FernUni.ch
UniDistance.ch

Universitäres Institut akkreditiert nach HFKG
Institut universitaire accrédité selon la LEHE

# Plan d’égalité des genres 2026–2030

## d’UniDistance Suisse

# Table des matières


1. Introduction ..... 2
2. Méthodologie et engagement institutionnel ..... 2
3. Conformité du GEP ..... 2
3.1 Obligations en matière de processus ..... 3
3.1.1 Document public ..... 3
3.1.2 Ressources dédiées ..... 3
3.1.3 Collecte de données et suivi ..... 3
3.1.4 Formation et renforcement des capacités ..... 3
3.2 Domaines recommandés en matière de contenu ..... 4
3.2.1 Équilibre vie professionnelle et privée, culture d'entreprise ..... 4
3.2.2 Égalité des genres aux postes de direction et dans la prise de décisions ..... 5
3.2.3 Égalité des genres dans le recrutement et l'évolution de carrière ..... 5
3.2.4 Intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement ..... 5
3.2.5 Mesures de lutte contre les violences liées au genre, y compris le harcèlement sexuel ..... 6
4. Plan d'action ..... 6
4.1 Obligations en matière de processus ..... 6
4.2 Dispositions en matière de contenu ..... 7
5. Suivi et évaluation ..... 8
6. Gouvernance ..... 8

## 1. Introduction

UniDistance Suisse est un institut universitaire accrédité par la Confédération selon la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE). Il comprend cinq facultés proposant neuf bachelors, six masters, un programme de doctorat (lancé en 2025) et 42 formations continues. Sa contribution à l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur en Suisse est à la fois majeure et unique. À travers son système d'études, UniDistance Suisse participe à la réalisation du potentiel de formation et à la réduction de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Dans le cadre de sa politique en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), UniDistance Suisse entend assurer à l'ensemble de son personnel un traitement inclusif et équitable, fondé sur des procédures transparentes et accessibles qui garantissent l'égalité des chances. UniDistance Suisse promeut activement la diversité et l'équité, et intègre avec détermination l'inclusion et l'accessibilité à l'ensemble de ses pratiques et de ses activités lorsque cela s'avère pertinent. Elle offre un environnement de travail épanouissant, ouvert et bienveillant dans lequel chacun-e se sent respecté-e, intégré-e et valorisé-e[1].

En adéquation avec son ambition de garantir un traitement équitable et inclusif, UniDistance Suisse a élaboré ce plan pluriannuel d'égalité des genres (Gender Equality Plan, GEP), entièrement conforme aux exigences du programme Horizon Europe. Le présent document constitue la feuille de route de son engagement officiel en faveur de la promotion de l'égalité des genres et d'une communauté universitaire inclusive. Destiné à favoriser l'égalité des genres à UniDistance Suisse, le GEP est assorti d'un plan d'action concret qui sera mis en œuvre pendant la période 2026-2030.

## 2. Méthodologie et engagement institutionnel

Le GEP a été élaboré et adopté selon un processus en six étapes visant à garantir des objectifs fondés sur des données et son soutien institutionnel grâce à une gouvernance définie et structurée (voir également chapitre 6). L'approche progressive suivante a donc été mise en œuvre.

1. Création du groupe de travail EDIA : le rectorat a créé le groupe de travail EDIA pour garantir l'allocation de ressources et d'une expertise spécifiques. Cet organe transversal rassemble des points de vue variés, notamment ceux de membres expérimentés du corps professoral, de doctorant-e-s, de post-doctorant-e-s, d'assistant-e-s de recherche, de faculty managers, de membres du personnel administratif et de représentant-e-s des étudiant-e-s. Il est chargé de superviser le cadre réglementaire et de veiller à ce que les initiatives EDIA soient prises en compte à tous les niveaux institutionnels.
2. Collecte de données : des données quantitatives et qualitatives exhaustives, comprenant notamment l'analyse salariale Logib et des sondages internes, ont été recueillies.
3. Audit des politiques : les directives et procédures existantes d'UniDistance Suisse, y compris le Règlement administratif (RA), ont été systématiquement passées en revue, afin d'identifier les points forts et les lacunes en matière d'équité.
4. Élaboration : le groupe de travail a rédigé une ébauche de GEP, en convertissant les constats tirés des données en objectifs spécifiques et pragmatiques.
5. Validation : le GEP a été présenté au rectorat en vue de sa validation stratégique.
6. Approbation et publication : le rectorat a approuvé définitivement le GEP avant sa publication sur le site officiel d'UniDistance Suisse.

## 3. Conformité du GEP

Le GEP d'UniDistance Suisse est conforme aux obligations en matière de processus (voir chapitre 3.1 du présent document) et aux dispositions facultatives en matière de contenu (voir chapitre 3.2) définies dans les lignes

[1] Groupe de travail du personnel EDIA, vision EDIA proposée pour UniDistance Suisse.

directrices d'Horizon Europe relatives aux plans d'égalité des genres (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans). Les objectifs et le plan d'action adoptés dans le présent document reflètent les résultats d'une analyse réalisée à l'échelle d'UniDistance Suisse, afin d'identifier les domaines à améliorer en ce qui concerne l'égalité des genres.

## 3.1 Obligations en matière de processus

Le GEP d'UniDistance Suisse est conforme aux quatre obligations en matière de processus définies dans les lignes directrices d'Horizon Europe relatives aux plans d'égalité des genres, à savoir : la publication, les ressources dédiées, la collecte de données et le suivi, ainsi que la formation.

### 3.1.1 Document public

Le GEP d'UniDistance Suisse est un document officiel, publiquement accessible le site web de l'institut (https://unidistance.ch/a-propos/politiques-et-cadres-institutionnels/edia) et approuvé par le rectorat.

### 3.1.2 Ressources dédiées

UniDistance Suisse a investi dans des ressources et une expertise pour promouvoir l'égalité des genres. Tout d'abord, la création du groupe de travail EDIA garantit une approche plurielle et inclusive lors du développement du cadre réglementaire EDIA de l'établissement.

Le groupe de travail EDIA a effectué un sondage auprès des étudiant-e-s afin de mieux cerner leurs besoins et leurs attentes concernant les questions d'EDIA à UniDistance Suisse. Sur la base de ces résultats et de solides recherches de fond, il a élaboré une vision, une stratégie et un plan d'action, qui ont été approuvés par le rectorat d'UniDistance Suisse.

Le même processus est actuellement répété pour les besoins du personnel enseignant et administratif et doit à son tour déboucher sur une vision, une stratégie et un plan d'action.

Par ailleurs, UniDistance Suisse est déterminée à placer l'équité et l'inclusion au cœur de sa stratégie institutionnelle en créant le poste de responsable du développement durable, afin de superviser la mise en œuvre du présent GEP et d'autres initiatives au sein de l'institut. Le rectorat a approuvé le budget alloué à ce poste, et le processus de recrutement s'ouvrira au deuxième trimestre 2026. Pour encourager les initiatives EDIA en son sein, UniDistance Suisse ambitionne de rejoindre d'autres réseaux de connaissances, tels que REGARD, en sorte de pouvoir faire appel à leurs spécialistes EDIA.

### 3.1.3 Collecte de données et suivi

UniDistance Suisse recueille et publie chaque année des données ventilées par sexe concernant son personnel[2]. Par ailleurs, dans le cadre de la phase d'application du GEP, elle publiera les données pertinentes dans des rapports annuels de mise en œuvre.

### 3.1.4 Formation et renforcement des capacités

Main dans la main avec sa ou son responsable du développement durable, UniDistance Suisse proposera à l'ensemble de son personnel et de sa communauté étudiante une formation sur les questions de genre et d'équité, afin de les sensibiliser et de favoriser un environnement inclusif.

La ou le responsable du développement durable s'associera avec différentes facultés d'UniDistance Suisse pour promouvoir d'autres activités, telles que des tables rondes, des ateliers sur l'égalité des genres (comme le webinaire sur les biais de genre dans les sciences, novembre 2025) et, lorsque c'est pertinent, des formations

[2] UniDistance Suisse, rapport annuel 2025, https://issuu.com/unidistance/docs/rapport_annuel_2025, rapport annuel 2024, https://issuu.com/unidistance/docs/rapport_annuel_2024.

visant à intégrer la dimension de genre dans la conception des recherches, les programmes d'enseignement, etc., pour le personnel concerné.

Certaines de ces activités existent déjà à UniDistance Suisse. On peut par exemple citer les événements promus par l'EDIA, comme la conférence « *Students with Disabilities at Swiss Universities* », organisée par le groupe de travail EDIA avec la participation de spécialistes du domaine[3], ou le webinaire sur le rôle actuel des femmes dans les sciences et l'influence persistante des préjugés de genre sur les parcours universitaires (Welche Rolle spielen Frauen heute in der Wissenschaft – und wie prägen Gender Biases weiterhin akademische Laufbahnen?), là aussi en présence d'expert-e-s[4]. Une formation sur les biais inconscients est également proposée. Elle est ouverte à tous et toutes, mais obligatoire pour les membres des comités de décision afin de garantir l'équité et l'égalité de leurs choix.

## 3.2 Domaines recommandés en matière de contenu

Le plan d'action du GEP d'UniDistance Suisse a également été adopté en tenant compte des cinq domaines recommandés dans les lignes directrices d'Horizon Europe relatives aux plans d'égalité des genres, à savoir : équilibre vie professionnelle/privée et culture d'entreprise, égalité des genres aux postes de direction et dans la prise de décisions, égalité des genres dans le recrutement et l'évolution de carrière, mesures de lutte contre les violences liées au genre, y compris le harcèlement sexuel, intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement.

### 3.2.1 Équilibre vie professionnelle et privée, culture d'entreprise

Son statut de premier institut universitaire de Suisse entièrement consacré à l'apprentissage à distance place UniDistance Suisse dans une position unique pour offrir à son personnel et sa communauté étudiante une grande souplesse dans leurs horaires de travail et d'études, grâce aux programmes à temps partiel. Elles et ils sont ainsi en mesure de concilier leurs obligations professionnelles, leurs études et leur vie privée.

Les étudiant-e-s bénéficient d'horaires d'étude flexibles. Une pratique particulièrement importante pour celles et ceux ayant des besoins particuliers ou étant en situation de handicap, éliminant ainsi les obstacles liés aux changements de salles de classe ou à la fréquentation de lieux bondés, mais aussi pour les étudiant-e-s ayant des responsabilités familiales ou des obligations professionnelles. Des mesures de compensation des désavantages, comme du temps supplémentaire lors des examens et, le cas échéant, des aménagements individuels, sont en outre proposées.

Le personnel bénéficie d'horaires flexibles et de la possibilité de travailler à domicile, ainsi que d'un congé maternité de 16 semaines et d'un congé paternité de 10 jours[5], c.-à-d. d'une durée supérieure aux exigences légales. Afin de renforcer encore les possibilités de concilier vie professionnelle et familiale, UniDistance Suisse garantit le droit à un congé non payé prolongé à l'issue d'un congé maternité, paternité ou d'adoption, et assume l'intégralité des cotisations salariales et patronales à la caisse de pension pendant jusqu'à trois mois[6]. Les parents d'enfants âgé-e-s de moins de 12 ans peuvent en outre prendre jusqu'à 10 jours de congé parental non payé par an, tout en bénéficiant d'une couverture des cotisations à la caisse de pension[7]. Sous réserve de ne pas perturber les activités opérationnelles, un congé non payé général peut également être accordé sur demande.

Par ailleurs, la culture d'entreprise d'UniDistance Suisse est axée sur le professionnalisme, le soutien réciproque et l'équité. L'institut ambitionne de renforcer sa « culture de la flexibilité » en formalisant le soutien accordé au personnel ayant des responsabilités familiales. Ce modèle repose sur la flexibilité et permet ainsi à des milliers d'étudiant-e-s de concilier vie professionnelle et familiale – UniDistance Suisse souhaite que ce soit désormais aussi le cas pour son personnel. Comme les données des sondages sur la recherche montrent que certains des

[3] Students with Disabilities at Swiss Universities - EDIA event · UniDistance Suisse
[4] Gender bias in academia and the place of women in science · UniDistance Suisse
[5] Règlement administratif (RA) de la fondation Formation universitaire à distance, Suisse (UniDistance Suisse) du 1er janvier 2019
[6] Règlement administratif (RA) de la fondation Formation universitaire à distance, Suisse (UniDistance Suisse) du 1er janvier 2019.
[7] Règlement administratif (RA) de la fondation Formation universitaire à distance, Suisse (UniDistance Suisse) du 1er janvier 2019.

budgets de projets actuels n'incluent pas encore les frais de « prise en charge » (tels que les aides au transport pour les chercheurs et chercheuses ayant des personnes à charge), le nouveau ou la nouvelle responsable du développement durable collaborera étroitement avec chaque faculté afin d'évaluer la nécessité de ces mesures au cas par cas. En effet, les besoins en matière de prise en charge sont variables et tous les projets ne requièrent pas ce type de financement. Cette approche collaborative permettra donc d'identifier les domaines spécifiques où un soutien est réellement nécessaire et a un fort impact, afin de garantir une allocation pertinente et durable des ressources au sein d'UniDistance Suisse.

### 3.2.2 Égalité des genres aux postes de direction et dans la prise de décisions

UniDistance Suisse continuera d'appliquer son standard actuel de salaire égal à travail égal, en maintenant les écarts salariaux inexpliqués bien en deçà de la limite fédérale de 5 %[8]. L'analyse d'avril 2025 a mis en évidence un écart inexpliqué de 0,2 % en faveur des femmes, ce qui n'est pas statistiquement significatif et indique que les différences salariales reposent davantage sur des facteurs objectifs comme la formation et l'expérience plutôt que sur le genre.

UniDistance Suisse s'efforce de réduire l'écart salarial brut moyen de 15,7 % entre les hommes et les femmes. Même si l'écart inexpliqué est proche de zéro, cette disparité brute semble indiquer l'existence d'un plafond de verre ou d'une plus forte concentration d'hommes aux postes à responsabilités, mieux rémunérés. Afin d'y remédier, UniDistance Suisse va consacrer une partie de ses ressources dédiées à une analyse interne en sorte d'identifier les causes profondes de cette disparité et de déterminer les soutiens, moyens ou ajustements structurels spécifiques nécessaires pour que les femmes se qualifient davantage pour les postes à responsabilités et les occupent. L'institut prendra ensuite des mesures sur la base de ces résultats pour réduire efficacement cet écart.

### 3.2.3 Égalité des genres dans le recrutement et l'évolution de carrière

UniDistance Suisse s'efforce activement d'éliminer les barrières inconscientes lors du recrutement en utilisant un langage non genré dans toutes ses offres d'emploi. Les membres du personnel intervenant dans la prise de décisions sont formés à l'élimination des biais inconscients. Par ailleurs, les procédures de recrutement d'UniDistance Suisse sont rigoureusement conformes aux principes énoncés dans sa politique du personnel officielle[9], qui exige explicitement des procédures de sélection ouvertes, objectives et transparentes, ce qui garantit une évaluation des candidatures sur la seule base des compétences et des qualifications.

### 3.2.4 Intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement

UniDistance Suisse s'efforce d'améliorer la qualité de sa production scientifique en intégrant systématiquement l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) dans toutes les phases de la recherche, lorsque c'est pertinent. Même si la majorité des projets impliquant des sujets humains procèdent à une ventilation des données par sexe, les résultats d'enquête montrent que de nombreuses équipes de recherche n'intègrent toujours pas de perspectives de genre dans leurs demandes de bourse initiales ou leur revue bibliographique, invoquant souvent un manque perçu de pertinence dans leur domaine scientifique spécifique. Pour combler cette lacune, UniDistance Suisse mettra à disposition des formations spécialisées et des ressources afin d'aider les chercheurs et chercheuses à identifier le bénéfice de la dimension de genre pour l'excellence et l'impact sociétal de leurs travaux, en veillant à ce que la diffusion sensible au genre et les lignes budgétaires dédiées à la recherche genrée deviennent la norme dans les disciplines où cela est pertinent.

Le cas échéant, UniDistance Suisse aidera en outre le corps enseignant à intégrer les questions liées au genre et des perspectives plurielles dans les programmes de cours et les supports pédagogiques. Les feedbacks

[8] Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), art. 13a-13i ; Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), *Outil d'analyse standard Logib – Instructions Module 1*, conformément à l'art. 13a de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).
[9] Politique_du_personnel.pdf

internes montrent que, si certaines facultés tiennent déjà compte d'études de cas variées, d'autres sélectionnent exclusivement leurs supports pédagogiques en fonction du nombre de citations ou de leur pertinence perçue, sans prendre en considération la représentation des genres ni la diversité des auteur-e-s. Compte tenu du vif intérêt du personnel pour un soutien pédagogique, UniDistance Suisse va mettre au point et distribuer des boîtes à outils sur mesure pour les différentes disciplines concernées. Ces ressources aideront le corps professoral à intégrer les théories de genre et les données ventilées par sexe dans son enseignement, garantissant ainsi une perspective scientifique plus complète et équilibrée à la prochaine génération d'étudiant-e-s.

### 3.2.5 Mesures de lutte contre les violences liées au genre, y compris le harcèlement sexuel

UniDistance Suisse applique une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, y compris sexuel. Elle a instauré un cadre complet afin de garantir un environnement de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. Elle a également élaboré des lignes directrices de prévention des risques liés à la santé mentale, afin de lutter contre toutes les formes de harcèlement, y compris sexuel. Cet engagement repose sur les piliers suivants :

- Tolérance zéro et respect de la législation : conformément à la législation suisse (art. 328 CO), UniDistance Suisse applique une politique de tolérance zéro face à toute atteinte à l'intégrité personnelle. Celle-ci est valable pour toutes les activités professionnelles, y compris les événements organisés en dehors du lieu de travail principal.
- Soutien neutre et indépendant (Personne de Confiance) : UniDistance Suisse fait appel à « We for you », un service d'accompagnement externe, indépendant et confidentiel pour soutenir les victimes et les témoins de situations délicates. Disponible sept jours sur sept en français, allemand et anglais, il offre un espace protégé d'écoute, de conseil et d'assistance professionnelle.[10]
- Protocole d'intervention rapide : le système de soutien très réactif garantit un rappel dans les quatre heures et la possibilité d'un rendez-vous personnel sous 48 heures.[11]
- Volonté de transparence : UniDistance Suisse applique ces règles de manière équitable, transparente et cohérente. Elle traite les tensions sur le lieu de travail comme la manifestation d'un besoin d'amélioration collective et non comme des problèmes qu'il convient de dissimuler.

## 4. Plan d'action

### 4.1 Obligations en matière de processus

| Domaine stratégique | Mesure spécifique | Objectif | Public visé | Responsible | Calendrier | Livrables |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. Publication** | 1.1 Validation et publication | Approuver officiellement, signer et publier le Plan d'égalité des genres (GEP) sur le site web d'UniDistance Suisse. | Communauté institutionnelle, auditeurs et auditrices externes, public | Élaboration : groupe de travail EDIA Approbation : rectorat Publication : service Communication & Marketing | Année 1 • Approbation et signature : T2 2026 • Mise en ligne publique : T3 2026 | GEP officiellement signé et approuvé par le rectorat, page web publique spécifique en ligne et accessible via le lien officiel (https://unidistance.ch/jobs). |
| **2. Ressources dédiées** | 2.1 Recrutement | Recruter un-e responsable du développement durable pour la mise en œuvre, l'évaluation et la révision du GEP. | Ensemble du personnel enseignant, de recherche et administratif | Ressources humaines | Année 1 • Recrutement terminé : T4 2026 | Recrutement officiel et intégration du nouveau ou de la nouvelle responsable du développement durable. |
| | 2.2 Adoption de la vision EDIA et | Finalize EDIA vision to guide institutional gender policy for all staff members. | All academic, research, and | Sustainability Officer in collaboration with the EDIA Working Group. | Years 1–2 • Policy Production : 2026-2027 | Completed production and official adoption of the staff-dedicated EDIA vision and gender policy. |

[10] Directive concernant la Personne de Confiance
[11] Directive concernant la Personne de Confiance

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | de la politique de genre EDIA | | administrative staff. | | | |
| **3. Collecte de données et suivi** | 3.1 Collecte, analyse et stockage des données | Finaliser la vision EDIA qui régira la politique de genre institutionnelle pour l'ensemble du personnel. | Ensemble du personnel enseignant, de recherche et administratif | Responsable du développement durable en collaboration avec le groupe de travail EDIA | Années 1 et 2<br>• Élaboration de la politique : 2026-2027 | Finalisation et adoption officielle de la vision EDIA et de la politique de genre destinées au personnel. |
| **4. Formation et renforcement des capacités** | 4.1 Mise au point de formations et d'initiatives de renforcement des capacités | Centraliser, analyser et transmettre les données institutionnelles ventilées par sexe afin d'évaluer l'efficacité du GEP. | Direction de l'établissement, responsables des données et ressources humaines | Responsable du développement durable en collaboration avec les RH et la déléguée à la protection des données | Années 1 et 2<br>• Élaboration de la matrice : T4 2026<br>• Audit annuel : T2 2027 (puis chaque année) | Mise en œuvre d'une matrice de tableau de bord centralisé pour le suivi des indicateurs relatifs au personnel (par faculté et type de contrat) et des données démographiques des étudiant-e-s, publication annuelle de rapports transparents sur la mise en œuvre du GEP. |

## 4.2 Dispositions en matière de contenu

| Domaine stratégique | Mesure spécifique | Objectif | Public visé | Responsible | Calendrier | Livrables |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. Équilibre vie professionnelle et privée, culture** | 1.1 Cadre de référence sur la flexibilité pour les aidant-e-s | Analyser les besoins et formaliser des lignes directrices concernant les besoins en matière de responsabilités familiales et les coûts associés (aides au transport pour les chercheurs et chercheuses ayant des personnes à charge, p. ex.). | Personnel enseignant et administratif avec des personnes à charge | Responsable du développement durable en collaboration avec les doyen-ne-s | Années 1 et 2<br>Phase 1 (audit des besoins) : T4 2026<br>Phase 2 (mise en œuvre de la politique) : T2 2027 | Évaluation des besoins terminée dans les cinq facultés, critères pour le financement de la flexibilité des aidant-e-s officiellement définis et communiqués. |
| | 1.2 Connaissance des droits aux congés et de retraite | S'assurer que l'ensemble du personnel est pleinement conscient des droits progressistes en matière de congé parental et de la couverture des cotisations à la caisse de pension pendant trois mois. | Ensemble du personnel d'UniDistance Suisse | Responsable du développement durable en collaboration avec les RH | Années 1 à 4<br>• Lancement : T4 2026<br>• Actualisations régulières jusqu'en 2030 | Portail RH mis à jour avec des briefings en langage simple sur les congés, ensemble du personnel prenant des congés informé de la couverture des pensions. |
| **2. Direction et évolution de carrière** | 2.1 Analyse des écarts salariaux non ajustés | Analyser les causes profondes de l'écart salarial moyen non ajusté de 15,7 % afin d'identifier les obstacles spécifiques à l'évolution de carrière. | Personnel enseignant et administratif de niveau intermédiaire et supérieur | Responsable du développement durable | Année 2<br>• Analyse détaillée : T2 2027<br>• Diagnostic : T4 2027 | Publication d'un rapport interne avec le détail par sexe des obstacles à l'évolution de carrière, des taux de candidature et des promotions. |
| | 2.2 Initiatives en faveur de l'évolution de carrière | Mettre en place des modules de direction ciblés (ateliers/cours), en particulier pour le genre sous-représenté, afin de lui fournir des outils stratégiques d'évolution de carrière, sur la base de l'analyse des écarts. | Chercheurs et chercheuses, personnel enseignant et administratif | Responsable du développement durable en collaboration avec le service Formation continue et les faculty managers | Années 3 et 4<br>• Conception du programme : T2 2028<br>• Modules actifs : 2028 à 2030 | Nombre de formations sur mesure proposées, retours positifs des participant-e-s, augmentation avérée du nombre de candidates à des postes à responsabilités. |
| **3. Pratiques de recrutement** | 3.1 Standardisation du recrutement inclusif | Renforcer la politique du personnel en employant un langage non genré et en appliquant des critères d'évaluation axés sur la | Responsables du recrutement, comités de sélection et spécialistes RH | Responsable du développement durable et service RH | Années 1 et 2<br>• Mise en œuvre complète : d'ici le T2 2027<br>• Suivi jusqu'en fin d'année 4 | Neutralité de la formulation vérifiée pour 100 % des offres d'emploi externes, distribution systématique de la « check-list des biais |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | diversité à toutes les étapes du recrutement. | | | | inconscients » à tous les comités de sélection. |
| **4. Contenus de recherche et d'enseignement** | 4.1 Boîtes à outils ACS+ pour la recherche et l'enseignement | Élaborer des outils spécifiques par discipline et organiser des formations pour aider les facultés à intégrer l'analyse de genre dans la conception des recherches et à diversifier les programmes de cours. | Personnel enseignant et de recherche | Responsable du développement durable et doyen · ne · s des facultés | Années 2 et 3<br>• Publication des boîtes à outils : T3 2027<br>• Ateliers dans les facultés : 2028 à 2029 | Boîtes à outils finalisées et publiées, sessions de formation menées à bien, indicateurs liés à la dimension de genre visibles dans les propositions de bourse interne. |
| **5. Violences liées au genre** | 5.1 Maintien du système de soutien externe | Continuer à garantir la tolérance zéro en promouvant systématiquement le service de conseil externe indépendant We for you. | Ensemble du personnel et des étudiant-e-s | Rectorat et RH | Années 1 à 4<br>• Supervision active<br>• Évaluation formelle tous les 12 mois | Suivi anonyme de l'utilisation du service, respect à 100 % du protocole de rappel dans les 4 h et de rendez-vous sous 48 h, rappels annuels de sensibilisation à l'échelle du campus. |

## 5. Suivi et évaluation

Collecte de données : UniDistance Suisse recueillera et analysera systématiquement les données sur la représentation des genres, les écarts salariaux et l'évolution de carrière. Elles seront ventilées par sexe, catégorie professionnelle (enseignement/administration) et âge afin d'identifier les défis spécifiques auxquels sont confrontés les différents groupes et d'y remédier.

Comptes rendus annuels : UniDistance Suisse publiera une évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans son rapport annuel. Ces comptes rendus feront état des succès et des domaines où des améliorations sont nécessaires. Ils seront mis à la disposition de l'ensemble de la communauté pour l'informer des stratégies ultérieures.

Mécanismes de feed-back : des outils de retour d'information seront mis en œuvre pour permettre au personnel et aux étudiant-e-s de proposer des améliorations. Ils comprendront des sondages anonymes, des groupes de réflexion et un canal interne dédié aux enjeux d'égalité de genre.

## 6. Gouvernance

Mis en place par le rectorat en 2024, le groupe Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) a commencé ses activités en 2025. Il dispose des compétences et attributions nécessaires pour superviser le cadre politique institutionnel et définir la vision, la stratégie et le plan d'action EDIA, ainsi qu'un Plan d'égalité des genres (GEP), qui ont été approuvés par le rectorat en vue de leur mise en œuvre.

Les membres du groupe de travail EDIA représentent différentes catégories de parties prenantes : enseignant-e-s, doctorant-e-s, post-doctorant-e-s, assistant-e-s de recherche, faculty managers, personnel administratif et étudiant-e-s (voir illustration 1). Son caractère transversal garantit la prise en compte de différents points de vue ; la participation repose sur le volontariat.

Afin d'assurer un développement durable et à long terme des processus liés à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité, la première année du GEP prévoit le recrutement d'un-e responsable du développement durable. Ce poste dépendra de l'unité de soutien au rectorat et supervisera la mise en œuvre du GEP, entre autres. Il implique donc un suivi et une évaluation réguliers du plan d'action tiré du GEP, de même que la révision périodique du GEP pluriannuel.

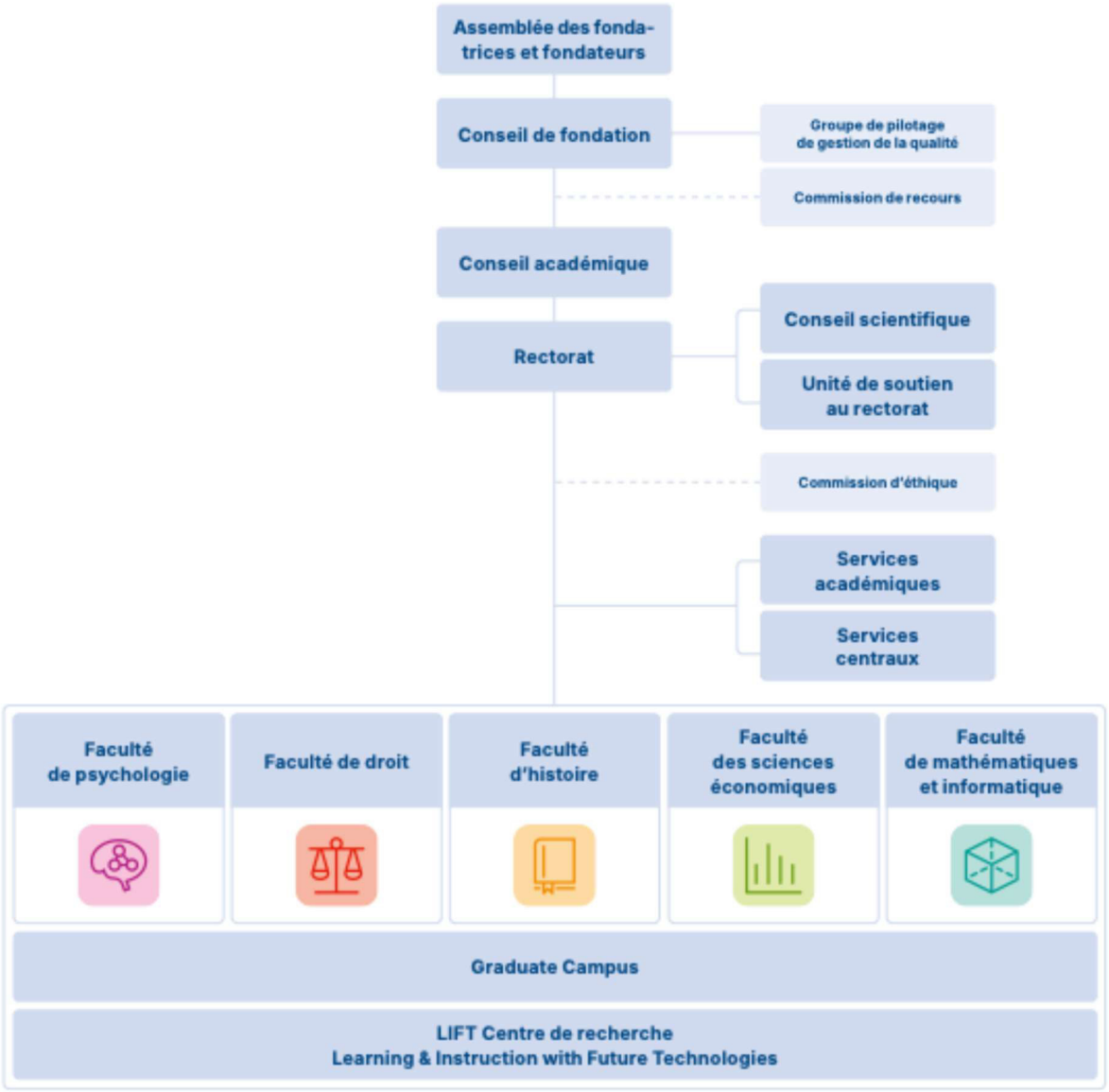



**Illustration 1. Gouvernance du Plan d'égalité des genres (GEP)**
Le groupe de travail EDIA transversal est chargé de définir la vision EDIA, la stratégie et le plan d'action EDIA, ainsi que le GEP, qui ont été approuvés par le rectorat. En tant que membre de l'unité de soutien au rectorat, la ou le responsable du développement durable (en bleu) est chargé-e de la mise en œuvre, du suivi régulier et de la révision périodique du GEP.

**Auteur-e-s du présent document :**
Ana Carla Farrèr Concalves, Cornelia Spycher, Prof. Matthias Voigt, Tanya Lathion, Ahmad Zein Assi et Prof. Andrea Samson pour le groupe de travail the EDIA.