

PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE FORMATION POUR LES FEMMES DANS LES UNIVERSITÉS SUISSES



PROWD
PROfessional Women with Doctorates

P Progresser dans sa carrière en tant que femme

A Agir pour l'égalité en tant que responsable d'équipe

T Travailler ensemble pour l'égalité

REGARD PROGRAMME D'ATELIERS
WORKSHOP PROGRAM

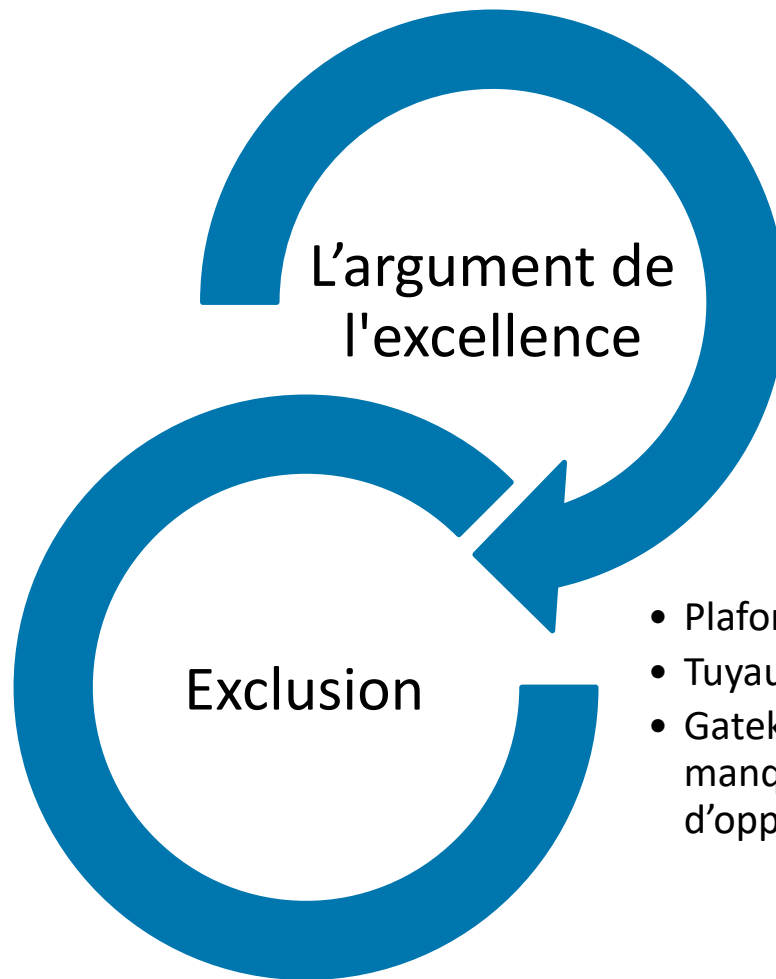
H.I.T.
High Potential University Leaders
Identity & Skills Training Program –
Gender Sensitive Leaders in Academia

PROJETS FÉDÉRAUX «ÉGALITÉ DES CHANCES» DÈS 2000

- Postulats de base

- Les femmes sont sous-représentées dans les plus hauts échelons de la carrière scientifique
- La carrière scientifique est complexe et exigeante
- Les femmes manquent de mentorat informel permettant de connaître les règles du jeu et évoluer
- Le mentorat peut donner aux femmes les clés pour évoluer dans la carrière scientifique

LES MARCHES VERS LE PLAFOND



- Carrière linéaire //méritocratique
- Modèle du dévouement total
- Mobilité géographique = excellence
- Publish or perish
- Concurrence
- Vision essentialiste de l'activité scientifique
- Biais de genre
- Socialisation genrée

- Plafond de verre
- Tuyaux percé
- Gatekeepers, manque d'opportunités

MENTORAT

Changer les femmes ou changer le monde universitaire ?

Fix the women

- programmes de mentorat relève
- Clarifier les règles et challenger les règles

Fix the science

- Mise en question de l'excellence
- Lier question d'égalité, durabilité et santé

Fix the institution

- Politique de la relève
- Services de soutien
- Directives et formations sur l'encadrement
- Conditions de travail

ENJEUX

Pour les institutions de recherche et d'enseignement

- Adapter les conditions de travail afin de permettre une diversité des parcours de carrière et des profils
- Mieux soutenir la relève, notamment féminine
- Adapter les postes d'encadrement et mieux former les superviseur·e·s
- Réfléchir aux plans de carrière
- Formaliser les processus de recrutement et adapter les critères de sélection (DORA)

Pour les bailleurs de fonds

- Adapter les conditions de financement
- Préférer le financement des postes stables (arrêter la bulle postdoc)
- Adapter les critères d'excellence (DORA)
- Dépasser la notion de mobilité géographique

Pour les autorités

- Adapter le cadre légal et réglementaire, afin de permettre une plus grande diversité des parcours
- Adapter le financement public, afin d'éviter la précarité

Utiliser les expériences et savoir des femmes afin de promouvoir la diversité, au-delà même de la question de genre