

Yes, We Plan!

Predstavitev projekta

Špela Nardoni Kovač

Projekt Yes, We Plan! – Da, me načrtujemo! je bil zasnovan na podlagi ugotovitve, da v nekaterih evropskih državah število arhitektk upade že v času študija, zlasti pa pozneje v poklicu, čeprav začne študij arhitekture enako število žensk in moških ali včasih celo več žensk. Številne raziskave kažejo, da ženske redkeje končajo študij kot moški, manj pogosto delajo s polnim delovnim časom in redko zasedajo vodilne položaje. Posledica tega sta manjši zaslužek in manjša socialna varnost žensk. S projektom smo želeli odgovoriti na vprašanje, ali je to zgolj naključje in kakšni vzrodi bi bili potrebni za čim hitrejšo odpravo spolne diskriminacije, pa tudi, ali je ta pojav opazen v vseh evropskih državah. In če ni, kaj je vzrok za to.

(Online Survey report, Michael Schweiger, Oxys Management)

YesWePlan



AUSTRIA
Federal Chamber of Architects and chartered Engineering Consultants (Coordinator)
www.arching.at



FRANCE
ARVHA Association for the Research on the City and Housing
www.femmes-archi.org



GERMANY
federal Chamber of German Architects
www.bak.de



OXYS
Management UG
www.oxys-management.de



SLOVENIA
Chamber of Architecture and spatial Planning of Slovenia
www.zaps.si



SPAIN
Polytechnic University of Valencia
www.upv.es



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

YesWePlan! – dejstva

Yes, We Plan! je mednarodni projekt, ki ga sofinancira Evropska unija v sklopu programa Erasmus+. Združuje organizacije petih evropskih držav: Avstrije, Francije, Nemčije, Slovenije in Španije. Potekal je od novembra 2019 do aprila 2022, vodila pa ga je avstrijska zvezna zbornica arhitektov in inženirjev Bundeskammer der Ziviltechnikerinnen Arch+Ing.

Projekt temelji na mednarodni izmenjavi izkušenj in dobrih praks na področju arhitekture in gradbeništva. Cilj projekta je izvedba relevantne raziskave ter razvoj orodij in inovativnih programov usposabljanja ter svetovanja, ki se lahko prilagajajo razmeram v posameznih državah, z namenom zagotoviti podporo ženskam v poklicu ter prispevati k spremembi miselnosti in odpravljanju razlik med spoloma.

Slovenijo pri projektu zastopa Zbornica za arhitekturo in prostor Slovenije (ZAPS), z delovno skupino Ženske v arhitekturi v povezavi s skupino Projektna skupina ženske v inženirstvu, ki deluje pri Inženirski zbornici Slovenije (IZS).

YesWePlan! – raziskava in metoda

Osrednji del projekta je raziskava o (ne)enakosti med spoloma v sodelujočih državah. Rezultati raziskave so lahko izhodišče za pogovore z odločevalci in pripravo predlogov za (sistemske) spremembe.

Sestavni deli raziskave Yes, We Plan!

Zbornik 4 v 1 (4 in 1 Compendium): Nacionalno poročilo (National Country Reports), Zbirka dobrih praks (Best Practice Collections), Analiza sledilca poklicne poti (Career Tracker Analysis) ter Strategije in politike (Strategy and Policy Paper).

Sledilec poklicne poti (Career Tracker): Spletni vprašalnik (Online survey) in polstrukturirani intervjuji (Semi guided Interviews).

Nacionalno poročilo analizira stopnjo spolne neenakosti v državah. Vključuje javno dostopne statistične podatke (*Basic data*), zakonske podlage (*Facts*) ter mnenja različnih strokovnjakov (*Expert opinion*). Obravnavana so tri osnovna področja: spolna enakost pri delu, stanje v družini in predlogi za spremembe. Področja vključujejo: način zaposlitve, zastopanost spolov v podjetju, morebitno delo z življenjskim partnerjem, delovni čas, uravnoteženost med delom in zasebnim življenjem, vpliv spola na to ravnotežje, transparentnost plačil, plačilno neenakost, odnose pri delu, diskriminacijo in nadlegovanje na delovnem mestu, družino in otroke, vpliv družine na delo in

odsotnost z dela, porazdelitev skrbi za družino in varstvo otrok, materinski in starševski dopust, zgodovino spolne enakosti, definicijo družbenih ovir, izizovov, razlogov ter tendenc, pogoje za mlade, solidarnost, pomoč in usmerjenost poklicnih organizacij ter podjetij, prisotnost meril, aktivnosti, usposabljanj in pomoči v sklopu izobraževalnega sistema ter poklicnih organizacij.

Sledilec poklicne poti je najbolj objektivni del raziskave. Razvit je bil z namenom spremljati poklicne poti in opredeliti vplive na spolno (ne)enakost. Omogoča tudi definicijo diskriminatornih praks, povezanih s spolom. Raziskava je bila izvedena s pomočjo kvantitativno usmerjenega spletnega vprašalnika za zbiranje statističnih podatkov in kvalitativno usmerjenih polstrukturiranih intervjujev, ki osvetljujejo tudi ozadja in izkušnje vključenih posameznikov. Z obdelavo pridobljenih podatkov smo dobili dokaj realno sliko stanja, razbrali smo sistemske vzroke neenakopravnosti in pripravi izhodišča za njihovo odpravo in spremembe. Vprašalnik, ki je bil razvit v sklopu projekta, je prosto dostopen na spletni strani *Yes, We Plan!* in na razpolago vsem, ki želijo vpogled v svojo situacijo.

Spletni vprašalnik je bil v okviru projekta *Yes, We Plan!* na voljo od marca do septembra 2021. Odziv skupno 918 arhitektk, arhitektov in inženirk ter inženirjev gradbeništva iz 28 držav je dal podlago za trenutno največjo raziskavo v Evropi. Število anketiranih je dovolj veliko za relevantnost rezultatov, čeprav je sodeloval razmeroma majhen delež v Evropi delujočih arhitektov in inženirjev (560 tisoč). Sodelovalo je 79 % žensk in 20 % moških ter 1 % spolno neopredeljenih oseb. Razmerje odraža realno sliko stanja in nakazuje dejstvo, da se ženske počutijo zapostavljene, večina moških pa o vprašanju spolne neenakosti niti ne razmišlja. Številnejši odgovori žensk so sicer zanesljivejši od odgovorov moških, pa vendar tako eni kot drugi jasno nakazujejo smeri in vpliv spola na razvoj poklicne poti. Poleg ankete so bili v petih v projekt vključenih državah opravljeni 104 intervjuji, ki so omogočili podrobnejši vpogled v situacijo. V vseh državah je bil upoštevan enak raznovrsten vzorec intervjuvancev glede na spol, poklic, delovne izkušnje, starost in vrsto zaposlitve.

YesWePlan! – priporočila

Na podlagi rezultatov raziskave so bili oblikovani priporočila, metode in orodja za odpravljanje (sistemske) neenakosti med spoloma v arhitekturnih in inženirskih poklicih, pa tudi širše v družbi, saj naročniki praviloma niso arhitekti. Uporabiti jih je mogoče na več ključnih področjih.

Področje izobraževanja in poklicnega usposabljanja v univerzitetnem okolju vključuje odpravljanje spolnega nadlegovanja, odpravo negotovih oblik zaposlitve, izboljšanje načinov samopredstavitve, nujnost spoštovanja kompetenc, pregled izobraževalnega procesa z vidika spolne enakosti, oblikovanje ženskih podpornih mrež in odpravo vrzeli, ki obstaja v izkušnji neenakosti med moškimi in ženskami.

Področje poklicnega zastopanja in podpore v zbornicah in drugih poklicnih organizacijah vključuje odpravo (sistemske) vrzeli med spoloma v poklicnih organizacijah, odpravo stereotipov, povezanih s spolom, krepitev samozaupanja, uveljavljanje enakih možnosti na trgu za vse in oblikovanje mrež, ki pomagajo k uveljavljanju inkluzivnosti.

Področje delovnih pogojev pri zaposlovalcih se ukvarja z odpravo plačilne neenakosti, povezane s spolom, uveljavljanjem zaposlovanja, ki temelji na spolni enakosti, uvajanjem prožnejših oblik dela in izboljšanjem ravnotežja med delom in zasebnim življenjem kot sredstva za promocijo spolne enakosti ter izenačenje poklicnih možnosti.

Na podlagi rezultatov in priporočil lahko **vsaka organizacija oblikuje svoje usmeritve in predlaga ukrepe, ki so potrebni in smiselni v določenem okolju.**

Ustanove, poklicne organizacije in univerze imajo zelo pomembno vlogo, saj imajo možnost spodbuditi strukturne spremembe in obenem podpreti posameznike, tako z oblikovanjem skupnih pravil, meril in pogojev kot tudi pri osebnem poklicnem razvoju.

Poudariti je treba, da je vzporedno s strukturnimi spremembami nujno spodbuditi spremembe v načinu razmišljanja posameznikov, tako žensk kot moških. Ženske pogosto potrebujejo podporo za krepitev samozavesti,

moškim pa je treba odpreti oči za problematiko uveljavljanja žensk v poklicu. Za vse je pomembno razumevanje, da sodelovanje ljudi obeh spolov in dopolnjevanje glede na medsebojno različnost prinaša posebno kakovost in prednost, boljše rezultate in bolj trajnostne rešitve, ne le v življenju in poklic posameznika, temveč tudi v družbo in svet.

YesWePlan! – dodatni pomen

Poleg intelektualnega raziskovalnega dela je projekt spodbudil tudi nabiranje praktičnih izkušenj, ki jih ženske v poklicu potrebujejo za povezovanje in izmenjavo izkušenj, mreženje, predstavitev in promocijo dela, prepoznavnost in vidnost. Poudaril je pomen vzornic ter podpore drugim ženskam. Vsaka od držav partneric je gostila enega od dogodkov: delovna srečanja (**Transnational project meetings**) so bila v Ljubljani, Bruslju in Parizu, izobraževalna srečanja (**Learning Teaching Training Activities, LTTA**) pa v Valenciji in na Dunaju. Sestanek v Bruslju je bil zaradi pandemije izveden po spletu. Vsa srečanja v živo so bila obogatena z druženjem, spoznavanjem in ogledi arhitekture, ki so jo ustvarile ali soustvarile arhitektke.

Poseben pomen ima dogodek na nacionalni ravni, **Multiplier event**, ki je namenjen prenosu pridobljenih veščin in znanja v domače okolje. V Sloveniji smo septembra 2021 ženske v arhitekturi organizirale okroglo mizo OSTATI ženska v poklicu: izzivi arhitektk in inženirk, s katero smo želele osvetliti problematiko arhitekturnega poklica tudi s širše perspektive priznanih strokovnjakinj drugih strok.

Pomemben praktični rezultat projekta je zbirka dobrih praks (**Best Practice Example Collection**). Zbirka dvajsetih praks, ki se izvajajo v posameznih državah, vključuje izvedbeno znanje in je namenjena medsebojni spodbudi in prenosu veščin v druga okolja.

Večina praks se **osredotoča na mreženje, prepoznavnost in promocijo žensk**. Eden najbolj poznanih projektov je francoska arhitekturna nagrada za arhitektke **Prix des femmes architectes**, v organizaciji ARVHA, ki jo vodi Catherine Guyot. Avstrijske arhitektke so prakso prevzele in tudi same v letošnjem letu prvič razpisale nagrado: **anotherVIEWture Award** (<https://www.anotherviewture.at>).

Naš prispevek v zbirko je mednarodna razstava *Inženirke oblikujejo prihodnost* in razstava *V ospredje: Pionirke slovenske arhitekture, gradbeništva in oblikovanja, Dan odprtih vrat ateljejev* ob 8. marcu in delavnice komunikacijskih spretnosti Projektne skupine ženske v inženirstvu.

YesWePlan! – zaključki

Rezultati raziskave *YesWePlan!* kažejo, da v številnih evropskih državah enakost med spoloma še ni dosežena, čeprav zakoni to problematiko že dolgo urejajo.

Raziskava je postregla z relevantnimi podatki, ki kličejo po delovanju. Predvsem je treba nagovoriti politične akterje in strokovna združenja, ustanove ter zbornice. Zlasti slednje bi se v številnih evropskih državah morale premakniti od ustvarjanja problema k njegovemu reševanju in postaviti pravila za odpravo neenakosti. Nujno je, da postanemo arhitekti in inženirji sami, ne glede na spol, pozorni na vprašanje spolne (ne)enakosti in da začnemo spreminjati svoje delovanje. Moški so v tem procesu zelo pomembni. **Sprememba pogleda vsakega posameznika, tako v zasebnem kot družbenem okolju, v poklicnem okolju in tudi širše v družbi je ključna. Pravzaprav je to edina pot, da enakost spolov resnično zaživi.**

Raziskava kaže seštevek rezultatov petih pri projektu sodelujočih držav, pa tudi to, da je stopnja neenakosti v različnih državah različna. Smiselno je, da se vsaka država oz. partnerska organizacija v prihodnje ukvarja z zasebno relevantnimi tematikami. Zavedati se je treba, da je področje spolne neenakosti zelo kompleksno ter zasajeno globoko in da je prav povsod in na vseh ravneh mogoče še veliko narediti.

Podrobnejši podatki o projektu Yes, We Plan! in rezultati raziskave so objavljeni na spletni strani www.yesweplan.eu

YesWePlan!

YesWePlan! – ugotovitve raziskave v državah partnericah

(Povzeto po: Online Survey report, Michael Schweiger, Oxys Management)

- Diskriminacija obstaja – in je ženskega spola!
- Ženske so zapostavljene ali se počutijo zapostavljene na vseh področjih: navajajo kratek seznam ustreznih rešitev in dolg seznam predlogov za spremembe.
- V akademskem svetu visoko izobraženih je diskriminacija pogosto prikrita. Psihično in fizično nasilje ter spolno nadlegovanje se še vedno dogajajo.
- Veliko sodelujočih, tudi moških, misli, da je arhitektura moški poklic. Ženske se ne počutijo dovolj upoštevane kot strokovnjakinje, redko so vključene v procese odločanja in so pogosto spregledane pri napredovanju ali zvišanju plačila.
- Moški se večinoma ne zavedajo, da imajo drugačne poklicne možnosti kot ženske. Nujno je, da se vsi – organizacije, podjetja in združenja, velika in majhna – začnejo aktivno in intenzivno ukvarjati s problemom spolne neenakosti. Vzpostaviti je treba modele z merljivimi standardi spolne enakosti, ki bi jih bilo ob sodelovanju zunanjih strokovnjakov mogoče tudi nadzirati.
- Plačilna neenakost (7 do 20 % razlike pri plačilu za enako opravljeno delo) dejansko obstaja. Zakaj?
- Ženske navajajo, da so obravnavane kot manj kompetentne in manj sposobne. Problematika zahteva nadaljnjo raziskavo in ukrepe za razvoj osebnosti ter ozaveščanje javnosti
- Veliko žensk poroča, da se ne počutijo dovolj samozavestne pri razgovorih za delovno mesto in plačilo. Potrebujejo podporo in krepitev samozavesti z razvojem komunikacijskih spretnosti in drugih veščin za uspešno delovanje v poklicu.
- Ženske delajo krajše obdobje in s krajšim delovnikom, manj zaslužijo, imajo nižji življenjski standard in manjšo socialno varnost. Vzpostaviti je treba primerne in enakopravne delovne pogoje za vse, ne glede na spol, in omogočiti, da za delo, ki ga opravljajo s strastjo, dobijo enakovredno plačilo.
- Zdi se, da ima rojstvo otrok ključen vpliv na razvoj poklicne poti. Velika večina mater potrjuje, da je prihod otrok ustavil razvoj njihove kariere, medtem ko moški doživljajo rojstvo otrok kot presenetljivo pozitivno izkušnjo tudi pri kariernem razvoju.
- Značilnosti poklica so dolg delovnik, neprilagodljiv delovni čas in veliki časovni pritiski. Pridružijo se še obremenitve in stres, ki jih prinaša družina: porazdelitev vlog v zasebnem in družinskem življenju je še vedno neenakomerna.
- V arhitekturni in inženirski stroki več dejavnikov povečuje spolno diskriminacijo. Sprejeti je treba ukrepe za oblikovanje primernih načinov zaposlitve, družinam prijazne modele zaposlovanja, kot so prilagodljiv delovni čas, možnost domače pisarne ali delitev delovnega mesta, ter izboljšati infrastrukturo, povezano z varstvom otrok.
- Do spolne neenakosti ne prihaja zaradi pomanjkanja zakonov in predpisov. Potrebna je še veliko izobraževanja in prizadevanj – na zasebnem, poklicnem in političnem področju.
- Porodniški in starševski dopust, davčna zakonodaja in pokojninsko zavarovanje: zakonodaja o enaki obravnavi je smiselna le, če so uporabljeni enaki standardi na vseh področjih delovne in socialne zakonodaje.
- Ženske nimajo občutka, da jih njihovi predstavniki v strokovnih združenjih podpirajo. Poklicne organizacije in zbornice so idealne skupine za promocijo enakosti med spoloma. Oblikovanje dobre prakse, vzor pri izvajanju in podpora članicam bi morali biti med njihovimi pomembnejšimi nalogami, vendar niso.
- Zbornice in strokovna združenja imajo vpliv, ki ga lahko uveljavijo: ženskam in družini prijazni delovni pogoji so v sodobni in enakopravni družbi absolutno nujni, prinašajo pa tudi poslovne prednosti.
- Premalo pozornosti je namenjene razpisom in natečajem v arhitekturi: pomembno je, da so žirije in odbori spolno uravnoteženi.
- Obvezne ženske kvote bi ženskam omogočile zastopanje njihovih interesov na vseh ravneh in področjih.
- Ženske se počutijo zapostavljene, ker moški lažje mrežijo in sodelujejo med seboj, zaradi česar prihaja do njihove prevlade v delovnem okolju. Ženske, aktivirajte se, začnite sodelovati in plesti mreže poznanstev! Podpora poklicnih združenj s svetovanjem, financiranjem in infrastrukturo je pri tem nujna.
- Številni moški se ne zavedajo, da so v njihovem poklicu ženske diskriminirane – ali pa jim je preprosto vseeno. Nujno je, da se moški aktivno in odgovorno vključijo.
- Večina anketirancev meni, da so izboljšave mogoče in potrebne ter da je potencial za to še velik.

Ob vprašanju spolne enakosti se odpira priložnost za prestrukturiranje poklicev, za večjo lojalnost pri delu ter za izbiro bolj nadarjenih posameznikov.

Družini prijazno delovanje prinaša arhitekturnim in inženirskim pisarnam številne prednosti. Med njimi so: večja izbira kadra, manj odsotnosti z dela, krajši starševski dopusti, večje zadovoljstvo in motiviranost zaposlenih, boljša uravnoteženost dela in zasebnega življenja, operativna prilagodljivost s prožnejšim delovnim časom ter optimizacija delovnega prostora.

Pričevanja intervjujancev v okviru
polvodenih intervjujev

»Imamo dobre delovne razmere: delamo po 8 ur, ne pa po 12, 13 ur na dan. Trudimo se organizirati delo tako, da se tega lahko držimo. Tako ostaja nekaj časa tudi za druge stvari in družinsko življenje je lažje. Ravnovesje med zasebnim življenjem in delom je v našem podjetju vrednota – to je filozofija. Menim, da je osebna organizacija življenja in organizacija dela v podjetju ključnega pomena.«

Moški 31-40

»Prožnost pri delu je osnovni pogoj za enakost spolov.«

Ženska 31-40

»Še danes predvsem ženske skrbijo za družino, razdelitev vlog v družini je še vedno enaka, kot je bila v preteklosti. Zato ženske ne moremo opravljati svojega poklica in dela na enak način kot moški. Moški niso boljši ne v službi ne na vodstvenih položajih. Lažje se poklicno uveljavijo, ker ne skrbijo toliko za otroke in ker se znajo bolje predstaviti.«

Ženska 41-50

»Nujno je preoblikovanje dela in delovne etike tako, da bosta vključevala in upoštevala družinske obveznosti kot naraven in nujen del zdravega in uspešnega delovanja.«

Ženska 31-40

»Poklicni nasveti v okviru zbornice, vodeni podporni programi in sodelovanje z mentorji. Njihova naloga bi bila krepiti zaupanje v ženske in zahtevati stvari, ki vodijo k enakosti.«

Ženske 31-40

»Menim, da je povezovanje in mreženje najboljši način za zmanjšanje neenakosti med spoloma. Oblikovati je treba pobude in se medsebojno podpirati. Biti si moramo vzor in se učiti drug od drugega. Ženske ne zahtevajo svojih pravic. Enakost in enaka obravnava sta vprašanje samozavesti.«

Ženska 31-40

»Zavedati se je treba, da so moški in ženske različni, in ne poskušati narediti stvari tako, kot bi naredil moški. Razumeti je treba, da je cilj mogoče doseči na različne načine, in zaupati, da je moja pot enako veljavna kot katera koli druga.«

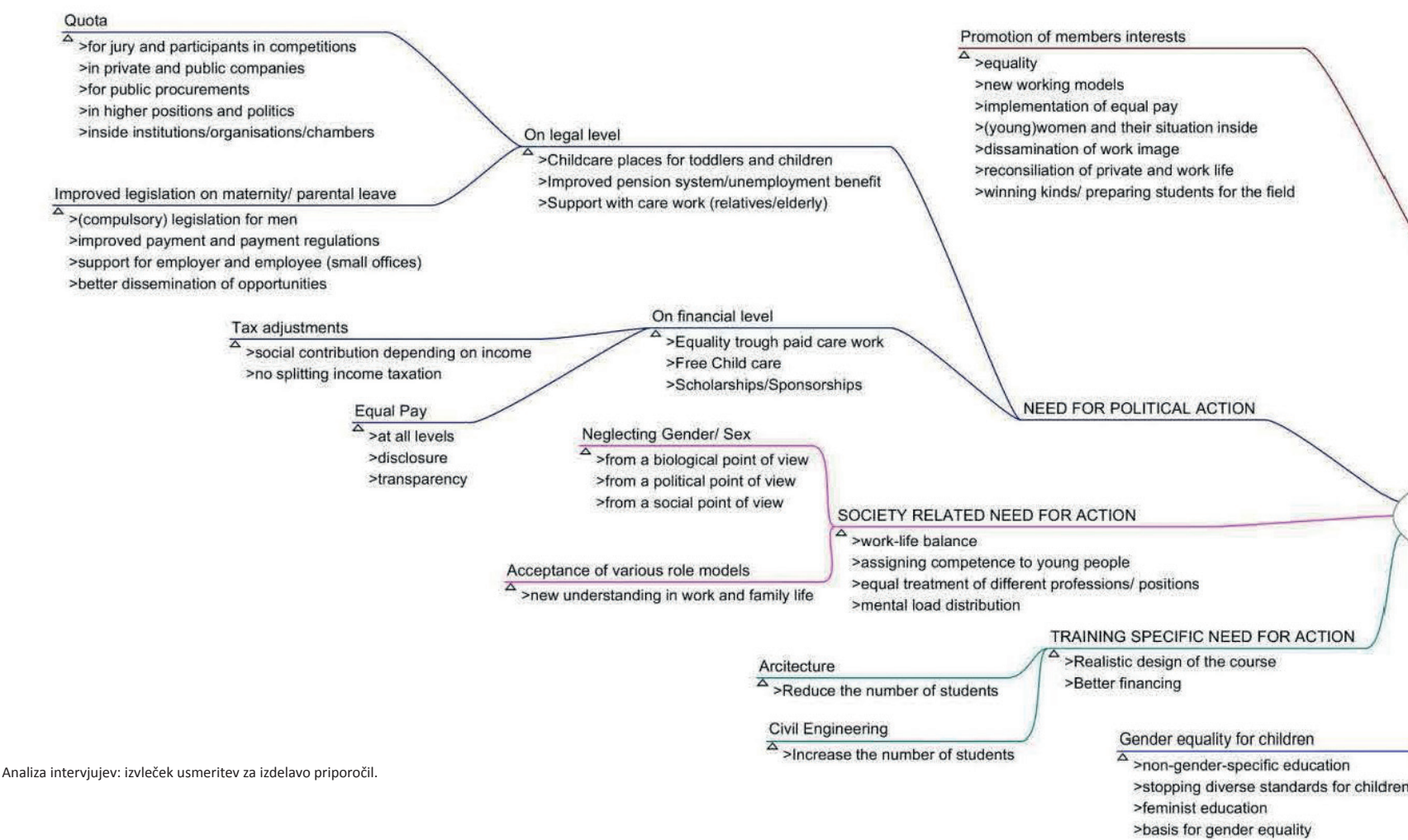
Ženska 31-40

»Gre za problem enakosti, enakih pravic, ki se ga moraš lotiti zelo zgodaj in ki ga ne moreš rešiti v enem zamahu, ker je to proces in zahteva delo.«

Ženska <30

COUNTRY	AUSTRIA			FRANCE			GERMANY			SLOVENIA			SPAIN		
1.1 Total population	8.858.775 (21. 05. 2019)	...of which are female:	50,80%	66.992.699	...of which are female:	51,64%	83.100.000	...of which are female:	50,80%	2.079.003 (21. 05. 2019)	...of which are female:	50,22%	47.100.396	...of which are female:	51,00%
1.2 Number of Architects*	5.741 ¹⁾ (17. 12. 2018)	...of which are female:	15,20%	30.000 (2018)	...of which are female:	28,60% (2018)	116.703 ⁴⁾ (2018)	...of which are female:	33,10% (2018)	1.539 (9. 9. 2019)	...of which are female:	45,16% (9. 9. 2019)	50.305	...of which are female:	31,50%
1.3 Number of Civil Engineers*	1.486 ¹⁾	...of which are female:	1,20%	112.000 ²⁾	...of which are female:	— ²⁾	— ⁵⁾	...of which are female:	— ⁵⁾	2.430 (2019)	...of which are female:	23,74%	33.898	...of which are female:	16,30%

Izvelek iz Nacionalnega poročila: Primerjava razmerja arhitektk in arhitektov v petih državah partnericah.



Analiza intervjujev: izvelek usmeritev za izdelavo priporočil.

© Carlos Alvarez



LTTA na Dunaju, delovna skupina Yes, we Plan!

