

HES-SO

Enquête égalité des chances et diversité

Résultats croisés par responsabilités hiérarchiques

4 mai 2017

Votre profil

Sexe, par responsabilités hiérarchiques

	féminin	masculin	je m'identifie différemment de ce qui précède	Total		
avec resp. hiér.	220	266	5	491	44,8%	54,2%
sans resp. hiér.	711	595	8	1314	54,1%	45,3%

Catégories de personnel, par responsabilités hiérarchiques

	personnel administratif et technique (PAT)	personnel d'enseignement et de recherche (PER)	Total		
avec resp. hiér.	187	310	497	37,6%	62,4%
sans resp. hiér.	507	810	1317	38,5%	61,5%

Sensibilisation - Egalité & Diversité

Quel est votre degré d'adhésion aux affirmations suivantes?

	avec resp. hiér.	sans resp. hiér.	Total
Toute personne est récompensée proportionnellement à ses efforts et son investissement.	1,58	1,50	1,52
Les différences de parcours professionnel entre les personnes sont uniquement le résultat des différences de compétence entre elles.	1,11	0,99	1,02
La science est neutre (sans jugement de valeur) et n'est pas en soi une source de discrimination.	1,82	1,87	1,85
L'enseignement est neutre et n'est pas en soi une source de discrimination.	1,81	1,82	1,82
Les inégalités ne sont plus significatives.	1,06	1,07	1,06
La population est suffisamment sensibilisée.	1,20	1,21	1,21
Des mesures dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité ne sont pas indispensables.	0,79	0,76	0,77
La promotion de l'égalité des chances et de la diversité est un devoir de l'institution.	2,58	2,62	2,61

Amélioration des perspectives de carrière

Quelle est l'importance que vous accordez aux éléments suivants dans votre vie professionnelle?

	avec resp. hiér.	sans resp. hiér.	Total
trouver du sens dans son travail et partager des valeurs	2,90	2,87	2,88
bénéficier d'une reconnaissance sociale au travail	2,43	2,45	2,44
avoir une possibilité de progression salariale	2,26	2,31	2,29
choisir ses conditions de travail (horaires, taux d'activité, etc.)	2,58	2,59	2,59
pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée	2,73	2,80	2,78
bénéficier du soutien de sa hiérarchie (bienveillance, soutien, reconnaissance)	2,74	2,74	2,74
avoir des perspectives de carrière (sécurité, promotion, etc.)	2,44	2,40	2,41
avoir des responsabilités hiérarchiques	1,88	1,49	1,60
travailler de manière autonome	2,70	2,59	2,62
pouvoir développer ses compétences	2,80	2,78	2,79
pouvoir gravir des échelons	1,90	1,84	1,85

Pour permettre à ses collaborateurs-trices de faire carrière, un employeur devrait offrir...

	avec resp. hiér.	sans resp. hiér.	Total
des possibilités de réseauter, de participer à des conférences, etc.	2,34	2,21	2,25
de la formation continue	2,63	2,64	2,64
des opportunités à l'interne (ex. rotation de postes)	2,14	2,24	2,21
des opportunités de mobilité internationale	1,96	1,87	1,89
des mesures permettant la conciliation vie privée-vie professionnelle	2,68	2,69	2,69
des informations sur les opportunités de progression	2,38	2,43	2,41
un soutien adéquat de la part des supérieur-e-s hiérarchiques	2,69	2,69	2,69
une évaluation régulière sur la base de critères réalistes, clairs et connus	2,28	2,26	2,27
l'acquisition d'expériences valorisables pour la suite de la carrière	2,56	2,54	2,54
la possibilité d'entretenir un lien avec la pratique	2,48	2,55	2,53
une reconnaissance juste du travail de chacun-e	2,80	2,79	2,79

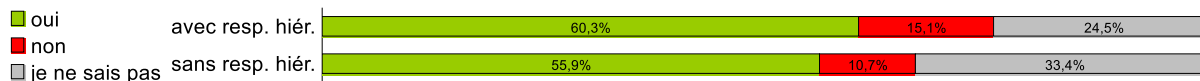
Selon vous existe-t-il un plafond de verre dans votre institution?



Si oui, y avez-vous été personnellement confronté-e?



Estimez-vous pertinent que la HES-SO prenne des mesures spécifiques afin d'améliorer les perspectives de carrière des femmes et des minorités?



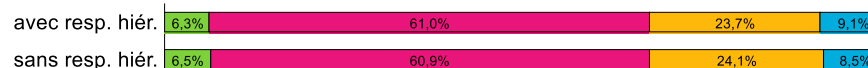
Aimeriez-vous améliorer vos connaissances en matière d'égalité des chances et de diversité dans le cadre professionnel?



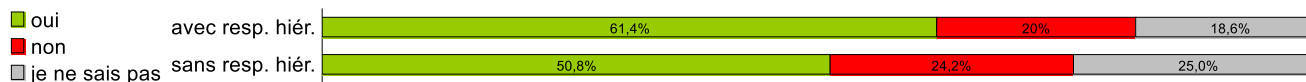
Intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche

Selon vous, quel est l'avantage principal de l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche?

- un avantage d'ordre économique et/ou de performance des HES
- un avantage d'ordre éthique, de respect du personnel et des étudiant-e-s des HES
- un avantage d'ordre scientifique, d'amélioration de la qualité du savoir et des pratiques en HES
- cette intégration ne présente aucun de ces avantages



Intégrez-vous la dimension genre et la diversité dans votre enseignement et/ou votre recherche?



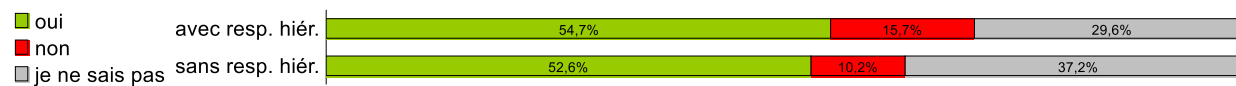
Quels sont selon vous les obstacles à une telle intégration?

	avec resp. hiér.	sans resp. hiér.	Total
outils nécessaires inexistants	1,13	1,30	1,25
manque de soutien hiérarchique	1,17	1,20	1,19
manque de motivation et d'intérêt	1,16	1,20	1,19
manque de connaissances et d'expertise en la matière	1,43	1,64	1,58
résistance du milieu, problème de culture interne	1,47	1,44	1,45
manque de temps pour faire le saut vers un changement pédagogique/épistémique	1,45	1,59	1,55
isolement, besoin d'un réseau	1,19	1,36	1,31
langue de la documentation disponible	0,71	0,79	0,77

Avez-vous connaissances d'initiatives existantes visant l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche?



Estimez-vous pertinent de prendre des mesures pour améliorer l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche?



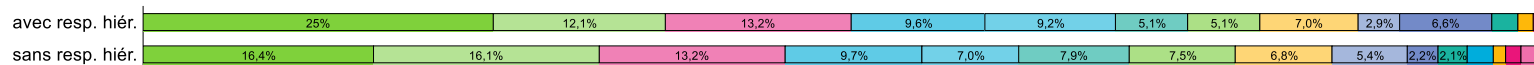
Votre expérience

Vous êtes-vous déjà senti-e discriminé-e à votre poste de travail actuel?



Si oui, la discrimination était liée à la ou les catégories suivantes (plusieurs réponses possibles)

- genre/sexe
- catégorie de personnel (PAT, PER)
- niveau de formation
- âge
- autre
- taux d'activité
- nationalité
- discipline
- classe sociale/statut social
- langue
- parcours migratoire
- appartenance ethnique
- couleur de peau
- orientation sexuelle
- handicap
- religion/croyances



Si vous vous êtes senti-e discriminé-e, avez-vous su à qui vous adresser?

