

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale
3001 Berne
www.swissuniversities.ch

Checklist Diversity Mainstreaming

Contexte

Les hautes écoles suisses se sont engagées à promouvoir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion. Ces objectifs sont étroitement liés au développement du personnel, qui vise notamment la durabilité sociale dans le sens de l'égalité des chances. Le terme « Diversity » peut être traduit par « variété », « mixité », « inégalité », « hétérogénéité » ou encore « individualité ». Le champ thématique de la diversité comprend donc plusieurs dimensions clés¹. Ces dimensions sont étroitement liées entre elles et peuvent également avoir des effets simultanés (discrimination multiple).

La Checklist Diversity Mainstreaming aide à garantir les aspects liés à la diversité dans des projets. Elle est notamment utilisée dans les programmes financés par des contributions liées à des projets². Elle sert d'outil d'(auto)évaluation aux comités de pilotage, aux directions de programme et aux services d'évaluation ainsi que de base pour les appels à projets au sein d'un programme. Différents aspects peuvent être pertinents dans le contexte des différents programmes et des projets financés dans ce cadre. Par exemple, la prise en compte de l'expérience de différentes personnes apporte une plus-value dans les processus de décision, mais aussi dans la conception des projets.

Les organes susmentionnés décident de l'application, de la garantie éventuelle et, le cas échéant, de la vérification des aspects mentionnés dans la Checklist ci-dessous dans leurs programmes respectifs et les projets correspondants. Les services de la diversité des hautes écoles peuvent aider les requérant-es de projets à utiliser la Checklist.

¹ Par exemple le sexe, l'identité de genre, les orientations sexuelles, les handicaps, l'état de santé, l'âge, l'origine sociale et ethnique, l'identité sociale et culturelle, la religion et les convictions. Les dimensions n'ont pas forcément toutes la même pertinence pour tous les programmes et projets individuels.

² La prise en compte de l'égalité des chances est un critère du concept d'attribution de la CSHE pour les contributions liées à des projets 2025-2028 (1^{er} novembre 2021, 190A/21) : *Le projet favorise ou prend dûment en compte l'égalité des chances, dans la mesure où celle-ci est pertinente pour l'objectif ou la tâche.*

Indicateurs

1. Ancrage de la diversité dans les objectifs du programme et des projets, mais aussi en tant que critère de décision et d'évaluation selon l'importance de la question dans le contexte professionnel ou dans la thématique concernée.
2. Domaines d'action concrets définis en fonction de l'importance de la question de diversité dans le contexte professionnel ou dans la thématique concernée.
3. Pluralité des perspectives et compétences en matière de diversité assurées dans les organes et groupes responsables.

Questions d'évaluation possibles

- a) Dans quelle mesure les objectifs du programme ou du projet tiennent-ils compte des aspects de la diversité pertinents dans les contextes professionnel ou thématique ? Quels critères correspondants sont utilisés lors des évaluations et des décisions internes aux programmes et projets ? Comment la réalisation des objectifs est-elle vérifiée ?
- b) Quels sont les champs d'action de contenu qui prennent en compte les aspects de la diversité pertinents dans le contexte ?
- c) Comment la diversité des perspectives et la compétence en matière de diversité sont-elles assurées lors des décisions et des évaluations (composition du groupe de pilotage, des équipes de projet, etc.).

Checklist

Conditions de travail

À quels obstacles temporels ou spatiaux les personnes impliquées dans le projet font-elles face ?

- Clarifier les rôles et les conditions structurelles, tenir compte des besoins spécifiques
- Permettre à toutes et à tous d'accéder aux réunions et ménager suffisamment de temps de repos

Travail en équipe

Quelle est la diversité des équipes de projet, des organes, des groupes, des partenaires et des expert-es ?

- Assurer la diversité des genres et des perspectives dans les postes à responsabilité
- Prendre en considération la diversité des compétences et promouvoir la relève en tenant compte des questions de diversité

Situation de départ, analyse des problématiques

Quelles sont les conditions et évolutions structurelles qui ont une incidence sur le projet ?

- Opérer le lien entre le thème du projet et les chances et risques qu'il présente en matière de diversité sociale
- Examiner la pertinence de l'âge, du genre, de l'origine, du handicap, etc.

Objectifs et domaines d'action

Dans quelle mesure le projet contribue-t-il à l'égalité des chances ?

- Relever les potentiels effets, développements ou enseignements issus du projet en matière de diversité et d'inclusion, intégrer ceux-ci aux objectifs et en effectuer le suivi lors de l'évaluation
- Analyser les obstacles, les segments défavorisés ou les positions marginalisées

Groupes-cible

Quelle est la diversité des populations auxquelles s'adresse le projet, de ses utilisatrices ou des personnes impliquées ?

- Identifier les disparités de situation, de conditions de départ et d'expériences vécues
- Enumérer les utilisations possibles du projet et ses conséquences pour divers groupes de personnes

Conception du projet et transfert

Comment la diversité est-elle prise en compte dans la méthodologie ?

- Mise en œuvre de méthodes participatives, inclusives et/ou interdisciplinaires
- Effectuer un examen des données sous l'angle spécifique de la diversité, intégrer les résultats à l'analyse
- Utiliser un langage (y compris visuel) inclusif, mettre en place des méthodes de communications adaptées au groupe-cible