



Union Internationale des Architectes · International Union of Architects

Politique sur l'équité des genres

Approuvé par l'Assemblée Générale de l'UIA à Séoul, Corée du Sud en septembre 2017

UIA Programme Exercice Professionnel Secrétariat conjoint

The American Institute of Architects
Co-Directeur James M Wright, FAIA
ASC 1735 New York Avenue, NW
Washington, DC 20006
Email : jwright@pagethink.com

The Architectural Society of China
Co-Directeur Zhuang Weimin,
No.9, Sanlihe Road
Beijing, China 100835
Email : zhuangwm@tsinghua.edu.cn



Politique recommandée pour l'équité des genres en architecture

Directive pour l'Équité des Genres en Architecture

Préambule

L'UIA cherche à promouvoir la culture de l'inclusion dans la profession et reconnaît que la disparité hommes/femmes dans la profession d'Architecture doit être sérieusement examinée. Tandis qu'il y a apparemment un effort fait pour atteindre l'équité entre les genres, et qu'il y a diminution dans la disparité des genres, les femmes architectes restent lourdement sous-représentées dans la profession.

L'UIA reconnaît l'importance des contributions de femmes architectes à la profession et à l'environnement construit. La politique pour l'équité des genres en architecture a pour objectif d'établir un cadre général à adopter par les Sections-Membres de l'UIA, qui prenne en compte les environnements culturels et l'état actuel de l'écart dans l'Égalité des genres et les problèmes qui lui sont liés.

La politique est fondamentale pour faciliter la participation des femmes architectes dans la profession et pour leur permettre de le faire

La politique de l'UIA sur l'Équité des genres en architecture expose des principes conçus pour améliorer un accès équitable aux opportunités pour les femmes architectes en relation avec :

- La situation de propriétaire et de dirigeant dans la profession d'Architecte (comprenant la reconnaissance d'une large gamme de contributions et de réalisations, de nouvelles stratégies et de nouveaux modèles pour progresser vers les rôles de partenaires et de propriétaires)
- La participation en tant qu'employés dans la profession (y compris des sujets tels que l'égalité de rémunération, égalité de responsabilité, travail à temps partiel faisant sens, voies de carrière plus flexibles, conditions de travail flexibles, maintien de femmes dans la profession)
- Les représentations et participations à la gouvernance au sein des organisations professionnelles (y compris dans les Comités, les conseil Nationaux et Régionaux, les jurys et les groupes de sélection)
- Les programmes, services et manifestations des organisations professionnelles (comprenant les options d'adhésion, la formation professionnelle continue, les conférences et événements, les prix et distinctions, les produits et services) et
- Des activités opérationnelles au sein des organisations (comprenant les pratiques d'emploi et de recrutement, l'équité de revenu, la direction, la gestion et la succession)

La « Déclaration de Khartoum sur l'Équité des Genres en Architecture » a été adoptée par les membres de la Commission Exercice Professionnel (PPC) au cours de la réunion tenue à Khartoum, Soudan les 16 et 17 février 2017, et la 130e Session du Conseil de l'UIA à Séoul (Corée) les 3 et 4 mars 2017.



Politique recommandée pour l'équité des genres en architecture

Principes

Ce qui suit constitue les principes proposés pour adoption en tant que fondements pour une participation juste et équitable de femmes architectes au sein de la profession d'architecte.

1. Reconnaître les obligations de la profession de faire place aux divers besoins de la communauté. Il est fondamental que les architectes aient la capacité de comprendre et de répondre aux divers besoins des clients et de communauté plus large. Ceci peut être le mieux réalisé quand tous les niveaux de la profession reflètent la diversité de la communauté, et pour les sections-membres de développer et faire la promotion des stratégies pour réaliser ce résultat.
2. Reconnaître et répondre effectivement à la diversité des membres/ Dans toutes les décisions et activités clé, la section membre est responsable pour les intérêts et circonstances divers de tous les membres, prenant particulièrement compte du genre, de l'état de carrière et de l'accès aux services.
3. Prévoir les moyens pour assurer des résultats équitables pour les genres dans toutes les initiatives des organisations. Dans la réflexion sur tous programmes, service ou activité nouveaux, ou révisé de manière significative, la section-membre doit évaluer ses programmes pour leur contribution à l'équité des genres, ainsi que d'autres paramètres tels l'impact financier, les risques, et les exigences en temps et ressources.
4. Communiquer sur la valeur des femmes dans les rôles de direction. Les sections-membres doivent examiner le profond déséquilibre des genres dans la direction et la propriété des entreprises d'architecture. Ils devraient défendre les bénéfices spécifiques d'une approche plus équilibrée par rapport aux genres dans la direction de la conception, la gestion du projet et la conduite des affaires.
5. Faire la promotion de l'égalité des accords salariaux. Les sections-membres doivent adopter et faire la promotion au sein de la profession de pratiques d'emploi et de recrutement qui s'assurent que les femmes soient recrutées, payées et choisies pour des promotions, sur la même base que les hommes.
6. Aider le développement de plans de carrière alternatifs et flexibles au sein de la profession. En comprenant que les femmes sont moins à même de suivre des voies de carrière linéaires traditionnelles, les sections membres doivent identifier, valider et guider sur des approches flexibles pour la reconnaissance, la récompense et la progression de carrière en architecture pour les femmes.
7. Développer des mentorats et des réseaux transgenres : Les sections-membres doivent faciliter et encourager un accès informel pour les femmes à la conduite et à l'expérience des hommes dans la direction, les réseaux et les positions de mentors dans la profession et par les hommes vers les femmes dans la direction, les réseaux et les mentors.
8. Faire l'éducation de la profession sur les impacts des stéréotypes de genre : en reconnaissant que de nombreux lieux contemporains de travail conservent les vestiges de systèmes, de processus et de cultures qui ont évolué depuis que les lieux de travail étaient principalement

INTERNATIONAL UNION OF ARCHITECTS



Politique recommandée pour l'équité des genres en architecture

occupés par des hommes, les sections-membres vont informer et éduquer leurs membres sur les barrières souvent invisibles pour l'égalité qui en résultent.

9. Rechercher activement les données sur les besoins des membres féminins : Les sections-membres fourniront des canaux efficaces et facilement accessibles aux membres pour fournir des retours ou des suggestions non demandées, des idées, des soucis et des plaintes en relation avec l'équité des genres.
10. Développer et coordonner des programmes spécifiques pour donner d'effet à cette stratégie d'équité des genres. Les sections-membres doivent mettre en place et entretenir un forum efficace pour créer, entretenir, réviser et informer sur les programmes efficaces conçus pour mettre en œuvre les principes de cette stratégie.



Politique recommandée pour l'équité des genres en architecture

Recommendations

1. Lancer des enquêtes pour établir la position des femmes architectes dans la profession.
2. Lancer une recherche sur les obstacles et « plafonds de verre » qui empêchent les femmes à atteindre des positions de direction dans la profession.
3. Conduire une recherche sur les intérêts et les besoins des femmes dans la profession.
4. Établir une entité de direction spécifique aux femmes pour travailler sur la stratégie et apporter une direction claire sur les fonctions clefs suivantes :
 - a. Développement de la stratégie et du plaidoyer pour des pratiques équitables
 - b. Operations
 - c. Mettre en place, gérer et rendre compte des mécanismes pour suivre les progrès
5. Les femmes architectes devraient être invitées à participer et à être consultées sur le projet de la stratégie d'équité des genres ou sur d'autres stratégies similaires.
6. Entreprendre une action volontariste visant à faire la promotion des femmes dans des positions de décision, pour réaliser une participation équilibrée.
7. Supprimer les obstacles à l'égalité, mettre en place une législation antidiscriminatoire (si cela existe), combattre les stéréotypes de genre et le sexisme, et favoriser l'inclusion.
8. Ce qui suit est considéré constituer des moyens efficaces pour attirer et conserver les femmes dans la profession :
 - a. Promouvoir le changement dans la culture d'agence qui permette un meilleur équilibre dans la vie de travail.
 - b. Promouvoir des programmes de formation et des lignes de direction sur la valeur de la diversité en tant que culture sous-jacente de l'organisation
 - c. Mettre en place un savoir sur comment gérer une force de travail plus diverse et comment attirer, conserver et faire la promotion du talent féminin
 - d. Augmenter la flexibilité des emplois.
 - e. Développer des programmes de mentor pour les femmes architecte dans l'exercice professionnel



Politique recommandée pour l'équité des genres en architecture

- f. Offrir stimulations et références pour des architectes qui souhaitent revenir à la profession après des congés d'absence
- g. Offrir des bourses financées par l'industrie aux femmes pour poursuivre des études d'architecture
- h. Attirer activement plus d'enseignants et professeurs femmes pour enseigner dans des programmes reconnus
- i. Augmenter la sensibilisation communautaire pour faire la promotion des femmes dans l'architecture
- j. Créer un système de soutien tel que :
 - I. Activités pour compenser le désavantage de genre ou la discrimination par des services de soin des enfants et des congés de maternité
 - II. Bénéfices parentaux comprenant la disponibilité de congés et la promotion
 - III. Des activités visant à encourager les parents à partager leurs périodes de congés de manière plus égale.
 - IV. Améliorer les conditions de travail qui soient généreuses pour les femmes architectes telles qu'un système d'aide pour les femmes architectes avec des enfants, avec des services et des assistances de crèches bien établies.
 - V. Mentorat, lignes d'aides consultatives et soutien de formation.
 - VI. Créer un écosystème de soutien pour les femmes au travers de quotas obligatoires et volontaires dans les agences respectivement publiques et privées
 - VII. Direction et engagement de l'entreprise pour aider les femmes de la direction à réaliser la diversité des genres dans les agences.
- k. Actions pour aborder l'écart par sexe des rémunérations et la promotion :
 - I. Fournir des critères clairs pour la promotion et la transparence sur les plans de carrières et les opportunités
 - II. Transparence dans le système de rémunération
 - III. Meilleure propagation des législations du travail et des bonnes pratiques d'agences
 - IV. Structures législatives pour aider à éviter la discrimination des genres biaisée sur les lieux de travail et dans la profession
 - V. Inclusion dans les codes des devoirs professionnels de clauses d'opportunités égales

INTERNATIONAL UNION OF ARCHITECTS



Politique recommandée pour l'équité des genres en architecture

- VI. Remise à niveau pour celles et ceux qui reviennent à l'emploi
- VII. Offres de formation professionnelle continue plus abordables et plus flexibles
- VIII. Représentation plus diversifiée de la profession au public
- IX. Ancrer l'égalité des genres à la fois dans les programmes et les pratiques des écoles d'architecture telles que :
 - i. Un profil plus diversifié du personnel dans les écoles d'architecture
 - ii. Surveiller la performance des écoles d'architecture dans l'amélioration des objectifs de diversité et les pratiques égales d'opportunités
 - iii. Notes consultatives de pratique pour à la fois les agences d'architecture et les écoles d'architecture
 - iv. D'avantage d'information de carrières et représentations plus diversifiée dans la promotion de l'architecture en tant que carrière
- 9. Engagement politique :
 - a. S'engager avec les gouvernements pour faire reconnaître la contribution des femmes dans l'industrie de la construction
 - b. Exigences législatives pour assurer l'intégration de l'équité des genres dans toutes les politiques gouvernementales, y compris paye égale et opportunités égales.
- 10. Encourager plus de participation des femmes dans les conseils des sections-membres et des organisations professionnelles
- 11. Introduire des mesures pour la mise en place de politiques d'équité des genres telles que :
 - a. Campagnes pour encourager les femmes à poser leur candidature pour des postes de décisions
 - b. Campagnes pour habiliter les femmes et promouvoir leur présence dans les positions de direction dans la profession
 - c. Arrangements spécifiques pour faciliter la participation aux réunions telles des services de crèches
 - d. Cours et séminaires spéciaux de formation