

# Anbefalinger til Arkitektforeningen

## **Diversitet og ligestilling i arkitektfaget**

31. august 2021

**s. 3 Begrebsliste**

**s. 5 Baggrund**

**s. 7 Vision**

**s. 8 Problemstilling**

**s. 11 Anbefalinger**

**s. 15 Bilag**

## Begrebsliste

Listen har til formål at etablere en fælles forståelsesramme for arbejdsgruppens anbefalinger ved kort at redegøre for de centrale begreber.

- **Diversitet**

Diversitet betyder forskellighed, som er den afgørende forståelse for og anerkendelse af, at menneskeheden er rig og varieret, og at hver person er ligestillet og unik. Det betyder endvidere en fordomsfrihed overfor eksempelvis alder, køn, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksualitet, funktionsnedsættelse, national eller etnisk oprindelse og kulturel eller social baggrund, samt en variation i sammensætninger af disse.

Med øget diversitet er det forventningen, at vi bliver mere fordomsfrie; både i lokalsamfundet og på arbejdspladsen. Mangfoldighed på arbejdspladsen og stor forskelligartethed blandt kollegaer tror vi medvirker til social samhørighed og trivsel.

Arbejdsgruppen mener ikke, at det er konstruktivt at arbejde mod en bestemt repræsentation (eksempelvis kønskvoter) som succeskriterie, da dette let kan blive en sovepude, der dækker over den underliggende problematik. Derimod bør der i en given situation kritisk tages stilling til den faktiske repræsentation.

Arbejdsgruppen er bevidst om betydningsforskellen mellem ordene *diversitet* og *mangfoldighed*, men disse bruges begge i dokumentet med samme betydning jf. ovenstående beskrivelse.

- **Ligestilling**

Ligestilling betyder, at alle har lige rettigheder og skal have lige muligheder for at deltage i samfundet og faget med samme beskyttelse af sine rettigheder, og at visse grupper ikke favoriseres på grund af køn, kulturel baggrund mv. Ligestilling mellem køn er et grundlæggende princip i Danmark og er en af værdierne i Danmarks Kanonen. Arbejdsgruppen mener dog, at det er centralt at udvide kønsbegrebet og ikke vurdere det ud fra et traditionelt binært perspektiv.

Ligestilling vægtes desuden højt i Danmarks internationale engagement. Også globalt er ligestilling fortsat højt på dagsordenen: EU hviler på et værdigrundlag, der omfatter ligestilling, og ligestilling er et selvstændigt område i FN's Verdensmål. Trods store landvindinger er der stadig meget at gøre, før vi opnår et frit og ligestillet samfund, der giver alle mulighed for at deltage på lige fod, og hvor samfundet kan inddrage flere menneskelige ressourcer. Forskning viser, at det både er den enkelte og samfundet, der vinder ved øget ligestilling.

Eksempelvis bør ens køn ikke være begrænsende for det frie valg af uddannelse eller erhverv. Alle skal have lige adgang til beslutningsfora, herunder til indflydelse i politik, organisationer og erhvervsliv. Normer og stereotyper må ikke hindre, at individet udfolder sit potentiale.

- **Inklusion**

Inklusion betyder, at medregne og indbefatte nogen eller at omfatte det hele, og er en modstilling til eksklusion - at udelukke nogen. Det betyder at inddrage i et fællesskab eller en sammenhæng, og skabe mulighed for indflydelse. Tryghed er her en vigtig faktor for at føle sig inkluderet. At være inkluderende betyder også, at individer eller fællesskaber med privilegier er med til at løfte og invitere andre, som ikke har samme position.

- **Ligebehandling**

Ligebehandling er ligestilling udøvet i praksis. Ligebehandling er en aktiv handling, som opnås, når der er bevidsthed om og positiv anerkendelse af, at alle mennesker er forskellige og derfor bør behandles ens.

Ligebehandling betyder, at der hverken direkte eller indirekte sker forskelsbehandling eller chikane. Det er direkte forskelsbehandling, når en person behandles ringere end en anden person i en tilsvarende situation, når grunden til den ringere behandling er køn, hudfarve, kulturel baggrund, alder, seksualitet mv.

Det er indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer, der er omfattet af en af de ovennævnte diskriminationsgrunde, ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der er tale om chikane, når en uønsket adfærd i relation til en diskriminationsgrund finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende. Den seneste tids opmærksomhed på sexismen og seksuel chikane er et eksempel på, hvordan debatten har været med til at starte en nødvendig forandring.

## **Kilder**

<https://ordnet.dk/ordnetdk>

<https://danskelove.dk/ligestillingsloven>

<https://denstoredanske.lex.dk/>

<https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/alder-handicap-kon-etnisk-oprindelse-seksuel-orientering-ovrigt-grunde>

<https://kvinfo.dk/wp-content/uploads/2021/04/KVINFO-STRATEGI-2021-24-LANG-enkeltsider.pdf>

<https://menneskeret.dk/viden/laeringsportalen/faq/diskrimination>

# Baggrund

## Arbejdsgruppen

Arbejdsgruppen for Diversitet og Ligestilling i Arkitektfaget har over otte møder i løbet af sommeren 2021 udarbejdet en række anbefalinger, som hermed videregives til Arkitektforeningens bestyrelse.

Arbejdsgruppen blev dannet i foråret 2021 på baggrund af en større samfundsmæssig debat om sexismen og seksuel chikane, der ledte til flere undersøgelser af kulturen på uddannelser og arbejdspladser - herunder også i arkitektfaget. Debatten medførte et ønske fra Arkitektforeningen om en platform for en konstruktiv debat om mangfoldighed i arkitektbranchen og vilkårene for at udfolde vores faglighed.

Arbejdsgruppen blev nedsat af Arkitektforeningens direktør i dialog med formand og næstformand. Arbejdsgruppen består af 9 medlemmer med Christine Bjerke som leder af gruppen. Arbejdsgruppen er blevet assisteret af Sussi Heimbürger fra sekretariatet.

De 9 medlemmer i gruppen er sammensat med et stort spænd i alder, køn, seksualitet, etnicitet, geografi og erfaring, og omfatter studerende, undervisere og ansatte i det offentlige og private. Arbejdsgruppen er bevidst om, at den ikke repræsenterer alle perspektiver, men det har så vidt muligt været ambitionen, at favne et bredt perspektiv i forhold til processen og de udarbejdede anbefalinger.

Som en støtte til arbejdsgruppen blev der også dannet en følgegruppe, som består af 13 medlemmer, der er blevet opdateret efter hvert arbejdsgruppemøde, hvor mødereferater er blevet tilsendt til spørgsmål og kommentarer. Følgegruppen var desuden inviteret til åbent arbejdsgruppe inden færdiggørelse af anbefalingerne, for at vende spørgsmål og kommentarer.

## Kommissorium og proces

Kommissoriet for arbejdsgruppen har været at komme med en indstilling/anbefalinger til Arkitektforeningens bestyrelse. De indledende spørgsmål fra foreningens direktør inkluderede:

- Hvordan kan Arkitektforeningen understøtte og påvirke en kulturændring i arkitektfaget, som fører til en større diversitet i faget og sikrer større respekt for hinanden? Herunder en målrettet indsats mod sexismen i faget.
- Hvilke processer og fora eller andre greb kan understøtte en kulturændring?
- Hvordan får vi skabt et miljø, hvor der er plads og lyst til debat og udvikling af en divers og mangfoldig kultur i arkitektfaget?

Processen blev i foråret 2021, via nyhedsbrev og online fra foreningen, indledt med en åben invitation til alle medlemmer, som ønskede at bidrage med deres viden og erfaringer til arbejdsgruppen. På baggrund af de indkomne kandidater blev der sammensat en arbejdsgruppe i forhold til at opfylde mangfoldighedskriterierne fra foreningen. De kandidater, som ikke fik plads i arbejdsgruppen, fik tilbud om at blive del af følgegruppen.

Processen var oprindeligt beskrevet som 6-8 møder med sigte på at afrapportere til direktion og bestyrelse ved udgangen af august 2021, således at arbejdsgruppens/bestyrelsens handleplan/anbefalinger kunne præsenteres på repræsentantskabsmødet den 22. og 23.

oktober 2021. Møderne blev aftalt til at foregå digitalt over Teams på grund af Covid-19 situationen.

### **Indledende motivation**

Det er arbejdsgruppens holdning, at arkitektur bør være for alle. Den omgiver og påvirker os i alle livets forhold. Den kan medvirke til øget livskvalitet eller påvirke os negativt. Arkitektur er både dagligdagens praktiske løsninger i den måde, vi indretter os på, og æstetisk værdi i alt fra møbler til byrum, bygninger og byer. Vi lever på mange måder i et mangfoldigt samfund. Derfor er det vigtigt, at branchen byder denne mangfoldighed velkommen på alle niveauer for at kunne skabe de bedst mulige og mest bredspektrede løsninger.

# Vision

## Momentum

Det er arbejdsgruppens vision, at Arkitektforeningen går forrest i kampen for en ændring i både kulturen og de strukturelle forhold, der har betydning for mangfoldigheden i arkitektfaget. Foreningen er som standsforening uden for fag- og arbejdsgiverforeningernes interesser, hvilket sætter den i en unik position for at gribe det momentum, som de seneste års samfundsdebat ført med sig. Vi ser en positiv og socialt bæredygtig kulturændring på samfundsplan være under opsejling. Denne udvikling mener vi, at arkitektfaget er en naturlig del af, og vi bør derfor markere os i debatten og handle derefter.

## Branchen skal udvikle sig med samfundet

Større fokus på f.eks. minoriteter og nye familiemønstre stiller krav til at indtænke mangfoldighed i udviklingen af byer og bygninger. Metoo har sat nyt fokus på magtbalancen mellem kvinder og mænd og peger på spørgsmålet om ligestilling og repræsentation i branchen. Her kan vi se, at diskussionen ofte strander på den opfattelse, at der - med argumentet om at der er lige mange mænd og kvinder i faget - er opnået kønsmæssig ligestilling. Men mangfoldighed og ligestilling handler om mere end den traditionelle binære kønsfordeling, og handler i høj grad om faktiske muligheder og inklusion på tværs af niveauer i branchen, som endnu ikke er undersøgt og kortlagt.

Arkitektbranchen har et medansvar i udformningen af det byggede miljø i alle skalatrin. Det kræver en mangfoldig branche at kunne rumme så bred en brugergruppe som vores samfund repræsenterer. Vi risikerer i form af vores nuværende kultur og strukturer en uhensigtsmæssig ensretning af det byggede miljø, hvis de der tegner vores fælles fremtid alle sammen kommer fra den samme politiske, kønsmæssige, kulturelle eller økonomiske baggrund. Inden for videregående uddannelsesinstitutioner har man af samme grund på eksempelvis Aarhus Universitet og Aalto University udviklet handlingsplaner for ligestilling blandt undervisere og forskere for at skabe mere lige muligheder.

I arbejdsgruppen mener vi, at det er muligt at styrke den arkitektonisk kvalitet gennem en mere mangfoldig arkitektbranche. En mangfoldig arkitektbranche er vigtig, fordi den repræsenterer samfundet bedre og giver flere erfaringer og bredere forståelse for eksempelvis forskellige slags byområder, boligformer og sociale problematikker.

## Alle skal føle sig velkomne i arkitektbranchen

Det er vores overordnede ambition, at alle skal føle sig velkomne, og at vi som branche i fællesskab tager fat i synlige og usynlige magthierarkier på uddannelsesinstitutioner, arbejdspladser og i den offentlige debat. Det er alles ansvar, at være med til at skabe en branche for nutidige og fremtidige generationer, hvor alle kan være med.

For at udvikle os som branche, og sikre fortsat relevans, skal vi skabe mulighed for samtale om problemerne, synlige og usynlige strukturer og fjerne tabuisering. I den forbindelse er fokuset og ambitionerne fra Arkitektforeningen med til at gøre det naturligt at snakke om og være en fundamental del af 'best practice', både i forhold til private virksomheder, det offentlige og uddannelsesinstitutioner.

## **Problemstilling**

Som beskrevet i begrebslisten står mangfoldighed for positiv forskellighed. Det indebærer, at det har en iboende kompleksitet, som skal tages alvorligt. Det kræver, at der i processen med at skabe mere mangfoldighed bliver overvejet en lang række forskellige perspektiver i forhold til at udfordre de forskellige problematikker. Dette gælder i forhold til de forskellige perspektiver arbejdsgruppen aktivt skal diskutere og de forskellige kontekster, som eksempelvis studie- og arbejdsmiljø.

Den overordnede problemstilling, omhandler manglende mangfoldighed i arkitektbranchen, og kan ikke afgrænses til et enkelt område af faget. Som f.eks. opråbet i forhold til sexismen og sexchikane i branchen, der for alvor startede i efteråret 2020, viste at problematikkerne kan spænde fra ens studietid og hele vejen igennem karrieren. Synliggørelsen af de problematikker har medført, at der er begyndt at komme konkrete tiltag rundt omkring i branchen. I den proces er f.eks. tilbageskuende magtstrukturer og -kulturer blevet udfordret og diskuteret, hvilket har vist, at nogle grupper eller personer bliver diskrimineret og hverken føler sig velkomne i faget eller i fællesskabet.

Det øgede fokus på sexismen og seksuel chikane betød, at folk turde stå frem med deres vidneberetninger om både verbale og fysiske krænkelse, hvilket var med til at organisationer som FAOD skrev konkrete retningslinjer i forhold til problematikkerne.

### **Undersøgelser har påvist manglende diversitet og ligestilling**

En række undersøgelser, foretaget af forskellige organisationer i arkitektbranchen, har siden efteråret 2020 offentliggjort evidens og vidneberetninger om forskellige problematikker i forhold til manglende mangfoldighed i branchen. De seneste undersøgelser er primært fra henholdsvis Forbundet Arkitekter og Designere, FAOD, og Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar, FBSA, og viser, hvordan manglende diversitet i branchen også påvirker ulighed og manglende ligestilling generelt.

### **Forskelsbehandlingen starter på studiet**

Manglende forståelse for, at vi alle er lige begynder allerede på studiet, hvis ikke før. Eksempelvis kan FAOD berette i deres undersøgelse fra 2021, at 20% af de adspurgte har oplevet en form for seksuel chikane under deres studietid. Derudover viser de seneste studiemiljøundersøgelser fra Det Kongelige Akademi, foretaget i efteråret 2020 og kommunikeret i foråret 2021, f.eks. at kvindelige studerende har oplevet problemer med at tage ordet i plenum i forbindelse med gennemgange. Derudover har studerende også oplevet forskelsbehandling i form af favorisering og at blive talt ned til personligt af deres underviser m.m. Det medfører blandt andet en risiko for, at studerende forlader studiet på grund af manglende personlig og faglig selvtillid.

### **Løn og barsel er eksempler på udfordringer ud af mange**

I undersøgelsen fra FAOD (2021), som omfatter arkitekter i mange brancher, fremhæves det, hvordan 22% kvinder og 9% mænd ud af 1207 besvarelser oplever, at der er lønforskel mellem mænd og kvinder på deres arbejdsplads. Videre oplever 54% kvinder og 10% mænd i



beskæftigelse, at barsel påvirker deres karriere negativt. Næsten lige så mange oplever at gå glip af lønforhøjelser og forhandlinger efter at have fået barn.

### **Skævhed i det offentlige og private**

De ulige vilkår, som er til stede i forhold til f.eks. løn og barsel, er også med til at skabe en skævhed i forhold til diversitet som set i f.eks. kønsfordelingen i det offentlige og private. Det er f.eks. primært kvinder, som sidder på ansættelserne i det offentlige, og omvendt i private praksisser. Dertil er det primært mænd, som sidder i de øverste kreative stillinger, ledelser, bestyrelser m.m., hvor kvinder generelt er underrepræsenterede. Det er problematisk, da det, som bliver tegnet og realiseret fra arkitektkontorerne, derfor kan risikere overvejende at komme fra et enkelt perspektiv.

### **Arkitektbranchen mangler viden**

Der er en generel mangel på undersøgelser, som kan uddybe flere aspekter ud over dem, der er undersøgt af f.eks. FAOD og FBSA. Det sparsomme evidensgrundlag er også præget af, at der helt overordnet ikke har været debatter osv., hvor det kunne være muligt at dele viden og erfaring.

De undersøgelser, der er udarbejdet siden efteråret 2020, kigger primært på sexisme og hele byggebranchen. Det betyder på den ene side, at der stadig er mange spørgsmål vedrørende mangfoldighed, som ikke er belyst. Samtidig er nogle af undersøgelserne unuancerede og upræcise, da de er baseret på relativt få besvarelser på tværs af alle led i byggebranchen. Man kan derfor formode, at der er betydelige mørketal.

Arbejdsgruppen har i processen studeret de forskellige undersøgelser, der er udarbejdet indenfor de seneste år. Undersøgelserne, som er nævnt herunder, er de primære kilder, og vi henviser også til bilag med supplerende vidensgrundlag.

- Arkitektforeningens medlemsopgørelse (2018)
- Medlemsundersøgelse om sexisme og seksuel chikane (FAOD, 2021)
- Kvinder i bygge- og anlægsbranchen (FBSA, 2021)
- Beskæftigelsesoversigt (Det Kgl. Akademi, 2020)
- Danmarks Statistik (Løbende)

### **Arkitektbranchen er bagud**

Vores skandinaviske nabolande har de seneste mange år arbejdet aktivt med problematikkerne omkring manglende mangfoldighed i forhold til arkitektfaget, men i Danmark har vi været mere tilbageholdende med det.

Sveriges Arkitekter har arbejdet med Arkitekt(h)en som en komite for ligestilling og mangfoldighed siden 2015. Her er den løbende og overordnede opgave at øge ligestilling og mangfoldighed blandt arkitekter i Sverige.

Royal Institute of British Architects, RIBA, har ligeledes arbejdet for bedre inklusion, som indtil videre har mundet ud i rapporten "Inclusion Transparency Report" fra 2021, og som derudover er blevet konkretiseret i en række tiltag, såsom RIBA Inclusion and Diversity 2021 Action Plan og RIBA Inclusion Charter.

American Institute of Architects, Harvard GSD, Columbia GSAPP og Australian Institute of Architects er eksempler på institutioner uden for Europa, der har ambitionerne om aktivt at ændre manglende mangfoldighed m.m.

På flere internationale uddannelsesinstitutioner er der opstået initiativer, der italesætter problematikker ift. repræsentation. Bl.a. ETH's 'Parity Group' som har igangsat forelæsninger og debatarrangementer vedr. studie- og forskningsmiljø ift. diversitet og mangfoldighed. Samme type af initiativ er også blevet initieret på Arkitektskolen Aarhus under navnet The Equality Collaborative.

## Anbefalinger

På baggrund af den proces, Arbejdsgruppen for Diversitet og Ligestilling i Arkitektfaget har gennemgået og i lyset af udviklingen i andre lande, præsenterer vi her en række anbefalinger til Arkitektforeningens bestyrelse.

Det er arbejdsgruppens ambition, at hver enkelt anbefaling kan bidrage til en positiv udvikling og tilsammen skubbe til en arkitektbranche, hvor alle skal føle sig velkomne.

I forlængelse af anbefalingerne er det vigtigt, at disse varetages og indtænkes i Arkitektforeningens hovedfokus, aktiviteter m.m. Arbejdsgruppen kommer her med forslag til, hvordan foreningen kan varetage anbefalingerne på forskellig vis og i forskellige sammenhænge.

Arbejdsgruppen har også haft omfattende diskussioner af diversitet og ligestilling i det byggede miljø, men har i nedenstående ikke inkluderet konkrete anbefalinger til dette.

- **Arkitektforeningen bør gå forrest i udviklingen af det igangværende paradigmeskift** for en mere inkluderende arkitektur og branche, herunder kultur og praksis i det offentlige og private samt på uddannelserne. I den forandringsproces er det essentielt, at der åbnes for debatter m.m., som kan inkludere alle medlemmer. Et paradigmeskift indebærer et vedholdende fokus, og at foreningen er aktiv i ambitionen om at skabe forandring.

Arbejdsgruppen vil gerne henvise til, at forandringsarbejdet kan ende ud i en politik, manifest eller andet, som samler op på de anbefalinger fra arbejdsgruppen, bestyrelsen m.fl. vælger skal viderebearbejdes. Her henvises også til, at denne udvikling er den, arbejdsgruppen har registeret normalvis har fundet sted i vores nabolande samt internationalt.

- **Arkitektforeningen bør have en permanent arbejdsgruppe** forankret i Arkitektforeningen, der fortsætter det arbejde, som er påbegyndt. Ideelt skal gruppen nedsættes som et fast udvalg, der vælges af repræsentantskabet, og som kan holde Arkitektforeningen, herunder de øvrige udvalg, oppe på de anbefalinger om det videre arbejde med diversitet og ligestilling, som bestyrelsen beslutter at gå videre med. Desuden skal udvalget løbende inddrages i foreningens videre arbejde med vidensindsamling og formidling. Selve udvalget skal bestå af en mangfoldig repræsentation af foreningens medlemmer.
- **Arkitektforeningen bør tage initiativ til konkrete og forskelligartede undersøgelser sammen med branchens andre organisationer**, da vi i arbejdsgruppen har erfaret, at de nuværende undersøgelser er mangelfulde og derfor ikke giver et fuldt overblik over, hvor skoen trykker i faget. Det ses bl.a. i forhold til den måde de nyeste brancheundersøgelser spænder for bredt i forhold til faggrupper samt at svarprocenterne er lave, hvilket kan medføre et stort mørketal i besvarelsene.

I forlængelse af vidensgrundlaget, se oversigt i bilag, skal der i samarbejde med f.eks. Dansk Industri, FAOD, Danske Ark m.fl. udarbejdes en strategi for, hvordan der i fællesskab kan blive indsamlet nødvendig viden til at indskrænke og tage hånd om de mangefacetterede problematikker.

Arbejdsgruppen har påbegyndt en kortlægning af hvilke undersøgelser, der findes af diversitets-forholdene herhjemme, og af de områder, som vi mener mangler at blive undersøgt. Dette arbejde skal fortsættes og nye undersøgelser skal planlægges og udføres af eksterne og uvildige eksperter i samarbejde med den permanente arbejdsgruppe.

Del- og slutresultaterne m.m. skal løbende diskuteres og vendes med foreningens direktør og andre relevante parter. Kommissoriet for undersøgelserne bør være tydelige og kommunikeres bredt ud til alle MAA'ere, for at få kommentarer og tilføjelser, inden undersøgelserne iværksættes. Undersøgelserne bør gentages hvert år eller hvert andet, alt efter hvad eksperterne vurderer. Rammerne ift. tidsperspektiv, økonomi m.m. sættes i samarbejde med repræsentanter fra foreningen.

Konklusionerne fra undersøgelserne skal kommunikeres offentligt og bruges aktivt. Mere evidens er et helt grundlæggende og centralt redskab for at kunne udarbejde langsigtede tiltag, som kan komme i forlængelse af anbefalingerne i dette dokument.

- **Arkitektforeningen bør etablere tværgående nationale samarbejder** med eksempelvis Danske Ark, FAOD, Dansk Industri m.fl. Samarbejder er centrale for at kunne skabe forandringer på tværs af branchen og den nødvendige gennemslagskraft, ejerskab og forankring. Arkitektforeningen har her en central rolle som samlende organisation, der kan inspirere branchen. Især i perspektivet af, at Arkitektforeningen er den eneste forening, der samler og repræsenterer medlemmer på tværs af branchen; arbejdsgivere og ansatte på private tegnestuer og offentlige ansatte, samt studerende.

Arkitektforeningen kan med sit fokus og engagement gå foran med en forandring og vise forventninger til branchens andre led, som har indflydelse og ansvar. Her er det hensigtsmæssigt, hvis arkitektforeningen tager ansvar for koordinering og bidrager til, at vi står sammen om problemstillingerne som branche. Det bør ske ud fra en tydelig prioritering af tiltag, der belyser specifikke problemstillinger. Tiltag og samarbejder bør inkludere uddannelsesinstitutionerne.

- **Arkitektforeningen bør etablere nordisk samarbejde og orientere sig internationalt.** Dette kan eksempelvis skabe grobund for et tættere samarbejde med f.eks. Sveriges Arkitekter, og de øvrige nordiske lande, hvor vi skal indsamle viden og erfaring. Med andre ord etablere vidensdeling som kan aktiveres og være med til at fokusere forandringsarbejdet. Gennem vedvarende at orientere sig internationalt kan vi lade os informere og inspirere af udenlandske tiltag.
- **Arkitektforeningen bør aktivt udvikle og afholde arrangementer, debatter, interviews m.m.,** som kan understøtte et vedvarende fokus på de forskellige aspekter af problemstillingerne med en bred repræsentation af f.eks. seksualitet, social, økonomisk og kulturel baggrund, osv. De forskellige arrangementer udvikles med input og kvalificering fra den permanente

arbejdsgruppe. I forbindelse med arrangementer, debatter, interviews m.m. er det essentielt, at foreningen skaber muligheder for nye og underrepræsenterede perspektiver og stemmer. Det skal være centralt for foreningens aktiviteter, at status quo udfordres og måden hvorpå arrangementer kurateres, og hvem der inviteres ind m.m. er i fokus.

- **Arkitektforeningen bør videreudvikle kommunikationsmateriale**, som henvender sig bredt, f.eks. ligesom 'God stil' fra Danske Ark. Kommunikationsmaterialet skal også kunne formidles ud til en bredere offentlighed og de mange sammenhænge, foreningens MAA'ere indgår i. I forbindelse med det kan foreningens hjemmeside bruges aktivt som en platform.
- **Arkitektforeningen bør løbende sikre, at alle medlemmer kender til anbefalingerne**, og at der er et vedvarende fokus på udviklingen. For at anbefalingerne kan aktiveres både inden og uden for foreningen, skal foreningen sikre, at alle medlemmer bliver gjort bekendt med status i forhold til arbejdet med anbefalingerne og det videre arbejde med at skabe forandring ift. problematikkerne. Der skal desuden løbende arrangeres informationsmøder eller lign. hvor MAA'ere kan komme med input og kommentarer.
- **Arkitektforeningen bør sikre at anbefalingerne opdateres løbende**, ligesom det eksempelvis er tilfældet med Arkitektens Virke. Foreningens direktør skal i samarbejde med den permanente arbejdsgruppe vurdere om hvornår og hvordan anbefalingerne skal omformuleres, udvides etc.

I forhold til Arkitektens Virke ser arbejdsgruppen en mulighed for at knytte paradigmet til det reviderede Arkitektens Virke under punktet 'Integriteten' som beskrives således (2. maj 2021): *"Som troværdig MAA lægger jeg vægt på åbenhed og fairness i alle relationer. Ikke mindst over for kolleger, når vi konkurrerer, eller når jeg arbejder videre med andres projekter. Jeg arbejder for diversitet, ligestilling, gennemsigtighed og klare retningslinjer."*

- **Arkitektforeningen opfordres til at aktivere idekataloget, som opdateres løbende fra den permanente arbejdsgruppe m.fl.** Her er et par indledende ideer, men listen skal primært udarbejdes af den permanente arbejdsgruppe i forlængelse af dialogen omkring anbefalingerne:
  - MAA medlemsmagasinet *Arkitekten* skal oprette fast tematik på lige fod med temaside om teknik med fokus på sociale problemstillinger i relation til både kulturen i faget og det byggede miljø.
  - Foreningens grafiske profil/identitet bør undersøges i et diversitets- og ligestillingsperspektiv med henblik på at afdække, om det lever op til foreningens værdier og målsætninger. Hvis det ikke lever op til disse, bør det diskuteres, hvordan den grafiske profil/identitet kan ændres.

## **Dokumentet er udarbejdet af**

- Christine Bjerke, leder af gruppen og arkitekt MAA
- Khadidja Ouis, arkitekt MAA
- Randi Dürr Harpøth, arkitekt MAA
- Michael Asgaard Andersen, arkitekt MAA
- Martine Seedorff, arkitekt MAA
- Simen Sorthe, arkitekt MAA
- Sylvester Bajda, arkitekt BA MAA
- Rasmus Iversen, arkitekt MAA
- Mette Johanne Hubschmann, arkitekt MAA
- Sussi Heimburger, Arkitektforeningen

## **Bilag**

- Oversigt over vidensgrundlag, udarbejdet af arbejdsgruppen, 2021
- Oversigt over internationale referencer, udarbejdet af arbejdsgruppen, 2021

- 
- Reference eksempel: Sveriges Arkitekter 'Arkitekt(hen)'
  - Reference eksempel: Aalto University 'Handbook on quality and diversity in recruitment'
  - Undersøgelse eksempel: FAOD, 2021
  - Undersøgelse eksempel: FBSA, 2021