

Tableau synoptique P-7 pour l' « Égalité des chances et développement des hautes écoles » 2017-20

Délégation Diversity swissuniversities, Mai 2016, Plans d'Actions Egalité des chances

Domaines d'action	Instruments / mesures (exemples)	Activités / Produits concrets (exemples)	Objectifs / Résultats	Indicateurs de performance / Impact (attendus)
Plans d'action Égalité des chances (appel à projets 2016)				
<i>Les hautes écoles établissent les mesures et initiatives à prendre selon une analyse de (l'écart entre) situation actuelle et souhaitée, et les inscrivent dans le cadre des Plans d'actions 1 à 4 (en plaçant l'accent en fonction de leur propre stratégie et politique)</i>			<i>Les hautes écoles définissent leurs propres objectifs (quantitatifs / qualitatifs)</i>	<i>Les hautes écoles définissent des indicateurs pour leurs objectifs</i>
1 Égalité des chances dans la promotion de la relève et dans les carrières - Conditions d'embauche et de travail - Gestion du personnel - Carrières - Chaires professorales ou postes d'enseignement avec responsabilités administratives, instances de direction et de décision	<i>Par ex.</i> - <i>Prise en compte de l'égalité des chances dans les conditions d'embauche et de travail</i> - <i>Le choix du personnel tient compte de la problématique des genres; sensibilisation aux chances inégales et aux conséquences des stéréotypes dans la gestion du personnel</i> - <i>Soutien aux jeunes chercheuses et à la relève féminine</i> - <i>Soutien à la relève scientifique lors des phases critiques de la carrière académique et encouragement des couples à double carrière</i> - <i>Intégration de la problématique de l'égalité des chances et d'initiatives-pilotes dans la conception des modèles de carrière et</i>	<i>Par ex.</i> - <i>Sensibilisation à propos des conditions de travail, des modèles de direction, de l'accès à la formation continue ou aux qualifications</i> - <i>Sensibilisation dans le cadre des procédures de nomination et de recrutement, d'attribution des bourses, subsides et postes qualifiants</i> - <i>Aide à la conciliation travail-vie privée, mesures d'allègement des charges familiales et solutions transitoires</i> - <i>Postes de professeur ou d'enseignant invité, subsides de chercheur invité</i> - <i>Formations à la prise de responsabilité, séminaires de formation pour les commissions de nomination</i> - <i>Approfondissement des compétences, conseil, accompagnement, programmes de mentorat et de planification</i>	Amélioration des perspectives de carrière des femmes et mise à profit optimale de la relève potentielle dans le domaine de la recherche, de l'enseignement et de la gestion universitaire	Représentation équilibrée des genres dans les différentes catégories de personnel et aux différents échelons hiérarchiques

	<p><i>des parcours académiques et dans la définition des critères de promotion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Objectifs chiffrés, instauration de mesures incitatives et de conditions adaptées concernant l'attribution à des femmes de chaires professorales, de postes de direction ou à responsabilité</i> 	<p><i>de carrière</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Création de nouveaux profils de postes et de nouvelles perspectives pour les post-doctorants et le corps intermédiaire</i> - <i>Assouplissement des modèles de carrière et prise en compte des parcours non linéaires</i> - <i>Amélioration des passerelles entre hautes écoles et monde du travail ou secteur privé/public, et entre les hautes écoles elles-mêmes</i> 		
<p>2 Égalité des chances dans le choix des études et des professions, réduction des déficits de personnel et déconstruction des stéréotypes</p>	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sensibilisation au choix des études et des professions (femmes dans les domaines MINT, hommes dans les disciplines de la santé, les sciences sociales et pédagogiques)</i> - <i>Intégration durable de la population sous-représentée dans les diverses disciplines et professions</i> - <i>Intégration durable des thématiques du genre et de la diversité dans les plans d'études, les programmes pédagogiques universitaires et spécialisés ainsi que dans l'organisation des cursus</i> 	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Motivation aux études lors des interactions avec les élèves du secondaire (Par ex. séances d'informations et journées portes ouvertes, stages d'insertion)</i> - <i>Transmission d'une image moderne des métiers, déconstruction des stéréotypes</i> - <i>Encouragement à la conciliation entre vie professionnelle et privée</i> - <i>Offres d'accompagnement, programmes de mentorat et aide à la planification de carrière pour les étudiants (par ex. au moment de l'entrée dans le monde du travail)</i> - <i>Conception et développement de formations tenant compte des problématiques du genre et de la diversité</i> - <i>Formation continue des enseignants</i> - <i>Assouplissement des conditions régissant les études</i> 	<p>Augmentation en proportion de la population sous-représentée et réduction du déficit de personnel dans les disciplines les plus touchées par ces phénomènes</p>	<p>Représentation équilibrée des genres parmi les étudiants, notamment dans les domaines MINT, de la santé et des sciences sociales</p>

<p>3</p> <p>Approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et de diversité dans les hautes écoles</p>	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sensibilisation à la diversité en tant que mission pour les instances de direction, déconstruction des stéréotypes</i> - <i>Soutien au développement des compétences en études appliquées du genre et de la diversité</i> - <i>Mise en œuvre de mesures et projets-pilotes portant sur d'autres dimensions de l'inégalité des chances ou de la diversité dans les hautes écoles (âge, handicap, origine etc.)</i> 	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mise en place de formations courtes ou continues pour les collaborateurs des hautes écoles (postes à responsabilité, chargés d'enseignement, instances de direction) et les étudiants à propos des genres et d'autres dimensions de la diversité</i> - <i>Travail de fond et initiatives-pilotes innovantes (par ex. accessibilité, migration, origine, âge etc.</i> - <i>Transmission des meilleures pratiques, du savoir-faire et des stratégies</i> 	<p>Approfondissement des compétences dans divers domaines ayant trait à l'égalité des chances ou à la diversité dans les hautes écoles</p>	<p>Mesures prises en vue du renforcement des compétences en matière de genre et de diversité, perçues comme faisant partie intégrante d'un modèle académique tourné vers l'avenir.</p>
<p>4</p> <p>Aspects liés au genre et à la diversité dans l'enseignement et la recherche</p>	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ajout de critères concernant le genre et la diversité dans les lignes directrices applicables au soutien aux projets de recherche</i> - <i>Adaptation des structures d'enseignement et d'examen aux différents besoins, par ex. femmes / hommes, diversité</i> 	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Examen des implications / de l'utilisation des projets de recherches pour les femmes et les hommes avant l'octroi de tout subside</i> - <i>Examen et intégration des aspects liés à la diversité dans la conception des cours et examens (méthodologie pédagogique)</i> 	<p>Résultats de recherches innovantes dans des domaines auparavant inexplorés.</p> <p>Amélioration du taux de réussite des différents groupes de population au cours des études, et partant, augmentation de la motivation pour les études poursuivies</p>	<p>Amélioration de la pertinence et de la qualité de la recherche financée par des fonds publics.</p> <p>Augmentation de la motivation pour les études poursuivies et leur enseignement à long terme</p>