

SUPSI

Plan d'action pour l'égalité des chances 2017-2020 de la Haute école spécialisée de la Suisse italienne

Traduction française du Plan d'Action SUPSI 2017-2020, la version italienne fait foi.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	3
L'EGALITE DES CHANCES A LA SUPSI.....	4
Politique et stratégie de l'égalité des chances	4
Structure de l'égalité des chances.....	5
Quelques données statistiques.....	6
DOMAINES D'ACTIVITES, OBJECTIFS ET MESURES DU PLAN D'ACTION 2017-2020.....	8
1. Egalité des chances dans la promotion de la relève et des carrières	8
2. Egalité des chances dans le choix des études et des professions et déconstruction des stéréotypes.....	12
3. Approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et diversité.....	18
4. Aspects relatifs au genre et à la diversité dans l'enseignement et la recherche	20
CONCLUSION.....	23

INTRODUCTION

La Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI) promeut l'égalité des chances depuis 2001 et intègre la dimension de genre dans son institution à travers son Service *Gender e Diversity*.

Depuis 2008, la stratégie, les mesures et les activités concrètes de la SUPSI dans le cadre de l'égalité des chances sont planifiées dans différents domaines et à tous les niveaux de la Haute école, à travers des plans d'action quadriennaux qui définissent et permettent de structurer les initiatives en faveur de toute la communauté académique au sens large (personnel scientifique et de l'enseignement, administratif, technique et étudiant-e-s) en impliquant activement toutes les instances engagées au niveau politique, stratégique et opératif.

Depuis 2012, la SUPSI a exprimé la volonté d'intégrer la *Diversity* dans la stratégie et la gestion de la Haute école, en soulignant de manière plus importante la relation entre la dimension de genre et les autres différences comme celles liées à l'âge, aux différences culturelles et aux situations de handicap. C'est dans ce cadre-ci qu'en 2013, le Service Gender a changé son nom en Service Gender et Diversity.

L'implication active et la synergie de tous les acteurs sont fondamentales pour la diffusion d'une culture de la *Diversity* au sein de la SUPSI : Direction, Département et Ecoles affiliées, Services centraux, ainsi que le réseau et les contacts avec le territoire.

Depuis 2004, la SUPSI collabore avec l'Université de la Suisse italienne (USI) dans le domaine de l'égalité des chances grâce à des activités communes. De plus, un accord de collaboration signé en 2016 renforce davantage la volonté des deux institutions universitaires à collaborer dans ce domaine aussi dans le futur¹, ceci aussi en harmonie avec la nouvelle Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles LEHE de 2015.

Le programme pour l'égalité des chances 2017-2020, préparé par le Service Gender et Diversity en coordination avec tous les acteurs et approuvé par la Direction de la SUPSI le 23.09.2016, est considéré comme une opportunité et un défi pour diffuser davantage une culture et une politique de la diversité au sein de l'institution.

Les objectifs, les mesures et les activités définis dans le présent plan d'action sont en harmonie et s'intègrent dans le cadre des orientations stratégiques 2017-2020 de la SUPSI.

Diffuser les compétences de gestion des différences de genre, de génération, de culture et des situations de handicap, parmi les acteurs SUPSI, permet de valoriser la diversité comme une richesse, en évitant qu'elle soit considérée comme un obstacle.

¹ Voir l'accord USI-SUPSI dans les annexes.

L'EGALITE DES CHANCES A LA SUPSI

Politique et stratégie pour l'égalité des chances

La volonté d'intégrer la dimension de genre et de la *Diversity* dans la politique, dans la stratégie et dans la gestion de la SUPSI est exprimée dans les documents officiels et stratégiques de la Haute école, c'est-à-dire dans le **Statut**, dans le **Règlement du personnel** et dans les **Directives internes**, ainsi que dans le **Règlement pour le Bachelor et le Master**. Depuis 2012, la SUPSI a exprimé la volonté d'intégrer la *Diversity* dans la stratégie et dans la gestion de la Haute école, en soulignant davantage la relation entre la dimension de genre et les autres différences comme celles liées à l'âge, la culture, le handicap, etc.

A ce propos, l'article 1.5 du Statut prévoit que « *dans l'accomplissement de sa mission, la SUPSI contribue à la promotion du principe d'égalité des droits et des chances entre homme et femme et à l'élimination des désavantages existants à l'égard des personnes handicapées ; à ces fins, elle intègre la dimension gender et diversity dans ses stratégies et dans la gestion. Dans l'exécution de ses activités, la SUPSI promeut le développement durable sur le plan économique, social et écologique* ». Cet engagement se retrouve également dans le Règlement du personnel : l'article 1.2 concernant les principes de la SUPSI stipule au §4 que « *La SUPSI promeut l'égalité des chances dans tous les domaines d'activité et pour tous les collaborateurs* »².

Le rôle du Service Gender et Diversity est fondamental, car il est régulièrement consulté pour l'intégration des aspects liés à la dimension de genre et de la *Diversity* dans les documents officiels de la Haute école et pour des projets stratégiques de l'institution. Le Service est par exemple actuellement impliqué dans la définition de la Politique concernant la qualité de la SUPSI, dans laquelle l'égalité des chances est considérée parmi les valeurs fondamentales de la Haute école.

De plus, en 2016, un **Code éthique** pour les collaboratrices et collaborateur et un **Pacte formatif** avec les étudiant-e-s sont entrés en vigueur. Dans les deux documents, le **principe de l'égalité des chances** est énoncé, ainsi que le **respect des collaboratrices et collaborateurs, des étudiantes et étudiants, indépendamment de la propre appartenance ethnique, socioculturelle, et de l'orientation politique, religieuse et sexuelle**. En outre, la diversité des institutions et des personnes est considérée comme une opportunité de confrontation, de dialogue et de croissance.

Depuis 2016, le Règlement pour le Bachelor et le Master accorde une attention majeure au thème du **handicap et des troubles spécifiques d'apprentissage**. Concernant le principe d'équité, il a été explicitement fait référence à la possibilité d'identification et d'adoption de mesures individualisées, dans des situations dans lesquelles se présentent des candidat/e/s ou étudiant/e/s avec un handicap ou des troubles spécifiques d'apprentissage. De plus, une personne de référence interne a été nommée afin de développer cette thématique (voir paragraphe concernant la structure pour l'égalité des chances).

La SUPSI est particulièrement attentive à l'harmonisation des exigences professionnelles/formatives et personnelles des propres collaborateurs et collaboratrices et du corps étudiant, en activant dans ce domaine d'importantes mesures comme la création et le développement de SUPSInido³, la garderie d'enfant de l'Ecole. En 2015, sur l'initiative du Service Gender et Diversity, la SUPSI a également allongé le congé paternité (congé payé passé de 5 à 10 jours ouvrables, consécutifs ou non, à prendre dans les 6 mois après la naissance) et du congé d'adoption (congé payé passé de 8 à 16 semaines). Au niveau de la formation, les Règlements pour le Bachelor et pour le Master mettent en évidence l'engagement de la SUPSI pour la **conciliation entre famille, travail et/ou études**. C'est dans ce cadre-ci, que des modalités d'études flexibles dans divers cursus

² L'article 1.1§4 précise "Le genre masculin est utilisé pour désigner les personnes, des titres professionnels et des fonctions indépendamment du sexe ».

³ SUPSInido, la garderie d'enfant de la SUPSI, a été créée en 2005 avec pour but de favoriser une meilleure conciliation entre obligations familiales, professionnelles et/ou les études des collaboratrices, collaborateurs, étudiantes et étudiants. La crèche accueille des enfants entre 4 mois et 3-4 ans (en accord avec le projet national Harmos), et en donnant la priorité aux enfants du personnel et du corps étudiant SUPSI, accueillant aussi des enfants de familles externes lorsqu'il y a des places disponibles. Pour plus d'informations sur l'équipe éducative et la ligne pédagogique, veuillez consulter le lien suivant : www.supsi.ch/nido.

universitaires ont été introduits. Ceux-ci offrent l'opportunité de pouvoir concilier les études avec d'autres domaines de la vie tels que par exemple les obligations professionnelles, familiales, sportives, militaires etc.

Depuis 2013, l'attention sur la **dimension de genre et de la diversité** a aussi été davantage renforcée dans les **processus liés aux ressources humaines (RH)**, et plus particulièrement dans le processus de sélection du personnel, pour lequel l'égalité des chances est énoncée dans les directives internes depuis 2008.

Le tableau disponible dans l'annexe 2 résume les articles des documents stratégiques de la SUPSI qui font références à la politique *gender* et de la *Diversity*.

Le Service Gender et Diversity se confronte régulièrement avec la Direction SUPSI (au sens large) à travers des rencontres ponctuelles avec les Directions des Départements, la Directrice des Services centraux et, pour les questions plus stratégiques, avec le Directeur général. En outre, les rencontres avec les Services centraux de la Direction⁴ (environ une par mois) assurent une coordination des activités et une mise à jour continue permettant de renforcer le réseau et les collaborations entre Services.

Le Service Gender et Diversity participe en plus à divers groupes de travail institutionnalisés (voir annexe 3); la confrontation avec les différents groupes de travail des Services centraux et transversaux de la SUPSI est fondamentale pour le développement des activités transversales et interdisciplinaires du Service et pour la diffusion d'une culture de la diversité interne à toute l'organisation.

Le Service Gender et Diversity se coordonne aussi avec le Service de l'égalité des chances de l'USI afin d'offrir des activités communes, dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité, aux membres des communautés académiques respectives, dans le respect des spécificités des deux établissements.

Structure pour l'égalité des chances à la SUPSI

Le Service Gender et Diversity est composé d'une **équipe** et d'un **groupe de travail**. En 2016, l'équipe du Service Gender et Diversity est constitué d'une responsable à 100% et d'une collaboratrice administrative à 80%. Le groupe de travail gender et diversity quant à lui est composé d'un/e représentant/e à 5% de chaque Département/Ecole affiliée, qui collabore concrètement à la réalisation d'activités et de projets spécifiques. Afin de considérer la volonté d'intégrer davantage les aspects de la *diversity* (voir ci-dessus), une personne de référence interne a été nommée à 5% en ce qui concerne le thème du handicap et des troubles spécifiques d'apprentissage.

La fonction de responsable, celles des représentant/e/s *gender* et *diversity* des Départements et Ecoles affiliées, ainsi que la fonction de référent-e pour les questions liées au handicap, sont institutionnalisées (les détails liés aux ressources humaines sont énoncés dans l'annexe 3).

Les critères de l'égalité des chances dans la gestion de la qualité

Le Service Gender et Diversity collabore avec le Service de Qualité et la Direction de la SUPSI, en ce qui concerne les indicateurs relatifs à l'égalité des chances considérés dans le cadre du mandat de prestation, ainsi qu'en ce qui concerne la définition des critères *gender* en vue du processus d'Accréditation institutionnelle de la SUPSI. L'accréditation institutionnelle de la SUPSI est considérée comme une occasion pour développer davantage les indicateurs en collaboration avec tous les acteurs impliqués : Direction, Service de Qualité, Service des Ressources Humaines, Service de Gestion des étudiants, etc. La responsable du Service est donc aussi membre du Groupe de projet d'accréditation institutionnelle, institué en 2015, et coordonné par le Directeur général de la SUPSI.

Quelques données statistiques

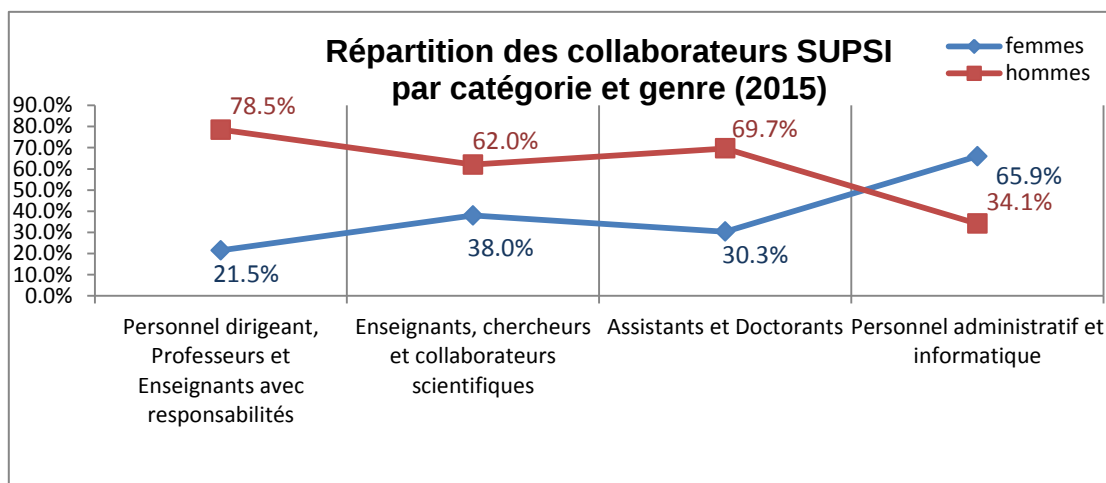
Les indicateurs de genre concernant les étudiantes et les étudiants, ainsi que le personnel SUPSI, sont régulièrement diffusés dans le rapport annuel de la SUPSI accessible sur le site internet. Depuis 2013, une collecte annuelle systématique des indicateurs relatifs aux corps étudiant, segmenté par genre et domaine d'étude, en collaboration avec le Service de Gestion des étudiants, ainsi qu'une collecte d'indicateurs par

⁴ Les Services centraux de la Direction sont les suivants : Communication institutionnelle, Comptabilité et Finances, Formation continue, Gestion des étudiants, Informatiques de gestion, Logistique, Orientation, Qualité, Ressources humaines, Secrétariat de Direction, Legal et International Office et Sport USI-SUPSI.

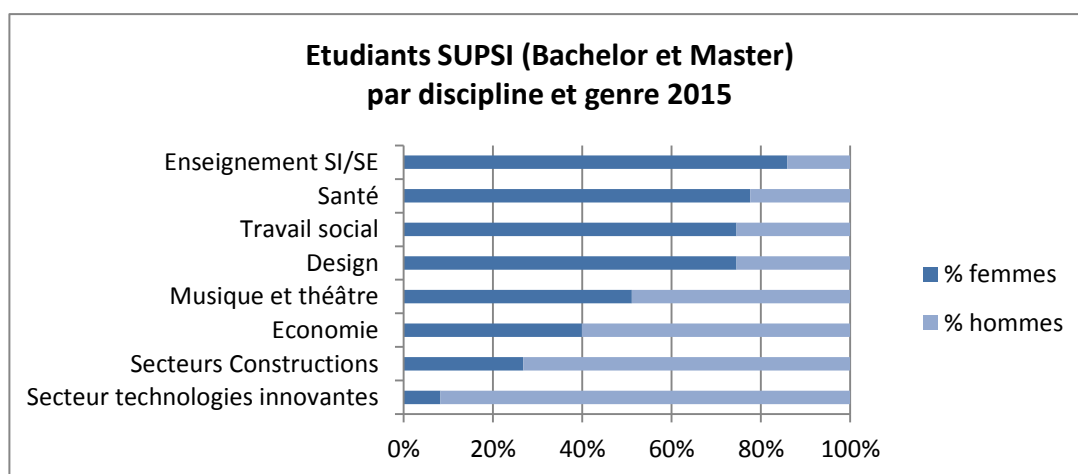
genre, fonction et domaine professionnel relatifs au personnel SUPSI en collaboration avec le Service des Ressources Humaines, sont effectuées.

Nous reprenons ici brièvement les données statistiques concernant la situation du personnel et du corps étudiant de la SUPSI en référence à l'année 2015.

En ce qui concerne le personnel, la SUPSI comprend 912 collaboratrices et collaborateurs, parmi lesquels 39% sont des femmes et 61% des hommes. Néanmoins, le pourcentage de femmes et d'hommes varie selon les fonctions et les domaines professionnels.



En analysant les données⁵ d'un point de vue de genre, une situation globalement plus déséquilibrée émerge pour le personnel dirigeant, les professeurs et les enseignants avec des responsabilités, comparée à d'autres catégories, car les hommes et les femmes représentent respectivement 78,5% et 21,5%. Dans la catégorie des enseignants, des chercheurs et des collaborateurs scientifiques, l'écart d'un point de vue de genre diminue ; les hommes correspondent à 62% et les femmes à 38%. En ce qui concerne le personnel administratif et informatique, la tendance est inversée : les femmes représentent globalement 66% et les hommes 33% (les femmes sont majoritairement dans la catégorie du personnel administratif et les hommes parmi le personnel informatique). Néanmoins, en analysant l'évolution ayant eu lieu ces dernières années (2013-2015), nous notons une augmentation globale du taux des femmes, surtout dans la catégorie des professeurs et enseignants à responsabilité (de 15% à 18%) et dans celle des enseignants, chercheurs et collaborateurs scientifiques (de 35% à 38%) (veuillez consulter l'annexe 4 pour de plus amples informations d'un point de vue de genre concernant les répartitions et l'évolution entre 2013-2015 pour chaque catégorie).



⁵ La répartition concerne le personnel des Départements SUPSI.

En ce qui concerne le corps étudiant SUPSI, bien que globalement le pourcentage des étudiantes et étudiants Bachelor et Master (Départements et Ecoles affiliées) semble équilibré, c'est-à-dire de 45% pour les femmes et de 55% pour les hommes, en analysant les données dans le détail, une différence de genre existe selon la discipline (ségrégation horizontale). Les hommes s'orientent majoritairement dans le secteur technique, alors que les femmes se dirigent vers des filières d'études socio-sanitaires et éducatives. En ce qui concerne le secteur technique, les étudiantes dans les secteurs des technologies innovantes représentent au total 9% et les étudiants 91%.

Dans le secteur Constructions et territoire, le pourcentage des étudiantes résulte supérieur à celui estimé dans les technologies innovantes, c'est-à-dire 27% ; cette différence peut être expliquée par un équilibre majeur des deux genres dans le Bachelor en architecture où le taux des femmes s'élèvent à 39%.

Dans le domaine socio-sanitaire, ainsi que dans celui de la formation des enseignants, l'écart s'inverse : les étudiantes (respectivement 77% et 72%) sont nettement majoritaire par rapport aux étudiants (23% et 28%), alors que dans le domaine de l'économie, une répartition plus équilibrée des deux genres par rapport aux autres cursus se dessine (40% de femmes et 60% d'hommes).

Les annexes 4-8 présentent un cadre plus détaillé de la répartition et l'évolution des dernières années des catégories du personnel et du corps étudiant de la SUPSI par genre.

DOMAINES D'ACTIVITES, OBJECTIFS ET MESURES DU PLAN D'ACTION 2017-2020

Le plan d'action 2017-2020 se concentre sur 4 domaines qui représentent les domaines thématiques respectifs sur lesquels la SUPSI désire intervenir, en harmonie avec les orientations stratégiques 2017-2020 de la Haute école : égalité des chances dans la promotion de la relève et des carrières, égalité des chances dans le choix des études et des professions, approfondissement des compétences en matière de diversité et aspects relatifs au genre, et promotion de la diversité dans l'enseignement et la recherche.

Pour chaque domaine d'intervention, tout d'abord une synthèse des activités actuelles est présentée, puis la situation souhaitée et les objectifs généraux futurs. Ensuite, les objectifs plus spécifiques de chaque domaine d'activité, les mesures à mettre en œuvre, ainsi que les acteurs impliqués sont présentés de manière plus schématique. Un tableau de bord des indicateurs a été créé afin de faire le monitoring de l'efficacité des différentes mesures en lien avec les objectifs fixés. Le document joint au présent plan d'action permet de mieux comprendre l'expérience précédente de la SUPSI concernant chaque domaine d'intervention et pour chaque mesure identifiée (degré d'innovation). D'autres documents joints illustrent de manière plus détaillée ce qui est expliqué dans le document et les principales étapes concernant la réalisation des mesures.

1. Egalité des chances dans la promotion de la relève et des carrières

Comme mentionné dans le paragraphe précédent, la SUPSI est composée de 912 collaboratrices et collaborateurs (en 2015), dont 39% de femmes et 61% d'hommes. En analysant l'évolution de la répartition des femmes et des hommes entre 2003 et 2015, une augmentation globale progressive et constante du personnel féminin s'observe, de 26% en 2003 à 39% en 2015. Cependant, le pourcentage de femmes et d'hommes varie selon la fonction et selon le domaine professionnel (voir ci-dessus et annexes). A la SUPSI, il n'y a pas un quota explicite prescrivant l'augmentation du nombre de femmes, respectivement d'hommes, minoritaires dans une fonction déterminée. Néanmoins, pour pouvoir atteindre une représentation équilibrée de genre dans toutes les fonctions et dans les différentes positions hiérarchiques, la SUPSI considère qu'il est important de miser sur des processus de sélection, de promotion et d'évaluation du personnel sensible à la dimension de genre et de la *Diversity*.

Depuis 2008, une directive dans le Règlement du personnel (actuellement directive 2A, §9) prête attention à la dimension de genre et à l'égalité des chances dans le processus d'embauche. De plus, à partir de 2013, des mesures et des actions ciblées pour l'embauche sélective attentive à l'égalité des chances ont été lancées. Dans ce cadre, le Service Gender et Diversity a proposé en 2015 des **indications concrètes pour un processus de sélection attentif au genre**, diffusées auprès des commissions de sélection et a effectué un **cours introductif sur le thème des stéréotypes liés aux différences de genre et à la Diversity** aux personnes actives dans la sélection du personnel. Le workshop a été une occasion d'échanges et de confrontation entre le Service Gender et Diversity et le Groupe de travail des Ressources humaines (constitué des collaboratrices et collaborateurs du Service RH et des personnes de référence RH de chaque Département), ainsi que de bonnes pratiques relatives à l'organisation flexible du temps de travail

De plus, une brochure dans laquelle sont présentée des informations relatives aux prestations offertes, ainsi qu'aux familles, par la SUPSI ou sur le territoire, destinées au personnel et au corps étudiant provenant de l'étranger, est en phase de publication en collaboration avec l'International Office. La brochure sera distribuée lors des moments d'accueil.

Afin de mieux comprendre les exigences des propres collaborateurs et collaboratrices en ce qui concerne la conciliation famille et travail, une enquête en ligne a été réalisée en 2013, en collaboration avec le Service des Ressources humaines, auprès de tout le personnel de la SUPSI. Pour répondre aux attentes exprimées, des **activités extrascolaires sont organisées pour les enfants (4-14 ans) du personnel et du corps étudiant** SUPSI depuis 2014, pendant les vacances scolaires estivales, en collaboration avec les activités offertes au Tessin (voir annexe). Depuis 2004, des moments récréatifs et de partage pour le personnel et le corps étudiant sont offerts, en organisant annuellement la Fête des familles USI-SUPSI en collaboration avec le Service pour

l'égalité des chances de l'USI : il s'agit d'un après-midi récréatif et agrégatif pour les parents ou membres familiaux qui travaillent ou étudient dans les deux établissements et leurs enfants ou neveux-nièces. Le Service Gender et Diversity est disponible pour offrir des **consultations** que ce soit aux collaborateurs ou aux collaboratrices, ou aux Directions pour des questions concernant la conciliation entre famille et travail ou sur les mesures à entreprendre dans des cas de discrimination. La publication « La famille s'agrandit »⁶ est un outil utile et a pour but de fournir au (nouveaux) parents, et à toutes les personnes qui s'occupent de membres de leur famille, des informations concernant les réglementations et les mesures existantes pour favoriser la « *family welfare* » en vigueur à la SUPSI. La publication est disponible sur le site du Service Gender et Diversity et auprès des secrétariats des départements et est diffusée à toute la communauté académique en collaboration avec les personnes de référence des départements des Ressources humaines. De plus, SUPSInido accueille les enfants du personnel SUPSI à des prix avantageux.

La SUPSI considère que le **développement des compétences** des collaboratrices et collaborateurs est fondamental dans une optique de développement des carrières (horizontal et vertical)⁷.

Entre 2009 et 2014, un **cours sur la planification de la carrière personnelle et professionnelle** a été proposé aux assistant/e/s et doctorant/e/s en collaboration avec le Service d'orientation. En 2015, il a été décidé d'améliorer l'offre à travers la réalisation d'un parcours formatif concentré sur l'approfondissement des thèmes liés à l'exploration et le développement de l'efficacité personnelle et communicative.

En collaboration avec le Service pour l'égalité des chances de l'USI, des propositions de **cours pour le personnel administratif des deux établissements universitaires** sont proposés tous les deux ans depuis 2011. Ces cours se sont focalisés sur des thèmes liés au travail en équipe et à la gestion des conflits. Les cours ont été largement appréciés et les participant/e/s étaient satisfait/e/s, favorisant le réseau d'échange entre collaborateurs et collaboratrices des deux Ecoles universitaires.

Situations souhaitées et objectifs généraux

La SUPSI souhaite renforcer les mesures qui visent à entraver le phénomène de la ségrégation verticale. Dans ce cadre, afin de promouvoir les carrières professionnelles et non discriminatoires et d'atteindre une représentation plus égale des deux genres dans les différentes positions de l'échelle hiérarchique, elle souhaite :

- limiter l'influence des stéréotypes de genre et des représentations sociale non seulement dans le domaine de la sélection, mais aussi dans les processus de promotion et d'évaluation du personnel dans une optique de la *Diversity Management*;
- renforcer les compétences des collaboratrices et collaborateurs SUPSI sur des thèmes liés à la *Diversity* (intersection entre les différences de genre avec d'autres différences comme celles générationnelles, culturelles, de capacité/d'handicaps etc.), en renforçant la collaboration sur ces thèmes avec des Organismes et des Associations sur le Territoire (voir aussi point 3);
- favoriser les conditions cadres qui permettent d'augmenter l'offre de modalités de travail flexible (ex. job sharing, télétravail etc.) aussi pour ceux qui ont des rôles de responsabilités dans toute la Haute école;
- soutenir, dans une optique de genre, la relève scientifique dans son parcours de carrière et favoriser le développement des compétences du personnel administratif, surtout féminin, en collaboration et synergie avec l'USI.

⁶ La publication a été réalisée en collaboration avec le Service de l'égalité des chances de l'USI.

⁷ Parmi les principes du règlement du personnel (art. 1.2.6), il est énoncé que « La SUPSI promeut la formation continue des propres collaborateurs ».

1. Egalité des chances dans la promotion de la relève et des carrières							
Domaine d'intervention et mesures	Activités spécifiques	Periode d'activité				Objectifs et résultats	Indicateurs
		2017	2018	2019	2020		
Intégration de la dimension de genre et de la <i>Diversity</i> dans les processus de sélection, promotion et évaluation du personnel.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES -Proposition d'une formation sur le thème des différences de genre, génération et culture dans la communication, destinée au Groupe de travail des RH. -Proposition d'un cours sur le thème de la gestion des différences de genre, génération et culture pendant l'entretien d'évaluation destiné à ceux ayant un rôle de responsabilités.		x		x	Limiter l'influence des stéréotypes et représentations sociales dans les processus de sélection, promotion et évaluation du personnel, favorisant l'approche du <i>Diversity Management</i>. -Réalisation de la formation relative au processus de sélection en 2018. -Réalisation de la formation relative au processus d'évaluation en 2020.	<i>Indicateurs relatifs aux formations sur les différences de genre, génération et culture dans les processus d'embauche et d'évaluation :</i> - Formations réalisées: OUI/NON - N° participants - Degré de satisfaction concernant les cours proposés
Mise à disposition des données par genre, domaine professionnel et fonction, concernant le personnel de la SUPSI.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES Collecte d'un set d'indicateurs.	x	x	x	x	Monitoring et vérification annuelle des indicateurs concernant la composition du personnel SUPSI par genre, domaine professionnel et fonction.	Collecte annuelle des données : OUI/NON.
Intégration de la <i>Diversity</i> dans la gestion du personnel.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, DIRECTION, SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES -Organisation d'événements de sensibilisation sur des thèmes de la diversité en collaboration avec des organismes et/ou associations sur le territoire (voir aussi point. 3). SERVICE GENDER ET DIVERSITY, INTERNATIONAL OFFICE, SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES -Offre de consultations pour le personnel provenant de l'étranger (surtout pour l'Académie de théâtre Dimitri et pour le Conservatoire), afin de fournir des informations utiles relatives aux prestations offertes à la SUPSI et sur le territoire, aussi pour les familles. -Distribution de la brochure " <i>Welcome guide for International minds</i> ".	x		x		Renforcer les compétences du personnel SUPSI sur les thèmes liés à la <i>Diversity</i> en collaboration avec des Organismes et Associations sur le Territoire. -Réalisation d'événements sur la diversité en 2017 et en 2019.	<i>Indicateurs relatifs aux moments d'approfondissement et sensibilisation :</i> Réalisation des événements en 2017 et en 2019 : OUI/NON
		x	x	x	x	Diffuser des informations utiles pour les personnels provenant de l'étranger.	<i>Indicateurs relatifs à l'accueil du personnel provenant de l'étranger :</i> - Typologie et n° de consultations offertes - N° de brochures distribué
		x	x	x	x		
Conditions cadres respectueuses de	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, SERVICE POUR					Favoriser la conciliation travail/temps de vie et le bien-être au travail du personnel	<i>Indicateurs relatifs à la publication sur les possibilités d'organisation du</i>

Domaine d'intervention et mesures	Activités spécifiques	Periode d'activité				Objectifs et résultats	Indicateurs
		2017	2018	2019	2020		
Intégration de la dimension de genre et de la <i>Diversity</i> dans les processus de sélection, promotion et évaluation du personnel.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES -Proposition d'une formation sur le thème des différences de genre, génération et culture dans la communication, destinée au Groupe de travail des RH. -Proposition d'un cours sur le thème de la gestion des différences de genre, génération et culture pendant l'entretien d'évaluation destiné à ceux ayant un rôle de responsabilités.		×		×	Limiter l'influence des stéréotypes et représentations sociales dans les processus de sélection, promotion et évaluation du personnel, favorisant l'approche du <i>Diversity Management</i> . -Réalisation de la formation relative au processus de sélection en 2018. -Réalisation de la formation relative au processus d'évaluation en 2020.	<i>Indicateurs relatifs aux formations sur les différences de genre, génération et culture dans les processus d'embauche et d'évaluation :</i> - Formations réalisées: OUI/NON - N° participants - Degré de satisfaction concernant les cours proposés
Mise à disposition des données par genre, domaine professionnel et fonction, concernant le personnel de la SUPSI.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES Collecte d'un set d'indicateurs.	×	×	×	×	Monitoring et vérification annuelle des indicateurs concernant la composition du personnel SUPSI par genre, domaine professionnel et fonction.	Collecte annuelle des données : OUI/NON.
Intégration de la <i>Diversity</i> dans la gestion du personnel.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, DIRECTION, SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES -Organisation d'événements de sensibilisation sur des thèmes de la diversité en collaboration avec des organismes et/ou associations sur le territoire (voir aussi point. 3). SERVICE GENDER ET DIVERSITY, INTERNATIONAL OFFICE, SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES -Offre de consultations pour le personnel provenant de l'étranger (surtout pour l'Académie de théâtre Dimitri et pour le Conservatoire), afin de fournir des informations utiles relatives aux prestations offertes à la SUPSI et sur le territoire, aussi pour les familles. -Distribution de la brochure " <i>Welcome guide for International minds</i> ".	×		×		Renforcer les compétences du personnel SUPSI sur les thèmes liés à la <i>Diversity</i> en collaboration avec des Organismes et Associations sur le Territoire. -Réalisation d'événements sur la diversité en 2017 et en 2019.	<i>Indicateurs relatifs aux moments d'approfondissement et sensibilisation :</i> Réalisation des événements en 2017 et en 2019 : OUI/NON
		×	×	×	×	Diffuser des informations utiles pour les personnels provenant de l'étranger.	<i>Indicateurs relatifs à l'accueil du personnel provenant de l'étranger :</i> - Typologie et n° de consultations offertes - N° de brochures distribué
Conditions cadres respectueuses de	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, SERVICE POUR					Favoriser la conciliation travail/temps de vie et le bien-être au travail du personnel	<i>Indicateurs relatifs à la publication sur les possibilités d'organisation du</i>

l'égalité des chances et qui favorisent des modalités de travail flexibles.	L'EGALITE DES CHANCES DE L'USI -Elaborer une publication énonçant les différentes possibilités d'organisation du travail (ex. télétravail, job-sharing) utile en particulier pour les Directions et les responsables d'équipes. -Proposer et augmenter le paquet d'activités extrascolaires estivales pour les familles, en collaboration avec des projets et activités sur le territoire, à travers la réalisation d'un <i>campus junior</i> estival pour les enfants du personnel et du corps étudiant USI-SUPSI. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, SUPSInido ET SERVICE POUR L'EGALITE DES CHANCES DE L'USI -Organisation annuelle de la fête des familles USI-SUPSI. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, SERVICE LOGISTIQUE -En vue des futurs campus SUPSI, s'assurer que dans l'organisation des espaces, les besoins des familles et des aspects liés à l'handicap soient pris en compte.	x	x	x	x	SUPSI. -Réalisation de la publication en 2017 et sa diffusion aux Directions et responsables d'équipes. -Réalisation annuelle du <i>campus junior</i> USI-SUPSI. Maintenir sur la période de 4 ans, l'offre de moments récréatifs et de rencontres pour le personnel et le corps étudiant SUPSI qui puissent favoriser le réseau et l'échange entre les deux établissements universitaires. Futurs Campus SUPSI prennent en compte le bien-être et les besoins des collaboratrices et collaborateurs SUPSI et la conciliation famille-travail.	<i>travail :</i> - Publication réalisée: OUI/NON - N° copies diffusées annuellement <i>Indicateurs relatifs aux activités extrascolaires estivales :</i> - Activités réalisées : OUI/NON <i>Indicateurs relatifs à la fête des familles USI-SUPSI :</i> - N° de participants relevé annuellement <i>Indicateurs relatifs aux futurs campus SUPSI :</i> - Création d'espaces attentifs aux besoins des familles et des aspects liés à l'handicap : OUI/NON
Soutien de la relève scientifique (assistant/e/s et doctorant/e/s) dans leur parcours de carrière Développement des compétences du personnel administratif, dans une optique de genre et de la <i>Diversity</i>.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, SERVICE D'ORIENTATION, SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, SERVICES DE L'EGALITE DES CHANCES DE L'USI -Proposition d'un parcours formatif pour assistant/e/s et doctorant/e/s SUPSI-USI, avec une approche de genre et de la <i>Diversity</i> qui favorise l'échange d'expériences et le développement des <i>soft skills</i>. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, RH, SERVICES DE L'EGALITE DES CHANCES DE L'USI -Proposition d'une formation qui vise l'approfondissement des thématiques de genre et de la <i>Diversity</i>, destinée au personnel administratif SUPSI-USI.	x	x	x	x	Favoriser l'égalité des chances dans les parcours de carrière de la relève (assistant/e/s et doctorant/e/s) des deux établissements universitaires (SUPSI-USI). -Réalisation du cours pour assistant/e/s et doctorant/e/s en 2018 et en 2020 Favoriser le développement des compétences du personnel administratif, surtout féminin, des deux établissements universitaires (SUPSI-USI). -Réalisation du cours pour le personnel administratif en 2018 et en 2020.	<i>Indicateurs relatifs au cours pour assistant/e/s et doctorant/e/s SUPSI-USI</i> - N° participants - Résultats du questionnaire d'évaluation et de satisfaction du cours. <i>Indicateurs relatifs au cours destiné au personnel administratif :</i> - N° participants par établissement - Résultats du questionnaire d'évaluation et de satisfaction du cours.

2. Egalité des chances dans le choix des études et des professions et déconstruction des stéréotypes⁸

Représentation équilibrée des étudiantes et étudiants dans leurs parcours universitaires

Afin d'atteindre une représentation plus égale entre étudiantes et étudiants dans les parcours universitaires, le Service Gender et Diversity réalise depuis déjà plusieurs années, des activités et des projets dans le domaine de la promotion des formations et professions atypiques, en particulier dans les secteurs techniques et de la santé.

Depuis 2001, la SUPSI propose le projet Promtec avec pour but de faire connaître, surtout aux jeunes filles, les professions techniques liées au secteur des constructions et des technologies innovantes. Les activités du projet de **Promotion des professions techniques (Promtec) SUPSI-SAMT⁹** s'adressent aux élèves des écoles Medie et aux étudiantes des écoles professionnelles techniques du Canton du Tessin ; depuis 2008, des activités d'accompagnement pour les étudiantes des départements techniques de la SUPSI (DTI et DACD) ont commencé. Les activités proposées rencontrent un grand intérêt de la part des participant/e/s, enregistrant un grand nombre d'inscriptions, grâce au fort réseau de collaboration créé au cours des années entre différents acteurs impliqués dans le projet : les Ecoles, l'Office d'Orientation scolaire et professionnelle du Canton du Tessin, les familles, Organismes, bureaux et associations professionnelles de catégorie.

Le projet **PromSAN** est né en 2009 avec un double objectif : promouvoir, dans une optique de genre, les bachelors dans le domaine de la santé du Département économie d'entreprise, santé et social (DEASS), s'adressant en particulier au public masculin, et montrer les opportunités de carrière surtout à de potentielles étudiantes. Les activités du projet ont été intégrées dans des initiatives de promotion et de communication des bachelors dans la santé de la SUPSI. Dans ce cadre, divers produits promotionnels ont été réalisés (vidéos, brochures, campagnes promotionnelles) à travers lesquels les parcours et perspectives de carrières dans le domaine de la santé sont montrés ; le matériel a été diffusé sur le site internet de la SUPSI et lors de moments informatifs dédiés à l'orientation professionnelle et formative. En 2016, il a été décidé d'organiser un événement concernant les perspectives professionnelles des soins infirmiers, d'ergothérapie et de physiothérapie dans une optique de genre, à travers la présentation de témoignages et la réalisation d'ateliers pratiques, destinés aux étudiant-e-s des écoles professionnelles socio-sanitaires et des lycées.

Le projet de promotion du cursus universitaire en Economie d'entreprise (**PromEco**) de la SUPSI, s'est développé à partir de 2010, avec des activités destinées aux étudiantes et étudiants de la Maturité professionnelle commerciale à travers quelques témoignages ayant permis de présenter les possibilités et perspectives de carrière surtout pour le public de potentielles étudiantes.

En examinant plus en détails les données relatives au nombre d'étudiantes et d'étudiants dans les parcours formatifs atypiques, il est possible de constater ce qui suit :

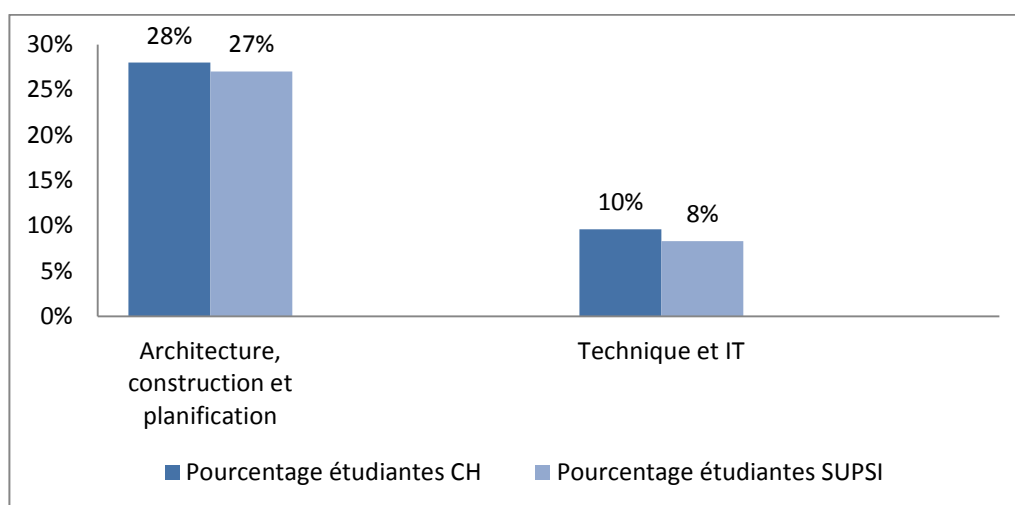
-en ce qui concerne les parcours universitaires techniques de la SUPSI (DTI et DACD), en analysant l'évolution des étudiantes entre 2001 et 2015, on constate une augmentation significative et constante dans le secteur des constructions et du territoire, surtout dans le bachelor en Architecture (de 13% à 39%), alors que pour le bachelor en ingénierie civile, le pourcentage d'étudiantes a augmenté de 3% à 11% ;

⁸ Les mesures et les objectifs concernant la formation, la didactique et l'enseignement dans une optique de genre et de la Diversity ont été insérés sans le domaine 4.

⁹ Promtec est un projet lancé en 2001, et depuis 2008, il est soutenu financièrement par les deux départements techniques SUPSI, le Département des technologies innovantes (DTI) et le Département environnement construction et design (DACD), par l'école des arts et métiers de Trevano (SAMT), partenaire du projet, et par divers associations, organismes et bureaux du secteur, en tant que sponsors du projet (pour plus d'informations sur le projet, voir : www.supsi.ch/gender/attivita/promtec.html).

-dans le secteur des technologies innovantes, on enregistre à partir de 2013 une augmentation de la proportion des étudiantes dans le cursus universitaire en ingénierie mécanique de 2% à 10%. Le cursus universitaire en ingénierie de gestion (débuté en 2009) est celui dans lequel il y a un pourcentage d'étudiantes plus haut (en 2015, elles représentent 15%), alors que pour les bachelors en ingénierie informatique et électronique aucun écart important semble s'être réalisé ces dernières années, et actuellement les étudiantes représentent respectivement 7% et 4% (pour des données plus détaillées, voir les tableaux annexes) ;

-en analysant néanmoins le pourcentage moyen global des étudiantes inscrites en 2015 dans les bachelors techniques de la SUPSI, nous notons que celui-ci ne se distingue pas par rapport à la moyenne d'autres HES suisses. Dans le secteur des technologies innovantes, la moyenne représente 8%, pourcentage légèrement inférieur à la moyenne des HES suisses qui correspond à 10%. Dans le secteur des constructions le pourcentage moyen d'étudiantes est de 27%, c'est-à-dire de 1% en moins par rapport à la moyenne globale des autres HES qui s'élève à 28% (voir tableaux en annexe) ;



-en considérant les données (2015) relatives au pourcentage d'étudiantes diplômées d'un bachelor SUPSI dans les secteurs MINT, celui-ci est de 13%, néanmoins le pourcentage d'étudiantes diplômées d'un master est de 29%, donc le double ;

-les données relatives au secteur de la santé montrent que le nombre global d'étudiants et d'étudiantes inscrits au bachelor en soins infirmiers a augmenté de manière significative : de 166 en 2009 (année de lancement du projet Promsan) à 305 en 2015 ; néanmoins comme anticipé plus haut, en considérant le genre, le pourcentage moyen des étudiants dans ce domaine est de 22% ;

-en ce qui concerne la formation des enseignants, bien que le pourcentage moyen global des étudiants hommes dans la formation master est de 49%, dans le bachelor d'enseignement pour le niveau préscolaire et dans le bachelor pour le niveau primaire, ce taux s'abaisse à 10%, une tendance qui se retrouve aussi au niveau suisse¹⁰ (voir les annexes 5-7 pour les données plus détaillées).

Mesures pour le corps étudiant SUPSI avec pour but de favoriser la conciliation entre études et responsabilités extra-formatives et créer une relation avec le monde professionnel

Afin de favoriser la conciliation entre les études et les responsabilités extra-formatives, le Service Gender et Diversity collabore avec les responsables de la formation et les responsables des bachelors pour l'implémentation de modalités d'études flexibles qui permettent des solutions pour concilier les études avec d'autres engagements importants comme par exemple, la famille, les activités sportives de compétition, l'étude d'un instrument de musique, le bénévolat et les séjours professionnels ou linguistiques à l'étranger.

¹⁰ Voir www.bfs.admin.ch.

Actuellement, la modalité d'études à temps-partiel est offerte dans les cursus universitaires suivants : Travail social (DEASS), Economie d'entreprise (DEASS), Soins infirmiers (DEASS), Ingénierie informatique (DTI) et Communication visuelle (DACD) (voir annexe 8).

Le Service Gender et Diversity propose depuis 2014 certaines activités extrascolaires pour les enfants du corps étudiant et du personnel SUPSI durant les vacances estivales et organise annuellement la « Fête des familles USI-SUPSI ». De plus, le Service est à disposition de ceux qui désirent une consultation dans ce domaine et collabore avec SUPSInido, la crèche de la SUPSI qui accueille les enfants des étudiantes et étudiants SUPSI à des tarifs préférentiels (voir point 1).

En collaboration avec le Service d'orientation SUPSI, le Service offre depuis 2009 un cours destiné aux étudiantes et étudiants SUPSI en dernière année de Bachelor et Master et aux nouveaux diplômé/e/s avec le but de fournir des outils et des techniques utiles pour élaborer leur projet professionnel en accord avec leur projet de vie en affrontant les thématiques comme l'équilibre entre les propres valeurs et les compétences acquises, la rédaction d'un Curriculum Vitae, d'une lettre de présentation ou encore la gestion d'entretiens d'embauche avec la participation et les témoignages des responsables des Ressources humaines du territoire tessinois.

Situations souhaitées et objectifs généraux :

Afin de rendre les jeunes, et surtout les jeunes filles, plus conscients de leurs propres choix de formation future, la SUPSI considère qu'il est important de donner une continuité aux activités dans le domaine du projet Promtec SUPSI-SAMT adressé aux élèves de l'école secondaire, grâce au soutien des sponsors.

Cependant, **afin de favoriser l'égalité des chances dans les choix des études et des professions et une représentation équilibrée de genre dans les différents parcours universitaires et professionnels**, la SUPSI prévoit dans les 4 prochaines années :

- sensibiliser principalement les potentiels étudiantes et étudiants des écoles professionnelles et gymnasiales aux choix de formation et professionnel, de manière consciente et libre de conditionnements de genre. En plus de réalisation d'actions ciblées dans le domaine de la santé, de l'ingénierie civile et des technologies innovantes, il est prévu de lancer des initiatives de promotion, dans une optique de genre, aussi dans le secteur social (assistants et éducateurs sociaux) et pédagogique-éducatif (surtout pour l'enseignement à l'école pour la petite enfance et école primaire) ;
- augmenter l'offre de parcours formatifs flexibles, aussi pour ceux qui ont des engagements professionnels non directement liés au domaine d'études et évaluer l'introduction de modèles didactiques innovants ;
- favoriser, dans une optique de genre, la transition des étudiantes et des étudiants des études au monde professionnel, renforçant la mise en réseau des étudiants et étudiantes SUPSI avec les entreprises, organismes, bureaux présents sur le territoire, aussi grâce à la collaboration avec l'Association SUPSIALumni¹¹.

¹¹ L'association SUPSIALumni est née en 2013 avec le but de favoriser et développer les liens entre la SUPSI, ses alumni et le territoire (pour plus d'informations voir : www.supsialumni.ch).

2. Egalité des chances dans le choix des études et des professions et déconstruction des stéréotypes							
Domaine d'intervention et mesures	Activités	Période d'activités				Ojectifs et résultats	Indicateurs
		2017	2018	2019	2020		
Promotion des formations et professions atypiques dans une optique de genre, avec une attention particulière aux étudiantes et étudiants des écoles professionnelles et des lycées.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, DACD ET DTI ET ASSOCIATION ALUMNI SUPSI -Réalisation d'un évènement sur la formation et les perspectives professionnelles de l'ingénierie civile avec une attention particulière sur les étudiantes potentielles. -Soutien à la promotion des parcours formatifs du DTI dans une optique de genre, que ce soit en référence au matériel promotionnel des bachelor, ou à travers des présentations de témoignages, à l'occasion d'évènements ou de manifestations liés à l'orientation. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, DEASS Réalisation d'un évènement sur les professions de la santé (physiothérapie, ergothérapie, soins infirmiers) et sociales (assistant/e et éducateur/trice social/e) avec une attention particulière pour les étudiants potentiels. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, DFA - Réalisation d'une vidéo sur la profession d'enseignant à l'école de la petite enfance et primaire dans une optique de genre. -Soutien à la réalisation de l'initiative de la <i>Journée des portes ouvertes</i> dans les classes de l'école primaire et de la petite enfance au Tessin, dans une optique de genre, organisée par le DFA. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, SERVICE D'ORIENTATION, SERVICE DE GESTION DES ETUDIANTS, RESPONSABLES DE FORMATION ET DES CURSUS UNIVERSITAIRES -Support, dans une optique de genre, aux	x	x	x	x	Favoriser les choix de formation et professionnels libre de tout conditionnement et stéréotypes de genre. -Augmentation de 5% d'étudiantes dans le bachelor d'ingénierie civile et dans les cursus universitaires des technologies innovantes en 2020. -En 2020, diminution du taux de <i>Drop-out</i> dans les parcours techniques. -Montrer les perspectives de carrières des professions de la santé et sociales (assistant/e et éducateur/trice social/e). -Faire connaître les professions d'enseignement de l'école de la petite enfance et de l'école primaire, surtout pour le public de genre masculin. Favoriser la transition vers le parcours formatif universitaire des étudiantes et des étudiants de la maturité lycéenne et professionnelle non lié au	<i>Indicateurs relatifs à l'évènement sur l'ingénierie civile :</i> - Evènement réalisé: OUI/NON - N° participant et provenance - Satisfaction concernant la qualité des activités proposées <i>Indicateurs relatifs à la promotion des parcours formatifs du DTI dans une optique genre :</i> - N° et type d'initiatives de promotion et communication des bachelors du DTI dans une optique genre <i>Indicateurs de la Journée DEASS :</i> - Evènement réalisé : OUI/NON - N° participants - Evaluation et satisfaction concernant la qualité des activités proposées <i>Indicateurs relatifs à la vidéo :</i> - Vidéo réalisée: OUI/NON - N° d'évènements dans lesquels est présentée à la vidéo, relevé annuellement. - N° de consultations des vidéos sur le site internet, relevé annuellement. <i>Indicateurs relatifs à la journée des portes ouvertes dans les classes d'écoles primaires :</i> - N° participants et provenance

	initiatives promues par le Service d'orientation et des responsables de la formation et des cursus universitaires, destinées aux étudiantes et étudiants qui doivent initier un parcours d'intégration (ex. stage pré-bachelor) avant de pouvoir accéder à un cursus universitaire de la SUPSI.	x	x	x	x	cursus pré-choisi, limitant l'influence des stéréotypes de genre.	<i>Indicateurs sur les parcours d'intégration pré-bachelor :</i> ▪ Typologie de collaboration avec les initiatives promues et réalisées dans le domaine des parcours d'intégration pré-bachelor.
Mise à disposition des données par genre et domaine d'études, concernant le corps étudiant SUPSI.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DE GESTION DES ETUDIANTS. Collecte d'un set d'indicateurs.	x	x	x	x	Monitoring et vérification annuelle des indicateurs concernant le corps étudiant SUPSI par genre et domaine d'étude.	Collecte annuelle de données relatives au corps étudiant SUPSI par genre OUI/NON.
Conditions favorables pour la conciliation entre études et autres engagements extra-formatifs.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, GROUPE FORMATION, RESPONSABLES BACHELOR Diffuser la modalité d'études à temps partiel dans les départements SUPSI, aussi pour ceux qui ont des engagements professionnels non liés avec le domaine d'études. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, RESPONSABLES BACHELOR ET FORMATION, SERVICE DE L'EGALITE DES CHANCES DE L'USI -Evaluer la possibilité d'introduire des modèles didactiques innovants qui favorisent la flexibilité des études.	x	x	x	x	Offrir des conditions d'études qui favorisent la conciliation entre engagements formatifs et exigences de la vie professionnelle.	<i>Indicateurs relatifs à la modalité d'études à temps partiel :</i> ▪ N° étudiantes et étudiants qui suivent un cursus universitaire proposé en modalité temps partiel. ▪ N° étudiantes et étudiants diplômés en modalité temps partiel.
Mise en réseau du corps étudiant SUPSI avec le monde du travail dans une optique de genre.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, SERVICE D'ORIENTATION, ACADEMIE THEATRE DIMITRI, SUPSIAumni -Collaboration, dans une optique de genre, dans les activités promues par le Service d'orientations, comme des événements (ex. Nuits blanches des carrières), workshop ou séminaires, adressés aux étudiantes et étudiants SUPSI et réalisés avec les entreprises, organismes et bureaux du territoire.	x	x	x	x	Favoriser, dans une optique de genre, l'entrée des étudiantes et étudiants dans le monde du travail et le contact avec les entreprises et les organismes actifs sur le territoire.	<i>Indicateurs relatifs aux initiatives sur la transitions des étudiantes et étudiants au monde du travail :</i> ▪ Typologie d'initiatives réalisées ▪ N° participants

Handlungsfelder	Instrumente / Massnahmen	Aktivitäten / Output	Période des activités				Wirkungsziele / Outcome	Wirkungsindikatoren / Impact (Hypothese)
			2017	2018	2019	2020		
(unter 2) Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel: z.B. Mathematik in den Studiengängen Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen	Überprüfung der Wirkungen eines personalisierten und adaptiven instruktionalen Designs in je einem Kurs Mathematik und Naturwissenschaften Passung der Online-Übungsmöglichkeiten auf der Lernplattform MOODLE bezüglich Vorwissen, aktuellem Wissenstand und Fachgebiet. Es wird überprüft, ob dass personalisierte instruktionale Design Wirkungen bezüglich Genderfaktoren wie Geschlecht oder Berufsbiografie (Technik vs. Wirtschaft) nach sich zieht.	Entwicklung von zwei Kursen in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften. Den Studierenden werden Übungssequenzen auf der Basis verschiedener Indikatoren vom lernsystem vorgeschlagen. Berücksichtigt werden dabei u.a. auch die Laufenden Lernaktivitäten.	x	x	x	x	Erhöhung der Lernfortschritts und in diesem Zusammenhang der Lernmotivation.	Lernleistungen Motivation

3. Approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et diversité

Depuis 2012, la SUPSI a exprimé sa volonté d'intégrer la *Diversity* dans sa stratégie et dans la gestion de la Haute école. Dans ce cadre, le Service Gender et Diversity a réalisé une **enquête exploratoire sur le thème de l'handicap et les troubles spécifiques d'apprentissage** en 2014 sur mandat de la Direction SUPSI ; cette phase exploratoire sur le thème a permis au Service de se confronter avec les Directions et/ou les directions élargies des Départements/Ecoles affiliées, ainsi qu'avec certains Services centraux (en particulier le Service des Ressources humaines, Service de l'informatique de gestion, Service de la Logistique et Service d'Orientation) pour pouvoir avoir un cadre le plus complet possible quant aux expériences présentes et passées (situations concernant des étudiantes et étudiants ou collègues), permettant aussi une collecte d'informations sur la prise en charge des différentes situations et des mesures mises en place.

En 2015, la Direction SUPSI a également jugé approprié nommer une personne de référence pour le Service Gender et Diversity concernant le thème du handicap. En ce qui concerne le principe d'équité dans la réglementation sur la formation SUPSI, le Règlements bachelor et master SUPSI précise en 2016 la possibilité d'identifier et d'adopter des mesures individualisées, dans les situations dans lesquelles font face des candidat/e/s ou étudiant/e/s avec handicap ou des troubles spécifiques d'apprentissage¹².

Le Service Gender et Diversity est à disposition pour des consultations sur des thèmes liés à ces aspects ou à d'autres questions inhérentes aux différences de genre et de la *Diversity*.

Situations souhaitée et objectifs généraux :

Afin d'approfondir et renforcer les compétences liées à la *Diversity*, la SUPSI souhaite, à travers le Service Gender et Diversity, faire ce qui suit :

- fournir au personnel et corps étudiant un support de qualité sur les questions concernant la dimension de genre et de la *Diversity*;
- sensibiliser le personnel et le corps étudiant SUPSI aux thèmes liés non seulement aux différences de genre mais aussi aux différences sociales liées à l'âge, à la culture, aux l'handicap etc. à travers des activités de communication et en renforçant le réseau sur le territoire avec des organismes et associations du Canton et nationaux ;
- définir des procédures partagées entre Départements, en particulier en lien avec les troubles d'apprentissage (ex. dyslexie et dyscalculie) et à des situations spécifiques auxquelles sont rattachées les admissions, les certifications, les différenciations des programmes ou des formes d'accompagnement aux études (subsides scolaires, différenciation de l'enseignement en classe, définition et reconnaissance de mesures ponctuelles) en collaboration avec les responsables de formation, responsable bachelor et enseignant SUPSI et USI.

¹² Voir paragraphe « Institutionnalisation et développement de l'égalité des chances dans la politique et dans la stratégie de la SUPSI ».

3. Approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et diversité							
Domaine d'intervention et mesures	Activités	Periode d'activité				Objectifs et résultats	Indicateurs
		2017	2018	2019	2020		
Support au personnel et au corps étudiant pour les questions concernant la dimension de genre et de la Diversity.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, DIRECTIONS ET PERSONNE REFERENCE HANDICAP SUPSI -Consultation adressée au personnel et étudiantes et étudiants sur des thèmes liés à la Diversity. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, SERVICE DE LOGISTIQUE ET CAMPUS, SERVICE D'INFORMATIQUE DE GESTION -S'assurer que dans l'organisation des espaces les besoins des familles et les aspects liés à l'handicap soient pris en considération (voir domaine 1). -Vérifier des solutions et/ou adapter l'accessibilité et l'utilisation du site internet SUPSI pour les personnes ayant des problèmes de vue et/ou auditifs.	x	x	x	x	Maintenir un service de consultation et de support de qualité sur les thèmes de la Diversity. Futurs Campus SUPSI attentifs au bien-être et besoins des collaboratrices et collaborateurs SUPSI.	<i>Indicateurs relatifs à la consultation :</i> - N° consultations <i>Indicateurs relatifs aux futures campus :</i> - Création d'espaces respectueux des besoins des familles et des aspects liés à l'handicap : OUI/NON - Adaptations du site effectuées: OUI/NON
Approfondissement du thème des troubles spécifiques d'apprentissage.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, RESPONSABLES DE LA FORMATION E BACHELOR, SERVICE POUR L'EGALITE DES CHANCES DE L'USI -Réalisation d'un document informatif contenant des bonnes pratiques à appliquer avec des étudiantes et étudiants ayant ces troubles. -Evènement de sensibilisation adressé surtout à la communauté académique sur les thèmes des troubles spécifiques d'apprentissage.	x	x			Définir des procédures partagées entre Départements concernant les troubles spécifiques d'apprentissage (es. dyslexie et dyscalculie) en particulier dans des situations relatives aux admissions, certifications, différenciation de programmes ou de formes d'accompagnement aux études (subsides scolaires, différenciation de l'enseignement en classe, définition et reconnaissance des mesures compensatoires).	<i>Indicateurs relatifs à la réalisation de bonnes pratiques :</i> - Bonnes pratiques réalisées : OUI/NON NO <i>Indicateurs relatifs à l'évènement sur les troubles spécifiques d'apprentissage</i> - Evènement réalisé: OUI/NON - N° participants
Approfondissement des thèmes concernant la diversité pour tout le personnel et corps étudiants de la SUPSI	SERVICE GENDER ET DIVERSITY, DIRECTION SUPSI Organisation d'un évènement de sensibilisation sur des thèmes de la diversité en collaboration avec des organismes et/ou associations du territoire.	x		x		Sensibiliser la communauté SUPSI aux thèmes liés à la Diversity.	<i>Indicateurs relatifs à l'évènement sur les thèmes liés à la diversité :</i> - Evènement réalisé: OUI/NON - N° participants

4. Aspects relatifs au genre et à la diversité dans l'enseignement et la recherche

L'objectif de la SUPSI est d'offrir un enseignement sensible à la dimension de genre et de la *Diversity*. A ce propos, le Service Gender et Diversity participe aux réunions du Service d'enseignement et formation des enseignants (SEDIFO), dans lesquelles il a proposé en 2013 et 2016 des séminaires adressés aux enseignant/e/s concernant l'importance de la dimension de genre dans la formation et l'enseignement en relation avec l'intergénérationnalité et concernant l'utilisation du langage attentif au genre dans les contextes formatifs et professionnels.

Le Service collabore aussi avec les responsables bachelor en proposant, sur demande, des interventions en classes afin de sensibiliser les étudiantes et étudiants aux différences de genre dans des domaines spécifiques. Les cours et les séminaires réalisés par les Départements, qui intègrent et ont présenté ces thématiques, sont diffusés et valorisés sur leur propre site internet. De plus, une consultation est offerte aux étudiantes et étudiants pour leur travail de bachelor et/ou master sur les thèmes liés à l'égalité des chances et des différences de genre.

Le Service Gender et Diversity s'occupe aussi de valoriser et contribuer à la diffusion des connaissances issues des recherches SUPSI qui affrontent et/ou intègrent des questions liées au genre.

Situation souhaitée et objectifs généraux :

La SUPSI a à nouveau explicité en 2015 son intention de vouloir développer la qualité de la formation et de l'enseignement, en promouvant l'équité du système formatif à travers une attention particulière donnée à l'égalité des chances, en termes de valorisation des différences liées au genre, à l'âge, aux origines socio-culturelles et au handicap.

Dans ce cadre, le Service Gender et Diversity entend :

- promouvoir un enseignement différencié intégrant la dimension de genre et de la diversité dans la formation continue des enseignant-e-s SUPSI, en harmonie avec les nouvelles dispositions et directives relatives à la formation pédagogique-didactique des enseignants SUPSI, entrées en vigueur en 2016 ;
- sensibiliser les étudiantes et étudiants à la diversité en lien avec leur domaine d'études, s'assurant que la thématique du genre et de la diversité soit ultérieurement intégrée dans les cours de bachelor et master SUPSI et en leur offrant des consultations pour les travaux de bachelor ou semestriels sur ces thèmes ;
- valoriser les recherches concernant le genre et la diversité de manière générale, contribuant ainsi à la diffusion des connaissances issues des recherches SUPSI sur ces thématiques.

4. Aspects relatifs au genre et à la diversité dans l’enseignement et la recherche							
Domaine d’intervention et mesures	Activités	Periode d’activité				Objectifs et résultats	Indicateurs
		2017	2018	2019	2020		
Integrer la dimension de genre et de la <i>diversity</i> dans la formation continue des enseignants et dans l’enseignements.	SERVICE GENDER ET DIVERSITY EN COLLABORTION AVEC LE SEDIFO -Offrir des séminaires pour les enseignants SUPSI sur la didactique sensible aux différences (genre, génération, culture etc.) en collaboration avec le SEDIFO. -Evaluer la possibilité de lancer un programme optionnel dans le CAS en didactique, sur les différences de genre, génération et culture en classe. SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET DFA -Réalisation d’un approfondissement formatif adressé aux enseignant/e/s du DFA sur le thème de l’éducation au genre. SERVICE GENDER ET DIVERSITY, RESPONSABLES COURS BACHELOR ET MASTER ET FORMATION CONTINUE -Monitoring et sensibilisation afin que la dimension de genre et de la <i>diversity</i> soit davantage intégrée dans les cours de la formation de base et continue SUPSI. -Réaliser dans le cadre du <i>Master of Arts in Theatre</i> à l’Académie Théâtre Dimitri un spectacle sur les stéréotypes de genre et de la diversité.		x		x	Promouvoir un enseignement sensible au genre et valoriser les compétences de genre et de la <i>Diversity</i> des enseignant/e/s SUPSI.	<i>Indicateurs séminaire sur l’enseignement sensible aux dimensions de genre, génération et culture :</i> - Réalisation séminaire: OUI/NON - N° participants au séminaire proposé <i>Indicateurs “CAS” en didactique:</i> - Lancement du programme optionnel sur les différences dans le CAS en didactique : OUI/NON <i>Indicateurs Formation des enseignants DFA :</i> - Réalisation de l’approfondissement formatif: OUI/NON - N° Participants - Evaluation et satisfaction par rapport au cours proposé. <i>Indicateurs Insertion de la dimension de genre et de la Diversity dans les cours bachelor et master :</i> - Analyse annuelle des plans d’études et n° de cours/séminaires qui intègrent le genre et la <i>Diversity</i>. - Réalisation du spectacle dans le cadre du <i>Master of Arts in Theatre</i>: OUI/NON
		x	x	x	x	Sensibiliser le corps étudiant à la gestion des différences de genre et de la <i>Diversity</i> dans le cadre de leurs études.	

	SERVICE GENDER ET DIVERSITY Consultation pour étudiantes et étudiants pour leur travaux semestriels et/ou bachelor/master sur des thèmes liés au genre et à la <i>Diversity</i> .	x	x	x	x		<i>Indicateurs consultations travaux de bachelor/master et/ou semestriels:</i> ▪ N° consultations offertes
Valoriser les recherches sur les thèmes liés au genre et à la <i>Diversity</i>	SERVICE GENDER ET DIVERSITY ET SERVICE DE LA RECHERCHE ET INNOVATION -Valorisation et diffusion des connaissances issues des recherches SUPSI sur des thèmes relatifs au genre et à la <i>Diversity</i> . -Diffusion d'informations destinées aux chercheurs et chercheuses SUPSI concernant les possibilités de financements pour les recherches sur ces thèmes.	x x	x x	x x	x x	Recherche SUPSI qui intègre la dimension de genre et de <i>Diversity</i> .	<i>Indicateurs recherches sur des thèmes gender et Diversity:</i> ▪ N° de recherches SUSPI qui intègrent la dimension de genre et <i>Diversity</i> .

CONCLUSION

Le présent Plan d'action est le résultat d'un échange intensif entre tous les acteurs impliqués, Direction, Départements/Ecoles affiliées, Services centraux.

La collaboration avec d'autres institutions, comme avec l'Université de la Suisse italienne, les Ecoles, Organismes et Associations du Territoire a aussi été importante dans une optique de partage et d'échange.

Ces synergies sont fondamentales que ce soit pour atteindre les objectifs fixés, ou pour appréhender les défis futurs en tant qu'opportunité pour favoriser la diffusion d'une culture de la diversité dans notre Institution universitaire, dans l'optique du *Diversity Mainstreaming*.