

Politique de l'encouragement de la recherche

Lignes directrices du FNS sur l'égalité entre femmes et hommes

A. Principes

- Le FNS accorde une grande importance à l'égalité entre femmes et hommes. Il s'emploie activement à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes et à les associer sur un pied d'égalité au sein de toutes les fonctions, tous les organes et instruments.
- Le FNS définit l'égalité comme une tâche transversale et l'implante dans toutes les activités du Conseil de la recherche et du Secrétariat. (Approche intégrée de l'égalité)
- La mise en œuvre de l'égalité ressortit aux activités centrales de direction, c'est-à-dire que la Présidence du Conseil national de la recherche, respectivement la Direction, en ont la responsabilité.
- Le FNS se fixe des objectifs en matière d'égalité et contrôle leur réalisation. Pour y parvenir, il se base sur les indicateurs nécessaires relevés régulièrement.
- La composition des organes est choisie en appliquant les principes de l'égalité.
- L'adoption d'une communication non sexiste est une évidence au FNS.
- Des mesures ciblées éliminent les entraves à l'égalité de fait.

B. Standards et mesures en faveur de l'égalité dans la promotion de la recherche

Instrument d'encouragement

Le FNS aspire à une participation adéquate des femmes scientifiques à tous les niveaux de ses instruments d'encouragement. Les nouveaux instruments d'encouragement sont préalablement contrôlés en fonction de leurs répercussions possibles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et - au besoin - des mesures concomitantes les complètent.

Encouragement de la relève

Le FNS consacre une attention particulière à l'encouragement de la relève scientifique féminine - avant tout dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées. Là où cela s'avère nécessaire, le FNS s'emploie à changer les conditions-cadres dans la mesure du possible. Il encourage des mesures de mentoring, de conseil et la constitution de réseaux en faveur de la relève scientifique féminine.

Représentation dans les organes

Afin d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes, le FNS donnera la préférence au sexe sous-représenté en cas de candidatures équivalentes. Le FNS cherche à augmenter la part des femmes notamment dans des positions dirigeantes.

Evaluation

Tout en conservant un processus d'évaluation mettant l'accent sur la qualité, le FNS tient à ce que les femmes et les hommes aient un accès équitable aux moyens d'encouragement. Le FNS sensibilise continuellement ses organes d'évaluation afin d'ancrer cette façon de procéder et de penser dans leur quotidien. Le FNS peut introduire des objectifs ad hoc au cas où le taux de succès entre les femmes et les hommes est significativement inégal.

Concilier carrière scientifique et famille

La compatibilité entre carrière scientifique ou profession et famille est facilitée pour les femmes et les hommes, par exemple avec la possibilité du travail à temps partiel. Des mesures appropriées seront prises pour juguler les inégalités spécifiques à un sexe.

La dimension du genre entre les femmes et les hommes dans la recherche

Le FNS veille à inclure la dimension du genre dans toutes les requêtes qui lui parviennent là où cette dimension paraît adéquate ou indispensable du point de vue de la problématique et de l'objet. Le FNS encourage aussi les études de genre.

Controlling de l'égalité

Un système de controlling de l'égalité examine régulièrement la pratique d'octroi de subsides du FNS.

Commission pour l'égalité

Une commission conseille et soutient les organes du FNS dans les questions d'égalité.¹

C. Standards et mesures pour l'égalité au Secrétariat

Les considérations suivantes résument les mesures et standards principaux relatifs au Secrétariat. Le concept de perfectionnement du personnel les décrit de manière détaillée.

Politique et développement du personnel

L'objectif vise une culture d'égalité qui tienne compte de manière équitable des demandes des femmes et des hommes et où le sexe n'est pas une cause de discrimination. Le FNS offre à chacun-e sa chance sur le plan professionnel indépendamment du sexe, de la langue, de l'origine, de l'appartenance ethnique ou religieuse, de l'âge, de l'état de santé et du mode de vie. Le FNS ne tolère pas le mobbing, le harcèlement sexuel et d'autres formes de dévalorisation d'autrui.

On recherche une répartition équilibrée des sexes à tous les niveaux de la hiérarchie. Dans les positions dirigeantes, en plus du potentiel de management, on accorde une valeur particulière aux compétences sociales et en particulier à l'expertise de genre. Par expertise de genre, le FNS entend la capacité d'une personne à réfléchir de manière critique sur les rôles différents attribués sur la base du sexe et à faire en sorte que de nombreuses possibilités soient offertes aux deux sexes.

¹ Modification rédactionnelle, en vigueur depuis octobre 2015

La formation continue interne aborde régulièrement des thèmes relatifs au domaine de l'égalité; les responsables de direction veillent à ce que les femmes participent à des cours spécialisés et de conduite du personnel.

Le FNS soutient la compatibilité entre profession et famille, par exemple en rendant possible le travail à domicile. Il propose des postes à temps partiel à tous les niveaux hiérarchiques et des horaires flexibles dans un cadre défini. Des postes peuvent être occupés en job sharing pour autant qu'ils s'y prêtent. C'est aussi une manière de soutenir la Work-Life-Balance.

Le FNS dispose d'un système salarial non discriminatoire. Les critères en matière de politique salariale et de promotion sont transparents et compréhensibles.

Communication

Une communication non sexiste soutient et encourage l'égalité entre femmes et hommes. En outre, les textes formulés de façon non sexiste sont sans équivoque et clairs. Le FNS s'adresse consciemment à des femmes et à des hommes sur un mode de communication moderne et innovant. Tous les documents tiennent résolument compte de la formulation non sexiste. Des solutions créatives et non dogmatiques permettent lisibilité et élégance de style. Les stéréotypes de nature sexuelle sont évités que ce soit au niveau du langage ou des illustrations.

Adjudication à des tiers

Le FNS considère la culture de l'égalité comme un critère lors d'une adjudication de mandats à des tiers.

Controlling

Le respect des lignes directrices pour l'égalité et la réalisation des objectifs lors de leur mise en œuvre sont contrôlés régulièrement. Des données réparties selon les sexes - notamment en ce qui concerne aussi les salaires et les promotions - sont régulièrement relevées et communiquées sous une forme appropriée.

15/16 janvier 2008