



# Plan d'action de la Faculté des Hautes Études Commerciales pour l'égalité entre femmes et hommes 2017-2020

Marianne Schmid Mast,  
Présidente de la Commission Égalité HEC

The logo for Unil, featuring the word 'Unil' in a white, elegant, cursive script font.

UNIL | Université de Lausanne  
HEC Lausanne

# Composition de la Commission Égalité HEC

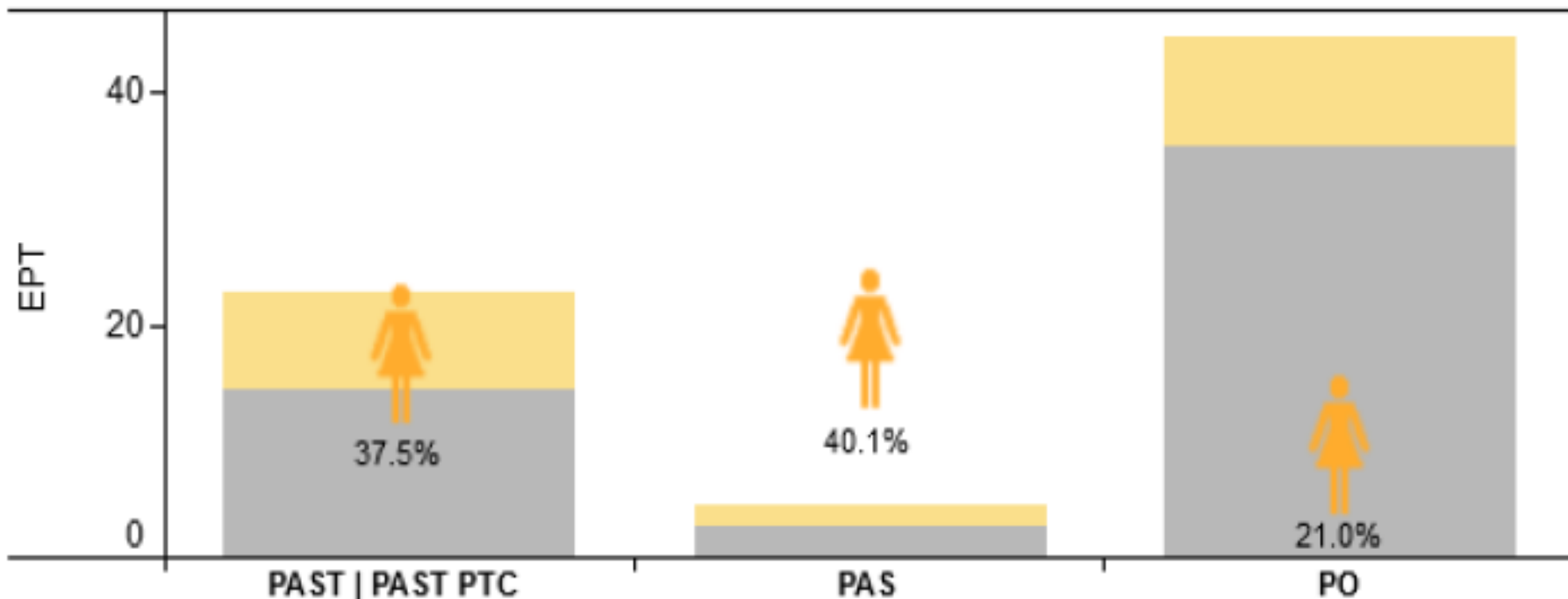
<b>Professeure Marianne Schmid Mast</b>	<b>Professeur Alain Schatt</b>	<b>Madame Ina Bialova</b>	<b>Monsieur Nicolas Gustincic</b>	<b>Monsieur Grégoire Urvoy</b>	<b>Monsieur Stéphane Billeter</b>
Présidente Repr. du Corps Enseignant	Repr. du Décanat	Repr. du Corps Intermédiaire	Repr. du PAT	Repr. du Corps Estudiantin	Repr. du PAT (Suppléant)
					



Soutien administratif  
Audrey Halleux

# Leaky pipeline HEC

HEC | Corps professoral | Nombre EPT et % d'EPT occupés par les femmes | Selon le sexe et la fonction professorale | Filtre : Facultés et années | Hiérarchie : Fonctions académiques | 2015



Corps professoral HEC: 27 %

# 5 Axes

<b>Axe 1</b>	Encourager et soutenir la relève académique féminine
<b>Axe 2</b>	Faire évoluer la carrière académique féminine
<b>Axe 3</b>	Concilier les différentes sphères de vie
<b>Axe 4</b>	Sensibiliser et développer les compétences en matière d'Égalité
<b>Axe 5</b>	Ancrer l'Égalité dans la gouvernance de la Faculté

# Axe 1 : Encourager et soutenir la relève académique féminine

- Proportion moyenne de femmes parmi
  - les candidatures : **27.8 %**
  - les personnes appelées pour un entretien lors d'un recrutement professoral (shortlist) : **33.1%**
  - les personnes proposées à la nomination (tous locos confondus) : **31.7 %**
  - les personnes nommées en primo loco : **29.4 %**
- Objectif: Arriver à **40%** de femmes parmi les professeur·e·s nouvellement engagé·e·s à l'horizon 2020

# Axe 1: Commission de présentation

- Identifier le top 3 des chercheuses du domaine, les contacter
- Prolonger les mises au concours jusqu'à ce que le nombre de dossiers atteigne le pourcentage de femmes dans le domaine
- Sensibilisation des membres de la commission (p.ex. vidéo UNIL)
- Assurer un suivi de l'objectif Égalité par un membre du PAT avec soutien du BEC (p.ex. rapport avec analyse statistique)
- Grille d'évaluation

## Axe 2 : Faire évoluer la carrière académique féminine

- Accueil des nouvelles professeures et invitation à une séance de la Commission Égalité HEC
- Mentorat pour les nouvelles professeures afin d'assurer le suivi de leur intégration
- Bourse post-doctorante pour un séjour court à l'étranger
- *Career coaching* corps intermédiaire => mesure phare 1

# Axe 3 : Concilier les différentes sphères de vie

- Favoriser le choix d'HEC Lausanne lors d'une offre professorale féminine (*dual career*)
- Retenir/attirer les candida-te-s à rester/venir à HEC Lausanne avec leur famille et aider à rassembler leur famille en Suisse Romande
- Permettre pendant le premier semestre après le congé maternité d'avoir une charge d'enseignements réduite



# Axe 4 : Sensibiliser et développer les compétences en matière d'Égalité

- Langage épïcène (site web et formations)
- Mettre en avant les compétences facultaires en termes d'Égalité
- Proposer des formations Égalité (Internes / Externes) basées sur les résultats de recherche dans le domaine
- Mise à disposition d'expertises
- Mise en place d'un *Prix* pour valoriser et mettre en avant une carrière académique => mesure phare 2

# Axe 5 : Ancrer l'Égalité dans la gouvernance de la Faculté

- Gouvernance et reporting
  - Représenter les femmes dans les instances décisionnelles
  - Présence de femme dans la composition des commissions
  - Attribution de la question de l'Égalité au sein du Décanat
  - Récolte de données
  - Présentation à l'Assemblée des professeur·e·s du rapport annuel de la Commission Égalité HEC
  - Présentation du Plan d'action au Conseil de Faculté
- Financement
  - Budget pérenne au sein de la Faculté
  - Possibilité de faire des demandes de financement auprès de la Direction (avec matching fund) pour les mesures phares

# 2 mesures phares du nouveau plan d'activité égalité 2017-2020 de la Faculté des HEC



## 1. Prix pour récompenser une carrière académique féminine extraordinaire

- Nomination d'une chercheuse hors UNIL
- Sur proposition d'un institut de la HEC
- 1 à 2 prix/an
- Remise du prix
  - Colloque scientifique avec remise du prix
  - Table ronde d'échange avec doctorantes et post-doctorantes sur des aspects de carrière féminine (organisé par la Commission Égalité d'HEC)

## 2. Workshop de carrière pour doctorantes et pour post- doctorantes HEC

- Un workshop (une journée) pour post-doctorantes, une année sur deux
- Un workshop (une journée) pour doctorantes, une année sur deux
- Compétences de présentation: CV, parler de sa recherche, entretien
- Bourses et types de postes académiques
- Commissions de nomination
  - Critères de sélection
  - Comportement attendu

# Merci pour votre attention

