

Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2025-2028

Table des matières

Préambule.....	2
Résumé de la situation actuelle de l'EDI à l'UniFr.....	2
Proportions de femmes et d'hommes aux différents niveaux de la carrière académique....	3
Evolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages	5
Ressources du Service EDI	6
Domaines d'action	7
Domaine d'action 1 - Développer une culture égalitaire et respectueuse.....	8
Partie 1 – Projet <i>Uni-Respect</i>	8
Partie 2 – Projet <i>First-Gen +</i>	8
Partie 3 – Inspirer et mobiliser	9
Domaine d'action 2 - Promouvoir les carrières des femmes	12
Domaine d'action 3 – Encourager l'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap	16
Domaine d'action 4 - Prendre en compte l'EDI dans la gouvernance du Rectorat, des directions et des facultés	18
Annexe 1 : Chiffres de chaque faculté	20
Annexe 2 : Bilan du Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2021-2024	31
Annexe 3 : Rapport sur les procédures d'appel des postes de professeur·e·s à l'Université de Fribourg pour la période 2020-2023	32
Annexe 4 : Bilan sur la parité femmes-hommes dans l'attribution des titres et prix remis à l'occasion des dies academici de l'Université de Fribourg.....	64

Préambule

L'Université de Fribourg est un environnement d'études et de travail ouvert, respectueux et bienveillant dans lequel chaque personne peut s'épanouir et développer ses compétences.

Notre vision est celle d'une Université respectueuse, bienveillante et sans discrimination.

Mission du Service EDI

Le Service EDI est responsable de la mise en œuvre de mesures promouvant l'égalité, dans une optique d'inclusion et de respect de chacun·e, qui supposent :

- La mise en place d'un cadre de travail, notamment d'un Plan d'action, en impliquant les facultés et les différents corps universitaires
- La responsabilisation de chacun·e
- L'expertise amenée du Service EDI pour des politiques ou stratégies sectorielles
- Le conseil prodigué au Rectorat, aux facultés, aux différents corps universitaires et aux autres services selon son expérience

Le présent Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2025-2028 constitue un document qui sert à indiquer l'orientation et les objectifs que l'Université de Fribourg se pose jusqu'à fin 2028. Il indique des domaines d'action et des mesures envisagées, qui devront être revus selon l'évolution du contexte.

En ce qui concerne les mesures envisagées, celles-ci seront menées principalement par le Service égalité, diversité et inclusion (EDI) en collaboration avec la Commission EDI, avec les services adéquats ainsi qu'avec d'autres actrices et acteurs. Le Rectorat et les décanats sont pleinement intégrés dans le domaine d'action 3.

Finalement, ce Plan d'action répond à l'exigence posée par swissuniversities que les institutions qui souhaitent prendre part au Programme fédéral « Équité - Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles (2025-2028) » (Programme fédéral Équité 2025-2028) disposent d'un plan d'action. Les exigences européennes intègrent également depuis 2022 comme critère d'éligibilité de posséder un tel plan d'action pour participer au programme Horizon Europe.

Résumé de la situation actuelle de l'EDI à l'UniFr

L'adoption de la *Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes* en 1996 a mis en lumière l'obligation des universités de l'appliquer et c'est pourquoi, les services et bureaux sont apparus dès cette date. L'Unifr s'engage depuis 1996 pour assurer l'égalité, puisqu'il a créé un poste dédié à cette thématique afin de garantir l'égalité entre femmes et hommes au niveau des études, des conditions d'engagement et de travail. Les programmes fédéraux menés sur le thème de l'égalité des femmes et hommes depuis 2000 ont permis la mise en œuvre de mesures importantes à l'Unifr, qui ne sont pas détaillées ici.

Depuis 2021, l'Université de Fribourg a élargi la mission du Service de l'égalité entre femmes et hommes à l'égalité, la diversité et l'inclusion et le Bureau Études&Handicap en fait désormais partie intégrante. Changement de nom, donc, pour le Service égalité, diversité et inclusion et nouveau départ pour la commission du même nom, la Commission égalité, diversité et inclusion, présidée par la Vice-Rectrice en charge de ce dicastère. La *Stratégie*

2030 esquissait d'ailleurs ce virage dans sa ligne directrice stratégique « Égalité des chances et diversité » dont voici la citation :

« L'Université de Fribourg garantit l'égalité dans toutes ses dimensions et s'engage activement contre toute forme de discrimination. Elle développe ainsi la diversité et l'inclusion¹ et en fait l'une de ses forces, aspirant à être un modèle à cet égard. »²

Plus précisément, un document stratégique spécifique à l'égalité, la diversité et l'inclusion, la *Stratégie EDI*, a été approuvée par le Rectorat en juillet 2025 et reprend les principes généraux et les objectifs stratégiques dans le domaine de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Elle est publiée sur le site internet du Service EDI³.

Au cours des dernières années, l'Unifr a donc étendu ses activités et des mesures ont été mises en place concernant la sensibilisation aux thématiques LGBTIQ et la sélectivité selon l'origine sociale. L'égalité, en particulier le soutien aux carrières des femmes, reste importante avec la poursuite des programmes de soutien à la relève académique féminine, d'ouverture des horizons professionnels des jeunes, etc. L'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap est favorisée par la mise en place de mesures de compensation des désavantages, fondée sur les *Directives du 6 mai 2024 pour la mise en œuvre de mesures de compensation des désavantages à l'Université de Fribourg*. Ainsi, le Plan d'action EDI 2025-2028 s'inscrit dans la continuité des actions entreprises, notamment du Plan d'action EDI 2021-2024.

Les actions prévues de 2021-2024 ont pu être réalisées en majeure partie, alors que d'autres sont encore en cours ou ont été abandonnées selon l'évolution de la situation. L'annexe 2 présente un bilan plus précis du Plan d'action EDI 2021-2024.

Afin d'établir un état des lieux de la situation actuelle de l'EDI à l'Unifr, les deux parties suivantes montrent les chiffres et données en notre possession, d'une part, en ce qui concerne la proportion de femmes et d'hommes dans la carrière académique et, d'autre part, en ce qui concerne l'évolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages. Pour terminer cette partie introductive, un chapitre est consacré aux ressources à disposition.

Proportions de femmes et d'hommes aux différents niveaux de la carrière académique

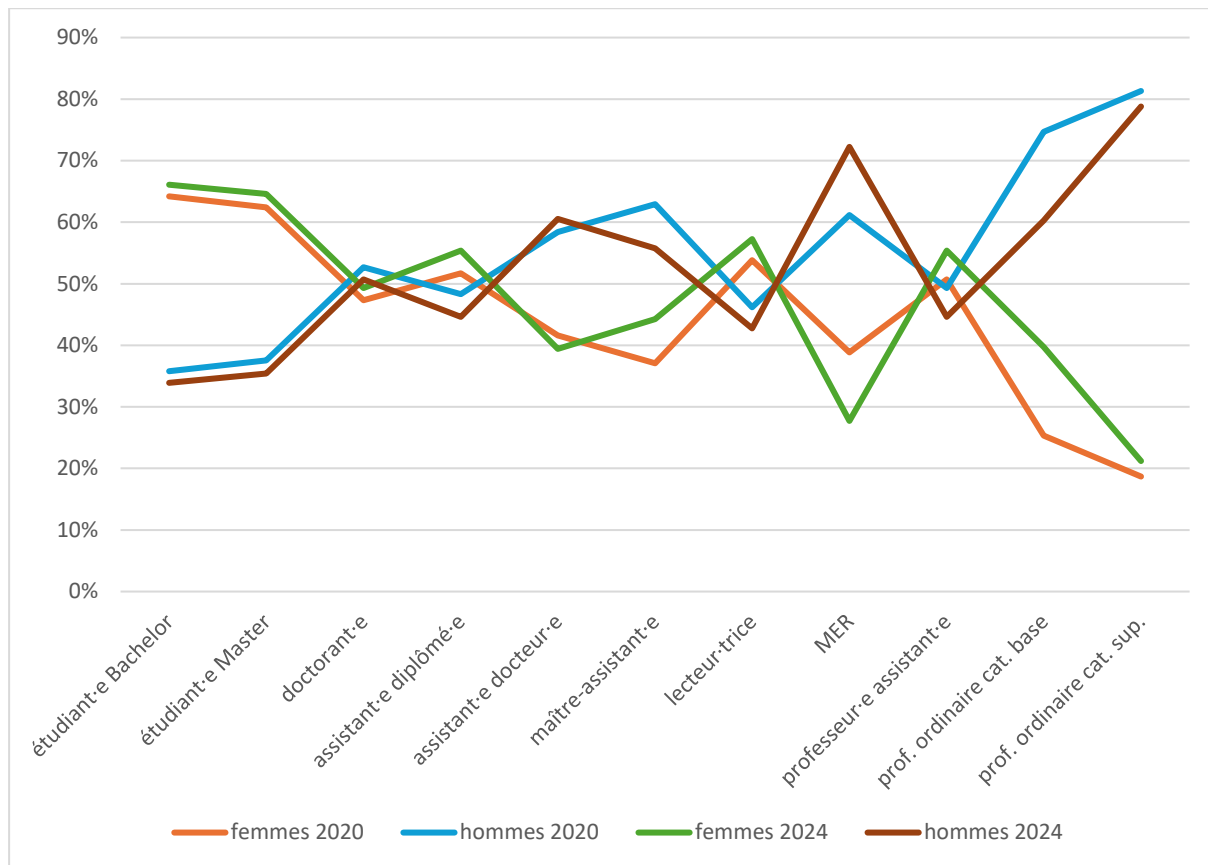
Des indicateurs de la situation de l'égalité entre femmes et hommes à l'Unifr, en termes de parité, sont les chiffres indiquant les proportions de femmes et hommes aux différents niveaux de la carrière académique. Le graphique de la page 3 illustre la comparaison du « leaky

1 La définition que nous retenons de **l'inclusion** est l'idée que toute personne, quelle que soit sa situation, en termes de handicap, origine, genre, âge, etc., doit pouvoir participer pleinement à la vie sociale, scolaire, professionnelle et culturelle. Cela signifie que la société doit s'adapter pour accueillir tout le monde, plutôt que de demander aux individus de s'adapter à elle. Chaque personne y a sa place. Pour l'Université de Fribourg, il s'agit donc de créer un environnement où chaque personne se sente reconnue et respectée et dans lequel, elle peut s'épanouir et contribuer. Le choix a été fait d'utiliser le terme « intégration des étudiant·e·s en situation de handicap », cf. ci-après.

² p. 10 « Stratégie de l'Université de Fribourg » qui se trouve sur le lien suivant <https://www.unifr.ch/uni/fr/portrait/strategie.html>

³ Le document se trouve sur la page <https://www.unifr.ch/egalite/fr/le-service/missions.html>

pipeline⁴ » de l'Unifr, qui est basé sur le nombre d'étudiant·e·s au semestre d'automne 2020 et au semestre 2024 et sur les équivalents plein temps (EPT) (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de 2020 et 2024. Ces données sont compilées dans le Tableau de bord égalité, alimenté par les données fournies par le Service Solution Engineering :



Graphique 1 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2020 et 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en 2020 et 2024, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Au niveau de l'Université de Fribourg dans son ensemble, le taux d'étudiantes de Bachelor et de Master a progressé ces quatre dernières années, puisqu'il s'établit en 2024 à 66.1% au niveau Bachelor, respectivement à 64.6% au niveau Master. Au niveau du doctorat, les doctorantes sont aussi nombreuses que les hommes avec 49.3% de femmes, ce qui représente une diminution de la proportion de femmes par rapport à la proportion de 64.6% de femmes parmi les étudiant·e·s de Master. Les femmes sont légèrement majoritaires au niveau des assistant·e·s diplômé·e·s, mais le taux de femmes s'amointrit au gré des prochaines étapes de la carrière académique pour présenter le célèbre *leaky pipeline* (tuyau percé). Avec un taux de 55%, la proportion de femmes professeures assistantes est élevée

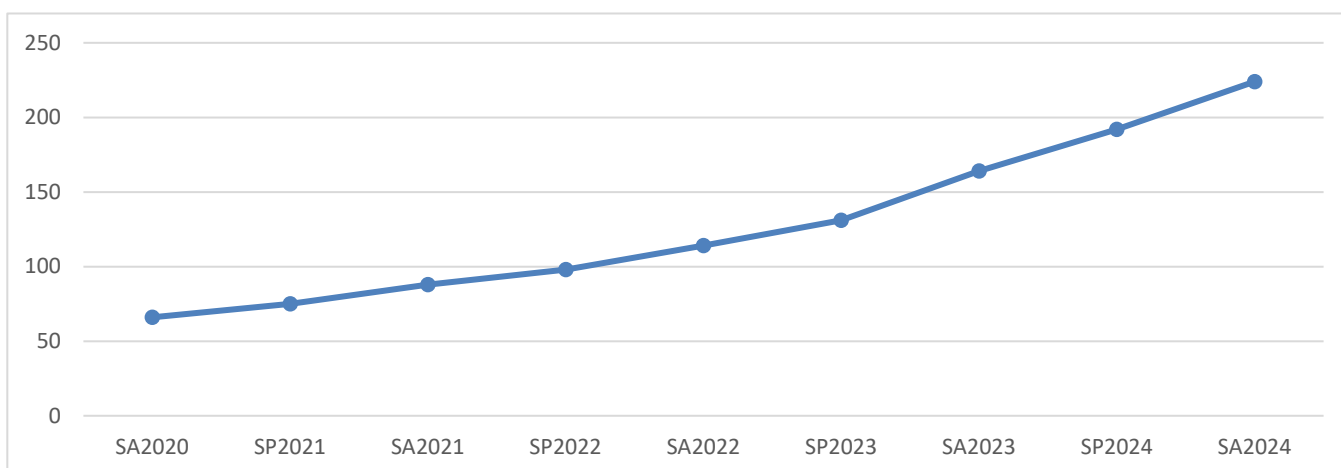
⁴ Le « leaky pipeline » ou tuyau percé est une métaphore pour illustrer la perte de femmes tout au long de la carrière académique, comme si l'eau (désignant les femmes) versée dans un tuyau (représentant la carrière académique) fuyait tout du long (sortie de femmes de la carrière).

sur un total de 20.4 EPT, qui varie rapidement selon l’engagement de personnes. Dans la catégorie des professeur·e·s ordinaires, la hausse est présente, puisque la proportion de femmes parmi les professeur·e·s ordinaires de catégorie de base était de 25% en 2020 pour atteindre 40% en 2024. Cependant la proportion de femmes parmi les postes de professeur·e·s de catégorie supérieure était de 19% en 2020 pour atteindre 21% en 2024. Il est à relever que pratiquement tous les engagements de professeur·e·s ordinaires se font en catégorie de base depuis 2018. L’accession à la catégorie supérieure se fait par promotion, bien entendu pour les femmes et les hommes.

Force est donc de constater que l’augmentation du nombre de femmes professeures est présente. Toutefois, cette augmentation reste faible en ce qui concerne le nombre de femmes professeures ordinaires de catégorie supérieure et que les promotions de professeur·e·s ordinaires de catégorie de base à professeur·e·s ordinaires de catégorie supérieure révèlent une augmentation faible du nombre de femmes (2% en 4 ans). C’est pourquoi, les efforts doivent être continus pour atteindre une augmentation et une proportion qui reste stable dans la durée, car les chiffres peuvent varier rapidement selon les engagements effectués année après année. Il est donc nécessaire de garder un accent sur l’engagement de femmes professeures afin que les chiffres évoluent à la hausse. Un état des lieux de chaque faculté se trouve dans l’annexe 1 de ce document.

Evolution du nombre d’étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages

Le nombre d’étudiant·e·s déposant une demande de compensation des désavantages est en constante augmentation. Le tableau ci-dessous présente l’évolution du nombre d’étudiant·e·s en situation de handicap bénéficiant de mesures de compensation entre le semestre d’automne 2020 et le semestre d’automne 2024.

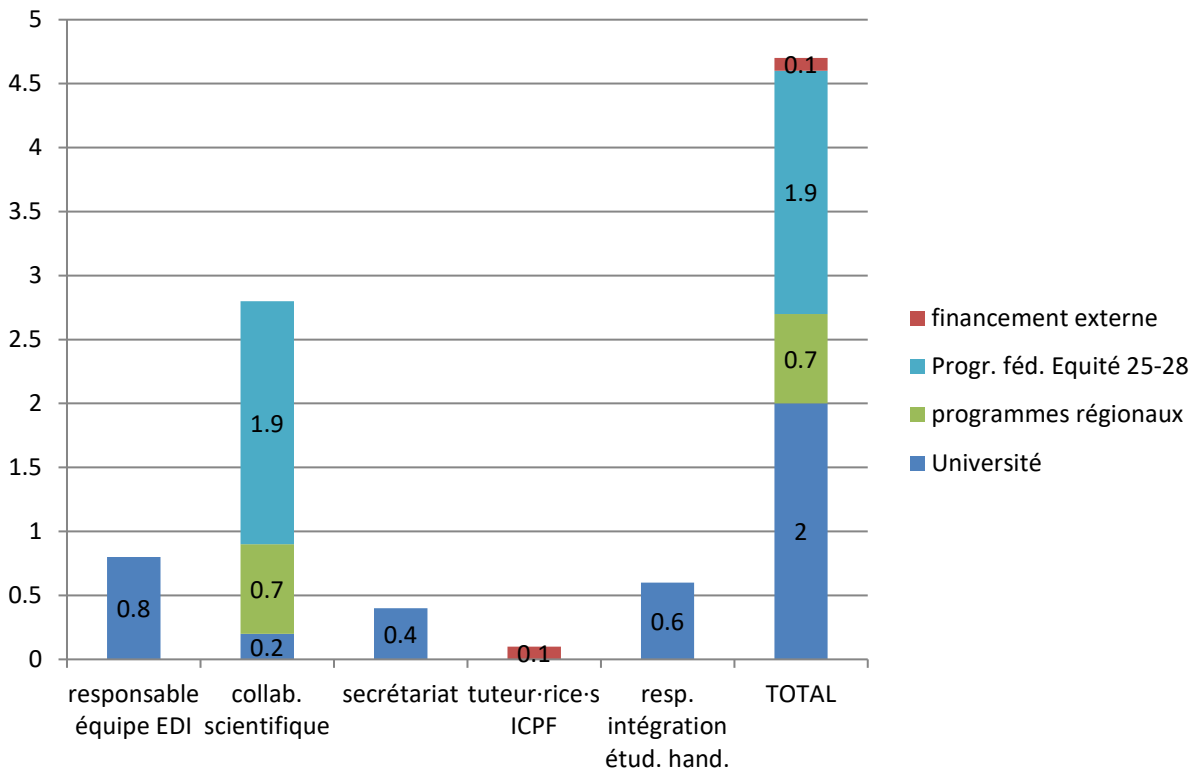


Graphique 2 : Evolution du nombre d’étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages du semestre d’automne 2020 au semestre d’automne 2024 (Service EDI, Nathalie Lambert)

L’augmentation marquée du nombre d’étudiant·e·s en situation de handicap rend indispensable le renforcement des ressources allouées, afin de garantir une gestion rigoureuse des demandes de compensation des désavantages et une mise en œuvre efficace des mesures de compensation des désavantages.

Ressources du Service EDI

Afin d’accomplir sa mission, le Service EDI dispose de ressources humaines, dont le financement provient de plusieurs sources. D’une part, l’Unifr finance 2 EPT, dont 1.8 EPT (1.7 EPT jusqu’au 31.8.2026) de manière pérenne : un poste de responsable de l’équipe EDI à 0.8 EPT, un poste de responsable du domaine de l’intégration des étudiant·e·s et du personnel en situation de handicap à 0.6 EPT (0.5 EPT jusqu’au 31.8.2026), un poste de secrétariat à 0.4 EPT et un poste de collaborateur·trice scientifique à 0.2 EPT à durée déterminée. Par ailleurs, un poste de collaborateur·trice scientifique est financé par deux programme régionaux de manière déterminée, le *Réseau romand de mentoring pour femmes* avec un poste de 0.5 EPT et le programme d’ateliers REGARD avec un poste de 0.2 EPT, pour un total de 0.7 EPT. Les cours *Internet&code pour les filles* disposent d’un financement externe afin d’engager des tuteur·trice·s à l’heure, en charge d’encadrer les deux groupes de 24 participantes. Grâce au financement provenant du Programme fédéral Equité 2025-2028, 1.9 EPT sont à disposition pour 2025 et 2026 pour accomplir les tâches de collaboration scientifique, qui concernent les projets *Uni-Respect* (0.95 EPT), *First-Gen +* (0.55 EPT) et *NeuroDiversUnis* (0.4 EPT).



Graphique 3 : Nombre de postes équivalent plein temps (EPT) du Service EDI, dès 2026

Nous constatons donc que les 2 EPT financés par l’Unifr représentent 43% du total des ressources humaines à disposition (4.7 EPT). Les autres ressources proviennent de sources tierces et ainsi, en cas de disparition de ces ressources, le Service EDI devrait réduire drastiquement ses activités.

Domaines d'action

Le présent plan d'action se décline en quatre domaines d'action :

Domaine d'action 1 : Développer une culture égalitaire et respectueuse

Domaine d'action 2 : Promouvoir les carrières des femmes

Domaine d'action 3 : Encourager l'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap

Domaine d'action 4 : Prendre en compte l'EDI dans la gouvernance du Rectorat, des directions et des facultés

Il intègre le projet individuel « Uni-Respect : pour une culture organisationnelle égalitaire et respectueuse », le projet de coopération « First-Gen + - Advance First-Generation Students and Academics in Swiss Higher Education » et le projet de coopération « NeuroDiversUnis » en mentionnant brièvement les objectifs de ces projets et le présent plan d'action leur sert de cadre institutionnel.

Domaine d'action 1 - Développer une culture égalitaire et respectueuse

La lutte contre le harcèlement et les discriminations ainsi que leur prévention sont au centre de ce domaine d'action. Plusieurs actions ont été menées jusqu'à présent surtout afin de prévenir les discriminations et le harcèlement, que cela soit à caractère sexiste ou LGBTIQ-phobe. La poursuite des actions doit maintenant intégrer la prévention contre les discriminations racistes et xénophobes.

Ce domaine d'action ambitieux couvre plusieurs aspects et est composé de trois parties : le projet individuel « Uni-Respect », le projet « First-Gen + », qui sont deux projets menés dans le cadre du Programme Équité 2025-2028 de swissuniversities, et la troisième partie « Inspirer et mobiliser » qui s'attache plus particulièrement à des mesures autour de la culture institutionnelle.

Partie 1 – Projet *Uni-Respect*

Cette partie reprend le projet « Uni-Respect : pour une culture organisationnelle égalitaire et respectueuse ». Ce projet vise à développer des mesures adéquates de prévention ainsi qu'à réformer la prise en charge des cas de discrimination, notamment le harcèlement sexuel, les discriminations LGBTIQ-phobes, racistes, sexistes, etc. Ceci implique que le Rectorat devra décider des changements à apporter afin d'assurer des procédures transparentes, une prise en charge adéquate ainsi que la mise en œuvre de mesures de sensibilisation. Tant le Service EDI que l'Ombudsstelle-Service de médiation que le Service du personnel, les décanats des facultés, le secrétariat général seront impliqués et les ressources nécessaires devront être mises à disposition.

Pour rappel, le projet comprend quatre volets, qui ne sont exposés ici que par leur titre :

1. État des lieux des procédures, analyse de la méthode d'information et d'analyse des cas de discrimination rapportés aux différents points de contact, y compris par l'outil de report des discriminations de l'AGEF
2. Mise en place d'indicateurs, notamment par le biais d'enquêtes pour l'ensemble de la communauté universitaire
3. Déploiement de mesures de prévention et sensibilisation aux discriminations et harcèlement
4. Mesures pour les *First-Generation Students and Academics*

Partie 2 – Projet *First-Gen +*

Cette partie se base sur le projet de coopération nationale « First-Gen - Advance First-Generation Students and Academics in Swiss Higher Education ». Ce projet vise à lever les obstacles liés à l'origine sociale qui entravent l'accès et la réussite dans l'enseignement supérieur, en soutenant les établissements dans la mise en œuvre de mesures en faveur des étudiant·e·s de première génération. Il fait suite au projet de coopération nationale « Sélectivité selon l'origine sociale » qui a été financé dans le cadre du Programme fédéral P7 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles 2021-2024 ». Il prévoit notamment la création d'un réseau, d'une plateforme internet d'information et d'un podcast dédiés, afin d'ancrer cette thématique au niveau stratégique. Les partenaires sont les suivantes : Université de Fribourg (*leading house*), EPFL, ETHZ,

Université de Berne, Université de Genève, Université de Neuchâtel, Université de Lucerne, Université de Suisse italienne

Le projet est constitué de trois volets, dont voici les titres :

1. Création d'un réseau d'universités partenaires
2. Développement d'un *First-Gen Network* national pour les étudiant·e·s et personnes du corps intermédiaire ainsi que publication d'une plateforme internet pour les *First-Generation Students*
3. Création d'un podcast inter-universitaire sur les *First-Generation Students* en vue de sensibiliser et de défendre leurs droits

Partie 3 – Inspirer et mobiliser

Cette partie vise à intégrer différents objectifs en vue d'accompagner le développement d'une culture égalitaire et respectueuse.

Objectifs :

- Favoriser une dynamique collective où le Service EDI accompagne et outille les membres de la communauté universitaire dans la co-construction d'un environnement équitable, inclusif et respectueux des diversités
- Assumer un rôle de leadership stratégique pour intégrer les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion dans les pratiques institutionnelles et la culture universitaire en vue de prévenir ainsi que de lutter contre le harcèlement sexuel et les discriminations

Objectif sous-jacent : faire en sorte que toute personne membre de la communauté universitaire participe à la culture égalitaire et respectueuse

Objectif 1.3.1. Mettre à jour les recommandations du Rectorat sur l'utilisation de la communication inclusive, l'écriture inclusive, le langage inclusif et les images

Les recommandations se trouvant sur le site internet du Service EDI ont été approuvées par le Rectorat et publiées en 2019. Depuis lors, plusieurs évolutions ont eu lieu dans le milieu universitaire suisse-romand et en-dehors, notamment avec l'utilisation plus étendue du langage trans-inclusif et l'apparition de nouvelles possibilités d'écriture. La mise à jour de ces recommandations devient ainsi nécessaire.

Mesures

- Réviser les recommandations en français, en allemand et en anglais, en prenant en compte les développements récents, en collaboration avec des expert·e·s afin de fournir un cadre clair de recommandations pour la communauté universitaire
- Faire connaître les recommandations et sensibiliser à la communication inclusive en intégrant le Service Unicom, les responsables de la communication des facultés et toute autre personne intéressée
- Proposer des ateliers en collaboration avec le Centre de langues et autres personnes expertes au besoin

Indicateurs

- Publication des recommandations sur le site internet du Service EDI
- Communication et activités organisées

Objectif 1.3.2. Définir un code de conduite ou une charte pour l'ensemble de la communauté universitaire

Plusieurs situations de non-respect ont été portées à la connaissance du Service EDI, d'autres services, des instances de l'Unifr et des facultés. L'Unifr en tant que lieu d'études et de travail implique que des règles de comportement s'appliquent, bien évidemment dans le cadre des bases légales en vigueur. Définir un code de conduite vise à informer et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à ces règles, sous la forme d'un document contractuel qui s'appliquerait à chaque personne de la communauté universitaire, notamment les étudiant·e·s débutant leurs études, les membres du personnel engagé·e·s, tant du personnel administratif et technique que du corps intermédiaire et les professeur·e·s.

Mesures

- Établir un lien avec la politique du personnel du Rectorat, avec le code d'intégrité scientifique et tout autre document pertinent
- Consulter les services pertinents (à déterminer sous quelle forme, p. ex. groupe de travail ou autre)

Indicateurs

- Publication et communication du code de conduite, si possible dans un cadre formel, p. ex. lors de la signature du contrat de travail, voire lors de l'inscription à l'Unifr

Objectif 1.3.3. Sensibiliser au management inclusif

Les personnes en charge de personnel possèdent des compétences et des connaissances variées en matière de gestion de personnel. L'encadrement de personnel est primordial afin que règnent une ambiance et un climat de travail respectueux de toute personne, ceci en vue de contribuer à la culture égalitaire et respectueuse de l'Unifr. Les mesures proposées se situent tant au niveau de l'Unifr dans son ensemble qu'au niveau des facultés, de leurs départements et entités.

Mesures

- Amener une cohérence entre la pratique et l'image souhaitée de diversité des départements, des facultés ainsi que de l'Unifr à l'extérieur, à travers le choix des conférencières et conférenciers, des doctorats honoris causa, des personnes des instances dirigeantes, également pour les événements grand public, en vue d'adopter une approche d'inclusion à tous les niveaux de l'Unifr
- Développer les compétences en leadership inclusif pour les personnes avec des responsabilités de personnel, tant les chef·fe·s de service que les professeur·e·s, en collaboration avec le Service du personnel
- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les parents ainsi que les proches-aidant·e·s en mettant en avant les possibilités existantes et en développant des règles pour l'organisation de séances, notamment en collaboration avec le Service du personnel

Indicateurs

- Solutions de formation courte, à voir si distinguer selon le public et en lien avec le code de conduite
- Activités organisées

- Représentation diversifiée des conférencières et conférenciers, des lauréat·e·s des doctorats honoris causa et autres prix et distinctions, suivi établi par année
- Organisation des séances tenant compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les parents ainsi que les proche-aidant·e·s

Objectif 1.3.4. Rendre visibles les dimensions de genre et de diversité présentes dans l'enseignement et la recherche, notamment en assurant un financement pour le Prix Genre

Créé en 1999, le *Prix pour la recherche sur les femmes et le genre* (de son nom initial) a été remis annuellement jusqu'en 2016, puis tous les deux ans lors du Dies academicus pour accroître sa visibilité. Initialement financé par l'Association des amis de l'Université jusqu'en 2010, puis par le Service égalité, diversité et inclusion (EDI) jusqu'en 2022, ce soutien a permis de valoriser les travaux académiques sur le genre. Toutefois, le développement des activités du Service EDI ne permet plus de financer le Prix, malgré son importance dans la reconnaissance des recherches intégrant le genre au sein de l'Université.

Les dimensions EDI intéressent également les personnes en charge de l'enseignement et la conception universelle de l'apprentissage intègre les dimensions EDI. La définition de la conception universelle de l'apprentissage est la suivante : « approche éducative inclusive, inspirée par le design universel, vise à rendre les environnements de formation d'emblée accessibles au plus grand nombre d'étudiantes et étudiants, indépendamment de leurs capacités et besoins. ».

Mesures

- Continuer à remettre le Prix Genre et le faire connaître largement au sein de la communauté universitaire
- Intervenir dans des communautés de pratique d'enseignement, dans des groupes ou commissions qui intègrent les méthodes d'enseignement et présenter les enjeux EDI dans le cadre de séances de la Commission de l'enseignement, de la Commission de l'assurance qualité ainsi que de tout futur organe, notamment en lien avec la vie de campus

Indicateurs

- Solution de financement pour le Prix Genre trouvée
- Collaboration avec le Service Didanum en organisant une activité ou une page internet contenant des ressources sur l'outil auto-évaluation⁵ et en reprenant notamment la conception universelle de l'apprentissage⁶, etc.
- Collaboration avec la Commission de l'enseignement et de la Commission de l'assurance qualité en ce qui concerne en particulier l'évaluation de l'enseignement et collaboration avec les futurs organes de la vie de campus

⁵ L'outil d'auto-évaluation de l'enseignement vise à sensibiliser le corps enseignant et permet aux personnes intéressées de jeter un regard spécifique sur les différents aspects de leur pratique d'enseignant·e. Il se trouve sur la page suivante <https://moodle.unifr.ch/course/view.php?id=159487/fr>

⁶ cf. livre « Diversité et réussite dans l'enseignement supérieur : conseils pour la communauté étudiante, enseignante et les directions », Murielle Martin, Nevena Dimitrova, Sylvie Ray-Kaeser, Lisa Langwieser, Sophie Serry, Souhir Chamam et Alexia Forcella, HES-SO, 2025

Domaine d'action 2 - Promouvoir les carrières des femmes

Les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les doctorantes (49.3%, cf. p. 3) et également parmi les diplômé·e·s en possession d'un doctorat. Toutefois, cette parité disparaît puisque les femmes représentent 39.7% des professeur·e·s ordinaires de catégorie de base et 21.2% des professeur·e·s ordinaires de catégorie supérieure. Atteindre une réelle parité à ce niveau nécessite certainement que l'effort reste constant de continuer à y prêter attention, d'autant plus dans des domaines et des facultés où les femmes sont encore largement minoritaires. Ce domaine d'action entend principalement poursuivre et assurer la pérennité des programmes de promotion de la relève féminine.

Objectif 2.1. Assurer l'avenir du Réseau romand de mentoring pour femmes

Le *Réseau romand de mentoring pour femmes* (RRM) est un programme de mentorat destiné aux femmes de la relève des universités romandes et de l'EPFL, souhaitant poursuivre une carrière académique et qui se situent en fin de thèse, au début de la phase post-doctorale ou juste avant le passage vers le professorat. Il offre un soutien aux participantes par la mise en contact avec un·e mentor·e, l'organisation de rencontres et d'ateliers de développement de compétences. Depuis 2001, 310 jeunes chercheuses y ont pris part et la 13^{ème} édition accueille 26 mentees provenant des institutions partenaires. Le rapport d'évaluation de la 12^{ème} édition démontre que la participation au RRM constitue une expérience valorisante et efficace. Il répond encore aujourd'hui à une forte demande des jeunes chercheuses, puisqu'une soixantaine de candidates ont répondu à l'appel à candidature à la 13^{ème} édition. Depuis 2006, le RRM a pu compter sur l'important soutien du Fonds national suisse (FNS) et ce sera encore le cas pour la 13^{ème} édition qui durera jusqu'à fin 2026. Malheureusement, étant donné la conjoncture actuelle et la période de réductions budgétaires qui s'annonce également pour le FNS, celui-ci a décidé qu'il ne soutiendrait plus le RRM au-delà de 2026.

Mesures

- Poursuivre le déroulement de la 13^{ème} édition du RRM
- Etablir une stratégie de financement afin de combler la fin du soutien financier du FNS et décider du financement de la 14^{ème} édition avec les partenaires

Indicateurs

- Rencontres ayant lieu, rapports intermédiaire et final publiés, bonne satisfaction des mentees
- Solution pour 14^{ème} édition 2027-2028 trouvée avec partenaires
- Convention de coopération signée avec les institutions partenaires

Objectif 2.2. Assurer l'avenir et le développement de REGARD

REGARD est un programme de formation continue destiné principalement à la relève académique féminine. Les ateliers proposent des outils concrets pour mieux appréhender le fonctionnement du monde académique et permettent le développement de compétences transversales. Ils offrent par ailleurs des espaces de discussion et d'échange entre les chercheuses des universités partenaires. Certains ateliers sont ouverts à un public mixte, dans une optique de sensibilisation à des environnements de travail et d'étude plus inclusifs. REGARD existe depuis 2004. Il propose chaque année plus de 20 ateliers en français et en anglais dans les universités romandes, à l'EPFL et au Geneva Graduate Institute. Ainsi, plus de 220 participant·e·s par année profitent de cette large offre d'ateliers sur des thèmes variés comme la planification de la carrière académique, la gestion de projets de recherche, les outils de communication et le développement personnel.

Mesures

- Poursuivre le déroulement du programme annuel d'ateliers, en coordination avec les hautes écoles universitaires partenaires
- Renforcer l'identité et la spécificité de REGARD en intégrant les dimensions de diversité et d'inclusion

Indicateurs

- Conventions de coopération et collaboration signées avec les institutions partenaires
- Ateliers ayant lieu et bonne satisfaction des participant·e·s

Objectif 2.3. Mettre en évidence les parcours des femmes inspirantes et établir une liste d'expertes

Afin que les étudiantes et les jeunes chercheuses continuent à s'intéresser à la carrière académique, il est important de rendre visibles les parcours de femmes inspirantes faisant partie de l'Unifr. Ainsi, l'objectif est que des femmes inspirantes professeuses puissent faire connaître leur parcours, notamment en collaboration avec le réseau de femmes professeuses, ceci dans le cadre des médias de l'Unifr avec la publication d'articles sur des femmes inspirantes. De plus, établir une liste d'expertes serait un moyen de les rendre visibles également à l'extérieur de l'Unifr.

Mesure

- Proposer des personnes comme conférencières ou personnes intéressantes dans une perspective de diversité et d'inclusion, p.ex. lors de la Journée internationale des droits des femmes
- Collaborer avec le Service Unicom et le Service Promotion Recherche, en particulier le projet « Promotion de la relève scientifique », en vue de rendre visibles les parcours de femmes inspirantes de l'Unifr

Indicateurs

- Liste d'expertes publiée
- Articles publiés d'au moins deux femmes inspirantes par année

Objectif 2.4. Assurer la poursuite des cours « Internet&code pour les filles » avec un accès à toutes les jeunes filles

Les cours *Internet&code pour les filles* sont proposés depuis 2011 à Fribourg. Ils ont été élaborés et mis sur pied par le Bureau de l'égalité et des chances de l'EPFL et le Pôle de Recherche National en Systèmes Mobiles d'Information et de Communication (NCCR MICS) dans le canton de Vaud. Le concept a ensuite été exporté dans d'autres cantons. L'organisation des cours Internet&code pour les filles est le fruit d'une collaboration entre l'EPFL, la HES-SO, le Département d'informatique de l'Université de Fribourg et le Service égalité, diversité et inclusion (EDI) de la même institution. Au fil des ans, plus de 700 jeunes Fribourgeoises ont pu acquérir des connaissances de base en informatique et augmenter ainsi leur confiance en leurs propres capacités. La participation aux cours est gratuite pour les participantes âgées de 9 à 12 ans. Ce programme rencontre un grand succès, tant auprès des enfants que des familles et permet de nouer un lien avec la société fribourgeoise en présentant les activités de l'Université de manière attractive. Après avoir pu compter sur le soutien financier de la Fondation Hasler entre 2011 et 2024, l'édition 2025 a pu avoir lieu grâce au soutien financier de la Fondation Vincent Merkle.

Mesures

- Poursuivre le déroulement des cours Internet&code pour les filles
- Chercher une fondation ou une autre organisation pour un soutien financier pérenne

Indicateurs

- Source de financement pérenne trouvée pour au moins deux ans
- Cours ayant lieu

Objectif 2.5. Participer à la Journée Futur en tous genres

Depuis 2015, l'Université de Fribourg propose un programme spécial pour les élèves de 7H grâce à la collaboration entre le Service Unicom et le Service EDI. Depuis 2021, les élèves de 10H peuvent participer à des ateliers qui leur sont dédiés au sein de l'Unifr. Le Service Unicom est responsable de l'organisation de cette journée et le Service EDI apporte son soutien en gérant les inscriptions aux ateliers et la page internet. Le Service EDI propose également un atelier pour réfléchir aux stéréotypes dans le choix d'un métier ou d'une formation future.

Mesure

- Poursuite de la participation du Service EDI à la Journée Futur en tous genres avec un soutien logistique et l'atelier donné pour les élèves de 7H

Indicateurs

- Atelier du Service EDI donné et bonne satisfaction des participant·e·s
- Bonne collaboration avec le Service Unicom

Objectif 2.6. Participer au programme “H.I.T. High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program – Inclusive Leadership in Academia”

Toutes les hautes écoles universitaires suisses se sont unies pour assurer un financement pour les prochaines années au programme « H.I.T. High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program – Inclusive Leadership in Academia ». Ce programme est une initiative de leadership ouverte aux femmes professeures de toutes les universités suisses. Il a lieu chaque année, avec des événements organisés dans différents endroits de Suisse. Ce programme unique va au-delà de l'amélioration des compétences en matière de leadership et de la facilitation des échanges entre paires en offrant aux participantes un cadre de collaboration pour relever les défis des structures organisationnelles traditionnelles et conduire un changement transformateur, en favorisant une culture académique inclusive. L'Unifr offre une place pour une de ses professeures.

Mesures

- Poursuite de la participation au programme H.I.T. jusqu'à fin 2028
- Participation au comité de pilotage

Indicateurs

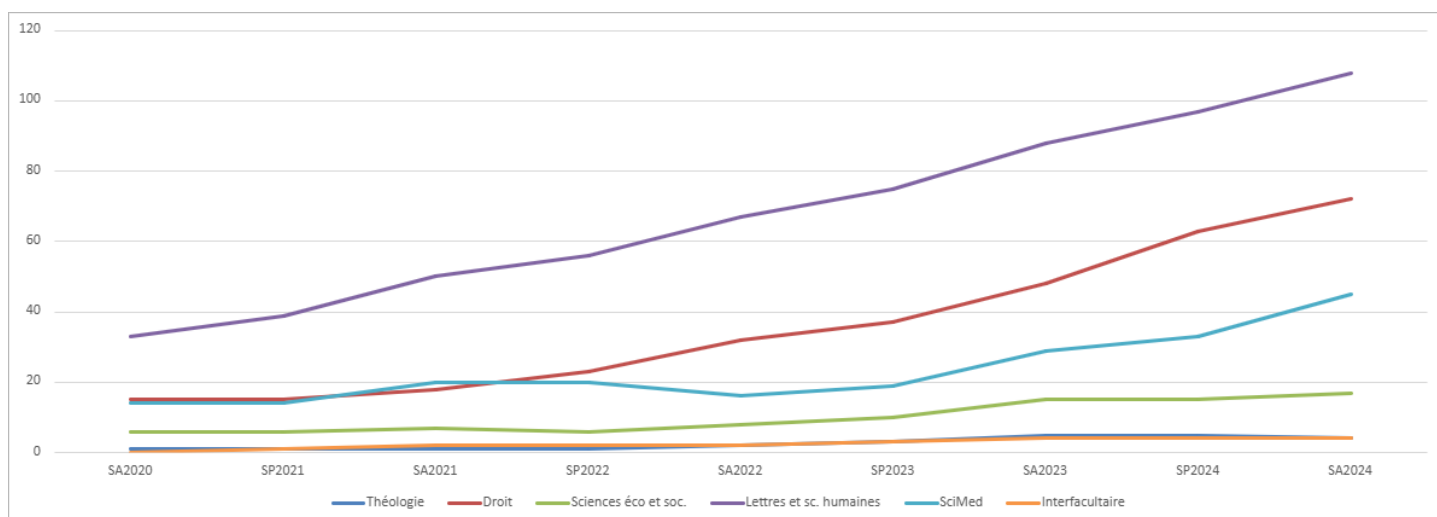
- Contribution financière de l'Unifr assurée jusqu'à fin 2028
- Une professeure participante par année

Domaine d'action 3 – Encourager l'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap

Ce domaine d'action rassemble les initiatives visant à faciliter l'accès et le suivi des études pour les étudiant·e·s en situation de handicap, dont le projet *NeuroDiversUnis* mené dans le cadre du Programme Équité 2025-2028 de swissuniversities. Ce domaine d'action vise à garantir la continuité et la pérennité des prestations offertes par l'Université de Fribourg aux étudiant·e·s en situation de handicap.

La forte augmentation du nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap observée au cours des quatre dernières années souligne l'importance de maintenir et de renforcer les services spécialisés qui leur sont destinés, mais génère également une pression opérationnelle croissante sur les services chargés du traitement des demandes de compensation des désavantages, une pression particulièrement marquée au sein de deux facultés.

Le tableau ci-dessous illustre, pour chaque faculté, l'évolution du nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap bénéficiant de mesures de compensation entre le semestre d'automne 2020 et le semestre d'automne 2024.



Graphique 4 : Evolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages du semestre d'automne 2020 au semestre d'automne 2024 par faculté (Service EDI, Nathalie Lambert)

S'agissant des collaborateur·trice·s en situation de handicap, des échanges ont eu lieu avec le Service du personnel. Ces démarches n'ont, pour l'heure, pas donné lieu à des actions concrètes. Dans une perspective d'amélioration, un sondage sera réalisé au sein de l'Université de Fribourg afin d'identifier les besoins spécifiques du personnel et d'en établir une analyse.

Objectif 3.1. Favoriser l'inclusion des étudiant·e·s avec une neurodiversité à l'Unifr

Projet *NeuroDiversUnis*

Le projet vise à favoriser l'inclusion des étudiant·e·s avec une neurodiversité dans le contexte des hautes études en Suisse et comprend les volets suivants :

1. Particip'action : action participative de développement d'un outil d'auto-évaluation de l'attitude à l'inclusion
2. Calm'up zones : développement de guidelines pour la création de zones de calme sensoriel ainsi que d'une Calm'up zone à l'UniBE
3. Success stories : vidéos courtes de témoignages après la fin des études
4. Self determination : développement d'un programme de coaching sur les principes de l'autodétermination
5. Mooc ND : information au personnel enseignant et administratif ainsi qu'aux pairs
6. Index des ajustements raisonnables

Institutions participantes : Université de Fribourg (leading house), Université de Genève, Université de Berne, Université de Neuchâtel, EPFL, Hochschule Luzern

Objectif 3.2. Veiller à la continuité et à l'amélioration des services dédiés aux étudiant·e·s en situation de handicap et sensibiliser la communauté universitaire

- 3.2.1. Veiller à la qualité et à l'efficacité du traitement des demandes de compensation des désavantages
- 3.2.2. Poursuivre un accompagnement attentif et adapté pour les étudiant·e·s en situation de handicap
- 3.2.3. Examiner la faisabilité de l'aménagement d'une zone calme sur le site de Pérolles
- 3.2.4. Sensibiliser la communauté universitaire, en particulier le corps enseignant, les facultés et les personnes en contact avec les étudiant·e·s

Objectif 3.3. Coordination des Directives relatives à la mise en oeuvre de mesures de compensation des désavantages à l'Unifr

- 3.3.1. Assurer les séances de coordination avec les Facultés
- 3.3.2. Consolider les échanges avec les Facultés

Objectif 3.4. Améliorer l'accessibilité des bâtiments et les équipements

- 3.4.1. Poursuivre/intensifier la collaboration avec le Service Infrastructures
- 3.4.2. Développer avec le Service Infrastructures des directives ou recommandations pour la construction et la rénovation des bâtiments tenant compte de l'accessibilité et de l'intégration des personnes en situation de handicap

Objectif 3.5. Statistiques relatives aux étudiant·e·s en situation de handicap à l'Unifr

- 3.5.1. Poursuivre la production de statistiques relatives aux étudiant·e·s en situation de handicap

Domaine d'action 4 - Prendre en compte l'EDI dans la gouvernance du Rectorat, des directions et des facultés

L'ambition du présent Plan d'action et de manière générale des mesures EDI est grande : amener une culture égalitaire et respectueuse. Si la volonté du Rectorat est importante pour mener les mesures, celles des autres instances de direction de l'Unifr, en particulier au sein des décanats de facultés, des directions de départements et d'instituts est également essentielle. Ainsi, l'EDI doit être portée comme un étendard de l'Unifr, donc également dans les manières de réfléchir, de penser les politiques et les stratégies de tout ordre, finalement à tous les niveaux, y compris la gouvernance des instances de direction. Dans un contexte de réduction de ressources budgétaires pour l'ensemble de la communauté universitaire, l'EDI n'est pas un luxe ni un choix, il s'agit d'une obligation légale qui amène donc que toutes les instances dirigeantes s'en préoccupent.

Objectif 4.1. Suivre la mise en œuvre des recommandations pour les procédures d'appel

À la suite des recommandations pour les procédures d'appel émises par le Rectorat en 2020, les facultés les ont chacune mises en œuvre à leur manière. Il n'existe aujourd'hui pas de centralisation de leurs démarches.

Mesures

- Faire un état des lieux de la mise en œuvre des recommandations et voir si une actualisation serait nécessaire, p. ex. en demandant un « règlement d'application » de la part des facultés
- Informer les décanats des facultés et les commissions d'appel des outils à disposition et faire des propositions d'utilisation

Indicateurs

- Augmentation du nombre de femmes professeures selon objectif par facultés et dans les instances de direction au sein des facultés

Objectif 4.2. Créer un groupe de travail ou une structure dédiée à l'égalité, la diversité et l'inclusion dans chaque faculté

Les thèmes EDI sont traités principalement au niveau central de l'Unifr par les actions menées par le Service EDI. Outre la Faculté des sciences et de médecine, les actions menées dans les facultés se cantonnent à des initiatives personnelles de professeur·e·s ou de certaines unités ou départements.

Mesures

- Rencontrer les décanats de chaque faculté en vue de discuter de la manière d'intégrer durablement les thématiques EDI au sein de la faculté, p. ex. un groupe d'intérêt ou un comité, au sein de chaque faculté avec reconnaissance de la faculté

Indicateurs

- Personnes membres du groupe de travail (ou autre structure) trouvées et groupe de travail reconnu par le Conseil de faculté avec rôle déterminé
- Organisation de séances et lien avec faculté

Objectif 4.3. Assurer un suivi des chiffres égalité dans les facultés ainsi que du recrutement professoral

Le tableau de bord égalité met à disposition des données concernant les facultés. Or ces données sont probablement peu connues des décanats, tout comme le suivi des données des procédures de recrutement.

Mesures

- Etablir un rapport périodique tous les 4 ans des chiffres égalité et en discuter avec chaque faculté
- Etablir un rapport périodique tous les 4 ans des données de suivi des procédures d'appel

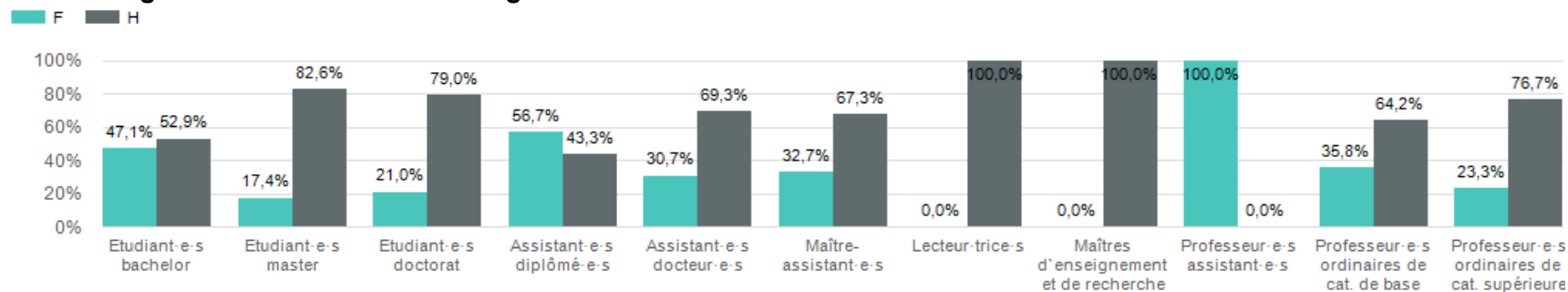
Indicateurs

- Rapport périodique sur les chiffres égalité présenté et discuté avec les facultés, voir établissement d'objectifs
- Rapport périodique sur les données de suivi des procédures d'appel présenté et discuté avec les facultés, voir établissement d'objectifs

Annexe 1 : Chiffres de chaque faculté

Les chiffres et graphiques présentés dans les pages suivantes sont issus du tableau de bord égalité, établi par le Service Solution Engineering. Ils sont basés sur le nombre d'étudiant·e·s au semestre d'automne 2024 et sur les équivalents plein temps (EPT) (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de 2024. La seconde page représente l'évolution entre 2020 et 2024 du fameux *leaky pipeline*. Chaque faculté est présentée de manière séparée et la nouvelle Faculté des sciences de l'éducation et de formation n'en fait pas encore partie. Les chiffres de cette faculté pourront être comptabilisés depuis 2025.

Chiffres de l'égalité de la Faculté de théologie en 2024

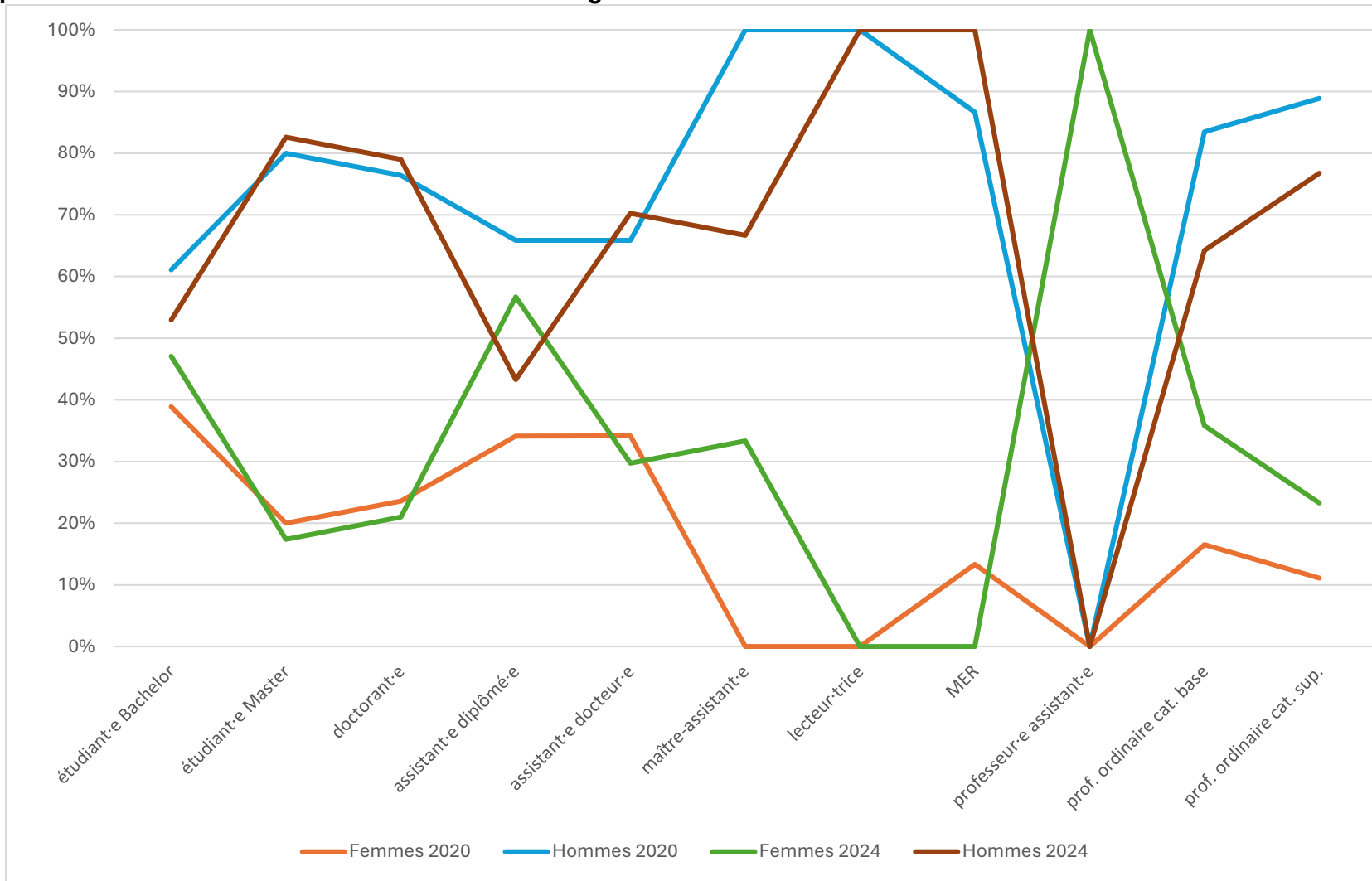


Graphique 5 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de théologie, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

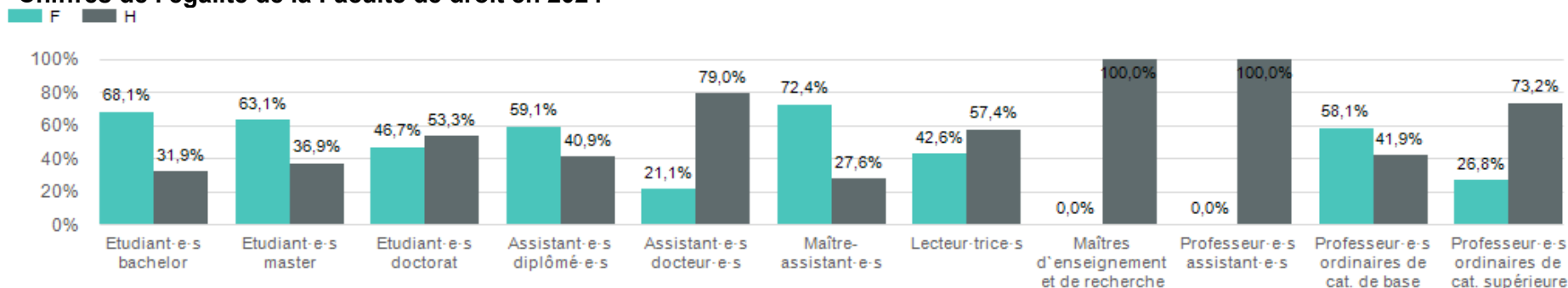
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	32	36	68
étudiant·e Master	12	57	69
doctorant·e	29	109	138
assistant·e diplômé·e	7.6	5.8	13.4
assistant·e docteur·e	1.1	2.6	3.7
maître-assistant·e	0.5	1	1.5
lecteur·trice	0	0.7	0.7
MER	0	2.4	2.4
professeur·e assistant·e	1	0	1
prof. ordinaire cat. base	3.9	7	10.9
prof. ordinaire cat. sup.	2	6.6	8.6

Tableau 1 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de théologie, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté de théologie



Chiffres de l'égalité de la Faculté de droit en 2024

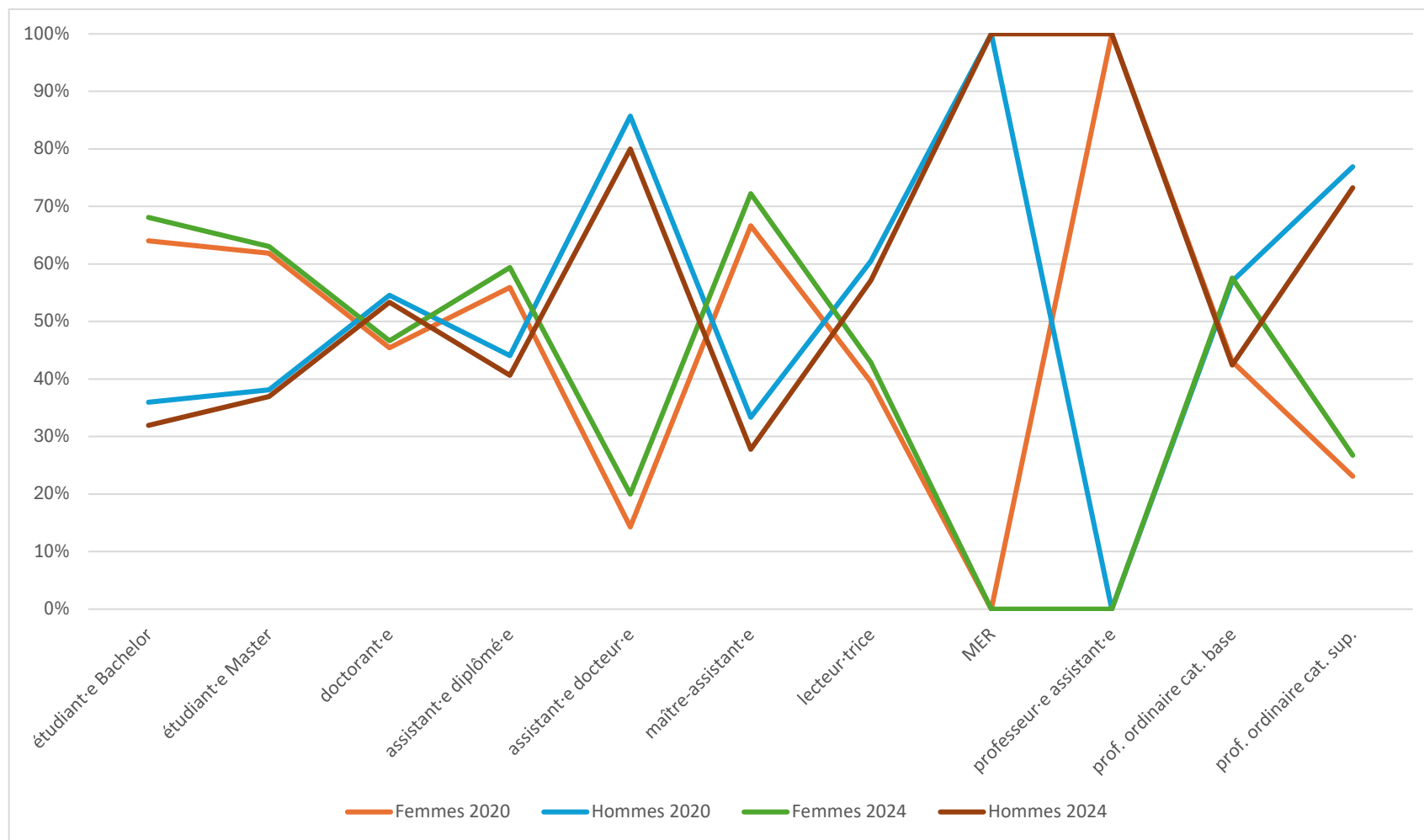


Graphique 6 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de droit, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

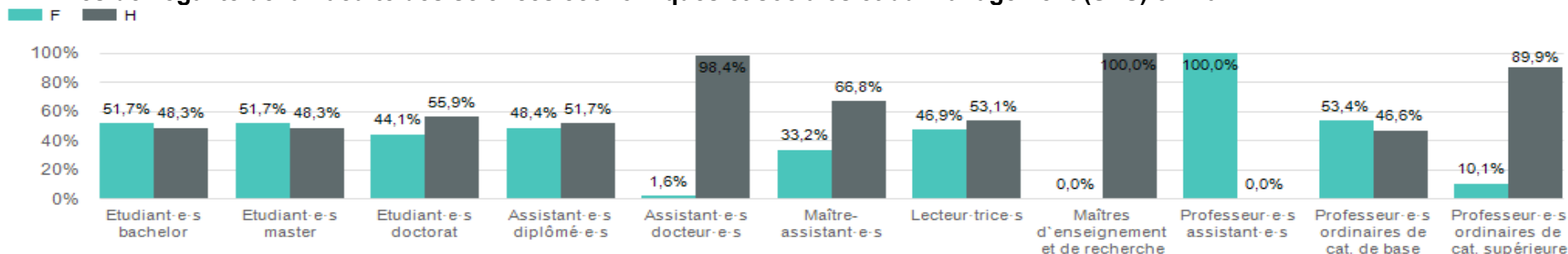
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	661	310	971
étudiant·e Master	326	191	517
doctorant·e	112	128	240
assistant·e diplômé·e	29.8	20.4	50.2
assistant·e docteur·e	0.3	1.2	1.5
maître-assistant·e	1.3	0.5	1.8
lecteur·trice	3.3	4.4	7.7
MER	0	0.5	0.5
professeur·e assistant·e	0	1	1
prof. ordinaire cat. base	3.8	2.8	6.6
prof. ordinaire cat. sup.	6.1	16.7	22.8

Tableau 2 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de droit, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté de droit



Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales et du management (SES) en 2024

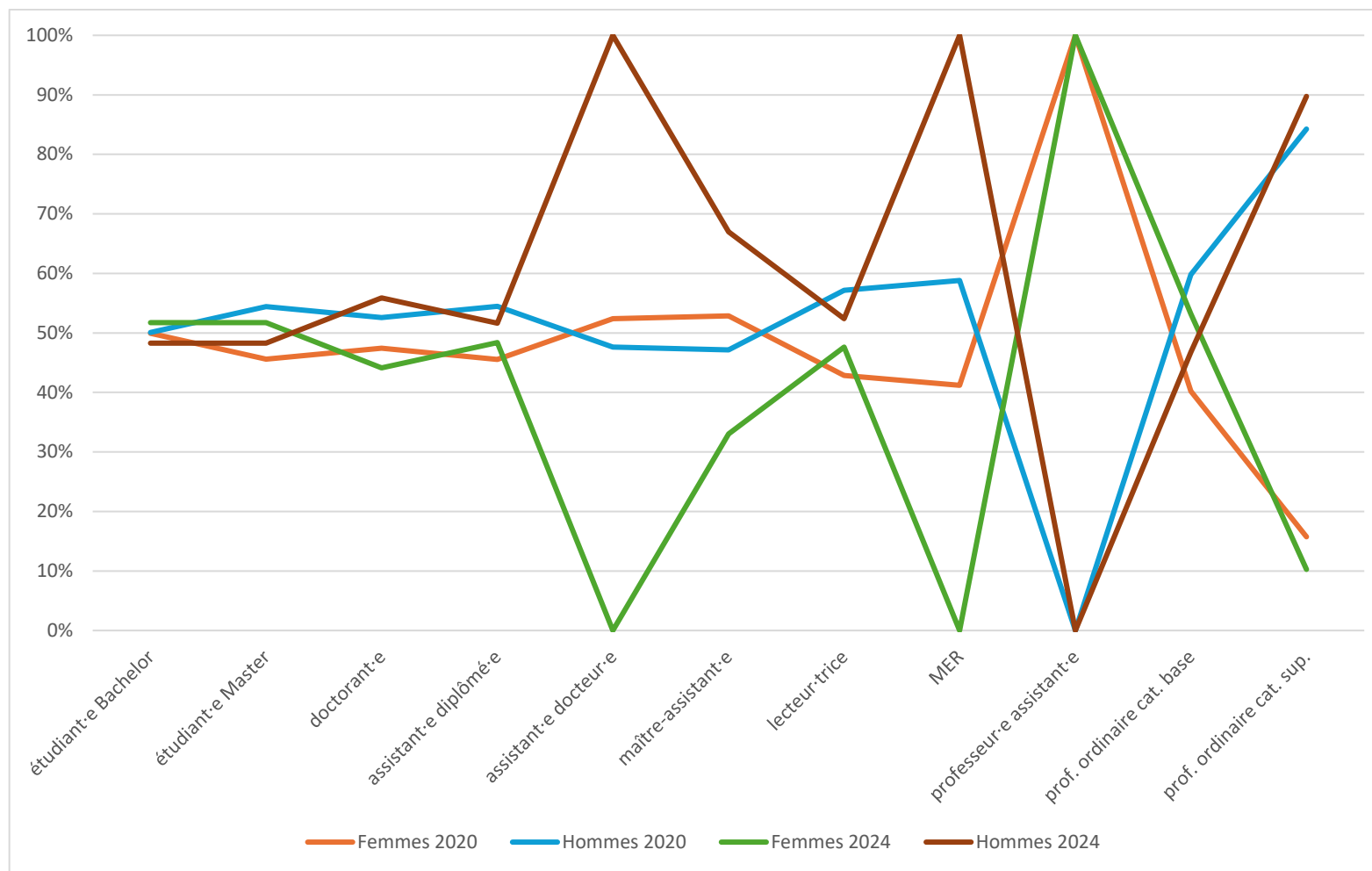


Graphique 7 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des SES, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

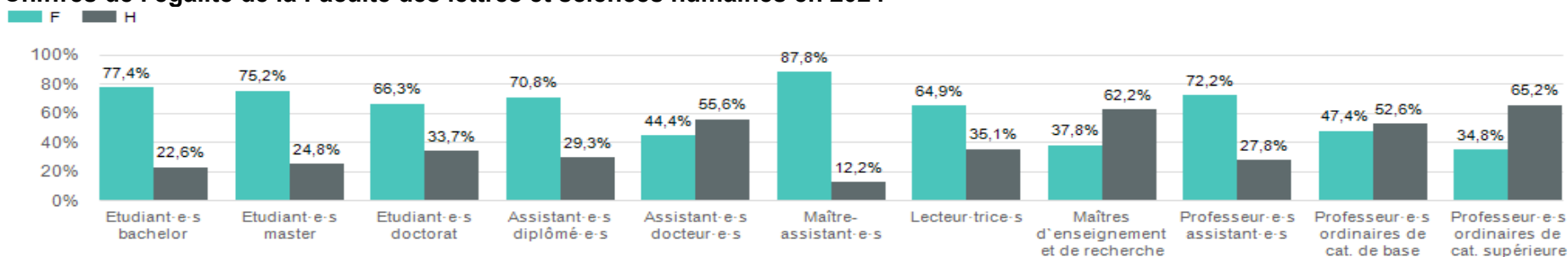
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant-e Bachelor	403	376	779
étudiant-e Master	211	197	408
doctorant-e	45	57	102
assistant-e diplômé-e	22.1	23.6	45.7
assistant-e docteur-e	0	2	2
maître-assistant-e	3.4	6.9	10.3
lecteur-trice	1	1.1	2.1
MER	0	1	1
professeur-e assistant-e	0.1	0	0.1
prof. ordinaire cat. base	5.8	5.1	10.9
prof. ordinaire cat. sup.	2.5	21.9	24.4

Tableau 3 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des SES, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté des SES



Chiffres de l'égalité de la Faculté des lettres et sciences humaines en 2024

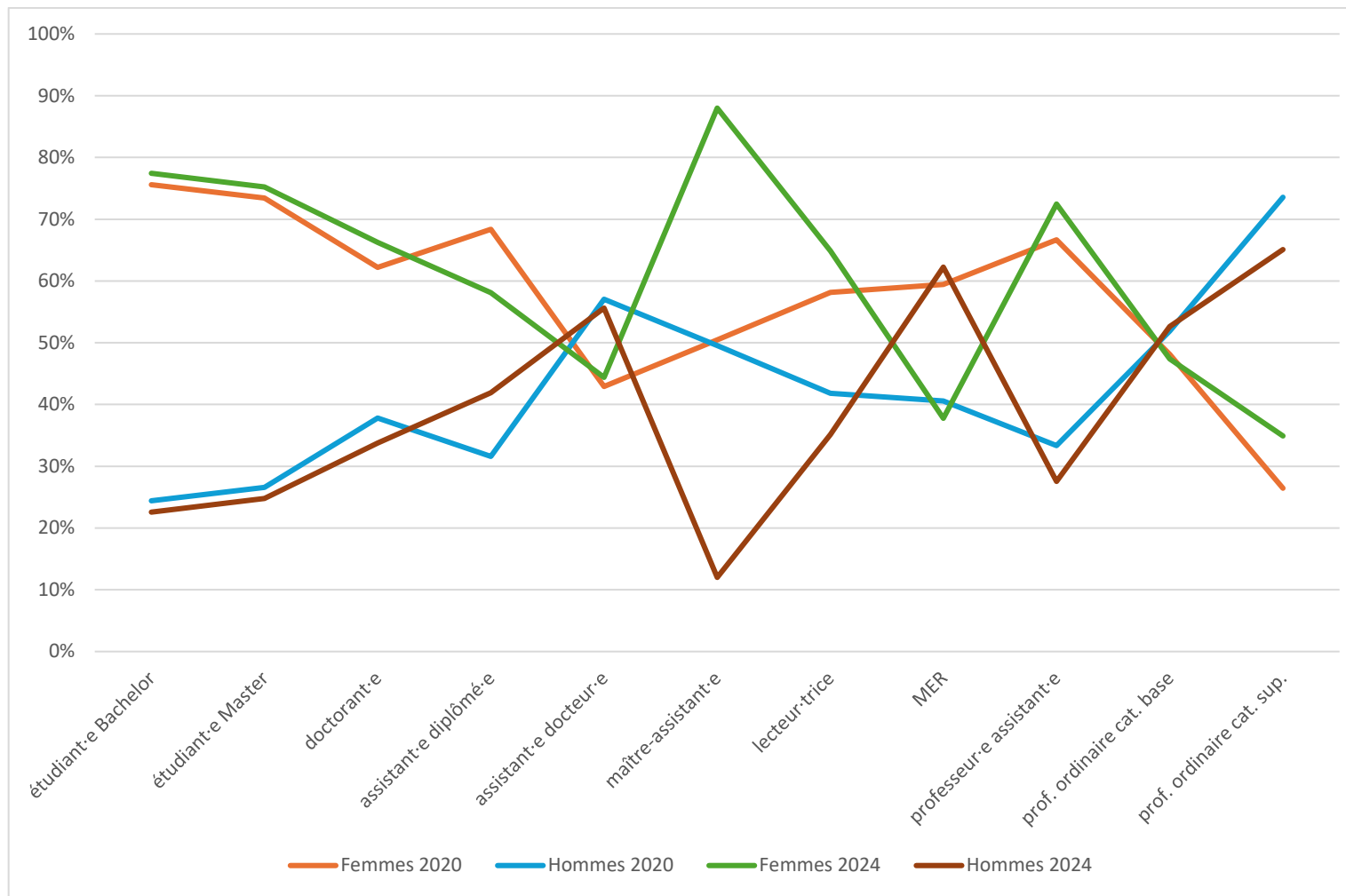


Graphique 8 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des lettres et sciences humaines (sans la Faculté des sciences de l'éducation et de la formation, cf. p.16), selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

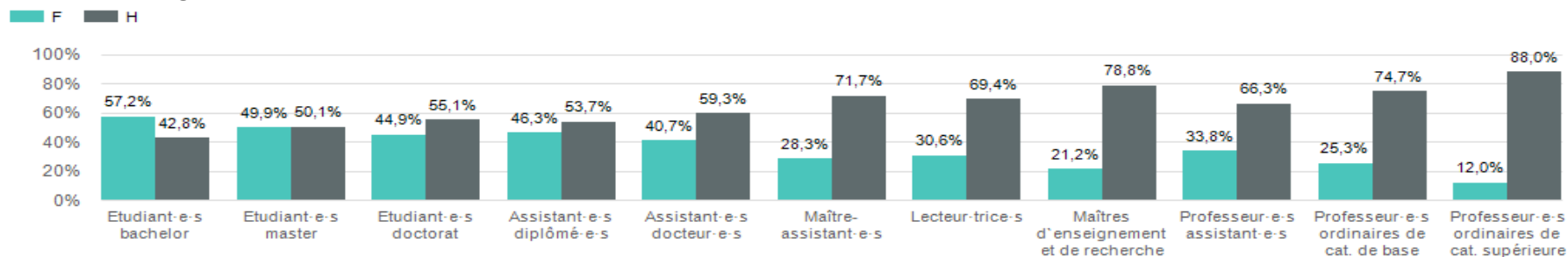
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	1529	446	1975
étudiant·e Master	1132	373	1505
doctorant·e	273	139	412
assistant·e diplômé·e	26.9	19.4	46.3
assistant·e docteur·e	7.9	9.9	17.8
maître-assistant·e	11	1.5	12.5
lecteur·trice	24.2	13.1	37.3
MER	5.7	9.4	15.1
professeur·e assistant·e	7.1	2.7	9.8
prof. ordinaire cat. base	19	21.1	40.1
prof. ordinaire cat. sup.	13.3	24.8	38.1

Tableau 4 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des lettres, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté des lettres et sciences humaines



Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences et de médecine en 2024

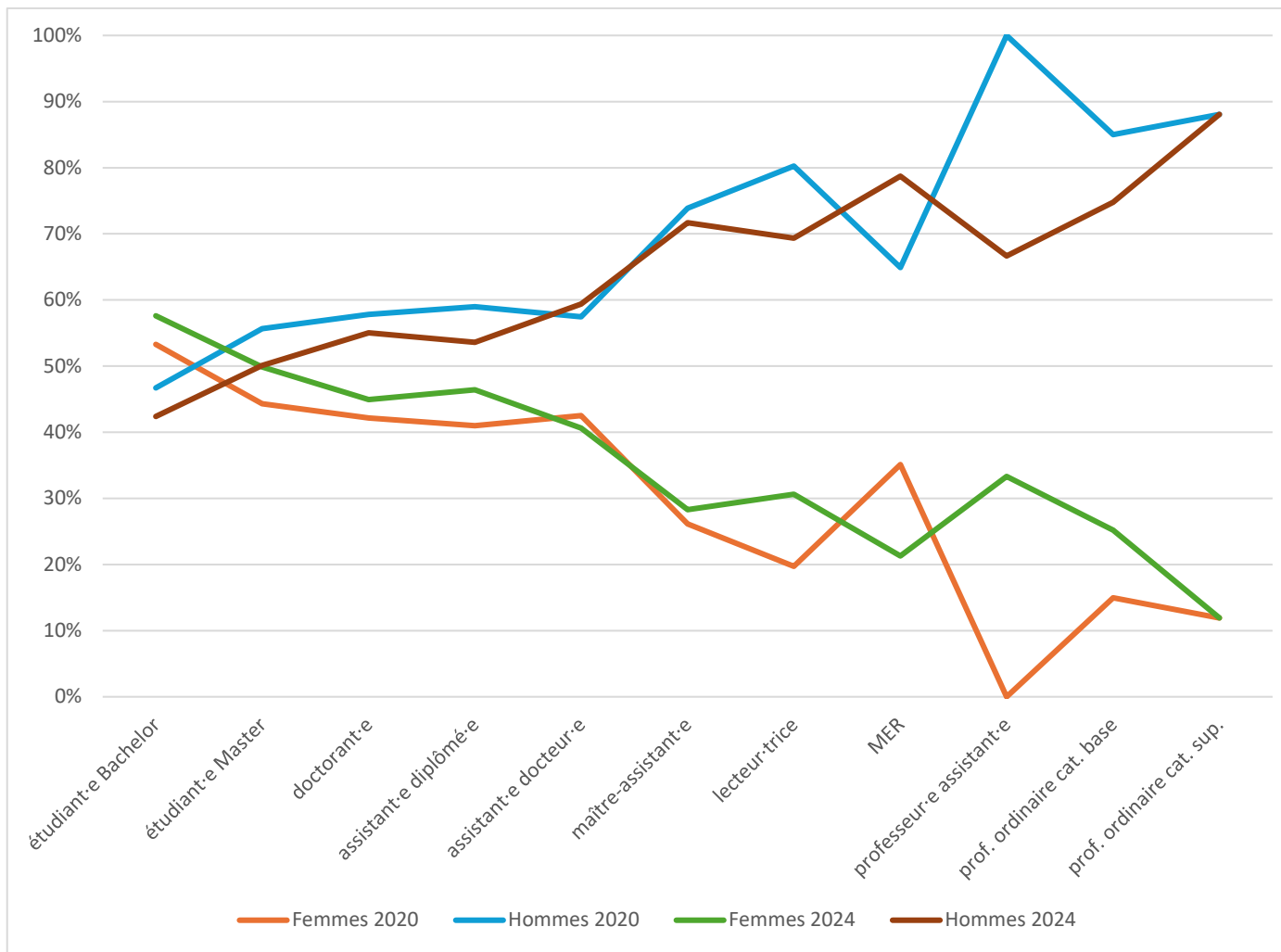


Graphique 9 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des sciences et de médecine, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant-e Bachelor	757	557	1314
étudiant-e Master	227	228	455
doctorant-e	200	245	445
assistant-e diplômé-e	43.4	50.1	93.5
assistant-e docteur-e	15.8	23.1	38.9
maître-assistant-e	10.9	27.6	38.5
lecteur-trice	3.8	8.6	12.4
MER	4.6	17	21.6
professeur-e assistant-e	2.7	5.4	8.1
prof. ordinaire cat. base	8.5	25.2	33.7
prof. ordinaire cat. sup.	5	36.9	41.9

Tableau 5 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des sciences et de médecine, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté des sciences et de médecine



Annexe 2 : Bilan du Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2021-2024

	Responsabilité	Collaboration/soutien	Bilan : atteint / en cours / abandonné
Domaine d'action 1 : Dvpt diversité, inclusion et égalité chances			
1.1. GT égalité, diversité et inclusion	Service EDI		abandonné
1.2. Développer le Service et la Commission en intégrant diversité et inclusion	Service EDI, Commission EDI, Rectorat		atteint
1.3. Favoriser l'accès aux études unis : projet de coopération national "Sélectivité selon l'origine sociale"	Service EDI	HSG, UniBE, UniLU, UniZH (partenaires)	atteint projet First-Gen + 2025-26
1.4. Développer une culture égalité, diversité et inclusion pour toutes et tous	Service EDI	interne : Unicom projet Unis arc-en-ciel : EPFL, UniGE, UniL, UniNE	venue expo CONTINUUM abandonnée autres activités : atteint projet Unis arc-en-ciel sans financ. : atteint
1.5. Poursuivre et voir avenir Prix Genre	Service EDI, Commission EDI		révision règlement et poursuite Prix Genre : atteint
Domaine d'action 2 : Soutenir carrières des femmes			
2.1. Poursuivre le Réseau romand de mentoring pour femmes	Service EDI	EPFL, UniGE, UniL, UniNE (partenaires) FNS (soutien financier)	atteint
2.2. Poursuivre programme ateliers REGARD	Service EDI	EPFL, HES-SO, UniGE, UniL, UniNE	atteint
2.3. Participer à la séance info doctorant·e·s	Service EDI	nouv. resp. : Dir. acad.	atteint
2.4. Autres formes d'accomp.	Service EDI	Service Promotion recherche	abandonné
2.5. Participer au projet H.I.T.	Service EDI, Rectorat	responsable H.I.T. : UZH partenaires : ttes HEU suisses	atteint
2.6. Assurer la poursuite du cours "Internet&code pour les filles"	Service EDI	EPFL, HES-SO Fribourg	atteint
2.7. Participer à la Journée Futur en tous genres	Service EDI	resp. : Service Unicom	atteint
Domaine d'action 3 : Gouvernance et facultés			
3.1. Développer et assurer la mise en œuvre des recommandations sur les procédures d'appel	Service EDI	décanats Facultés	rapport rédigé, système saisie données mis sur pied : revu et atteint
3.2. Participer réflexion nationale recrut. Profs	Service EDI	responsable : HSG	abandonné
3.3. Développer procédures recrutement personnel académique et PAT sans discrimination	Service EDI	Service du personnel	abandonné
3.4. Garantir égalité, diversité et inclusion ds facultés	Service EDI	décanats Facultés	en cours
Domaine d'action 4 : Zéro discrimination			
4.1. Sensibilisation harc. sex. et participation projet national 23 mars	Service EDI	responsable : UniLU	atteint
4.2. Définir et mettre en place mesures pour améliorer conciliation	Service EDI	Service du personnel	revu et atteint : visibilité proche-aidant·e·s

Annexe 3 : Rapport sur les procédures d'appel des postes de professeur·e·s à l'Université de Fribourg pour la période 2020-2023
