

PLAN D'ACTION EGALITÉ ET DIVERSITÉ 2021-2024

Plan validé par le rectorat le 18 janvier 2021

L'Université de Neuchâtel (UniNE) a inscrit dans ses valeurs fondamentales la promotion de l'égalité des chances. A cet égard, elle garantit l'égalité entre femmes et hommes et prend en compte de la dimension de la diversité chez les êtres humains (Loi sur l'Université de Neuchâtel, chapitre 2, articles 7 et 8). Le plan d'action égalité et diversité présent s'inscrit dans la mise en œuvre de ces valeurs. Ce document présente l'ensemble des objectifs et mesures développées en termes de politique d'égalité et diversité au sein de l'UniNE pour la période 2021-2024.

1. Ressources et public

Le Bureau égalité des chances (BEC) a pour mission de développer et promouvoir la politique de l'égalité et de la diversité. Il est chargé par le Rectorat de développer et mettre en œuvre le présent plan d'égalité de genre au sein de l'UniNE en lien avec de multiples partenaires internes et externes à l'Université, s'appuyant sur un réseau de collaborations riches et denses.

Le BEC comprend une équipe de deux personnes (1,1 EPT). Il fait partie du Service des ressources humaines de l'UniNE, assurant ainsi transversalité et ancrage au cœur des enjeux humains de l'Université.

Les missions du BEC visent l'ensemble des membres de la communauté universitaire, soit au 31.12.2020, 4403 étudiant-e-s (dont 61 % de femmes) et 1089 collaborateur-trice-s (dont 51.1 % femmes) ou 765 EPT (48.8 % femmes).

2. Quelques chiffres¹

A l'UniNE, en 2020, on compte 29 % de professeures (27 % en EPT). Durant cette année, 2 femmes et 4 hommes sont nommé-e-s professeur-e-s ordinaires et 1 homme professeur assistant. Un homme et une femme avec le statut de professeur-e-s ordinaires partent à la retraite.

En comparaison suisse, le pourcentage de femmes professeures dans l'ensembles des hautes écoles universitaires se monte à 23.9 % (par nombre d'employé-e-s) et 23.8 % (en EPT) selon les chiffres OFS de 2019.

Au niveau du corps intermédiaire, les femmes composent pour ainsi dire la moitié du personnel, que ce soit en nombre d'employé-e-s ou en EPT.

Les femmes sont majoritaires parmi les employé-e-s du PATB, notamment lorsqu'on considère le pourcentage en termes de nombre d'employé-e-s (66 % alors qu'elles représentent quelques 57 % des EPT en 2020), soulignant le fait que les femmes y travaillent d'avantage que les hommes à temps partiel. Enfin, le pourcentage de femmes est également plus élevé parmi les apprenti-e-s : 61 % sont des femmes en 2020.

Concernant le corps étudiantin, comme mentionné précédemment, il est majoritairement féminin avec 61 % de femmes en 2020.

Ces chiffres – avec une proportion de femmes qui décroît et s'inverse au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la carrière scientifique - illustre un phénomène connu sous le nom de *leaky pipeline* (Clark Blickenstaff, 2005) ou « tuyau percé » en français. Cette perte de talents est un important enjeu pour l'université et un des défis au cœur des missions poursuivis par le BEC. Ce défi implique d'ailleurs des enjeux et efforts multiples et croisés, tant au niveau des carrières féminines elles-mêmes, que de la culture et des biais implicites concernant les rôles de genre et les enjeux de conciliation entre vie privée et professionnelle.

¹ Cette section se réfère aux données et tableaux publiés dans le rapport d'activité 2020 de l'UniNE : https://www.unine.ch/files/live/sites/unine/files/Universite/Publication/UNINE_Rapport_activite_2020.pdf

Tableau 1 : répartition femmes-hommes par nombre d'employé-e-s

		2017		2018		2019		2020	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Corps professoral	F	37.00	27.82%	38.00	28.57%	37.00	27.41%	38.00	28.57%
	H	96.00	72.18%	95.00	71.43%	98.00	72.59%	95.00	71.43%
Corps intermédiaire	F	367.00	50.14%	373.00	49.40%	370.00	48.56%	395.00	49.62%
	H	365.00	49.86%	382.00	50.60%	392.00	51.44%	401.00	50.38%
PATB	F	212.00	66.04%	219.00	66.57%	212.00	64.83%	210.00	66.04%
	H	109.00	33.96%	110.00	33.43%	115.00	35.17%	108.00	33.96%
Apprenti-e-s	F	12.00	63.16%	11.00	61.11%	13.00	59.09%	14.00	60.87%
	H	7.00	36.84%	7.00	38.89%	9.00	40.91%	9.00	39.13%

Tableau 2 : répartition femmes-hommes en équivalents plein temps (EPT)

		2017		2018		2019		2020	
		EPT	%	EPT	%	EPT	%	EPT	%
Corps professoral	F	30.33	25.42%	31.38	27.56%	29.92	25.81%	30.39	26.68%
	H	88.97	74.58%	82.50	72.44%	86.00	74.19%	83.49	73.32%
Corps intermédiaire	F	192.90	49.88%	195.87	49.43%	195.02	49.14%	205.57	49.76%
	H	193.86	50.12%	200.39	50.57%	201.88	50.86%	207.53	50.24%
PATB	F	125.45	57.17%	125.95	57.73%	124.05	57.09%	123.70	57.41%
	H	94.00	42.83%	92.23	42.27%	93.23	42.91%	91.78	42.59%
Apprenti-e-s	F	12.00	63.16%	11.00	61.11%	13.00	59.09%	14.00	60.87%
	H	7.00	36.84%	7.00	38.89%	9.00	40.91%	9.00	39.13%

3. Orientation stratégique

Les objectifs qui figuraient dans le plan d'actions pour la mise en œuvre de l'égalité des chances pendant la période 2017-2020 demeurent. Pour rappel, les objectifs présents dans ce plan d'actions étaient :

- Assurer l'engagement de l'université pour la mise en œuvre de l'égalité à long terme ;
- Encourager et soutenir la relève académique féminine pendant la carrière scientifique ;
- Soutenir les parents dans la conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle ou leurs études ;
- Éliminer les discriminations et favoriser l'inclusion de chaque membre de la communauté universitaire.

Selon la stratégie 2021-2024, il s'agit de consolider ce qui a été fait jusqu'à présent dans une logique de continuité tout en enrichissant les mesures existantes avec de nouveaux projets.

Il s'agit par ailleurs de repenser la conception du bureau, historiquement « Bureau égalité des chances », dans l'optique de la création d'un « Bureau égalité et diversité » (BED) qui traite des enjeux d'inclusion et d'égalité des chances de manière plus générale, et non pas uniquement de la politique égalitaire entre hommes et femmes au sein de l'UniNE. Il s'agit par-là d'institutionnaliser une tendance stratégique vers un élargissement progressif des missions du bureau initié lors de dernier plan d'action (2017-2021). Ces évolutions sociétales vers une conception élargie de l'(in)égalité des chances et un intérêt croissant pour la promotion de la diversité sont plus généralement attestées par la littérature scientifique (e.g. Doytcheva, 2010; Rees, 1998).

4. Objectifs 2021-2024

De manière générale, les objectifs 2021-2024 peuvent être résumés ainsi :

- Asseoir la position d'université inclusive en faisant de l'égalité/la diversité un élément essentiel de la gouvernance, à tous les niveaux ;
- Suivre les progrès réalisés, en mettant en place une approche analytique (monitoring KPI) ;
- Développer un cadre de travail inclusif et flexible ;
- Promouvoir les carrières féminines (académiques et non académiques) ;
- Sensibiliser, éduquer, former à la diversité, au leadership inclusif, etc. ;
- Inspirer (créer un environnement inspirant : *role models*, etc.).

5. Projets et mesures du nouveau plan d'actions

Au regard des différents objectifs, trois types de projets peuvent être différenciés :

- **Projets existants**, propres à l'UniNE, qui se voient renouvelés et parfois enrichis ;
- **Nouveaux projets (« NEW »)**, propres à l'UniNE, selon les besoins identifiés lors du plan d'actions 2017-2020 ;
- **Projets de coopération (« COOP »)**, (< *P-7 Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des HEU de swissuniversities*).

En outre, un accent particulier sera mis en matière de communication (interne et externe) pour l'ensemble des projets et une refonte du site web est également prévue.

Les différentes mesures agendées afin de répondre aux objectifs fixés dans ce plan renvoient à trois grands axes stratégiques que sont 1. la promotion d'une université inclusive, 2. le soutien aux carrières et développement et 3. l'offre d'un cadre de travail favorable et flexible.

Au sein de ces trois grands axes stratégiques, différents objectifs thématiques sont développés, visant autant « d'angles d'attaque » des enjeux d'une université inclusive et respectueuse de l'égalité des chances pour toutes et tous.

Finalement, un dernier axe transversal de ce plan stratégique concerne le développement d'un monitoring égalité, correspondant au développement de l'approche analytique mentionné plus haut.

Les objectifs thématiques et mesures déployés afin de mettre en œuvre les axes stratégiques du présent plan d'action sont explicités ci-dessous. Pour chaque mesure, le type de projet est spécifié (« NEW » s'il s'agit d'un nouveau projet propre au plan 2021-2024 et « COOP » s'il s'agit d'un projet de coopération ; rien n'est mentionné dans le cas d'une mesure construite sur un projet existant de l'UniNE).

6. Mesures

6.1. Université inclusive

- **Communication inclusive**

Écrire et communiquer de manière non discriminatoire, c'est contribuer à une société plus égalitaire (e.g. Gygax et al., 2019). De même, les images que nous choisissons véhiculent bien souvent des stéréotypes (e.g. Kerkhoven et al., 2016). Dans ce cadre, il est important de sensibiliser aux enjeux d'une communication écrite, orale mais aussi visuelle inclusive et de fournir des outils afin que celle-ci puisse être intégrée dans les pratiques.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Langage non discriminatoire	Mise à disposition de tous les membres de la communauté universitaire de différents outils (site, brochure, film, recommandations, conférence...) afin de sensibiliser à et faciliter l'utilisation du langage inclusif dans l'ensemble de la production écrite de l'UniNE. Des ateliers de communication inclusive donnés par des expert-e-s sont également proposés.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en conformité sites, documents, etc. de l'UniNE • Évaluation des ateliers 	<ul style="list-style-type: none"> • En continuité 2017-2021 • Ateliers bi-annuels
Communication visuelle inclusive (NEW)	Mise en place d'ateliers donnés par des expert-e-s (en priorité pour le Bureau presse et promotion puis pour la communauté UniNE dans son ensemble). Une liste de recommandations sera également mise à disposition.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en conformité sites, documents, etc. de l'UniNE • Évaluation des ateliers 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place dès 2021 • Ateliers annuels

- **Représentativité**

Les représentant-e-s que nous choisissons jouent le rôle de modèles (e.g. Ahn et al., 2020), notamment pour les nouvelles générations. C'est pourquoi, lors de l'organisation d'événements académiques (conférences, colloques, séminaires) ou destinés au grand public (cafés scientifiques par ex.), il est primordial de porter une attention particulière à la visibilité donnée à toute forme de minorités (par ex. femme professeure). En outre, il est important de veiller à la représentativité des organes de gouvernance en termes d'équilibre hommes-femmes et d'autres formes de minorités.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Évènements UniNE inclusifs (NEW)	Des recommandations pour sensibiliser les instances et les personnes concernées par l'organisation d'événements afin de favoriser une plus grande diversité en termes de genre, nationalité, âge, etc... seront mise à disposition de la communauté.	Monitoring des panels lors de conférences, tables rondes, etc.	Développement dès 2021
Instances inclusives (NEW)	L'UniNE veille à ce que ses différentes instances (rectorat, décanats, assemblée, Conseil de l'Université, commissions, etc.) incluent une représentation féminine suffisante. Elle s'engage également à favoriser la représentation d'autres formes de minorités dans de telles instances.	Monitoring égalité hommes/femmes dans les organes de gouvernance	Développement dès 2021

- **Enseignement inclusif**

Les recherches en éducation montrent que l'enseignement n'est pas neutre et que les étudiant-e-s ne se sentent pas impliqué-e-s de la même manière selon par ex. leur sexe, leur classe sociale ou leur origine ethnique (e.g. Bešić, 2020). Au-delà de s'engager pour un enseignement prenant en compte la diversité de son public, l'UniNE veut également encourager l'intégration de la perspective du genre, de la diversité et de l'(in)égalité des chances, dans l'enseignement et la recherche, par exemple en visibilisant ces thématiques dans l'offre de cours dispensé à l'UniNE.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Ateliers "enseignement inclusif" (NEW)	En collaboration avec le support enseignement et pédagogie (SEP), événements de formation pour le corps enseignant visant des questionnements « inclusifs » de la pratique enseignante (e.g. mettre en évidence les stéréotypes qui se glissent dans les enseignements et leurs conséquences sur l'estime de soi et le sentiment de compétence des étudiant-e-s).	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre inscrit-e-s • Évaluation ateliers • Eventuellement évaluation 6 mois plus tard (mise en pratique) 	Mise en place dès 2021
Boîte à outils "enseignement inclusif" (NEW)	En collaboration avec le SEP, mise en place d'un « guide » incluant des solutions pratiques permettant de favoriser une pédagogie inclusive.	À déterminer	Développement dès 2022
Cours interfacultaire sur l'égalité des chances (NEW)	Mise en place d'un cours traitant de la question de l'égalité des chances en tant que thématique multifacette et multidimensionnelle. Chaque Faculté propose 3-4 séances. Il s'agit de donner les bases aux étudiant-e-s pour aller plus loin et de montrer la complémentarité des approches scientifiques.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre inscrit-e-s • Evaluation cours 	À déterminer
Recensement automatique des enseignements intégrant une perspective genre (NEW)	En 2019 et 2020, en collaboration avec la MAPS et le SEP, avait été mise en place un recensement des enseignements UniNE intégrant une perspective genre. Il s'agit de pérenniser et d'automatiser cette pratique en intégrant un champ dédié directement dans IS-Academia.	<ul style="list-style-type: none"> • Fonctionnalité système • Taux de remplissage 	Mise en place courant 2021

- **Management inclusif**

Le rôle des personnes occupant une fonction d'encadrement au sein de l'UniNE est déterminant. En veillant à instaurer une culture inclusive et égalitaire, le personnel encadrant a une opportunité unique de promouvoir un environnement de travail propice à l'égalité des chances. Dans ce cadre, le bureau entend offrir des formations à ses cadres afin de les soutenir dans le sens d'un management inclusif.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Ateliers biais implicites (NEW)	Les tests d'associations implicites le montrent; nous avons toutes et tous des préjugés. Il est important que le personnel encadrant de l'UniNE en prenne pleinement conscience afin de pouvoir ensuite agir et éviter toute forme de discrimination.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre inscrit-e-s • Évaluation ateliers • Eventuellement évaluation 6 mois plus tard (mise en pratique) 	2021 puis 2023

- **Recrutement et procédures de nomination**

En vue de garantir le respect de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde académique, et notamment favoriser l'augmentation du nombre de professeuses, la procédure de nomination d'un nouveau membre est cruciale et plusieurs mesures peuvent être mises en place.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Ateliers et mise à disposition de documents (NEW)	Un atelier (format court : 30-45 min) et de nouveaux documents sont développés.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre inscrits • Évaluation atelier 	Développement dès 2021

- **Lutte contre le harcèlement et le sexisme**

Chaque membre de la communauté universitaire doit pouvoir évoluer dans un environnement qui lui offre protection et bienveillance : c'est pourquoi le harcèlement et le sexisme n'y sont pas tolérés. L'UniNE s'engage contre ces phénomènes avec différents moyens permettant de sensibiliser, prévenir et agir.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Programme de coopération "Journée nationale de lutte contre le harcèlement" (COOP)	<p>Mise en place d'une journée nationale de lutte contre le harcèlement dans les hautes écoles universitaires et une campagne de communication dédiée, afin de sensibiliser à la thématique du harcèlement et de proposer des environnements de travail et d'étude qui soient respectueux et bienveillants.</p> <p>Avec notamment : développement de slogans/visuels au niveau national, en 4 langues et implémentation de ceux-ci au sein des différentes institutions. La campagne prévoit une communication 360° (site web, affiches, matériel pour réseaux sociaux, stands, propositions d'événements, guidelines PR, etc.). Le projet permet en outre aux institutions partenaires de partager des bonnes pratiques et d'échanger des connaissances concernant les procédures, cellules en place, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fréquentation • Réseau inter-universités 	Campagnes mars 2023 et 2024
Charte pour une université anti-sexiste et inclusive (NEW)	<p>Mise en place d'une charte pour une université antisexiste et inclusive.</p> <p>Lancement lors de la première édition de la journée nationale de lutte contre le harcèlement.</p>		Mars 2023
Ateliers "Agir face à la discrimination" (NEW)	Ateliers destinés à sensibiliser la communauté universitaire face aux enjeux de la discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre inscrits • Évaluation atelier 	Campus info, SA 21

- **Sensibilisation aux enjeux liés à l'orientation affective et sexuelle et l'identité de genre**

L'Université de Neuchâtel promeut un environnement de travail et d'études exempt de discriminations où chaque membre de la communauté universitaire doit se sentir en sécurité et respecté-e, indépendamment de son genre, de son orientation affective et sexuelle, ou de sa configuration familiale. L'homophobie et la transphobie n'ont donc pas leur place. Dans ce cadre, l'institution met en place différentes mesures pour accompagner les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans*, intersexes, queer ou en questionnement (LGBTIQ) ainsi que pour sensibiliser et former l'ensemble de la communauté universitaire aux questions LGBTIQ.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Programme de coopération (PDC) "Unis Arc-en-ciel" : ateliers de sensibilisation (NEW)	<p>Atelier 1 - Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits LGBTQIA+. Cet atelier vise prioritairement le personnel RH et les cadres ayant une fonction d'encadrement de personnes.</p> <p>Atelier 2 - Comment accompagner les jeunes personnes LGBTQIA+ dans leurs études et au travail ? Principalement adressé aux conseillères et conseillers aux études, ainsi qu'aux services d'orientation et carrières.</p> <p>Atelier 3 - Le travail au placard : comment (ré)agir en contexte professionnel ? Ce troisième atelier vise toute personne travaillant au sein de la communauté universitaire, qu'il s'agisse du personnel, de professeur-e-s, d'assistant-e-s, ou encore de chercheuses et chercheurs. Il cible plus particulièrement les questions de bien-être au travail et les rapports vie privée-vie professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre inscrit-e-s ateliers • Évaluation ateliers • Fréquentation événements • Résultats de l'enquête « Bien-être au travail et aux études », développée par l'UNIL, ou autres enquêtes similaires 	Mise en place dès 2022
PDC "Unis Arc-en-ciel" : organisation d'événements lors de la journée nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (17 mai) (NEW)	Organisation de conférence, table-ronde, etc.		Mise en place dès 2022
PDC "Unis Arc-en-ciel" : exposition CONTINUUM - récits et savoirs LGBTQIA+ (NEW)	À l'instar de la trame d'une toile, différents récits de personnes LGBTQIA+ et les éclairages scientifiques sur ces thématiques sont entremêlés au long de cette exposition (www.unige.ch/cite/evenements/exposition/seu/expositions-passees/continuum/).		Mise en place au printemps 2022

- **Sensibilisation des jeunes**

« Futur en tous genres » est un événement national annuel qui vise à faire découvrir aux enfants un grand nombre de perspectives professionnelles, les invitant à des choix de formation exempts de stéréotypes. Les jeunes sont libéré-e-s de l'école pendant cette journée pour autant qu'elles ou ils accompagnent leur parent (ou adulte proche) sur leur lieu de travail et/ou en participant à des ateliers organisés.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Journée <i>Futur en tous genres</i>	En collaboration avec l'EPFL-Microcity, organisation d'un atelier pour faire découvrir les activités d'un institut ou d'un service et les métiers rattachés aux enfants concernés par l'événement.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'inscriptions 	Novembre 2021 puis éditions suivantes (annuel)

6.2. Carrière et développement

Dans le milieu académique, comme dans d'autres milieux professionnels, les femmes font face à une série d'obstacles qui entravent leur progression professionnelle, malgré le fait qu'elles soient tout autant investies, motivées et engagées que les hommes (e.g. Faniko, 2016). Dans ce contexte, l'UniNE met en place une série de mesures visant à soutenir les carrières académiques féminines, afin de parvenir à une meilleure mixité aux niveaux hiérarchiques supérieurs.

- **Programmes de soutien pratique (femmes)**

Différents programmes de soutien pratique (développement compétences transversales, rôle modèles, réseautage) aux carrières féminines sont proposés en collaboration avec d'autres universités, permettant une mise en commun des ressources et donnant l'opportunité à notre institution, relativement petite dans le panorama suisse, d'offrir des prestations de soutien pratique aux carrières diverses et de qualité à ses chercheuses.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Réseau romand de mentorat (RRM) (COOP)	S'adresse aux chercheuses de la relève académique. Le mentorat relie une personne expérimentée dans un domaine à une personne qui souhaite s'y engager - dans cet échange de mentorat individuel, la mentore ou le mentor fournit à la mentee des références, des stratégies, ainsi que des informations utiles sur les règles formelles et informelles qui régissent une carrière universitaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Un rapport intermédiaire et rapport final par édition avec évaluation et bilan des activités • Suivi des participantes 	<ul style="list-style-type: none"> • 11^{ème} édition en 2021-2022 et 12^{ème} édition en 2023-2024 • 3 places réservées pour l'UniNE par programme
Programme d'ateliers RE-GARD (COOP)	Vise à proposer des outils concrets de gestion de carrière et d'encadrement à la relève académique féminine (doctorantes, professeures et membres du corps intermédiaire), de même qu'à développer leurs compétences transversales. Les ateliers créent par ailleurs des espaces de discussion et d'échange d'expériences entre chercheuses.	<ul style="list-style-type: none"> • Un bilan intermédiaire et un rapport final pour chaque programme (comprenant les évaluations des participant-e-s) • Nombre de participantes de UniNE 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 programme d'ateliers par année • 3 ateliers organisés à l'UniNE par année

Programme de coopération "High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program - Gender Sensitive Leaders in Academia" (H.I.T.) (COOP)	S'adresse aux professeures et vise à les préparer à occuper des positions dirigeantes au sein de leur institution. Il comprend 5 modules incluant <i>workshops, peer mentoring, coaching, professional networking</i> , etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan intermédiaire et rapport final pour chaque programme • Suivi des participantes ayant suivi le programme 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 volée entre 2021 et 2024 • 1 participante de l'UniNE minimum
---	--	--	---

• **Programmes de soutien financier (femmes)**

Les soutiens financiers constituent des mesures d'encouragement positives visant à soutenir les carrières et la relève académique féminine. Deux types de soutiens financiers sont proposés par l'UniNE pour un montant total de 95'000 CHF par année (45'000 CHF égalité, 50'000 CHF tremplin).

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Subvention égalité	S'adresse à la relève académique féminine dès la phase doctorale. Il s'agit d'une aide ponctuelle (d'un montant de max CHF 5'000.-) permettant de financer un projet académique (travail de terrain, participation à un colloque, séjour à l'étranger, publications, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau collectif : nombre de demandes et attributions • Niveau individuel : rapport scientifique établi par les candidates puis suivi du parcours de celles-ci sur le moyen/long terme 	2 délais par année (1er mars, 1er septembre)
Subside tremplin	S'adresse aux femmes de la relève qui visent une carrière académique et souhaitent une décharge d'une ou plusieurs tâches d'enseignement, d'encadrement et/ou administratives pour se consacrer à leur propre recherche scientifique (rédaction d'articles, séjour à l'étranger, finalisation de la thèse, etc.). Il permet d'étoffer le dossier scientifique de la personne bénéficiaire, contribuant ainsi souvent à favoriser le franchissement d'une étape dans le parcours académique.	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau collectif : nombre de demandes et attributions • Niveau individuel : rapport scientifique établi par les candidates puis suivi du parcours de celles-ci sur le moyen/long terme 	1 délai par année (1er septembre)

- **Informations pour les carrières féminines**

Outre les différentes mesures de soutien pratique et financier, informer sur les possibilités et mesures d'évolution et permettre aux personnes concernées d'établir des échanges entre elles ainsi que promouvoir les expériences de leurs prédécesseuses sont des objectifs importants en vue de soutenir les carrières féminines.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
« Women in research workshop » (NEW)	Organisation d'événements présentant les instruments de financement destinées aux femmes, en collaboration avec le Service recherche et innovation (SRI) et invitation d'une femme Prof. pour témoigner (<i>Role model</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'inscriptions • Évaluation événement 	Mise en place dès 2021

6.3. Cadre de travail favorable et flexible

Le cadre de travail est crucial pour le bien-être individuel. Un cadre de travail flexible peut permettre aux collaboratrices et collaborateurs de mieux concilier engagement professionnel avec toute autre forme d'investissement privé, offrant notamment des moyens de conjuguer rôles professionnels et familiaux qui est un enjeu important des inégalités de genre dans les carrières. Mais le cadre de travail peut aussi offrir les conditions d'une meilleure inclusion au travail et/ou d'une meilleure conciliation avec les enjeux liés à la parentalité, en mettant à disposition des infrastructures ou des informations importantes pour différents groupes de collaboratrices et collaborateurs.

- **Flexibilité**

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Mesures de travail flexible (NEW)	L'UniNE veut proposer des mesures de travail flexible à ses employé-e-s : 1) se positionner comme un employeur de choix en offrant des conditions de travail attractives au personnel; 2) de faciliter la conciliation vie privée - vie professionnelle.	Nombre de conventions signées	Développement dès SP 2021

- **Inclusion**

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Accessibilité des bâtiments (NEW)	Point de situation concernant l'accessibilité des bâtiments		
Milieu de travail inclusif (NEW)	Apport d'améliorations/informations afin de faciliter le contexte professionnel pour les LGBTQIA+	Eventuellement enquête de satisfaction	Développement dès SA 2021

• **Parentalité – prise en charge des enfants**

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Camps enfants	Organisation de semaines d'activités pour enfants destinées aux parents membres du personnel permettant une prise en charge entre 8h et 17h des enfants âgés entre 5 et 12 ans durant les vacances scolaires	Nombre d'inscriptions	4 semaines/ an (printemps, 2 semaines en été, automne)
Réseau "Babysitaire"	Mise en contact des parents de l'UniNE ayant besoin d'un-e baby-sitter et des étudiant-e-s de l'UniNE formé-e-s à la garde d'enfants à domicile	Nombre de baby-sitters inscrit-e-s et nombre de demandes annuelles	Toute l'année
Garde d'enfants malades	En partenariat avec la Croix-rouge neuchâtoise, système de garde d'enfants à domicile, en cas d'enfant malade, accidenté ou si le système de garde habituel est momentanément indisponible. Les heures de garde sont gratuites pour les membres de la communauté universitaire domiciliés dans le canton et ayant un salaire annuel inférieur à CHF 100'000.- à temps complet.		
Crèche Vanille-Fraise	S'adresse aux enfants de 0 à 4 ans, non scolarisés et offre un système de garde à la journée sur la base d'un tarif horaire ou journalier, selon un barème établi par le Canton de Neuchâtel. Les places sont attribuées en fonction de la disponibilité et de l'ordre d'arrivée des inscriptions. Un certain nombre de places est réservé pour les enfants des membres de la communauté universitaire.		

• **Parentalité – informations et infrastructure**

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Site Web Parentalité (NEW)	Mise en place d'une page permettant de répondre aux principales questions que se posent les personnes concernées par la parentalité (parents, futurs parents et responsables hiérarchiques). Au-delà, l'objectif est de contribuer à faire changer le regard porté sur la parentalité en rendant l'accès aux informations et les démarches plus simples.	Fréquentation du site	Développement dès SA 2021
Espaces allaitement	4 espaces allaitement sont disponibles pour toute mère qui souhaite allaiter ou tirer son lait une fois de retour au travail/études. Ces espaces sont équipés d'une table de change.	<ul style="list-style-type: none"> • Fréquentation • Sondage afin d'évaluer la satisfaction des utilisatrices 	Toute l'année

6.4. Monitoring égalité

Comme le sous-tend une partie des indicateurs mentionnés jusqu'ici, la mise en œuvre et le développement d'une démarche continue de monitoring sont en eux-mêmes des mesures centrales du plan d'actions, afin d'avoir une meilleure vision des actions à mener et de l'impact des actions menées en matière d'égalité et de diversité.

Mesures	Description	Indicateurs	Temporalité
Monitoring égalité (NEW)	En collaboration avec le Bureau qualité et la data manager, développement d'indicateurs spécifiques à l'égalité à l'UniNE.	Statistiques	<ul style="list-style-type: none">• Développement dès 2021• Rapport annuel

Référence

- Ahn, J. N., Hu, D., & Vega, M. (2020). "Do as I do, not as I say" : Using social learning theory to unpack the impact of role models on students' outcomes in education. *Social and Personality Psychology Compass*, 14(2). <https://doi.org/10.1111/spc3.12517>
- Bešić, E. (2020). Intersectionality : A pathway towards inclusive education? *PROSPECTS*, 49(3), 111-122. <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09461-6>
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers : Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369-386. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Doytcheva, M. (2010). Usages français de la notion de diversité : Permanence et actualité d'un débat. *Sociologie*, 1(4), 423-438. <https://doi.org/10.3917/socio.004.0423>
- Faniko, K. (2016). *Carrière académique à l'Université de Genève : Le facteur humain*. Université de Genève. https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/7114/7982/7612/RapportSexisme_def.pdf
- Gygax, P., Gabriel, U., & Zufferey, S. (2019). Le masculin et ses multiples sens : *Savoirs en prisme*, 10, Article 10. <https://doi.org/10.34929/sep.vi10.59>
- Kerkhoven, A. H., Russo, P., Land-Zandstra, A. M., Saxena, A., & Rodenburg, F. J. (2016). Gender Stereotypes in Science Education Resources : A Visual Content Analysis. *PloS One*, 11(11), e0165037. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0165037>
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union*. Routledge. <https://www.routledge.com/Mainstreaming-Equality-in-the-European-Union/Rees/p/book/9780415115346>