



Portrait du Programme national de recherche (PNR 6o)

# Egalité entre hommes et femmes



**FNSNF**

FONDS NATIONAL SUISSE  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

- 1 Editorial  
**L'égalité ne va pas de soi**
  
- 4 Aperçu  
**Sur les traces de l'inégalité au quotidien**
  
- 7 Recherche  
**Travail – formation – famille**
  
- 17 Transfert de connaissances  
**Créer de nouvelles images d'avenir**
  
- 18 Informations

### **Qu'est-ce qu'un PNR ?**

Les Programmes nationaux de recherche (PNR) fournissent des contributions scientifiquement fondées à la résolution de problèmes urgents d'importance nationale. Ils sont définis par le Conseil fédéral, durent quatre à cinq ans et sont dotés de 5 à 20 millions de francs. Les PNR sont orientés vers la résolution de problèmes, leur approche est interdisciplinaire et transdisciplinaire, ils coordonnent des projets individuels et des groupes de recherche dans l'optique d'atteindre un même objectif global.

## L'égalité ne va pas de soi

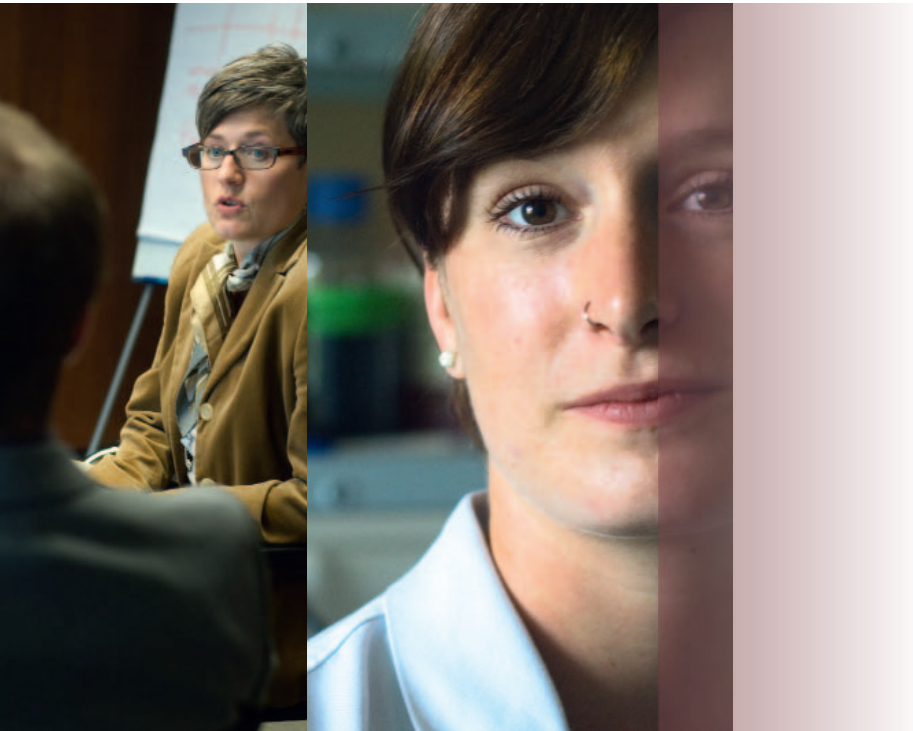
L'obtention du droit de vote et d'éligibilité par les femmes et l'inscription de l'égalité entre hommes et femmes dans la Constitution et dans la législation remontent en Suisse à plus d'une génération. Ce pays a développé sa politique de l'égalité plus tardivement que d'autres pays européens, mais il a rattrapé son retard en peu d'années. L'intégration de normes internationales, les activités du mouvement des femmes et des organisations féminines, de nombreuses

mesures au niveau étatique et dans les organisations de travail ainsi que les évolutions économiques ont conduit à de grandes améliorations de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le domaine de la formation, de l'activité professionnelle et de la famille depuis le début des années 80.

Au vu de ces évolutions le Programme national de recherche « Egalité entre hommes et femmes » (PNR 60) semble



Prof. Brigitte Liebig



anachronique : les jeunes hommes n'ont-ils pas depuis longtemps d'autres modèles que leurs pères ? Les jeunes femmes ne peuvent-elles pas aujourd'hui compter sur de bien meilleures chances que leurs aînées et sur un grand soutien dans la vie professionnelle ? Ne faut-il pas partir du principe que les déséquilibres encore existants disparaîtront d'eux-mêmes dans les années qui viennent ? L'égalité n'est-elle pas désormais entrée dans les faits ?

La réponse est non : des améliorations juridiques et une politique de l'égalité institutionnalisée n'impliquent pas nécessairement un certain ordre social. Le décalage entre un discours public d'égalité en politique et dans les médias, d'une part, et la réalité des rapports sociaux de sexe, d'autre part, est devenu très visible ces dernières années. Le


maintien de l'inégalité dans la répartition des charges dans la sphère familiale, la discrimination salariale, des chances de promotion inégales dans le monde du travail, ou encore le fait que des femmes sont encore aujourd'hui victimes de violence domestique, tout cela témoigne de préjugés persistants touchant le sexe féminin. De nouvelles inégalités sont apparues, combinant souvent l'appartenance au sexe féminin à d'autres différences sociales, comme l'origine ethnique ou sociale, l'âge ou le statut parental.

Le PNR 60 soutient sur le long terme les processus de réflexion et de changement qui ont pour objectif l'égalité des chances.

Le dépassement de l'inégalité est donc une tâche sur le long terme : les femmes

et les hommes doivent l'effectuer au quotidien et l'intégrer tant à la routine de la vie privée qu'à celle de la vie professionnelle. L'égalité nécessite un rapport réfléchi aux représentations de la « féminité » et de la « masculinité » dans la société, conduisant aux décisions biographiques conscientes de chaque individu. La pratique de l'égalité doit se refléter également dans les structures du monde du travail et dans les institutions sociales. Aussi longtemps que cela nous étonne qu'en 2010 quatre femmes siègent au Conseil fédéral suisse, aussi longtemps que les hommes éduquant seuls leurs enfants ou soignant leurs parents ont le caractère de quelque chose d'extraordinaire, nous sommes encore loin de ce que l'égalité aille de soi. En outre, même si cela n'était plus le cas, les transformations sociales nécessiteraient que nous

nous posions la question de l'égalité effective entre hommes et femmes de manière sans cesse renouvelée.



**Prof. Brigitte Liebig**  
Présidente du Comité de direction du PNR 60  
Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale

## Sur les traces de l'inégalité au quotidien

**La suppression de l'inégalité illégitime, tel est l'objectif du travail en faveur de l'égalité. Il s'agit d'un processus aux pré-requis multiples et dont la réalisation ne peut être garantie uniquement par la loi et le droit.**

Le PNR 60 permet de rassembler pour la première fois de manière systématique, au terme de trente ans de travail en faveur de l'égalité, des connaissances qui permettent d'évaluer les effets de stratégies, de programmes et de mesures relevant de la politique de l'égalité, tout en jetant un œil à d'autres pays européens, et d'identifier ce faisant les conditions complexes de la réussite ou de l'échec d'une politique d'égalité et de sa mise en œuvre. Il est

nécessaire, dans ce contexte, de prendre sous la loupe des domaines de la politique et des mesures qui ne visent pas directement l'égalité entre hommes et femmes mais qui, comme les réformes des assurances sociales ou la politique fiscale, ont des répercussions directes ou indirectes sur elle.

**Le grand défi est de détecter l'inégalité au quotidien.**

Pour que l'égalité entre hommes et femmes puisse réussir, nous devons en outre repérer l'inégalité au quotidien. Nous devons nous pencher non seulement sur les habitudes et les routines de pensée quotidiennes qui sont porteuses de différences et de hiérarchies entre hommes et femmes, mais aussi sur les décisions individuelles et les conditions-cadres structurelles qui contribuent, souvent de manière tout à fait inaperçue jusqu'à aujourd'hui, à des

préjudices et à des inégalités dans la vie familiale, la formation et la vie professionnelle ainsi qu'aux intersections de ces trois sphères. Découvrir et rendre visibles les causes de l'inégalité permet non seulement d'aboutir à des connaissances sur les effets et les limites des mesures relevant de la politique de l'égalité, mais aussi à des indications concrètes sur les moyens d'influer sur les rapports sociaux de sexe.

Le PNR 60 met ainsi des connaissances utiles à la conception et à la mise en œuvre d'une politique de l'égalité réussie à la disposition des acteurs de cette politique et montre des perspectives pratiques sur la manière dont on peut atteindre durablement l'égalité dans le contexte des mutations sociales et des changements dans les rapports sociaux de sexe.



### Points centraux de l'égalité

#### Travail + organisations

La politique de l'égalité a porté ces dernières années sur de nombreuses mesures touchant à la sphère professionnelle. La répartition égalitaire du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes n'a jusqu'à aujourd'hui pas été atteinte. Les temps partiels, y compris les faibles taux d'occupation, sont très répandus chez les femmes occupées, avec des conséquences considérables pour leur sécurité sociale. Ce ne sont pas seulement des facteurs politiques et relatifs au marché du travail complexes qui influent sur l'égalité/l'inégalité dans le monde du travail, ce sont également des conditions et des processus dans les organisations de travail elles-mêmes.

#### Formation + carrière

L'éducation et la formation façonnent les identités et les projets biographiques individuels. Elles conditionnent les décisions en matière de formation et posent les jalons du succès dans la vie professionnelle. En dépit d'améliorations notables, un certain nombre de filières et de niveaux de formation ne présentent pas la même ouverture aux jeunes hommes et aux jeunes femmes. Que les qualifications requises soient faibles ou élevées, les femmes ne parviennent pas avec autant de succès que les hommes à convertir leurs qualifications en positions professionnelles et en rémunération.

#### Famille + ménage privé

Le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur économique semble être du passé, mais la responsabilité principale de la prise en charge des enfants et de l'assistance aux proches nécessitant des soins échoit toujours aux femmes. Même les jeunes couples se décident pour des modèles traditionnels de répartition du travail. La violence domestique est toujours présente. Le recul des naissances, l'augmentation de la proportion de divorces et une grande variété de nouvelles formes de vie et de ménages sont les signes d'un profond changement des modes de vie, et sont liés à de nouveaux défis pour la politique de l'égalité.



## Travail – formation – famille

Le PNR 60 rassemble au total 21 projets. Ceux-ci couvrent un large éventail de questions concernant l'égalité. La recherche porte sur les domaines de la politique, du marché du travail, de la formation et de la famille.

Les grandes questions concernent les interfaces et les transitions entre les domaines.

Des groupes de recherche provenant de toute la Suisse participent au PNR 60 : de Genève et Lausanne jusqu'à St-Gall, de Lugano jusqu'à Bâle, Berne, Lucerne et Zurich. La recherche est multidisciplinaire et fait appel à des perspectives sociologiques, économiques et psychologiques ainsi qu'à des perspectives issues des sciences politiques et des sciences de l'éducation. Voici un bref aperçu des 21 projets :



### **Vue d'ensemble des projets du PNR 60**

Des informations plus détaillées sur les projets sont disponibles sous [www.pnr60.ch](http://www.pnr60.ch)

#### **Travail + organisations**

##### **1 Naissance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle**

Dr Thomas Widmer, Institut für Politikwissenschaft,

Université de Zurich

Prof. Silke Bothfeld, Haute école de Brême

Dr Andrea Leitner, Institut für Höhere Studien, Vienne

Dr Gesine Fuchs, Institut für Politikwissenschaft, Université de Zurich

##### **2 Inégalités de genre dans le monde du travail : facteurs politiques et institutionnels**

Prof. Michael Nollert, Département Sozialwissenschaften,

Université de Fribourg

Dr Ruedi Epple, Département Sozialwissenschaften,

Université de Fribourg

Dr Sebastian Schief, Département Sozialwissenschaften,

Université de Fribourg

##### **3 Politique sociale d'activation comme encouragement aux femmes ?**

Prof. Eva Nadai, Hochschule für Soziale Arbeit,

Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten

Prof. Gisela Hauss, Hochschule für Soziale Arbeit,

Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten

##### **4 Les syndicats et l'égalité des sexes (SynEga)**

Prof. Emmanuelle Lada, Centre en études genre LIEGE,

Université de Lausanne

Prof. Olivier Fillieule, Centre de recherche sur l'action politique de

l'Université de Lausanne (CRAPUL), Université de Lausanne

Martina Avanza, Centre de recherche sur l'action politique de

l'Université de Lausanne (CRAPUL), Université de Lausanne

Dr Magdalena Rosende, Centre en études genre LIEGE,

Université de Lausanne

##### **5 L'égalité des seniors en emploi (EGALISE)**

Prof. Nicky Le Feuvre, Institut des sciences sociales (ISS),

Université de Lausanne

## **6 Egalité des chances dans les entreprises et les programmes de la SRG SSR**

Dr Ruth Hungerbühler, Istituto Media e Giornalismo,  
Università della Svizzera italiana, Lugano  
Prof. Nelly Valsangiacomo, Section d'histoire, Université de Lausanne

## **7 Genre, générations et égalité en agriculture suisse (AgriGenre)**

Dr Yvan Droz, Institut de hautes études internationales et  
du développement (IHEID), Genève

Dr Fenneke Reysoo, Institut de hautes études internationales et  
du développement (IHEID), Genève

Valérie Miéville-Ott, Association suisse pour le développement de  
l'agriculture et de l'espace rural (AGRIDEA), Lausanne

Ruth Rossier, Forschungsanstalt Agroscope, Reckenholz-Tänikon

## **8 Harcèlement sexuel au travail : qui harcèle qui, comment et pourquoi ?**

Prof. Franciska Krings, Département de comportement organisationnel,  
Université de Lausanne

Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Berne

## **Formation + carrière**

### **9 Maisons de poupée, coins de construction et journées en forêt : le genre dans les crèches**

Dr Julia Nentwich, Lehrstuhl für Organisationspsychologie,  
Universität de St-Gall

Dr Franziska Vogt, Institut für Lehr- und Lernforschung,  
Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen

### **10 Comment l'égalité s'enseigne-t-elle à l'école ?**

Prof. Farinaz Fassa Recrosio, Institut des sciences sociales (ISS),  
Université de Lausanne

### **11 Carrière et genre : pourquoi des femmes choisissent-elles des métiers d'hommes ?**

Prof. Walter Herzog, Institut für Erziehungswissenschaft,  
Universität de Berne

Dr Elena Makarova, Institut für Erziehungswissenschaft,  
Universität de Berne

### **12 Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle**

Prof. Dominique Joye, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne

Dr Karin Müller, Service de la recherche en éducation (SRED), Genève

Dr Edith Guilley, Service de la recherche en éducation (SRED), Genève

Dr Lavinia Gianettoni, Méthodologie, inégalités et changement social (MISC), Université de Lausanne

Dr Jacques-Antoine Gauthier, Méthodologie, inégalités et changement social (MISC), Université de Lausanne

Dominique Gros, Service de la recherche en éducation (SRED), Genève

### **13 Inégalités de genre dans les parcours de formation et les carrières**

Prof. Andrea Maihofer, Zentrum Gender Studies, Université de Bâle

Prof. Max Bergman, Institut für Soziologie, Université de Bâle

Dr Sandra Hupka-Brunner, Institut für Soziologie, Université de Bâle

### **14 Entrée dans la vie professionnelle et discrimination salariale (BELODIS)**

Dr Michael Marti, Ecoplan, Berne

Kathrin Bertschy, Ecoplan, Berne

### **15 Discriminations professionnelles en fonction du genre et de l'ethnicité**

Prof. Doris Wastl-Walter, Geographisches Institut, Université de Berne

Dr Yvonne Riaño, Geographisches Institut, Université de Berne

### **16 Les femmes dans les métiers d'ingénieur – recherchées et respectées ?**

Dr Heinz Rütter, Rütter + Partner, Sozioökonomische Forschung und Beratung, Rüschtikon

Anja Umbach-Daniel, Rütter + Partner, Sozioökonomische Forschung und Beratung, Rüschtikon

---

## Famille + ménage privé

### 17 La politique familiale des cantons suisses est-elle sensible au genre ?

Prof. Andreas Balthasar, Interface, Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne

Prof. Joachim Blatter, Seminar für Politikwissenschaft, Universität de Lucerne

Franziska Müller, Interface, Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne

### 18 Répercussions des réformes des rentes sur les familles

Prof. Monika Bütler, Schweizerisches Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG), Universität de St-Gall

Prof. Franz Schultheis, Seminar für Soziologie (SfS-HSG), Universität de St-Gall

### 19 Tâches de « care » dans les ménages : redistribuer ou externaliser ?

Prof. Annegret Wigger, Institut für Soziale Arbeit (IFSA), Haute école spécialisée de St-Gall, Rorschach

Dr Nadia Baghdadi, Institut für Soziale Arbeit (IFSA), Haute école spécialisée de St-Gall, Rorschach

### 20 Accueil extra-familial des enfants et égalité

Dr Rolf Iten, Infrac AG, Zurich

Prof. Michael Lechner, Schweizerisches Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG), Universität de St-Gall

### 21 Interventions en cas de violence du partenaire vues par les personnes concernées

Dr Daniela Gloor, Social Insight, Forschung Evaluation Beratung, Schinznach-Dorf

### Travail + organisations

#### Projet 1 :

##### **Naissance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle**

En Suisse, les mesures politiques variées visant l'égalité professionnelle ne sont pas couronnées d'un franc succès. Le projet crée des connaissances sur la dynamique de ces mesures et sur leur interaction, afin que les acteurs étatiques puissent à l'avenir mieux concevoir et coordonner les politiques d'égalité.

#### Projet 2 :

##### **Inégalités de genre dans le monde du travail : facteurs politiques et institutionnels**

Des inégalités liées au genre existent dans le monde du travail suisse en ce qui concerne le travail rémunéré, les tâches familiales et domestiques ainsi

que le travail bénévole. Dans ce projet, le groupe de recherche compare la situation dans différents cantons et appréhende les facteurs politiques, institutionnels et socioculturels déterminants.

#### Projet 3 :

##### **Politique sociale d'activation comme encouragement aux femmes ?**

La politique sociale actuelle mise sur « le travail plutôt que l'assistance » et vise à intégrer les personnes sans emploi au marché du travail, au lieu de les soutenir simplement avec de l'argent. Les mesures appliquées peuvent-elles offrir aux femmes sans emploi de nouvelles chances de formation et d'emploi, ou bien leur apportent-elles plutôt de nouvelles charges ?

#### Projet 4 :

##### **Les syndicats et l'égalité des sexes (SynEga)**

SynEga étudie les politiques syndicales d'égalité entre les sexes en Suisse depuis les années 1990. Qu'elles visent à promouvoir l'égalité au sein des syndicats ou d'autres espaces professionnels, comment ces politiques sont-elles élaborées et mises en œuvre ? Quels en sont les leviers et les freins ?

#### Projet 5 :

##### **L'égalité des seniors en emploi (EGALISE)**

Le projet vise à saisir les processus de recomposition des inégalités de sexe chez les seniors en emploi, à travers une analyse croisée des politiques de « gestion des âges » mises en place dans les entreprises suisses ainsi que les aspirations et expériences des salariés âgés de plus de 50 ans.

### **Projet 6 :**

#### **Egalité des chances dans les entreprises et les programmes de la SRG SSR**

Le projet étudie l'égalité des chances entre les sexes et la politique d'égalité de la SRG SSR au niveau de l'institution et de ses programmes de 1980 jusqu'à aujourd'hui. Une attention particulière est accordée aux différences entre les régions linguistiques et entre les deux médias que sont la radio et la télévision.

La réalisation de l'égalité est un processus complexe qui dépend d'une multitude de facteurs.

### **Projet 7 :**

#### **Genre, générations et égalité en agriculture suisse (AgriGenre)**

Les politiques économiques ont profondément modifié le monde agricole. Ce projet analysera l'évolution des rapports de genre et de générations, ainsi que les facteurs qui facilitent l'émergence de nouvelles configurations plus égalitaires. Les chercheurs et chercheuses confronteront leurs résultats à ceux d'autres petites entreprises familiales.

### **Projet 8 :**

#### **Harcèlement sexuel au travail : qui harcèle qui, comment et pourquoi ?**

Le harcèlement sexuel au travail est un problème sérieux. Comment apparaît-il exactement ? Qui harcèle qui, et dans quelles conditions ? Quelles sont les conséquences qui en résultent pour le travail de prévention dans les entreprises ?



### Formation + carrière

#### Projet 9 :

##### Maisons de poupée, coins de construction et journées en forêt : le genre dans les crèches

Comment les enfants apprennent-ils, dans les crèches, à être un garçon ou une fille ? Les éducateurs hommes apportent-ils d'autres impulsions que les femmes dans leur travail ? Les chercheuses examinent au moyen de méthodes qualitatives comment le genre est abordé dans le quotidien des crèches.

#### Projet 10 :

##### Comment l'égalité s'enseigne-t-elle à l'école ?

Les différences persistantes entre les trajectoires des femmes et des hommes ont amené à considérer que l'enseignement de l'égalité est une priorité éducative. Cette recherche veut comprendre

comment s'y prennent les enseignantes et les enseignants et en quoi leurs pratiques sont modifiées par leurs perceptions de cette question socialement vive.

#### Projet 11 :

##### Carrière et genre : pourquoi des femmes choisissent-elles des métiers d'hommes ?

Le projet investigate les raisons qui poussent les jeunes femmes à choisir ou à ne pas choisir des métiers d'hommes et s'emploie à répondre à la question de savoir si les facteurs les plus déterminants pour ce choix sont les modèles personnels (parents, enseignants) ou l'enseignement scolaire.

#### Projet 12 :

##### Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle

En Suisse, filles et garçons choisissent leur orientation de manière différenciée. Quelles sont les causes de ces différences ? Quelles sont les mesures efficaces pour les combattre ?

**Nous apprenons à gérer les attentes liées à notre sexe – dans toutes les phases de notre vie. Qu'est-ce qui contribue à ce que nous fassions des choix opposés à ces attentes ?**

#### Projet 13 :

##### Inégalités de genre dans les parcours de formation et les carrières

Il existe toujours des inégalités de genre considérables dans les parcours de formation et les carrières professionnelles des jeunes adultes en Suisse. Comment



s'expliquent-elles ? Quels sont les facteurs et les mécanismes déterminants ? Où constate-t-on un changement ?

**Projet 14 :**

**Entrée dans la vie professionnelle et discrimination salariale (BELODIS)**

Aujourd'hui comme hier, les femmes gagnent, à qualification égale, 10% de moins que les hommes. Quelles sont les causes de différences salariales discriminatoires entre hommes et femmes, et à quel moment dans le parcours de formation et le parcours professionnel apparaissent-elles ?

**Projet 15 :**

**Discriminations professionnelles en fonction du genre et de l'ethnicité**

Selon leur origine ethnique ou leur nationalité, les femmes font l'expérience de désavantages sur le marché du travail,

de manières diverses et avec une intensité variable. Cette étude a pour objectif de répondre empiriquement à la question suivante : comment la conjonction du sexe et de l'origine ethnique conduit-elle à une inégalité des chances sur le marché du travail ?

**Projet 16 :**

**Les femmes dans les métiers d'ingénieurs – recherchées et respectées ?**

Les ingénieures sont sous-représentées dans l'économie et leurs chances de carrières sont moindres que celles de leurs collègues masculins. Le groupe de recherche analyse dans ce projet quelle influence la culture de l'entreprise ainsi que les pratiques formelles et informelles de recrutement et de promotion ont sur la carrière des ingénieures.

**Famille + ménage privé**

**Projet 17 :**

**La politique familiale des cantons suisses est-elle sensible au genre ?**

Le projet étudie, à travers l'exemple de la politique fiscale et de l'organisation des transferts sociaux, à quel point la politique familiale des cantons suisses intègre les faits concernant le genre et quels facteurs favorisent ou gênent l'action politique fondée sur des données scientifiquement établies.

**Projet 18 :**

**Répercussions des réformes des rentes sur les familles**

Le projet étudie l'influence des réformes des rentes sur l'offre de travail des conjoints (qui exerce une activité lucrative et à quel taux d'occupation), ainsi que sur la fréquence et le moment des



divorces. L'objectif est de déterminer si et dans quelle mesure les réformes des rentes ont des répercussions sur les rapports sociaux de sexe.

La politique fiscale, l'accueil extra-familial des enfants, les réformes des rentes, tous ces éléments ont une influence sur l'égalité.

**Projet 19 :**

**Tâches de « care » dans les ménages : redistribuer ou externaliser ?**

Le projet investigate les arrangements avec des fournisseuses de prestations rémunérées pour les tâches de « care » (tâches de prise en charge des enfants, de soins et d'assistance) dans le domaine privé ainsi que leurs conditions-cadres politico-institutionnelles. L'objectif est d'en apprécier les conséquences sur l'égalité.

**Projet 20 :**

**Accueil extra-familial des enfants et égalité**

Le projet met en lumière les liens entre l'offre d'accueil extra-familial des enfants et les possibilités de carrière des femmes et des hommes en Suisse.

**Projet 21 :**

**Interventions en cas de violence du partenaire vues par les personnes concernées**

Du tabou à l'intervention : l'attitude publique face à la violence du partenaire a changé. Les personnes concernées reçoivent aujourd'hui un soutien de la part de centres de conseil, de la police, de la justice, des services de santé, etc. Ce que l'on ignore, c'est dans quelle mesure les nouvelles manières de procéder sont appropriées et efficaces. L'étude met en lumière le point de vue des personnes concernées.

## Créer de nouvelles images d'avenir

**Le PNR 60 a débuté à l'automne 2010 avec la réalisation de 21 projets de recherche. Les résultats sont à attendre pour l'automne 2014. Les projets mettent en évidence que la résolution de problématiques sociales ainsi que le progrès économique et social nécessitent des approches impliquant une réflexion sur les questions de genre.**

Le maintien d'inégalités entre les sexes enfreint les principes de justice sociale et d'égalité des chances et conduit à un gaspillage de ressources économiques. Il va donc à l'encontre de l'objectif de durabilité sociale et économique. L'économie suisse et la société dans son ensemble ont tout profit à tirer d'une plus grande égalité entre femmes et hommes.

### **L'égalité sert à tous**

L'égalité est une des clés d'une société porteuse d'avenir, ce à quoi le PNR 60

peut apporter une contribution majeure. Il fournit un savoir fondé empiriquement sur les causes de l'inégalité entre hommes et femmes et par là-même des indications pour le développement de stratégies et de mesures en vue de la suppression de cette inégalité. Il vise à aboutir à des connaissances permettant une meilleure utilisation du potentiel des femmes dans la vie professionnelle, à des informations sur les possibilités d'influer sur les choix des personnes en matière de formation et de profession

et à des recommandations pour une politique qui encourage durablement l'égalité.

### **Transmettre un savoir-faire et mettre en réseau**

Le transfert de connaissances, c'est à dire la transmission de connaissances scientifiques centrales à des cercles de personnes intéressées, représente une grande valeur au sein du PNR 60. Ce dernier vise donc dès le départ à une mise en réseau de la science et de la pratique. Il recherche le dialogue intensif avec la politique et les médias, les entreprises, les institutions sociales et les administrations, les bureaux de l'égalité et les délégués et déléguées à l'égalité ainsi qu'avec les organisations de femmes et d'hommes.

### Novembre 2007

Le Conseil fédéral charge le Fonds national suisse de réaliser le PNR 60.

### Mai 2009

Mise au concours publique du PNR 60

### Août 2009

Soumission de 119 esquisses de projet

## Actrices et acteurs

### Comité de direction

Prof. Brigitte Liebig  
Hochschule für Angewandte Psychologie  
Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale (FHNW)  
(présidente)

Prof. Lucien Criblez  
Pädagogisches Institut  
Universität de Zurich  
(CH)

Prof. Karin Gottschall  
Zentrum für Sozialpolitik  
Universität de Brême  
(D)

Prof. René Levy  
Laboratoire interdisciplinaire d'étude des parcours de vie (PAVIE)  
Université de Lausanne  
(CH)

Prof. Birgit Sauer  
Institut für Politikwissenschaft  
Universität de Vienne  
(A)

Prof. Alfonso Sousa-Poza  
Lehrstuhl für Haushalts-, Konsum- sowie Genderökonomik  
Universität de Hohenheim  
(D)

**Février 2010**

Soumission de 41 requêtes  
de recherche

**Septembre 2010**

Début de la recherche

**Juillet 2010**

Évaluations et décision du Conseil national de la recherche;  
approbation de la réalisation de 21 projets de recherche

**2014**

Résultats du programme et mise en œuvre

**Coordination  
du programme**

Dr Stephanie Schönholzer  
Fonds national suisse  
Wildhainweg 3  
3001 Berne  
Tél. : +41 (0)31 308 22 22  
E-mail : nfp60@snf.ch

**Chargée du transfert de  
connaissances et des  
contacts avec les médias**

Dr Gudrun Sander  
Neugasse 40  
9000 St. Gallen (St-Gall)  
Tél. : +41 (0)71 220 82 18  
E-mail : gudrun.sander@  
sandersg.ch

**Observatrice provenant  
de la Confédération**

Dr Ursula Thomet  
Bureau fédéral de l'égalité  
entre femmes et hommes  
(BFEG)  
Berne

**Délégué du Conseil  
national de la recherche**

Prof. Alexander Grob  
Fakultät für Psychologie  
Universität de Bâle

### **Le Fonds national suisse de la recherche scientifique**

Le Fonds national suisse (FNS) est la principale institution d'encouragement de la recherche scientifique en Suisse. Sur mandat de la Confédération, il encourage la recherche fondamentale dans toutes les disciplines, de la philosophie à la biologie en passant par la médecine et les nanosciences.

Il a essentiellement pour mission d'évaluer la qualité scientifique des projets déposés par les chercheurs. Grâce à un budget de quelque 700 millions de francs, le FNS soutient chaque année près de 3000 projets auxquels participent environ 7000 scientifiques.

### **Pour commander d'autres exemplaires de cette brochure :**

Fonds national suisse  
Wildhainweg 3  
Case postale 8232  
CH-3001 Berne  
Tél. : +41 (0)31 308 22 22  
Fax : +41 (0)31 305 29 70  
E-mail : [nfp60@snf.ch](mailto:nfp60@snf.ch)

[www.fns.ch](http://www.fns.ch)  
[www.pnr60.ch](http://www.pnr60.ch)

Décembre 2010

Editeur

Programme national de recherche PNR 60

Fonds national suisse

de la recherche scientifique

Wildhainweg 3

Case postale 8232

CH-3001 Berne

Rédaction

Gudrun Sander, Organisationsberatung, St. Gallen

(Conseil en organisation, St-Gall)

Graphisme

grafik design meili, Wetzikon

Photographies

Carmela Odoni, Berne

### **Le PNR 60 en bref**

Le PNR 60 élabore des connaissances et des recommandations pour une politique durable de l'égalité en Suisse.

Il dispose d'un cadre financier de huit millions de francs suisses et dure jusqu'en 2014. 21 groupes de recherche issus de toutes les régions de la Suisse y participent.

### **Les buts du PNR 60**

- Démontrer les réussites et déficiences des programmes et mesures d'égalité en Suisse
- Identifier les raisons complexes de la persistance des inégalités de genre
- Mettre à disposition des connaissances et suggestions pour une politique et une pratique durables de l'égalité