, lahko to prispeva k večji gospodarski rasti in stabilnosti.

Odpornost in prilagodljivost: Ob soočanju s podnebnimi spremembami in okoljskimi izzivi so ključni pristopi uravnoteženi glede na spol. Ženske - ki jih okoljske spremembe pogosto bolj prizadenejo - imajo ključno vlogo pri prilagajanju tem spremembam in iskanju trajnostnih rešitev.

Razvoj skupnosti: Ženske imajo pogosto pomembno vlogo pri razvoju skupnosti in socialni koheziji. Če je skupnost oblikovana tako, da je uravnotežena glede na spol, bo bolj vključujoča in odporna oz. močnejša.

Trajnost podjetij oz. organizacij: Uravnoteženost vodstva glede na spol lahko prinese bolj trajnostne poslovne prakse, saj spodbuja odgovorno in etično sprejemanje odločitev.

Pravni in politični okvir: Z razvojem in izvajanjem pravnih in političnih okvirov, ki upoštevajo vidik spola, je mogoče bistveno prispevati k temu, da bodo prizadevanja za trajnost enako koristila vsem članom družbe.

Za spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na področju trajnostnega razvoja, je pomembno, da:

spodbujamo udeležbo žensk pri vodenju in odločanju na vseh ravneh

– se zavzemamo za politike in programe, ki upoštevajo tudi vidik spola v okoljskem in socialnem sektorju

– vlagamo v izobraževanje žensk in njihov dostop do zdravstvenega varstva

– obravnavamo nasilje in diskriminacijo tudi na podlagi spola

– podpiramo pobude za enakost spolov na delovnem mestu in v skupnostih.

Če se zavedamo pomena ravnovesja med spoloma na področju trajnosti, si lahko prizadevamo za celovitejše in učinkovitejše rešitve, ki bodo koristile tako sedanjim kot prihodnjim generacijam.

Glosar je bil ustvarjen s pomočjo programa Chat GPT

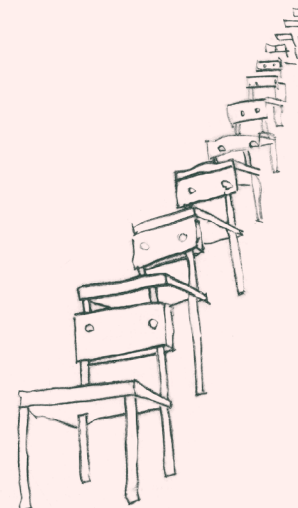
Reference, bibliografija in nadaljnje branje

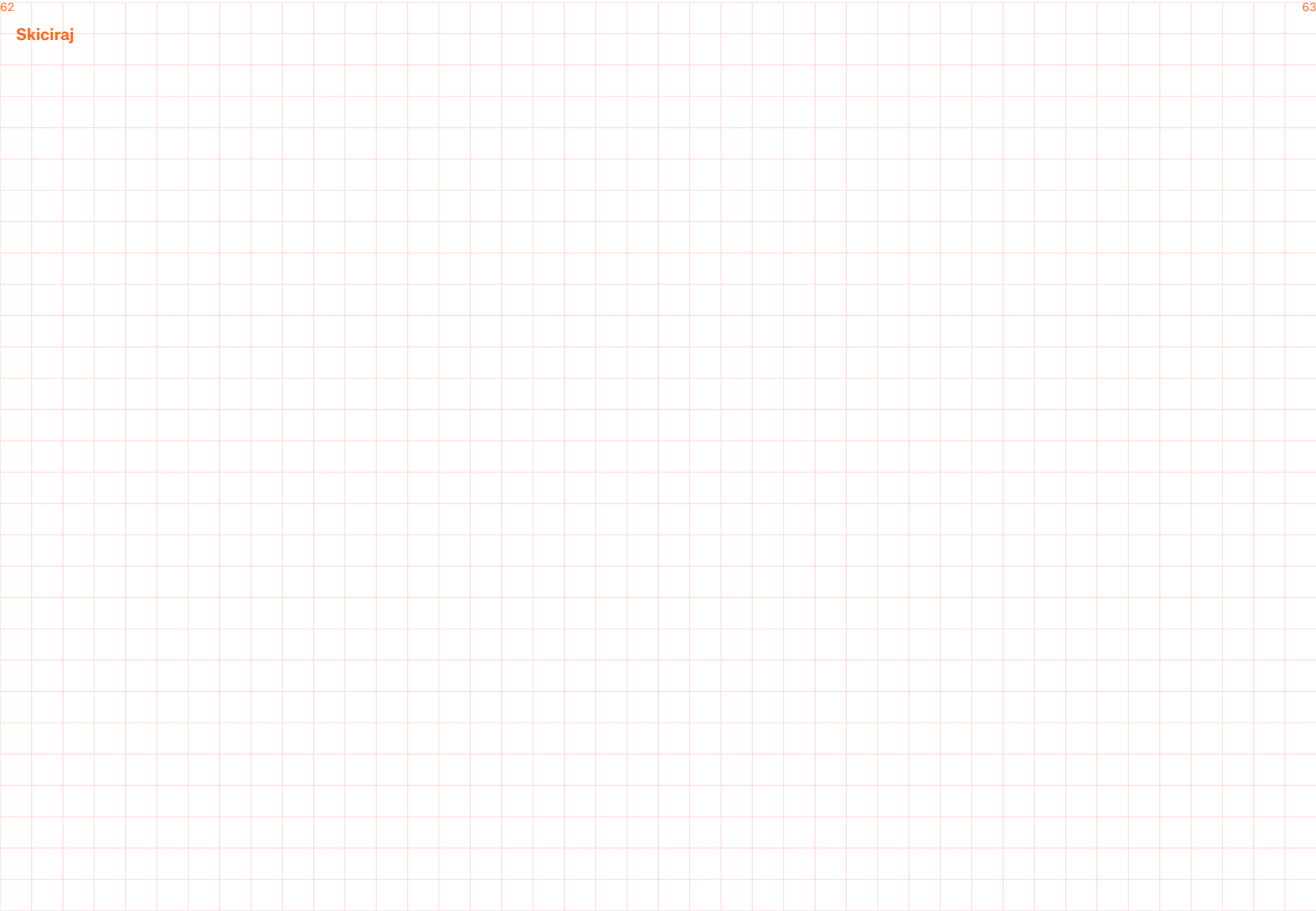
Odkrijte vse pobude, ki jih članske organizacije ACE izvajajo v Evropi!

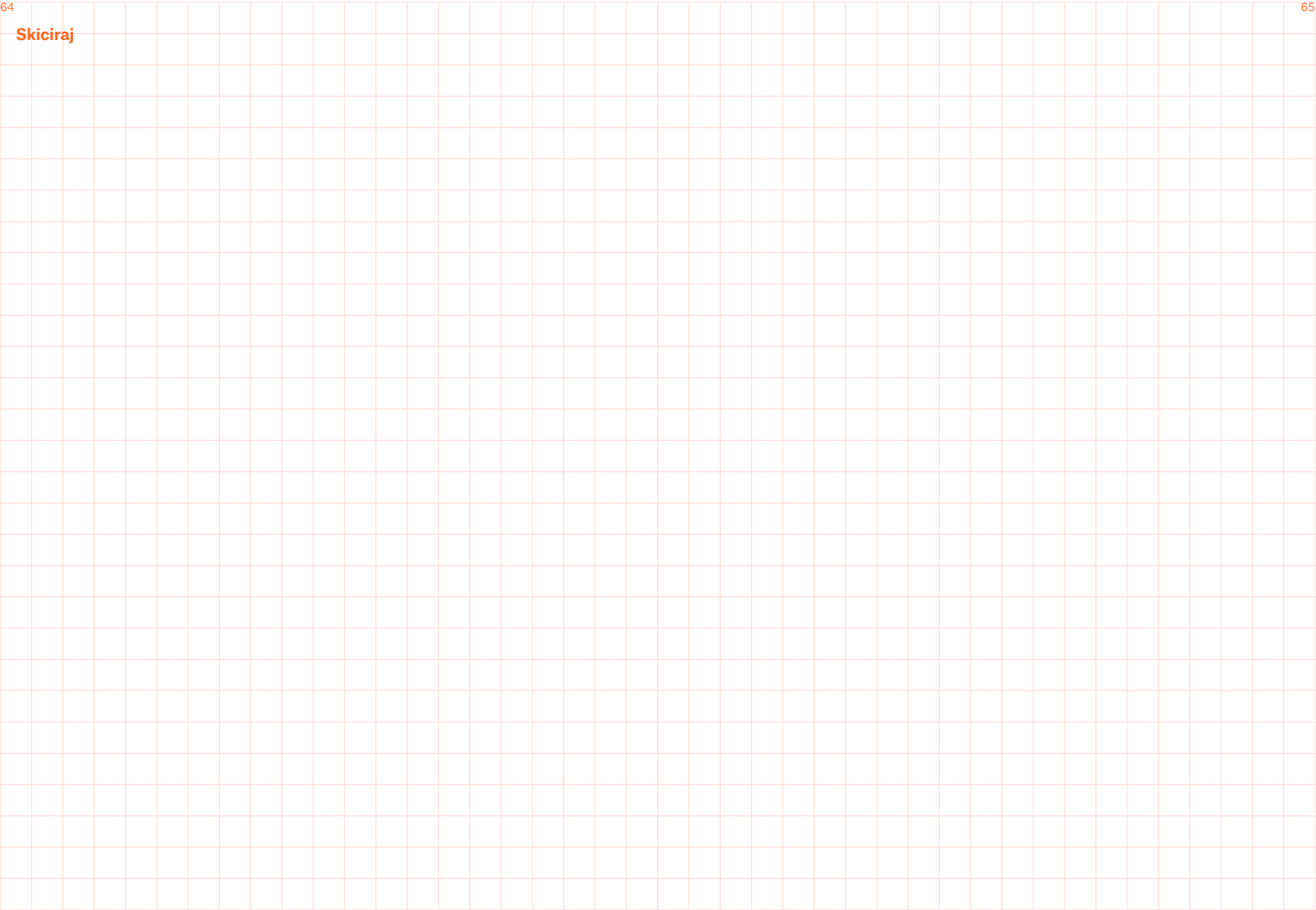
Izjava ACE o politiki enakosti spolov

Področna študija ACE

Globalni dogovor ZN: 17 ciljev trajnostnega razvoja







Svet arhitektov Evrope (Architects' Council of Europe – ACE)

Svet arhitektov Evrope je bil ustanovljen leta 1990 in je krovna organizacija evropskega arhitekturnega sektorja. Povezuje 51 stanovskih organizacij, ki skrbijo za regulacijo poklica v vseh državah Evropske unije, na Norveškem in v Švici, v Združenem kraljestvu, Srbiji, Turčiji, Ukrajini, Črni gori in Republiki Severni Koreji in Severni Makedoniji. Prek njih ACE zastopa interese 620.000 arhitektov iz 35 evropskih držav.

Kolofon

Delovna skupina ACE Ženske v arhitekturi 2018–2023:

Ursula Faix, arhitektka, BKZT, Avstrija – predsednica
Matxalen Acasuso Atutxa, CSCAE, Španija
Maša Bratuša, arhitektka, UAS, Srbija
Elvira Carregado Pazos, arhitektka, CSCAE, Španija
Ayşen Ciravoğlu, arhitektka, CAT, Turčija
Anne Cosentino, vodja področja za enakost, raznolikost in vključevanje, RIBA, Velika Britanija
Katja Domschky, arhitektka, BAK, Nemčija
Judit Halmagyi, arhitektka, MEK, Madžarska
Diane Heirend, arhitektka, OAI, Luksemburg
Sinéad Hughes, arhitektka, MIRAI, Irska
Marieke Isth, vodja skupnosti BNA, Nizozemska
Laura Kairiene, arhitektka, ACL, Litva
Sabine Leribaux, arhitektka, FAB, Belgija
Kathryn Meghan, izvršna direktorica, RIAI, Irska
Špela Nardoni Kovač, arhitektka, ZAPS, Slovenija
Andrea Pajković, IKCG, Črna gora
Carole Pollard, arhitektka, RIAI, Irska
Iris Wex, BAK, Nemčija

Besedila:

Anne Cosentino, Ursula Faix, Sinéad Hughes, Sabine Leribaux

Intervjuji:

Katja Domschky, Špela Nardoni Kovač

Koordinacija:

Julie Deutschmann, vodja komunikacij ACE

Prilagoditev v slovenski jezik:

Mika Cimolini, Polona Filipič, Irena Kirn, Špela Kuhar,
Urška Kranjc, Špela Nardoni Kovač

Lektoriranje:

Lektoriranje:

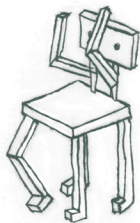
Oblikovanje:

Red&Grey
redandgrey.ie

Ilustracija – suha igla:

Red&Grey v sodelovanju z Johnom Waidom,
Julie Weber, Juliette Byrne in Ruby Gray

Bruselj, november 2023



Co-funded by
the European Union

Nastanek publikacije je sofinanciral
EU-program Ustvarjalna Evropa
(Creative Europe).

Izjava o omejitvi odgovornosti: Podpora, ki jo je Evropska komisija namenila pripravi publikacije, ne velja nujno tudi za njeno vsebino; ta odraža le poglede in stališča avtorjev. Komisija ni odgovorna za nadaljno uporabo informacij iz publikacije.

ਦੀਦੇ-
ਦੀਦੇ
ਦੀਦੇ