

## Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de Bâle

### Résumé

L'Université de Bâle pratique une politique d'égalité engagée et fructueuse depuis 1998, dans le but d'intégrer systématiquement l'égalité des chances dans ses champs d'action. Elle s'emploie à concevoir des structures universitaires et une culture scientifique et organisationnelle non discriminatoires, accordant les mêmes chances à tous et favorables à la famille, ainsi qu'à augmenter la participation des femmes à tous les niveaux de qualification. A cet effet, elle poursuit des objectifs qualitatifs tout en s'efforçant de rendre justice à la diversité de ses membres et de leurs carrières. L'objectif quantitatif de l'augmentation de la part des femmes se fonde sur le modèle en cascade (chaque étape se fonde sur les résultats de l'étape précédente).

Le nouveau programme Egalité de l'Université de Bâle pour les années 2013-2016 (2021) et le plan d'action Egalité des chances 2013-2016 définissent des axes prioritaires dans les domaines suivants :

- Développement organisationnel axé sur l'égalité;
- Continuité dans le développement de carrière;
- Augmentation de la part des femmes susceptibles d'être nommées et de la part des femmes dans le corps professoral et dans des positions dirigeantes;
- Conciliation entre études, profession et famille;
- Diminution de la ségrégation horizontale à l'entrée aux études et de la ségrégation verticale pendant les études.

L'Université de Bâle développera de manière ciblée les axes prioritaires «Développement organisationnel axé sur l'égalité» et «Continuité dans le développement de carrière», en s'appuyant sur ses forces et les résultats positifs déjà obtenus dans ces domaines. En outre, les initiatives et projets actuels dans les domaines «Augmentation de la part des femmes susceptibles d'être nommées et de la part des femmes dans le corps professoral et dans des positions dirigeantes» et «Conciliation entre études, profession et famille» seront poursuivis avec l'accent mis sur de nouveaux aspects. L'Université intégrera la thématique «Diminution de la ségrégation horizontale à l'entrée aux études et de la ségrégation verticale pendant les études» dans son programme.

Jusqu'en 2016, une haute priorité continuera d'être accordée aux axes «Développement organisationnel axé sur l'égalité» et «Continuité dans le développement de carrière». Les thématiques poursuivies ou initialisées pendant cette phase seront approfondies pendant la période universitaire suivante (jusqu'en 2021). L'Université de Bâle mettra à disposition les moyens nécessaires à cet effet.

Tous les domaines prioritaires et toutes les mesures visent l'intégration de concepts novateurs en matière de genre et de diversité dans les structures, les processus et les contenus des études, de l'enseignement, de la recherche et de l'administration. Ils tiennent compte des différents niveaux de l'université et tablent sur une combinaison de conditions-cadre favorables, d'instruments d'encouragement individualisés et d'un travail de sensibilisation.

La réalisation des objectifs est systématiquement contrôlée dans le cadre de l'assurance-qualité.

# Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de Berne

## Plan d'action Egalité 2013-16 de l'Université de Berne - Résumé

### Bilan de l'égalité 2012 et domaines d'action

L'Université de Berne considère l'égalité entre femmes et hommes comme un principe sous-jacent à ses activités et à son engagement, principe qu'elle a inscrit dans ses statuts en 1995. Depuis 2000, elle participe au Programme fédéral « Egalité des chances ». Aujourd'hui déjà, l'Université de Berne met en œuvre de nombreuses mesures dans les sept domaines d'action suivants, inspirés du programme fédéral pour la période 2013-16 :

- Domaine d'action 1 : Institutionnalisation de l'égalité et de l'assurance qualité
- Domaine d'action 2 : Egalité des chances lors des nominations
- Domaine d'action 3 : Promotion de la relève féminine
- Domaine d'action 4 : Conciliation famille, études, carrière
- Domaine d'action 5 : Ségrégation horizontale, études, MINT
- Domaine d'action 6 : Discrimination
- Domaine d'action 7 : Information et communication

Le plan d'action Egalité 2013-16 de l'Université de Berne se fonde sur le bilan de 2012 et sur une analyse des forces et des faiblesses de la situation, qui ont mis au jour l'utilité de poursuivre les mesures actuelles dans la plupart des domaines d'action et d'en développer de nouvelles.

### Stratégie de l'égalité, objectifs et mesures du plan d'action Egalité 2013-16

Avec son plan d'action Egalité 2013-16, l'Université de Berne veut faire avancer la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes en son sein. Elle vise notamment l'augmentation à 25 % de la part des femmes dans le corps professoral et à 40 % au niveau des professeurs assistants. Dans sa stratégie de l'égalité, elle définit des axes prioritaires pour les années 2013-16. La promotion de la relève est une de ses priorités. L'université veut poursuivre les mesures qui ont fait leurs preuves, en mettant l'accent plus spécialement sur la formation post-doctorale et la conciliation entre famille et carrière. Différents objectifs et 50 mesures au total dans les sept champs d'action sont retenus dans le plan d'action Egalité.

### Financement, mise en œuvre et assurance qualité du plan d'action Egalité 2013-16

L'Université de Berne a établi un plan financier avec des moyens propres et des subventions de la Confédération pour la réalisation du plan d'action 2013-16. La mise en œuvre opérationnelle du plan d'action incombe à la direction de l'Université, à la commission et au bureau de l'égalité, ainsi qu'aux facultés ; les responsabilités correspondantes sont retenues dans le plan d'action lui-même. L'assurance qualité est menée dans le cadre du processus de pilotage, et au niveau des facultés dans celui des « Objectifs et mesures pour augmenter la part des femmes ».

### Conclusion

Le plan d'action Egalité 2013-16 soutient l'Université de Berne dans la réalisation de l'égalité :

- avec le Règlement pour l'égalité et la stratégie d'égalité, il forme le cadre de référence pour tous les objectifs et mesures visant l'égalité entre femmes et hommes ;
- il couvre tous les instruments et mesures actuels (comme les « Objectifs et mesures des facultés pour augmenter la part des femmes ») ainsi que le développement de nouveaux instruments et mesures ;
- il harmonise les instruments et mesures aux niveaux de l'Université dans son ensemble et de ses facultés ;
- il définit les responsabilités en matière de mise en œuvre et sert de base pour développer les mesures de manière ciblée et évaluer la réalisation des objectifs ;
- il met en exergue le besoin d'action, les mesures et les progrès dans le domaine de l'égalité.

# Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de Fribourg

## **Plan d'action de l'Université de Fribourg pour l'égalité entre femmes et hommes (2013-2016)**

Le Plan d'action de l'Université de Fribourg pour l'égalité entre femmes et hommes s'intègre dans la Stratégie Horizon 2020 de l'Université de Fribourg. Celle-ci s'engage à mettre l'être humain au centre des préoccupations au niveau de la recherche, de l'enseignement académique et des services proposés.

C'est aussi dans cet esprit que l'Université de Fribourg s'engage depuis 20 ans déjà en faveur de l'égalité entre femmes et hommes à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité de la communauté universitaire.

Un survol des résultats du dernier rapport biennal sur la situation de l'égalité à l'Université de Fribourg<sup>2</sup> permet de constater les progrès réalisés en matière d'égalité. Il met aussi en évidence la persistance d'inégalités qui se répercutent dans les statistiques au niveau du corps étudiantin, de la relève et du corps professoral notamment.

Si les progrès de l'égalité entre femmes et hommes sont indéniables, on doit cependant constater que l'égalité n'est pas un processus automatique. Celle-ci doit certes s'exprimer en termes quantitatifs, mais nécessite aussi des mesures qui visent des dimensions plus qualitatives, visant les conditions d'études et de travail proposées. L'avancement de l'égalité doit s'inscrire dans le processus de modernisation et de développement de l'université en tant qu'institution. Le présent plan d'action s'engage dans cette voie. Sa mise en œuvre durant la période 2013-16 doit permettre de :

- Consolider l'intégration de l'égalité des chances dans les processus et l'organisation des services centraux de l'Université, et consolider les ressources du Service de l'égalité dans le cadre de la planification financière pluriannuelle.
- Assurer des conditions de travail de qualité, favorables à la réalisation d'un doctorat, le développement d'une carrière postdoctorale, et la conciliation avec une vie familiale.
- Disposer d'une offre suffisante de places de crèche et d'accueil extra-scolaire répondant aux besoins de l'Université avec un horizon 2015/16, et augmenter l'offre en places dès 2013.
- Promouvoir l'égalité de réussite au doctorat et dans la phase post-doctorale
- Réaliser un taux d'engagement moyen de femmes sur les postes au niveau du professorat en augmentation proportionnelle par rapport à la période 2008-11, de sorte à pouvoir atteindre les 25% de femmes dans le corps professoral en 2016.
- Diminuer l'écart entre le taux de femmes et d'hommes parmi les diplômé-e-s au niveau master et le taux de femmes parmi les doctorant-e-s débutant-e-s.
- Développer à l'Université de Fribourg, en coopération avec des acteurs locaux, une offre cohérente de mesures de sensibilisation aux filières d'études universitaires qui atteint autant les garçons que les filles et qui a pour effet de contribuer à diminuer la ségrégation dans le choix des filières de formation.

---

<sup>2</sup>Gleichstellung von Frauen und Männer an der Universität Freiburg – Situationsanalyse 2010/11, Dienststelle für Gleichstellung der Universität Freiburg, November 2011.

## Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de Genève

Si l'Université de Genève est plutôt bonne élève en matière d'égalité, la progression marque le pas et elle peut faire beaucoup mieux. Le présent plan d'actions a donc pour but de montrer ce qui freine une avancée plus considérable de l'égalité en proposant le survol de vingt ans de statistiques genrées.

Après examen de cette situation, force a été de constater que le plan d'actions devait au fond permettre de créer des synergies, de coordonner et mieux concerter les actions menées et, in fine, de sensibiliser la communauté universitaire aux spécificités des écueils rencontrés par les femmes dans la poursuite d'une carrière académique. Il s'agit également de mettre le doigt sur les préjugés et stéréotypes véhiculés qui empêchent le bon déroulement de leur cursus.

Le **premier objectif** concerne l'intégration formelle et la visibilité de l'égalité dans la structure universitaire, le **deuxième** cible la garantie d'un environnement propice à l'égalité dans cette institution, le **troisième** mise sur la nomination et/ou la promotion non discriminatoire et enfin, le **quatrième** consiste à mettre en place des outils de pilotage permettant de contrôler l'avancée des travaux. Chaque objectif se décline en différentes mesures et actions qui concernent toutes les structures de l'université, du rectorat aux facultés, du corps académique au corps administratif, des fonctions au langage épïcène. Il s'agit tout bonnement de susciter une révolution copernicienne des modes de pensées, de faire et d'agir.

Obwohl die Universität Genf in Fragen Gleichstellung eher gut ist, könnte sie angesichts ihrer Lage noch viel progressiver vorgehen. Der aufgeführte Aktionsplan möchte Anhand von Genderdaten über 20 Jahren zeigen, was eine Verbesserung der Gleichstellung bremst. Nach Analyse der Lage wurde klar, dass der Aktionsplan sich auf den Aufbau von Synergien und die Verbesserung der Koordination zwischen den verschiedenen Schauspieler und Aktionen, auf Sensibilisierung der Universitätsgemeinschaft für die Schwierigkeiten, welche die weibliche akademische Karriere bremsen, konzentrieren sollte. Es geht dabei durchaus auch zu zeigen, was für Vorurteile und Stereotypen den guten Verlauf einer weiblichen Karriere verhindern.

Das erste Ziel betrifft die formelle Integration und die bessere Sichtbarkeit der Gleichstellung innerhalb der Unistrukturen; das Zweite soll ein Gleichheitsumfeld garantieren; das Dritte promoviert eine nicht-diskriminierende Beförderung und/oder Ernennung; das Vierte will den Verlauf der Arbeiten mittels Controlling aufs genaueste verfolgen.

Für jedes Ziel gibt es eine Menge geplanter Aktionen, die alle Kategorien der Strukturen und Mitarbeiter der Universität betreffen.

Das Ganze ist deshalb eine kopernizianische Revolution der Handels- und Denkweisen.

# Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de Lausanne

## **Résumé du Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2013-2016**

Le Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes pour la période 2013-2016 répond au mandat donné par la Conférence des Recteurs des Universités suisses (CRUS) et la Conférence Universitaire Suisse (CUS) en juillet 2012. Ce plan propose des mesures visant à concrétiser et à faire avancer l'égalité entre femmes et hommes à l'UNIL. Pour sa rédaction, la Direction a été soutenue par le Bureau de l'égalité et par la Commission consultative à l'égalité. Divers services concernés par les mesures proposées ont également été impliqués dans la démarche.

La première partie du document contient une analyse de la situation de l'Université de Lausanne, la vision développée par la Direction en la matière, ainsi que les **objectifs** généraux qu'elle s'est donnés :

- Nommer au minimum 40% de femmes aux postes professoraux à l'horizon 2016
- Développer une politique de soutien à la relève académique et aux personnes ayant des charges familiales ou qui sont en situation de couple à double carrière sensible à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.
- Assurer la poursuite, après l'arrêt de la contribution financière de la Confédération, du Bureau de l'égalité et des programmes qui ont fait leurs preuves, comme par exemple le mentoring.
- Garantir l'égalité entre femmes et hommes au sein du personnel, à tous les niveaux, en développant des mesures spécifiques pour la gestion du personnel.

Avec le soutien du Programme fédéral « Egalité des chances », l'Unil a mis en place une politique pour l'égalité débutée avec la création du Bureau de l'égalité en 2001. Malgré une évolution notable de la part des femmes à l'Université<sup>1</sup>, le taux de femmes occupant des postes professoraux stables reste faible (autour de 20%). Depuis l'année 2000, de nombreux projets ont été développés par le Bureau de l'égalité, souvent en collaboration avec d'autres services et hautes écoles universitaires. Citons par exemple l'accueil de la petite enfance, les programmes de mentoring pour les femmes de la relève et les aides financières distribuées aux chercheuses et aux parents. Maintenant, il s'agit de consolider et de faire évoluer ces projets dans le cadre de nos politiques institutionnelles, mais aussi d'innover là où nous pensons avoir des lacunes à combler. Par exemple, nous constatons le besoin de mieux ancrer les efforts pour l'égalité dans les facultés. La Direction démarré en 2012 le projet « Vision 50/50 », piloté par le Bureau de l'égalité. Les facultés sont invitées à définir leurs propres objectifs et mesures pour l'égalité, de manière réaliste mais ambitieuse, en fonction de leur situation spécifique. Le projet « Vision 50/50 » constitue notre mesure phare du premier axe, « Ancrage institutionnel de l'égalité », du Plan d'action.

La deuxième partie du Plan d'action énumère **27 mesures** que l'Unil se propose de mettre en œuvre selon **six axes thématiques** retenus: l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances ; l'augmentation de la proportion de femmes parmi le corps professoral et dans les instances de décision ; la promotion de la relève académique ; l'amélioration des conditions pour les personnes ayant des obligations familiales ; la réussite des études et la suppression de la ségrégation horizontale dans le choix de filières ; et finalement l'égalité dans la gestion et le développement du personnel.

---

<sup>1</sup> La situation des femmes parmi le personnel académique à l'Unil a évolué positivement ces dernières années. Par exemple, de 14% de femmes dans le corps professoral en 2001, nous sommes passés à presque 24% aujourd'hui (tout postes confondus).

# Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de Lucerne

## Résumé

Le *Plan d'action pluriannuel pour la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes à l'Université de Lucerne* (dorénavant : *Plan d'action*) a été rédigé par le Bureau de l'égalité des chances entre femmes et hommes de l'Université de Lucerne sur commission du Recteur de l'Université de Lucerne. Il prend en compte les consignes de la Conférence des Recteurs des Universités Suisses contenues dans les *Conditions à remplir pour les Plans d'action / pluriannuels, Programme CUS « Egalité des chances / Gender Studies » 2013-2016, sous-programme « Egalité des chances »* (Doc. 53/11) et se base sur le *Monitoring de l'égalité à l'Université de Lucerne 2010/2011* et sur des entretiens entre le Bureau de l'égalité et le Rectorat ainsi que d'autres services académiques et administratifs.

L'Université de Lucerne aspire à une représentation équitable entre hommes et femmes à tous les niveaux d'études, dans toutes les disciplines, catégories du personnel et dans les organes administratifs, ainsi qu'une considération adéquate de l'égalité des chances dans les différents processus de gestion et d'assurance de la qualité. Le *Plan d'action* présente les mesures visant à concrétiser ces buts dans le cadre du Programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités 2013-2016 ».

Le *Plan d'action* se subdivise en 7 parties. La **1<sup>ère</sup> partie** expose les principes d'égalité des chances adoptés par l'Université de Lucerne, leurs bases légales et institutionnelles ainsi que les projets réalisés jusqu'à présent dans les programmes fédéraux d'égalité des chances. La **2<sup>ème</sup> partie** du *Plan d'action* dessine un profil des répartitions par sexe dans les différentes facultés et secteurs d'activité permettant d'identifier des besoins d'agir communs, mais aussi des besoins d'agir spécifiquement liés à certaines facultés. Les résultats des premières deux parties amènent dans la **3<sup>ème</sup> partie** à la formulation des objectifs généraux pour la période 2013-2016 du programme. En accord avec ces objectifs, l'Université de Lucerne est soucieuse

- d'une considération adéquate de l'aspect de l'égalité dans la réalisation de sa stratégie 2012-2020 ainsi que dans la révision de la charte (Leitbild) et des lois universitaires ;
- de garantir l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances à travers des ressources humaines et matérielles suffisantes et une visibilité adéquate ;
- de garder le suivi de l'égalité des chances existant depuis 2005 en tant que partie intégrante du processus d'assurance de la qualité, et de le transformer en un processus de controlling ;
- d'atteindre les buts fixés par le Programme fédéral, c'est-à-dire 25% de femmes entre les professeurs de 1<sup>ère</sup> classe et 40% de femmes parmi les professeurs assistants.

La **4<sup>ème</sup> partie** du *Plan d'action* décrit les mesures envisagées pour atteindre ces objectifs généraux par rapport à l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances (domaine d'action n°1), à l'augmentation de la proportion de femmes parmi les professeurs et dans les instances de direction (domaine d'action n°2), à la promotion de la relève féminine et la prise en compte du genre dans toutes les mesures de soutien à la relève (domaine d'action n°3), à l'articulation des études et de la vie professionnelle resp. de la carrière scientifique avec la vie de famille (domaine d'action n°4), ainsi qu'à la suppression de la ségrégation horizontale (domaine d'action n°5). Ces mesures sont en partie une prolongation de mesures adoptées dans le cadre du dernier Programme fédéral « Egalité des chances » ayant prouvé leur efficacité en contribuant à l'amortissement de la lente diminution de la proportion de femmes liée à l'agrandissement de l'Université de Lucerne. En partie il s'agit de mesures nouvelles. Les **parties 5, 6 et 7** du *Plan d'action* sont enfin consacrées resp. aux modalités d'évaluation et de communication, au calendrier d'application et au financement des mesures décrites dans le *Plan d'action*.

## Plan d'actions de l'Université de Neuchâtel pour la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes 2013 – 2016

### Résumé

Le *Plan d'action* de l'Université de Neuchâtel pour l'égalité entre femmes et hommes pour la période 2013-2016 répond au mandat donné par la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) et la Conférence universitaire suisse (CUS) en juillet 2012. Pour sa rédaction, le rectorat a été soutenu par le service de l'égalité des chances et par la commission égalité.

Les actions détaillées dans le Plan d'actions 2013-2016 se situent dans la continuité et le renforcement des mesures déjà ébauchées lors des trois phases précédentes du *Programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités »* (2000–2003, 2004–2007 et 2008–2001/12).

Avec 26% de professeures, l'Université de Neuchâtel dépasse la moyenne nationale. Cependant, elle est encore loin d'avoir atteint l'égalité entre femmes et hommes. C'est la raison pour laquelle, elle poursuivra ses actions dans ce domaine en se concentrant principalement sur les quatre axes suivants :

- ancrage institutionnel de l'égalité des chances
- augmentation du nombre de professeures
- promotion de la relève académique
- équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*Work Life Balance*).

#### Ancrage institutionnel de l'égalité des chances

L'Université de Neuchâtel prévoit l'intégration transversale de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les organes universitaires et la collaboration intra-universitaire pour parvenir à l'égalité. Les mesures à entreprendre sont en particulier l'amélioration de :

- l'intégration et de la visibilité du service égalité des chances au sein de l'Université
- la collaboration entre le rectorat et le service égalité, en particulier avec la vice-rectrice en charge de la recherche et de la qualité pour le soutien à la relève académique
- la collaboration entre les facultés et le service égalité notamment au travers de l'implication de la commission égalité.

#### Augmentation du nombre de professeures et promotion de la relève académique

L'Université de Neuchâtel poursuivra sa stratégie visant à augmenter le nombre de femmes dans le corps professoral et dans les organes de direction en soutenant la relève féminine (approche ascendante). Cette stratégie de soutien se focalise en particulier sur le passage entre le master et le doctorat et entre le doctorat et le professorat.

#### Equilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

L'Université de Neuchâtel dépend de plus en plus de la disponibilité d'hommes et de femmes qui cherchent à concilier différentes attentes : vie professionnelle, vie familiale, vie privée. La promotion de cet équilibre vise à améliorer l'efficacité et l'engagement professionnels qui seront à l'image de la satisfaction professionnelle et personnelle. Plusieurs mesures ont été conduites, avec un vif succès parmi la communauté universitaire. Certaines d'entre elles ont été pérennisées et des nouvelles mesures sont prévues pour la période 2013-2016.



## Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de St. Gall

### Résumé

L'Université de St-Gall est une des universités d'économie leader en Europe. Dans sa charte, elle souligne la diversité des étudiants et des enseignants comme un des facteurs importants pour la sauvegarde de son positionnement dans le paysage universitaire mondial. Le Centre de service pour l'Egalité des Chances réagit aux objectifs universitaires prospectifs et va mettre en oeuvre la revendication formulée d'encourager la diversité dans une coopération constructive entre le corps enseignant et l'administration. Il porte la responsabilité de développer un profil durable permettant la prise en compte de toutes les dimensions de diversité, et facilite en outre la concentration sur l'égalité entre hommes et femmes. Il est possible, par un repérage systématique, d'identifier des domaines dans lesquels des mesures d'amélioration à moyen et long terme peuvent être appliquées, notamment l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances, le quota féminin dans les professorats, la promotion de la relève en fonction du sexe et les modèles de répartition dans l'accès aux études ainsi que dans la formation continue.

Le Centre de service pour l'Egalité des Chances est bien ancré institutionnellement. Depuis le mois de mai de cette année, il est implanté au sein même du rectorat. Le Centre de service - à l'époque encore appelé « Service Egalité » - a joué un rôle décisif depuis 2000 pour l'égalité des sexes par la mise en place de l'offre de garderies, d'enquête de monitoring sur l'égalité au sein de l'université et dans de nombreuses mesures de sensibilisation à la cause. Afin de satisfaire au mieux toutes les parties prenantes, l'égalité entre hommes et femmes fera dorénavant partie d'un « Diversity Management » global - au niveau individuel et organisationnel. Le Centre de service pour l'Egalité des Chances s'inscrit ainsi dans le concept global de l'Université de St-Gall qui est axé sur la pensée et l'action dans son ensemble. Nous pouvons nous appuyer sur une croissance continue concernant la part de femmes au niveau des professorats. C'est la raison pour laquelle il faut intensifier et consolider durablement cette tendance positive. Une préoccupation centrale sera donc la professionnalisation des procédures de nominations, par lesquelles la parité des sexes lors des nouvelles nominations devrait être atteinte d'ici 2016. Il est important d'accentuer le succès dans la parité de la promotion de la relève, grâce à laquelle des étudiantes et jeunes chercheuses ont pu être encouragées dans leurs compétences favorisant la carrière ainsi que dans leurs orientations sociale et professionnelle. Les préoccupations complexes au niveau post-doctorat seront dorénavant abordées de manière encore plus ciblée en insistant sur les besoins de chacune. Un autre pilier de la stratégie pluriannuelle concerne les processus de sélection dans l'accès aux études ainsi que dans la formation continue. Dans une université spécialisée telle que l'Université de St-Gall, des modèles sociaux spécifiques apparaissent de façon très accentuée lors du choix de la discipline et du parcours universitaire. Par le biais d'une enquête de recherche préalable, des facteurs de sélection ainsi que des phases critiques ont été reconnus, d'autres projets de recherche doivent par la suite stabiliser ces données pour fournir la base pour des mesures d'action. L'Université fait ainsi face aux enjeux de genre et d'origine de son environnement tout en mettant en avant son aspiration à l'excellence.

# Plan of action for Equal opportunities at USI, 2013-2016

## Executive Summary

---

The Plan of Action for Equal opportunities at Università della Svizzera italiana (USI) for the 2013-2016 period was prepared in response to a call issued by the Rectors' Conference of the Swiss Universities (CRUS) and by the Swiss University Conference (CUS) In July 2012.

In order to reflect continuity with policies and achievements of recent years, and supported by funding from the federal Programme, the University will continue promoting programmes and measures on behalf of equal opportunity within the University and spreading a culture of non-discrimination which values differences.

In 2000, the University Council instituted the role of Representative for equal opportunities; since then several projects and instruments have been developed in the University, mainly in areas such as work-life balance, and the encouragement of women's academic careers. The proportion of women on the tenured professorial staff at USI has constantly and significantly increased, reaching 12% of professors today and 33% of assistant professors.

Based on the belief that concrete results depend on the cooperation between different sectors and actors, our Action Plan first describes the current state of equal opportunities at USI; highlights the endogenous and exogenous factors influencing the context of equality within our University; and finally lists and explains the consequent general goals that the University intends to achieve for the advancement of the cause, namely:

- To strengthen the tenure-track professorial staff, by increasing the number of women professors;
- To boost the number and function of researchers and academic assistants, particularly by encouraging women's careers;
- To guarantee to all members of the academic community working and study conditions that are fair, inclusive, and harmonious;
- To continue reinforcing policies in favour of equal opportunities developed so far.

The Action Plan revolves around two strong points, one being the systematic presentation of the specific objectives set out according to **seven priority areas of intervention**, and identified as: raising the proportion of tenured women professors; promoting women's careers; work-life balance and wellbeing at work; monitoring and managing gender equality by means of indicators, statistics, and research; spreading a culture of equal opportunities; encouraging and maximizing the value of taught subjects and research on issues of gender and cultural diversity; and, finally, growth prospects for the Equal Opportunities Service. The second strong point of the Action Plan consists in the **several operating measures** proposed for their implementation. For the latter, the Plan describes in some detail the various implementation stages and the instruments designed to test their effectiveness.

The Action Plan concludes with some suggestions regarding the organisation and communication strategies to be adopted to maximise the impact and the allocation of resources.

# Piano d'azione per le pari opportunità dell'USI, 2013-2016

## Sintesi

---

Il Piano d'azione per le pari opportunità dell'Università della Svizzera italiana per il periodo 2013-2016 risponde all'appello pubblicato dalla Conferenza dei Rettori delle Università svizzere (CRUS) e dalla Conferenza universitaria svizzera (CUS) nel luglio 2012.

Attraverso questo piano l'USI mira, in un'ottica di continuità rispetto a quanto svolto negli anni trascorsi anche grazie ai finanziamenti ottenuti nell'ambito del Programma federale, a proseguire nella promozione di programmi e misure in favore delle pari opportunità all'interno dell'ateneo e nella diffusione di una cultura della non discriminazione che miri alla valorizzazione delle differenze.

Dal 2000, anno in cui il Consiglio dell'Università ha deciso di istituire la funzione di delegata per le pari opportunità, numerosi progetti e strumenti sono stati sviluppati all'interno dell'ateneo soprattutto negli ambiti della conciliazione della vita personale e lavorativa e della promozione delle carriere accademiche femminili. Anche la proporzione di donne all'interno del corpo professorale stabile dell'USI, seppur ancora insoddisfacente, è costantemente e significativamente aumentata, ed oggi raggiunge il 12% fra i professori di ruolo ed il 33% fra i professori-assistenti.

Redatto con la consapevolezza che per ottenere risultati concreti sia necessario sviluppare sinergie tra settori ed attori diversi, il Piano d'azione comincia con un'analisi della situazione attuale delle pari opportunità all'USI nella quale si evidenziano i fattori endogeni ed esogeni che influenzano il contesto dell'uguaglianza di genere all'interno dell'ateneo e si presentano i conseguenti obiettivi generali che l'università intende perseguire per l'ulteriore promozione della parità, ovvero:

- Consolidare il corpo professorale stabile dell'ateneo, aumentando il numero di professoressa di ruolo;
- Rafforzare il numero ed il ruolo dei collaboratori e delle collaboratrici scientifiche, incentivando in particolar modo le carriere femminili;
- Garantire a tutti i membri della comunità accademica un ambiente di lavoro e di studio paritario, inclusivo ed armonico;
- Proseguire e consolidare le politiche in favore delle pari opportunità finora promosse.

Il cuore del Piano d'azione è costituito dalla presentazione sistematica, in ordine ai **sette ambiti prioritari d'intervento** individuati (l'aumento della proporzione di donne nel corpo professorale stabile, la promozione delle carriere femminili, la conciliazione dei tempi vita/lavoro ed il benessere lavorativo, il monitoraggio ed il controllo dell'uguaglianza di genere attraverso indicatori, statistiche e ricerche, la diffusione della cultura delle pari opportunità, la promozione e la valorizzazione di corsi e ricerche su questioni di genere e diversità culturale e, non da ultimo, l'ulteriore sviluppo del Servizio per le pari opportunità) degli obiettivi specifici e delle **numerose misure operative** predisposte per il loro raggiungimento. Di queste, si presentano dettagliatamente le fasi di implementazione e gli strumenti predisposti per il controllo della loro efficacia.

Il Piano d'azione si conclude con indicazioni riguardanti le strategie organizzative e di comunicazione da adottare per massimizzarne l'effetto e l'allocatione delle risorse finanziarie.

## Plan d'action Egalité des chances 2013-16 de l'Université de Zurich

### **Zusammenfassung / Résumé**

Verfassen Sie eine allgemein verständliche Zusammenfassung mit den Schwerpunkten Ihres Aktionsplanes von max. 1 S. A4 mit den wichtigsten Eckdaten auf a) Deutsch und b) Französisch. Diese Zusammenfassung wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Die Universität Zürich will an ihrer bisherigen Gender Policy und an ihrer bisherigen Aufbauarbeit anknüpfen, die massgeblich auch dank des Bundesprogramms Chancengleichheit im Zeitraum 2000-12 realisiert werden konnte. Sie wird bestehende Strukturen und Prozesse vertiefter daraufhin analysieren, inwieweit sie Frauen auf Professuren und in Leitungsfunktionen Platz gewähren. Auf dieser Grundlage wird sie Massnahmen festlegen und einen entsprechenden Kulturwandel fördern. Dabei sind die Fakultäten und Institute die ausschlaggebenden Einheiten für die Verankerung der Chancengleichheit. Die Universitätsleitung unterstützt die Fakultäten mit universitätsübergreifenden Aktivitäten und sichert und überprüft die Wirksamkeit der Gleichstellungsstrukturen. Die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich spielen dabei eine aktive Rolle, indem sie eng mit den Fakultäten und der Universitätsleitung zusammenarbeiten.

L'université de Zurich souhaite s'appuyer sur la politique actuelle de parité ("Gender Policy") et sur le travail de développement de la parité, réalisé de manière déterminante grâce au programme fédéral d'égalité des chances des années 2000 à 2012. Elle souhaite analyser de manière approfondie les structures et les processus qui permettent aux femmes d'accéder à des postes de professeurs et de direction. Elle souhaite ainsi définir des mesures concrètes et encourager le changement culturel nécessaire. Dans cet effort, les facultés et les instituts sont les unités décisives pour la progression de l'égalité des chances. La direction de l'université soutient les facultés avec des activités transversales; elle assure et vérifie l'efficacité des structures de parité. La commission de la parité et le département de parité de l'université de Zurich jouent un rôle actif dans ce projet en travaillant étroitement avec les facultés et la direction de l'université.