



swissuniversities
Effingerstrasse 15, Case Postale
3001 Berne
www.swissuniversities.ch

**Programme Egalité des chances et développement des hautes écoles
2017-2020, P-7**

Dépôt : Plan d'actions Egalité des chances

Les documents en versions papier et électronique doivent parvenir à l'adresse suivante au plus tard le 7 octobre 2016 par:

Poste swissuniversities
Programme Egalité des chances P-7
Effingerstrasse 15, Case postale
3001 Berne

E-Mail catherine.vesy@swissuniversities.ch et
gabriela.obexer@swissuniversities.ch

Numéro du projet (veuillez laisser vide)	
Titre	
Plan d'actions égalité 2017-2020	
Haute école responsable ayant droit aux subventions	
Université de Genève	
Eventuelle partenaire du projet a) Haute école	
b) autres partenaires	

Requérant-e 1 (Direction stratégique du projet)	
Prénom, Nom, Titre académique	Yves Flückiger Professeur
Fonction	recteur
Institution	Université de Genève
Adresse	24 rue Général Dufour
NP, Lieu	1211 Genève 4
Téléphone	022 379 75 13
E-Mail	Yves.Flueckiger@unige.ch

Requérant-e 2 (Direction opérationnelle du projet)	
Prénom, Nom, Titre académique	Brigitte Mantilleri
Fonction	Directrice Service égalité
Institution	Université de Genève
Adresse	24 rue Général Dufour
NP, Lieu	1211 Genève 4
Téléphone	022 379 72 90
E-Mail	Brigitte.Mantilleri@unige.ch

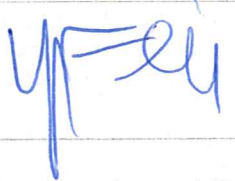
Résumé

Rédigez brièvement votre plan d'action (max. 1 page A4) en établissant les priorités avec les données de référence en a) allemand et b) français. Ce résumé sera publié.

Etablissez un calendrier approximatif et fixer, si disponible, les « Milestones » définis.

Début (jour, mois, année)	Fin (jour, mois, année)	Durée
01.01.2017	31.12.2020	48 mois

Annexes	
☒ Plan financier	☒ Lettre de soutien du Rectorat
☒ Plan d'actions et bilan 2013-2016	

Date	Signature Requérant-e 1	Signature Requérant-e 2
3 octobre 2016		

En cas de questions, veuillez vous adresser à Mme Dr. Gabriela Obexer-Ruff, Coordinatrice du Programme Egalité des chances P-7 ou à la collaboratrice Mme Catherine Vésy:

Telefon: 031 / 335 07 55 ou 031 / 335 07 67
E-Mail: gabriela.obexer@swissuniversities.ch, catherine.vesy@swissuniversities.ch



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

RECTORAT

Le Recteur
Professeur Yves Flückiger
Ligne directe: 022 379 75 13
Yves.Flueckiger@unige.ch

Swissuniversities
Programme fédéral égalité des chances
Effingerstrasse 15
Case Postale
3001 Berne

Genève, le 3 octobre 2016

Concerne : mise au concours des Plans d'actions pluriannuels

Madame, Monsieur,

Dans le cadre du nouveau Programme fédéral « Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 », j'ai le plaisir de vous envoyer ci-joint le Plan d'actions égalité 2017-2020 présenté par notre université.

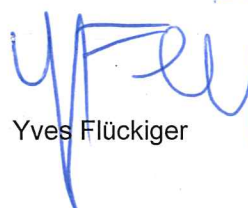
Soucieux d'inscrire l'égalité au cœur de la gouvernance de l'institution, le Rectorat apporte son plein soutien à ce plan d'actions ambitieux qui a été discuté lors d'une séance du Rectorat et qui bénéficiera non seulement de la participation des différentes entités et personnes impliquées, mais également d'un suivi précis grâce aux outils de pilotage mis en place.

Parmi toutes les mesures proposées, le Rectorat entend s'engager sans plus attendre dans les domaines suivants :

- Poursuite du programme *Professeures* mis en place dans le prolongement des *Boursières d'excellence* ainsi que des mesures de soutien à la relève ;
- Campagne visant à instaurer une tolérance zéro face aux comportements non éthiques ;
- Collaborations étroites dans le domaine de l'égalité avec les facultés ;
- Travaux dans le domaine des nominations professorales menés par la Délégation à l'égalité ;
- Mesures pour promouvoir la mixité des filières avec un focus sur les Sciences en faisant le lien notamment avec le projet Interreg PILE et les entreprises ;
- Positionnement innovant de l'UNIGE comme laboratoire du genre.

J'en profite pour remercier le Programme fédéral d'avoir proposé ces plans d'actions pour les universités suisses. En effet, à Genève, le programme fédéral 2013-2016 a permis de renforcer l'engagement en faveur de l'égalité, d'ancrer cette thématique dans les facultés et ainsi de développer nombre d'actions qui ont déjà porté leurs fruits sur le moyen et long terme. Il s'agit maintenant d'intensifier encore ces efforts.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments les meilleurs,



Yves Flückiger

Annexes : Documents 28/16 et 29/16
Plan d'actions EGALITE UNIGE 2017-2020
Bilan 2013-2016



Brigitte Mantilleri

Directrice

Ligne directe: 022 379 72 90

Brigitte.Mantilleri@unige.ch

Genève, 30 septembre 2016

Quelques explications quant à la forme de notre plan d'actions. Ayant constaté son efficacité pour le suivi des mesures, sa conformité avec notre tableau de pilotage annexé et sa cohérence visuelle avec le premier plan d'actions, nous avons donc opté à nouveau pour une mise en page très claire, aérée et présentant des tableaux qui prennent de la place.

Ce document, une fois accepté, étant destiné à être largement distribué, tant en interne qu'auprès de nos partenaires des hautes écoles et du projet Interreg, il est impératif qu'il soit lisible et permette aux unes et aux autres de se l'approprier afin de mettre en place les actions qui pourraient les concerner.

Etant donné qu'un des grands axes de mon service égalité est, et a toujours été, l'information et la communication, livrer un document visuellement beau, lisible et clair semble aller de soi.

Cela dit, mis en page dans une version word normale, le document fait exactement les 20 pages requises (69 305 signes divisés par 3500 signes, le contenu d'une page A4 normale, font 20 pages).

Je vous remercie de votre compréhension et de votre lecture attentive.

Einige Erklärungen was der Form unseres Aktionsplanes anbetrifft. Um die Effizienz des Verfolgens der diversen Handlungen zu garantieren, die Konformität mit unserer Übersichtstabelle zu erlauben und die visuelle, Übereinstimmung mit dem ersten Aktionsplan zu respektieren haben wir noch einmal ein sehr klares und luftiges Layout mit einigen Tabellen die Platz nehmen, bevorzugt.

Da dieses Dokument, einmal akzeptiert, breit verteilt sein wird, sowohl intern als auch bei Partnern der Hochschulen, aber auch unseres Interregprojektes oder gar bestimmten Unternehmungen, muss es unbedingt für die meisten Interessierten lesbar sein. Die Lesbarkeit soll irgendwie das Engagement für die oder jene Aktion erleichtern.

Information und Kommunikation seien seit immer die Schwerpunkte unserer Gleichstellungstelle, es schien uns logisch zu sein, ein schönes, lesbares und klares Dokument zu liefern.

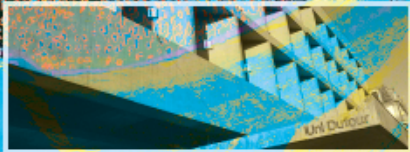
Aber, wir haben trotzdem die verlangten 20 Seiten genau respektiert, wenn das Dokument in einer normalen Wordversion verwandelt wird (69 305 Zeichen durch 3500 Zeichen, eine normale A4 Seite, geben 20 Seiten).

Vielen Dank im voraus für ihre Verständigung und das genaue Lesen des Dokuments.

Brigitte Mantilleri
Directrice
Service égalité

PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ

2017-2020



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Image de couverture : portrait de Louis Jurine, 1751-1819, tiré de l'exposition **Faces à faces 06/09**, Université de Genève/Atelier Roger Pfund. Une égalité bien comprise se devant d'intégrer des paramètres de genre, d'ethnie et d'origine sociale. Louis Jurine l'illustre bien, lui qui fut, sans doute, le premier exemple d'ascension sociale réussie grâce à la science. Fils d'un fabricant de galons et d'épaulettes, il se forme auprès de maîtres avant de se lancer dans la recherche médicale et scientifique. L'Académie lui doit de nombreuses découvertes et ses travaux furent souvent récompensés.

Bâtiments de haut en bas: Carl-Vogt, Philosophes, Uni-Mail, CMU, Uni-Dufour.

SOMMAIRE

Ce ne sont pas les êtres qui existent réellement, mais les idées.
Marcel Proust

Résumé exécutif	3
Préambule	6
Etat des lieux	9
Plan d'actions par objectifs	14
1. L'UNIGE ancre l'égalité au cœur de sa politique	
2. L'UNIGE garantit un environnement propice à l'égalité et à la mixité	
3. Mesures de soutien justifiées par les inégalités	
4. Suivi statistique et pilotage égalité	
Conclusion	36
Annexes	38



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Tous les animaux sont égaux, mais certains sont plus égaux que d'autres.
George Orwell

Rien ne devient réel qui n'ait d'abord été rêvé.
Denis de Rougemont



L'égalité, un enjeu européen...

L'égalité n'est pas seulement un enjeu pour l'UNIGE ou pour les universités suisses, c'est un enjeu de société qui déborde largement le cadre de ces institutions. Elle est par exemple encore et toujours un enjeu majeur dans les politiques publiques européennes; la Commission européenne a d'ailleurs publié en décembre 2015 un document explicite à ce propos: **2016-2019 Strategic engagement for gender equality**. Extrait: «*We will continue to support women's integration in the labour market, to promote equality in pay, pensions and decision-making and to condemn and combat sexism and gender-based violence. It will take time to achieve these goals*». Une vision plutôt réaliste de la problématique puisque personne n'a de baguette magique.

Dans son introduction au **Report on equality between women and men 2015** (EU), Vera Jourova, commissioner for Justice, Consumers and Gender equality, constate de nombreux progrès mais pointe les failles: «*Women still face large barriers to advance into senior management. They are at risk of being harassed at work, at home or in the street. They are also the main victims of new forms of violence*». Cela posé, la Commission européenne est également très attentive à ce qui se passe au sein des universités en termes d'égalité, comme le prouve le texte intitulé **Structural change in research institution: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation**, publié en 2012 par la Commission européenne dans sa collection «Research and innovation». L'égalité n'est donc plus dissociable de l'excellence et de l'innovation dans la recherche.

Un enjeu suisse...

Quant à la League of European Research Universities (LERU), dont l'Université de Genève fait partie, elle a suivi le mouvement et publié deux rapports importants élaborés par son Gender Group: **Women, research and universities: excellence without gender bias**, (2012), et **Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process** (2015). Apportant ainsi deux apports, avec exemples concrets à l'appui, à l'intégration des femmes dans nos institutions et du genre dans la recherche.

Dans la droite ligne de ce qui précède, Swissuniversities lance son *Programme Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020*, qui lie une nouvelle fois l'obtention de fonds fédéraux à l'élaboration d'un plan d'actions sur quatre ans. Ainsi que la possibilité de demander des fonds dans le cadre d'un financement de projets de coopération interuniversitaire en 2017.

Une amplitude régionale...

Le Service égalité a déposé en 2016 un projet Interreg avec l'Université de Franche-Comté (UFC) afin d'ancrer le développement des projets égalité dans un territoire plus large et d'impliquer de multiples partenaires, du monde académique, des hautes écoles ou des entreprises (EPFL, USI, HES-SO, BPEV, Migros, SIG, IBM, EDMS). L'étroite collaboration avec l'UFC permettra de s'appuyer sur des savoir faire et des compétences complémentaires à celles présentes à l'UNIGE. Une occasion de mettre au point de nouveaux outils et de donner un coup d'accélérateur à la politique égalité.

Et last but not least, genevoise

Cela posé, le **Plan d'action égalité PAE 2017-2020** qui suit intègre ce qui précède et répond à la mise au concours lancée en juin 2016 par Swissuniversities qui donne un délai de dépôt au **7 octobre 2016**. Elaboré par le Service égalité en collaboration avec nombre de personnes impliquées dans la politique égalité de l'institution ainsi que les décanats des facultés, il a été présenté au Rectorat, avec le bilan du précédent plan d'actions, **le 13 juillet 2016**. Des discussions ont également eu lieu en bilatérale et l'ensemble des documents a été envoyé au Rectorat en date du **30 août** pour lecture. Cet envoi a été suivi d'une discussion le **21 septembre 2016**.

Le **PAE 2017-2020** s'ancre comme le précédent dans le Plan stratégique de l'Université de Genève. Il s'appuie sur les textes de loi, Statut, Règlement du personnel, Charte éthique et de



déontologie de l'institution qui appellent au respect de l'équité et de l'égalité et à la non discrimination.

Le plan d'actions égalité

Ce dernier fonctionne sur deux axes, un axe de suivi et d'ancrage d'actions annoncées et mises en place, et un axe novateur avec des projets et des actions inédites (**Innovation**) : focus sciences, focus genre, focus harcèlement, focus femmes au top et enfin, focus colloques au sein des facultés sur des thématiques telles que le mentorat, les quotas par exemple. Des focus auxquels s'ajoutent des mesures prévues dans le cadre du projet **Interreg PILE**.

Par ailleurs certaines actions du PAE 2017-2020 pourront être transférées (**Transfert**) vers d'autres hautes écoles, d'autres services voire des entreprises

Le PAE 2017-2020 est accompagné d'un **bilan 2013-2016** indispensable pour pouvoir aller de l'avant en connaissance de cause. Sont intégrés dans ce plan d'actions certaines actions du projet **Interreg PILE**, mené par le Service égalité de l'UNIGE et l'UFC.

Afin de résumer le propos et de faciliter les prises de décisions et le suivi des actions, le tout est synthétisé dans le **tableau de bord en annexe**.



PRÉAMBULE

Le monde est un théâtre, mais la pièce est mal distribuée.
Oscar Wilde



Le préambule du précédent Plan d'actions égalité@UNIGE 2013-2016 se terminait sur ce vœu pieux: *Le nouveau Programme fédéral Egalité des chances (PFE) devrait permettre à notre université non seulement de faire le point après 20 ans d'égalité, de se pencher plus attentivement sur les freins et autres blocages, mais également, une fois l'analyse faite, de débloquent la situation et d'offrir la possibilité d'aller de l'avant de manière concertée et coordonnée.*

Et force est de constater que ce fut le cas. Le Plan d'actions égalité@UNIGE 2013-2016 a permis une véritable prise de conscience. Les multiples actions proposées, et pour la plupart réalisées, ont permis d'entrer de plain-pied dans les facultés, de dialoguer avec elles.

Impact sur l'institution, implications multiples

Quant aux études qui ont été menées sur l'égalité salariale ou sur les carrières académiques, elles vont avoir sans doute un impact sur l'institution. Et permettre de prendre durablement conscience que l'inégalité, la discrimination ou le manque de professeurs ordinaires, ne sont pas forcément une fatalité. Le changement de paradigme est palpable, le mouvement est perceptible et l'envie d'informer et d'être informé-e est bien présente.

L'égalité à l'UNIGE n'est plus isolée, n'est plus un secteur des « questions féminines » flouté, ces actions ne sont plus taxées de programmes de « bonnes femmes ». Le Service égalité peut compter sur le soutien de son rectorat, mais également sur des collaborations diverses et variées à tous les niveaux dans les facultés. Il en va de même pour le corps administratif. Suite à différentes actions menées ou publications lancées, les liens avec différents services se sont resserrés: Service de la recherche, de la communication, des ressources humaines, juridique ou de la sécurité. Des soutiens nécessaires à un travail qui est avant tout transversal et concerne au fond le mieux être des hommes et des femmes dans cette université. L'égalité étant une valeur à placer au-delà des intérêts particuliers ou des ambitions des unes et des autres.

Mixité masculine ?

Maintenant, il semblerait que les lenteurs, les hauts et les bas, la difficulté à mixer les équipes, par exemple, soient en partie explicable, si on réfléchit quelque peu à ce qu'est la mixité justement. Selon Corinne et Martine Chaponnière, auteures de *La Mixité* (infolio, 2006, pp. 91-95), « *elle n'est jamais vraiment acquise parce que son sort est lié aux valeurs mouvantes et hétérogènes que sont l'égalité, la liberté, la compétition, le pouvoir, la réussite et la maîtrise du désir...* » Elles relèvent, et c'est important pour notre propos, que la mixité n'a pas toujours été pensée dès le début, en mettant à égalité les deux parties concernées, en l'occurrence les hommes et les femmes. « *Il a souvent s'agit en fait d'ouvrir à l'autre sexe des espaces traditionnellement monosexués: jeux olympiques, universités et armées aux femmes, soins infirmiers et petite enfance aux hommes.* »

La mixité ne va donc pas de soi, elle doit être portée, expliquée, encore et toujours et surtout valorisée par exemple dans le management. Trop peu de femmes sont aux commandes et les équipes manquent de mixité pour en conclure que le management puisse être réellement influencé par leur présence¹. La thématique de leur rentabilité est cependant à l'ordre du jour dans différentes recherches. Dans la même revue (p. 196), Chester S. Spell et Katerina Bezrukova écrivent dans leur article intitulé *Spéculations sur les performances économiques des femmes*: « *D'autres travaux indiquent que les groupes homogènes (sans clivage), qu'ils soient dominés par des hommes ou des femmes, obtiennent de moins bons résultats que les groupes mixtes* ».

Mixité, un vecteur d'innovation

Quant à une enquête menée par l'association *Catalyst* entre 1996 et 2000 auprès de 353 entreprises américaines pour corréler leur performance, elle montre que le rendement est de 35% supérieur pour les entreprises de direction les plus féminisées. Dans la même veine, un

¹ Ferrary M. (2010), « Les femmes influencent-elles la performance des entreprises? », Travail, genre et sociétés, n°23, pp. 181-191



rapport du cabinet de conseil McKinsey & Company en 2007, baptisé « Women matter », révèle que les entreprises européennes ayant la plus forte mixité dans leurs postes de direction avaient enregistré de « façon incontestable », de meilleures performances en matière de rentabilité financière, de résultat d'exploitation et de croissance boursière sur la période 2003-2007.

Dans son *Rapport sur l'égalité professionnelle* (2009) Brigitte Grésy, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pose qu'elle ne croit pas « à des qualités naturelles différentes entre hommes et femmes, mais à un mode d'accès au réel spécifique, porté par le culturel. Les compétences n'ont pas de sexe, mais les modes de fonctionnement des entreprises doivent permettre à tous les talents de s'exprimer. Les femmes apportent un regard autre. » Elle ajoute : « Le contexte mondial compliqué exige cette divergence de points de vue, ce rééquilibrage des forces, pour passer au crible du doute et de la raison un certain nombre de décisions que des chefs, fascinés par le similaire, n'ont appréhendé que d'une seule façon. La mixité est un facteur d'innovation, de progrès, elle est un moteur de croissance. Mais rappelons que les hommes de la City gagnent des bonus de 80 % supérieurs à ceux des femmes... »

Genre en question

Dans son texte², le Gender Group de la LERU conclut « *Universities play an important role in the transformation of societies as they contribute to social, economic, cultural and political change. Gender is a self-evident aspect of social diversity and is as such a major source of creativity, exploration, discovery and innovation acting as an important factor in quality. From a larger societal perspective, a balanced gender representation contributes to excellence in research, positively influences research outcomes and impact, and promotes the acceptance of scientific insights, thereby reaffirming the credibility of universities and strengthening their societal role. (...) Universities that are successful in achieving a genderbalanced work force will be well placed to face the challenges of the 21st century. Those that aren't successful risk losing scientific prowess as well as societal acceptance.* »

Que dire de plus, sinon qu'il faut agir et tout mettre en œuvre pour que la mixité, l'égalité et le genre dans la recherche trouvent leur vraie place dans notre institution et lui permettent d'élargir le champ des coopérations et des possibilités de transfert, tant avec d'autres universités et hautes écoles, qu'avec bien sûr le monde de l'entreprises et celui de la Genève internationale. Sans oublier les synergies avec certains services de l'UNIGE tels que celui de la recherche, de la communication et des ressources humaines par exemple. Le Service égalité, à la croisée des chemins entre le cantonal (BPEV), le national (KOFRAH), le régional (PILE) et l'international (LERU) pourrait fédérer toutes les initiatives se mettant en place dans les domaines de l'égalité et du genre.

² Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process, LERU 2015, p.16.



ETAT DES LIEUX

Le génie, c'est le bon sens appliqué aux idées nouvelles.
Mme de Staël

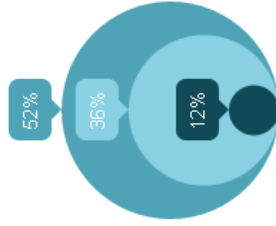


L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE EN 2015

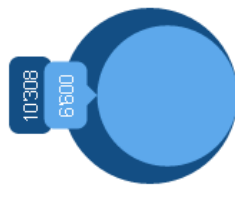
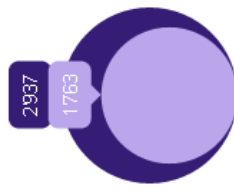


58
Rang mondial
(Shanghai)

6'310
collaborateurs/trices



4'700



16'908



9

Facultés

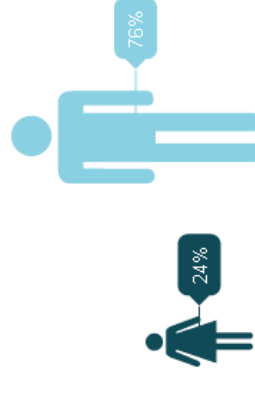


151
pays
représentés

40%
d'étudiant-e-s
internationaux



■ Formation de base ■ Formation avancée
■ Formation continue ■ Auditeurs et auditrices libres



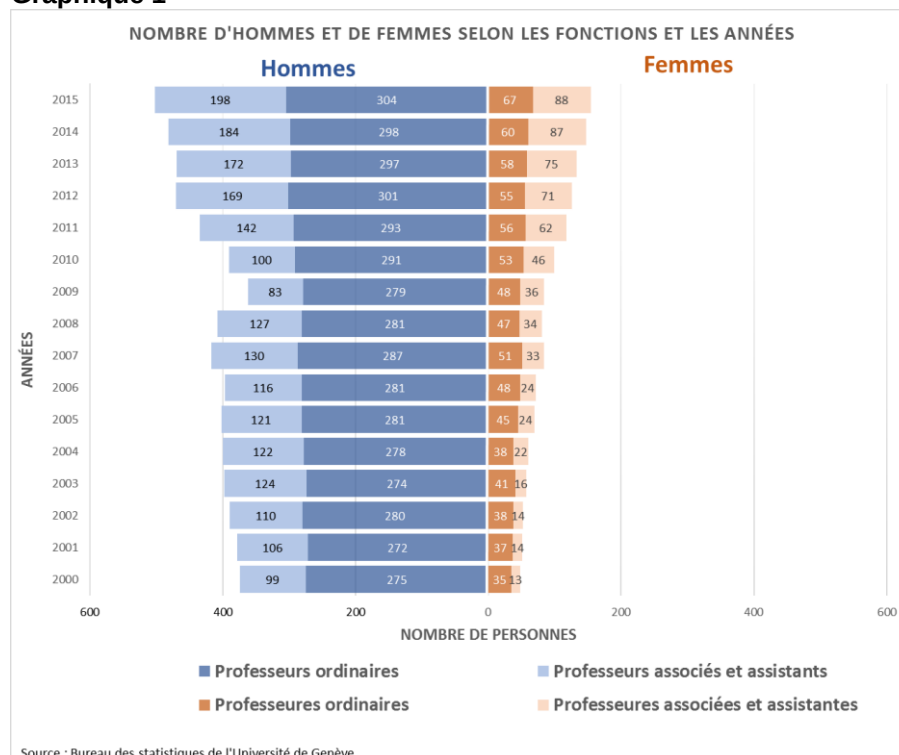
510 postes de professeur-e-s

S'il est vrai qu'un des indicateurs de progression de l'égalité est le nombre de professeures ordinaires, elle ne peut être mesurée à l'aune de ce seul paramètre. Encore faut-il se préoccuper de l'ensemble de la carrière académique et tout particulièrement de la relève. En automne 2015, le Conseil suisse de la science et de l'innovation (CSSI) s'inquiétait du manque d'attractivité des carrières scientifiques pour les chercheurs et chercheuses issu-e-s de nos universités. Astrid Epiney, rectrice de l'Université de Fribourg et alors présidente du CSSI, disait qu'il fallait revaloriser ces carrières en agissant sur plusieurs plans : « soutenir les jeunes chercheurs à certaines étapes, permettre des nominations durables en plus grand nombre et multiplier les occasions de carrières indépendantes du poste le plus convoité de professeur ordinaire. » Et ne pas négliger les biais de genre et autres stéréotypes.

Cela dit, les chiffres sont en progression à l'UNIGE comme nous l'avons déjà montré dans le bilan, et surtout la prise de conscience et la volonté commune de relever le défi égalité est portée par de nombreuses instances et personnes au sein de cette institution. Il ne faut pas mollir. Le travail d'égalité au quotidien, les programmes comme le mentorat, les subsides tremplin et les nombreuses rencontres en bilatérale permettent de relever un malaise chez nombre de jeunes académiques, hommes ou femmes. La barque des inégalités est pleine, et c'est comme si le moment était venu de passer à la vitesse supérieure, vraiment.

Alors qu'elles sont majoritaires durant les études et dans les diplômé-e-s, les femmes rencontrent des difficultés de progression dans la carrière académique, toutes facultés confondues. cela provoque une insatisfaction grandissante de chercheuses brillantes en marge des carrières et de chercheurs convaincus des bienfaits de l'égalité.

Graphique 1



Il n'empêche que, tout comme il est toujours bon de réexpliquer l'égalité, la mixité, il est bon de pointer la réalité des chiffres afin d'imaginer des solutions. Des chiffres présentés dans le graphique ci-dessus (**Graphique 1**) qui nous racontent beaucoup de choses...

Nous pouvons relever sur la droite de ce graphique, la progression des femmes plus nette et constante ces cinq dernières années. Mais, et c'est capital de le noter comme déjà notifié dans le précédent plan d'actions, si nous voulons vraiment faire bouger les marques, la tendance est à une augmentation nettement plus forte des femmes professeures assistantes et associées, alors que le nombre de PO stagne. Phénomène qui peut accentuer les risques de déplacement du fameux plafond de verre vers le haut. Il est donc primordial de veiller à ce que les femmes accédant à des positions de professeures assistantes ou associées puissent être promues à l'ordinariat en temps voulu.

Certes, on observe une progression (11% de PO femmes en 2000 et 18% en 2015). Pourtant nous observons qu'en cinq ans le nombre de professeurs ordinaires **(+13)** a augmenté presque autant que celui de professeures ordinaires **(+14)**. De plus, si comme nous l'avons montré précédemment, on peut se réjouir de l'augmentation du pourcentage de femmes PAST et PAS **(+42)**, cette augmentation devient toute relative, si le but ultime vise à une plus grande égalité, puisque dans ces cinq ans, l'augmentation de ces mêmes postes pour les hommes **(+98)** a été plus de deux fois plus forte !

Point n'est besoin d'être Prix Nobel de mathématiques pour voir qu'à ce train-là, l'égalité même celle qui vise à un 40/60 ne sera jamais réalisée. En effet, comment contrer le déficit, comment combler le fossé existant si le bassin PAST/PAS masculin augmente plus que le féminin?

Des efforts louables ont été menés et portent leurs fruits. Mais une véritable politique égalité doit être enclenchée et elle ne peut se faire sans toucher au socle masculin. Au vu des restrictions budgétaires tant fédérales que cantonales, il est clair que l'UNIGE ne pourra pas continuer à augmenter le nombre de postes de cette manière.

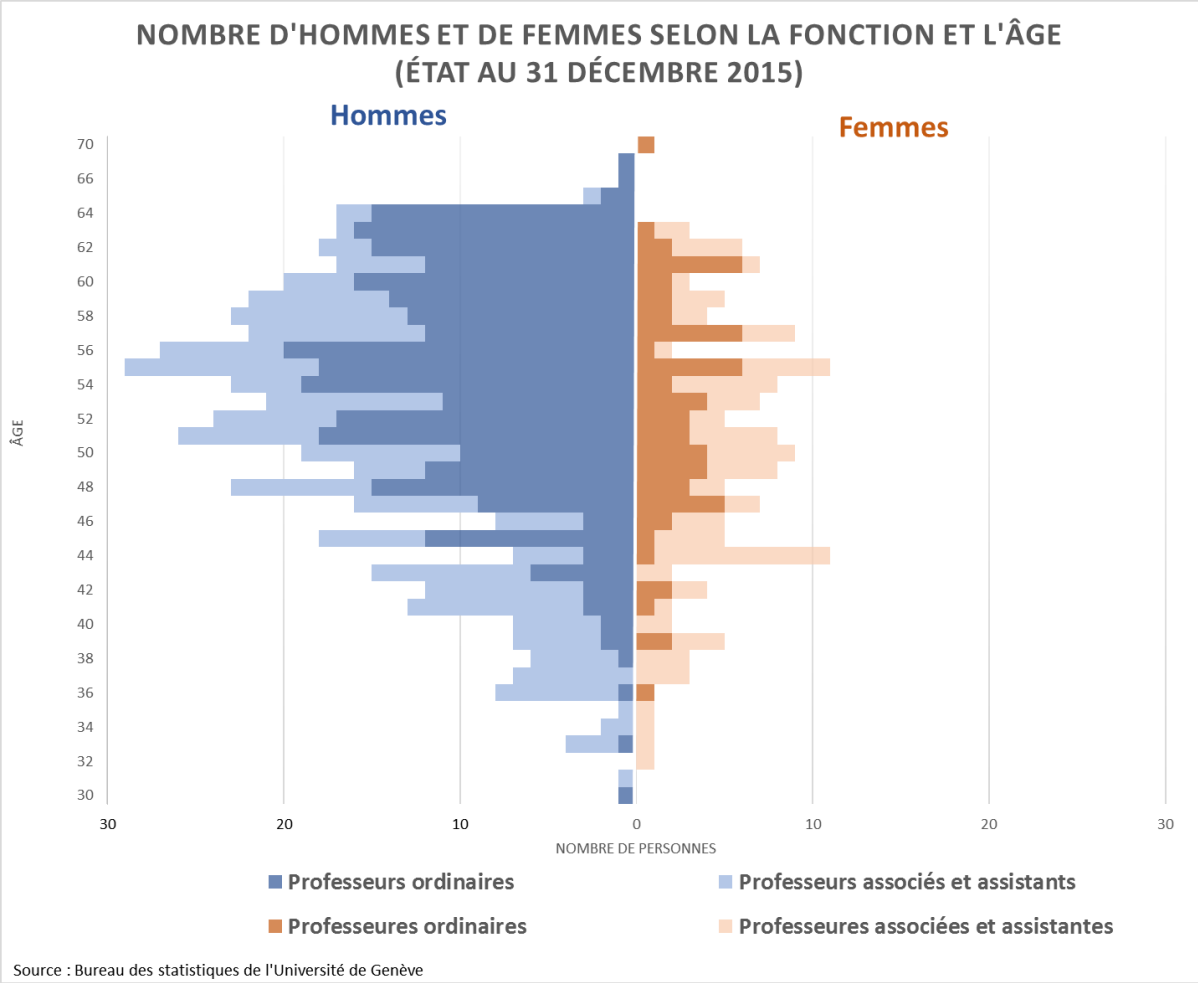
Il faut s'attaquer au cœur de ce problème historique et qui fait écho à cette fameuse « mixité masculine » dans notre institution. Pour parvenir à l'égalité, il faut forcément que la part des PO hommes diminue pour que le gâteau académique soit vraiment partagé.

Une première possibilité serait de nommer durant une période précise majoritairement des femmes. Et le **Graphique 2** ci-après de la courbe des âges montre une grande masse de PO hommes dans les tranches d'âge au-dessus de 50 ans. Il serait donc tout à fait possible de faire des projections sur 15, 10 ou 5 ans et de décider d'augmenter ce faisant drastiquement le nombre de femmes PO dans cette université. D'autres réflexions et propositions sont élaborées dans la partie suivante du plan d'actions.

Le Bureau des statistiques pourrait également fournir aux facultés le détail des départs à la retraite dans les départements et autres entités plus petites afin de se pencher précisément sur cette problématique et d'affiner le pilotage égalité de l'institution. Cela combiné avec le programme Professeures du Rectorat devrait permettre d'avancer durablement.



Graphique 2



PLAN D' ACTIONS PAR OBJECTIF

Où s'intégrer ? C'est toujours le même problème et chacun d'entre nous doit y apporter sa propre réponse.
Ella Maillart

Rien ne se fait sans un peu d'enthousiasme.
Voltaire

1. L'UNIGE ancre l'égalité au cœur de sa politique

De gros progrès en termes d'intégration de l'égalité ont été accomplis (voir Bilan 1.1) ces quatre dernières années. Maintenant, comme les tâches égalité sont forcément transversales, pour les mener à bien, il est nécessaire d'avoir l'aval des hiérarchies mais également de pouvoir être en contact avec les décanats et les directions.

Afin que l'UNIGE puisse mettre en place de manière cohérente et concertée les projets dudit plan d'actions et poursuivre ses programmes de soutien, le Service égalité a besoin non seulement du soutien réitéré de son Rectorat mais également de son intervention proactive dans le cadre de certaines mesures à prendre ou à mettre en place.

1.1 Intégrer l'égalité dans les processus décisionnels

Arguments La présence de la direction du Service égalité dans certaines séances, lui permet d'enregistrer nombre d'informations utiles à son travail, mais permet également aux collègues de penser égalité, de réagir égalité, voire de poser des questions si besoin est. Etre intégrée, cela facilite la nécessaire récolte d'informations et la prise en compte d'une pensée égalitaire dans l'institution. Sinon, souvent, force est de pointer, après coup, ce qui n'a pas été fait, ou réfléchi, en connaissance de cause.

Actions A	♦ Intégration dès janvier 2017 de la Direction du Service égalité dans la séance du rectorat du lundi matin qui regroupe toutes les directions de l'UNIGE. ♦ Intégration du Service égalité dans certains comités de pilotage, (comme par ex. plan stratégique, convention d'objectifs, groupes ad hoc pour des grands événements, etc.) à l'instar de son intégration dans la séance hebdomadaire du Service communication qui s'est révélée très fructueuse.
Actions B	♦ Un-e membre du décanat de chaque faculté est en charge plus spécifiquement de l'égalité, comme cela se fait déjà par exemple en Sciences et en Lettres. ♦ Poursuivre la tournée annuelle des décanats mais avec le vice-recteur ou la vice-rectrice en charge de la faculté rencontrée (état des lieux statistiques, suivi des PAST et PAS, suivi du PAE 2017-2020). ♦ Discussion et transfert de bonnes pratiques égalité facultaires au CRD en présence du Service égalité de manière régulière.

Innovation

1.2. Mener une politique de communication progressiste

Arguments Les collaborations avec le Service communication sont excellentes et plus soutenues qu'auparavant: une collaboratrice participe à la séance communication; une vigilance épiciène a été instaurée; de nombreux textes officiels (rapport de gestion etc.) sont relus et une volonté de modernisation des pratiques est là. Trop souvent encore, force est de découvrir des panels de conférence entièrement masculins, des films, des textes de présentation ou des articles

présentant des biais de genre. cela par simple manque d'information et de sensibilisation. Donner une vraie place aux chercheuses n'est donc pas une mesure anodine si l'on veut promouvoir une image moderne et égalitaire de notre institution tant auprès des étudiant-e-s que de la relève.

Action A	♦ Publier la charte éthique français/anglais, et la diffuser largement à toute la communauté universitaire (voir point 2.4.1).	
Actions B	♦ Mettre en place une communication beaucoup plus pro active en matière d'égalité, de discrimination, de sexisme et de harcèlement suite aux actions menées dans le cadre de la campagne prévue. ♦ Atelier interactif donné par un-e spécialiste (responsable photo presse) aux équipes communicantes de l'UNIGE sur le choix des images, couvertures, invité-e-s, personnes interviewées, citées, etc. Ceci en vue, d'apprendre à respecter un dosage équilibré homme/femme (40/60) sur les affiches, le site internet, le Journal de l'UNIGE, Campus, les rapports divers et variés, etc. ♦ Réorganiser plusieurs ateliers (très appréciés d'ailleurs) sur l'utilisation du langage épïcène dans toutes les productions administratives (publications internet externes, site internet et réseaux sociaux et autres) de l'UNIGE. ♦ Renforcer la dimension genre et égalité dans les Journées Forum Uni Emploi (INTERREG 2.3.1)	Innovation Transfert Innovation
Actions C	♦ Equilibrer la présence homme/femme (40/60) lors des grandes conférences, du Dies academicus, des cérémonies de remise de prix, etc. ♦ Consulter le Service égalité lors de la sélection des grandes conférences, des invité-e-s au Dies. ♦ Utiliser en interne la liste des expertes fournie au site avisdexperts.ch/ de la RTS et des universités de Suisse romande.	

1.3 Modifier certains textes réglementaires

Argument	Afin de garantir à long terme l'égalité dans cette institution, et ce indépendamment des changements de gouvernance, il est nécessaire d'apporter des modifications dans le Statut de l'université et Règlement sur le personnel (R-pers) pour la composition de la Délégation et la Règle de préférence.
Actions A	♦ Ancrer la composition plus importante (au minimum 5 délégué-e-s au lieu de 2 à 3) de la Délégation à l'égalité dans le Statut de l'université. La demande a d'ores et déjà été faite (art 4 al.2). ♦ Réintégrer la direction du Service égalité dans la composition de la commission ad hoc en cas de plainte pour violation de la Règle de préférence dans le Règlement sur le personnel.

1.4 Optimiser les travaux de la Commission égalité et des commissions facultaires

Argument	La Commission égalité du Rectorat fonctionne bien et le fait de recevoir des invité-e-s et de discuter de projets concrets est porteur d'énergie. Les Commissions égalité facultaires sont de plus en plus dynamiques et intégrées dans leur environnement. Les prochaines campagnes seront menées en étroite partenariat avec elles.
Actions A	♦ Dans un souci de dynamisme, la direction du Service égalité présidera désormais les travaux de la CEU en lien direct avec le Rectorat qu'elle informera précisément, ceci afin d'assurer un bon suivi des décisions. ♦ Une collaboratrice du Service égalité est en charge des liens avec les Commissions égalité facultaire afin de les épauler dans leurs tâches. ♦ Soutenir les projets issus des facultés.

1.5 Améliorer les bases de données

Argument	L'étude intitulée <i>Analyse des différences de salaires entre femmes et hommes à l'Université de Genève</i> menée par Vahan Garibian, économiste, chercheur à l'UNIGE a permis d'identifier des manques dans les bases de données informatiques, déjà relevés par le Bureau des statistiques, de la recherche et de l'égalité (voir demande COCSIM 31.03.2014).
Actions A	♦ Compléter les données sur le personnel dont : les diplômes obtenus par la personne avant et pendant son engagement, le nombre d'enfants, le permis de travail, la répartition du taux d'activité, etc. ♦ Mettre en place les outils permettant de suivre les carrières (PENS et PAT). ♦ Se doter d'outils permettant une meilleure communication des chiffres.

Innovation



2 L'UNIGE garantit un environnement propice à l'égalité et à la mixité

2.1 Objectif mixité

Tout le monde gagnerait à la mixité parce que tous les hommes ne roulent pas les mécaniques ; ce serait donc profitable pour eux aussi, in Extra-ordinaires p. 52.

L'égalité ne va pas de soi, la mixité non plus ; les stéréotypes, biais de genre et autres pratiques discriminatoires étant malheureusement plutôt encore la norme. Il faut bel et bien préparer le terrain.

Une seule personne transplantée dans un milieu habituellement non mixte ne peut pas faire la différence. Denise Sekaquaptewa, professeure de psychologie à l'Université Ann Arbor dans le Michigan, a identifié ce phénomène des solos (Mot-clé Solo status). Ainsi donc une seule femme issue des sciences humaines dans une équipe de direction plutôt axée sciences, une seule femme dans xy commission (tâche de représentation lourde qui impacte sur le temps de recherche), ou bien un seul afro-américain dans un département blanc ou un seul fils d'ouvrier dans une haute école ne fera pas la mixité de genre, ethnique ou sociale permettant d'accéder à l'égalité. Elle, ou il, ne peut pas porter tout le changement, incarner seul-e la mixité.

La mixité telle que nous l'avons souvent conçue jusqu'à présent serait un peu comme un grand bol dans lequel nous aurions versé de l'eau et de l'huile en quantité plus ou moins égale, pour ensuite décréter que l'égalité est atteinte. Ces deux éléments ne se mélangent pas si on n'y met pas un peu du sien pour les émulsionner. Puis autre souci, l'émulsion ne tient pas, les éléments se séparent à nouveau, si on n'ajoute pas un saponifiant. Donc de toute évidence, nous naviguons en termes de mixité et d'égalité entre la juxtaposition et l'émulsion mais sans avoir forcément atteint le stade du ou des savons... Et gare par la suite encore à la pente savonneuse bien sûr.

Dans ce qui suit, nous allons tenter l'émulsion en impliquant un maximum de partenaires pour lier les initiatives et les projets visant à l'égalité.

2.1.1 Favoriser la mixité dans les facultés

Arguments Préparer le terrain, cela signifie déjà savoir où nous en sommes et constater que les préjugés ont la vie dure. Dans son étude, Kléa Faniko, chercheuse à l'UNIGE et professeure assistante à l'Université d'Utrecht, cite un doctorant: «*J'ai entendu des professeurs, qui maintenant sont partis à la retraite, dire: oui les assistantes, avant on les utilisait un peu comme des dactylographes, maintenant elles veulent faire des doctorats!*». Ces propos illustrent bien une tradition masculine excluante qui laisse forcément des traces. A laquelle s'ajoutent les scories de l'éducation traditionnelle des filles. Isabelle Collet cite en exergue: «*Le lycée des filles doit compléter l'éducation familiale, le vrai diplôme d'éducation supérieure est le mariage*». (in: L'école apprend-elle l'égalité des sexes ?, p. 18)

Sachant cela, il faut dès lors œuvrer à la prise de conscience de ce qui se passe dans les laboratoires, les bibliothèques, les cours et autres séminaires en termes de langage, de railleries, de comportements, de culture, sexistes ou pas.

Actions A

- ♦ Contribuer à promouvoir la mixité dans les filières d'études (Interreg 2.2.2)
- ♦ S'intéresser aux contenus des cours, à l'ambiance de travail et

Innovation

Transfert



	d'étude. Organiser plusieurs rencontres permettant d'échanger les bonnes pratiques mises en place dans certaines facultés, voire à l'étranger. ♦ Sensibiliser les laboratoires de recherche à l'intégration des femmes - workshop, échanges de bonnes pratiques. (Interreg 3.4.1) ♦ Soutenir des initiatives favorisant la mixité dans les domaines de recherche.	Transfert
Action B	♦ Motiver les facultés à mettre systématiquement en avant les chercheuses qui obtiennent des postes (voir Faculté de droit, « Focus femmes au top »), des prix, des financements prestigieux, etc.	

2.1.2 Focus femmes et sciences

Arguments Tout comme philosophes et médecins du siècle passé ont fait des efforts de créativité pour réduire violemment les femmes à leur condition de femelles, de grands scientifiques encore abondamment cités pour leurs recherches, ont également sévi dans le champ du sexisme ce qui laisse forcément des traces dans l'inconscient collectif. Alphonse de Candolle (1885) expliquait à propos de l'absence de femmes scientifiques: *«il n'est pas difficile de trouver les causes de cette différence entre les deux sexes. Le développement de la femme s'arrête plus vite que celui de l'homme /.../ En outre, l'esprit féminin est primesautier /.../ Ajoutez une faible indépendance d'opinion, une faculté de raisonnement moins intense que chez l'homme/.../»* (in. Isabelle Collet pp. 12-13).

Edifiant, alors qu'il a été démontré que le cerveau est avant tout remarquable par sa plasticité et que, dès lors, rien ne justifie la thèse d'un inné insurmontable qui forgerait des destinées différenciées.

Afin de contrecarrer ses préjugés, il est important de mettre en avant des femmes dans des professions inattendues pour servir de rôles modèles. Toutes les études montrent que la déconstruction des stéréotypes doit se faire à un jeune âge si l'on souhaite encourager le choix pour des filières atypiques.

Actions A	♦ Maintenir la journée <i>Futurs en tous genres</i> (niveau primaire) et renforcer son contenu égalité. ♦ Reconduire l'opération <i>Elargis tes horizons</i> qui vise à sensibiliser les jeunes filles (niveau cycle d'orientation) au monde de la science et menée tous les deux ans depuis 2011 (Interreg 2.2.1). ♦ Soutenir l'étude <i>Estelle</i> (2017), une enquête exploratoire auprès des jeunes filles qui ont participé à <i>Elargis tes horizons</i> entre 2011 et 2015. L'enquête veut mesurer le choix d'orientation dans les filières MINT et les facteurs qui permettent aux jeunes filles de rester dans les filières scientifiques. Utile pour l'UNIGE, puisque le public cible de l'enquête précède celui du projet <i>Athena</i>. ♦ Science toujours, soutenir et reconduire l'opération <i>Athéna - Programme d'Études Anticipées en physique</i> (niveau collège) à l'UNIGE menée pour la première fois en 2015-2016 avec succès, et autant de femmes que d'hommes.	Transfert
		Innovation
		Innovation

	♦ Intégrer l'égalité et le genre dans les différents scopes de l'UNIGE (public de 6 à 19 ans) selon des discussions déjà entamées avec les différents responsables : bioscope, physiscope, chimiscope, mathscope.
Actions B	♦ Participer à <i>GENERA - Gender in Physics days in the University of Geneva</i> le 26 janvier 2017 et coordonner le suivi. ♦ Accueillir un événement <i>EPWS - European platform of women scientists</i> à l'UNIGE.

Transfert

2.2 Sensibiliser à l'égalité, à la mixité et au genre

Rien de sert d'aller de l'avant avec des mesures et des actions si les membres de la communauté universitaire ne sont pas conscients des enjeux. Dans ces domaines complexes qui touchent aux savoirs, mais également au savoir-être et au savoir-vivre, il est impératif de sensibiliser afin de préparer le terrain.

2.2.1 Mener des campagnes de sensibilisation UNIGE-CITE

Arguments Les campagnes de sensibilisation effectuées (Excellentes, vous avez dit excellentes ?, Stéréotypes tip tip, Biennale du genre,...) ont permis, non seulement de faire passer des messages, mais également d'en recevoir et de relever des lacunes ou de nouveaux sujets à traiter. Elles sont indispensables pour rester en lien avec le terrain des inégalités et ne pas juste concevoir des projets hors-sol.

Actions A	♦ Mener tous les deux ans une campagne de sensibilisation adaptée aux besoins du moment. Organiser des conférences thématiques suivies d'ateliers, et des colloques en partenariat avec des services ou des facultés. (voir harcèlement, femmes au top, Interreg 2.2.3 et USI). ♦ Mobiliser au maximum les moyens de communication de l'UNIGE à disposition en collaboration avec le Service communication (sites internet, réseaux sociaux, affichages – papier et écrans -, publications, etc.).
------------------	---

Transfert

2.2.2 Informer et outiller le management

Arguments Un premier atelier de Gender Awareness a eu lieu en novembre 2013 à l'UNIGE. Une action unique n'est pas suffisante si l'on veut vraiment parvenir à faire prendre conscience des préjugés et biais de genre que tout un chacun véhicule au quotidien sans même s'en rendre compte. Le management d'une institution impulsant le changement doit être formé et informé, tant au niveau académique qu'administratif.



Actions A	♦ Organiser des ateliers de sensibilisation (Gender awarness) avec les hiérarchies (Interreg 1.1).	Innovation
	♦ Créer une formation à la gestion d'équipe, pour les professeur-e-s et les hiérarchies, en vue entre autres de prévenir le harcèlement, de mieux détecter les talents féminins, de soutenir la relève (FPSE intéressée).	Innovation
	♦ Sensibilisation des entreprises publiques et privées au biais de genre en matière de recrutement et échanges de bonnes pratiques (Interreg 1.2.1 et 3.3.1.)	Transfert

2.2.3 Sensibiliser la communauté universitaire

Argument s Un état des lieux est indispensable pour permettre une prise de conscience de l'ampleur du phénomène, des souffrances réelles des personnes affectées, des pertes en termes de productivité pour l'université (absentéisme, personnes sur/sous-employées, etc.), et également pour mettre des garde-fous et émettre des directives en connaissance de cause.

Deux citations extraites de la brochures *Extra-ordinaires* (pp. 32-33) sont pertinentes dans ce contexte: «*Mon regard a changé et je constate que les gens ont besoin de changer de regard sur l'égalité pour faire comprendre qu'il y a encore beaucoup à faire, que les critères ne sont par exemple pas les mêmes pour les unes et les autres*».

«*Il y a la question des biais de genre, de la double exigence, de la différence d'évaluation des dossiers en fonction du genre. Dans ce domaine, il y a des hommes et des femmes qui sont sexistes*».

Actions A	♦ Diffuser auprès de l'ensemble de la communauté universitaire un questionnaire ludique (e-learning) pour tester son niveau d'égalité (Interreg 3.3.1).	Innovation
	Focus corps académique ♦ Organiser à l'UNIGE un colloque sur la carrière académique avec Naomi Ellemers, professeure en psychologie sociale à l'Université d'Utrecht. ♦ Organiser des 12-14 thématiques : suivi des carrières, politique de promotion, inégalités salariales. ♦ La commission égalité de la Faculté de médecine organise une soirée réseautage annuelle, femmes de la relève et professeures.	Transfert
Actions B	Focus corps étudiantin ♦ Organiser des rencontres (12-14, ateliers) avec les étudiant-e-s autour de thématiques égalité qui les concernent. ♦ La commission égalité de la Faculté de médecine organise un Prix égalité pour les étudiant-e-s en Faculté de médecine et une semaine égalité à la Faculté.	

Actions C	Focus corps administratif ♦ Organiser des 12-14 thématiques : droit à la formation continue, suivi des carrières, politiques de promotion et de mobilité, inégalités salariales (suivi et mesures pour les sur-diplômées), langage épïcène, congé parental, places de crèches, mobbing, etc.). ♦ Proposer une à deux fois par année un débat thématique avec un-e spécialiste (RH gestion d'entreprise, etc).
------------------	---

2.3 Le genre, un outil pour l'égalité à l'UNIGE

Le genre pourrait devenir un fer de lance de notre institution lui permettant de se profiler dans ce domaine au plan régional et international. Si la volonté est là, l'UNIGE est d'ores et déjà outillée pour aller de l'avant: un Institut des Etudes genre, des études genre dans plusieurs facultés, un Service égalité, un Gender group de la LERU, une Biennale du genre, un plan d'actions égalité et un projet Interreg égalité PILE.

2.3.1 Gender innovation

Arguments Réfléchir ensemble à la possibilité d'introduire le genre dans la recherche comme le prône Londa Schiebinger, professeure à Stanford University, qui écrit que trente ans de recherche ont montré que les biais de sexe et de genre sont nocifs pour la société et coûtent cher. Elle poursuit : « *gendered innovations add value to research and engineering by ensuring excellence and quality outcomes and enhancing sustainability; add value to society by making research more responsive to social needs; add value to business by developing new ideas, patents, and technology* ». Le Gender Group de la LERU a également publié une brochure sur ce thème *Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process* (septembre 2015).

Le Rectorat, les décanats et les directions sont invités à rencontrer le Gender group de la LERU le 1er décembre 2016.

Actions A	♦ Organiser un colloque pour sensibiliser à la Gender innovation, soit l'intégration du genre dans la recherche (Interreg 3.4.3). ♦ Participer à <i>GENERA - Gender in Physics days in the University of Geneva</i> le 26 janvier 2017 et coordonner le suivi (point 2.1.2). ♦ Présenter et diffuser au sein de l'UNIGE l'advice paper n°18 – september 2015 de la LERU <i>Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process</i>. ♦ Présenter les résultats de la conférence de la LERU-LU <i>Gender in STEMM</i> qui a lieu à Lund en octobre 2016.	Innovation Transfert
Actions B	♦ Echanges de bonnes pratiques au sein de notre université avec des chercheurs et des chercheuses qui intègrent d'ores et déjà le genre dans leurs domaines de recherche (Lettres, SDS, Médecine, etc.)	



- ♦ Instaurer un cours préparatoire genre pour tous les étudiant-e-s (ex SDS). Echanges de bonnes pratiques avec le Graduate Institute of Geneva.
- ♦ Identifier des relais genre dans chaque faculté.

Transfert

2.3.2 Biennale du genre

Arguments Après le succès public de la *Quinzaine de l'égalité* co-organisée en 2014, celle-ci se mue en *Biennale du genre*.

En 2016, les violences de genre sont la thématique retenue par les partenaires: le Bureau de la promotion de l'égalité et de la prévention des violences domestiques de la République et canton de Genève (BPEV), le Service égalité de l'Université de Genève, la Commission égalité de l'enseignement secondaire II (DIP) et le Théâtre du Grütli.

La prochaine Biennale aura lieu en novembre 2018.

Actions A

- ♦ Participer au comité de pilotage de la Biennale du genre (conception, graphisme, logistique).
- ♦ Organiser une grande conférence dans le cadre de la Biennale du genre.
- ♦ Co-organiser la journée de formation continue Genre et école avec le DIP, l'Institut des Etudes genres et l'IUFE.

2.3.3 Genre, des facultés à la Cité

Arguments

Il est important que le genre ne soit plus considéré comme un phénomène de niche, mais bel et bien intégré dans la recherche universitaire. Pour cela, il faut informer sur ce qui se fait dans ce domaine à l'UNIGE, créer des liens et des synergies et échanger des bonnes pratiques.

Actions A

- ♦ Encourager ou poursuivre les initiatives issues des facultés comme par exemple le réseau *Genre et droit en Suisse romande* qui peut servir de bonne pratique pour d'autres facultés comme en lettres, médecine et sciences ou la *Summer school : human rights, gender and alterity* qui sera mise sur pied dès 2017 (mené en partenariat avec
- ♦ Soutenir l'organisation d'une exposition dans le cadre du projet *Sinergia Lactation in History: a Crosscultural Research on Suckling Practices, Representations of Breastfeeding and Politics of Maternity in a European Context* de la Faculté des lettres.

Innovation

Transfert



	♦ Suivre et soutenir les travaux de la Law clinic sur les droits des personnes LGBTIQ qui permettront d'outiller notre institution dans la lutte contre les préjugés. ♦ Mettre en place de plus grandes synergies entre l'Institut des Etudes genres, les Etudes genres à la Faculté de lettres et le Service égalité. ♦ Créer une plateforme UNIGE fédérant les projets concernant l'égalité et le genre. Ceci afin de les valoriser et d'implémenter encore davantage une culture sociétale égalitaire dans la cité.	Transfert	Innovation
Action B	♦ Pérenniser les fonds pour le Prix genre, mené par le Service égalité en collaboration avec l'Institut des Etudes genres et différentes facultés. La première édition a montré l'intérêt des étudiant-e-s pour l'approche de genre et une grande qualité des travaux.		

2.3.4 Gender budgeting à l'UNIGE

Arguments L'étude *Analyse de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes* menée à l'UNIGE a montré que globalement l'institution est plutôt bonne élève mais que des inégalités sont cependant bien présentes (salariale, embauche, promotion et annuités). On peut dès lors supposer que la répartition des budgets alloués pourrait également prêter à inégalités. Etant donné les enjeux des financements pour la recherche, il serait bon de voir d'un peu plus près qui reçoit quoi et si des inégalités de traitement selon le genre existent.

Afin de mener une politique de l'égalité cohérente, il est nécessaire de prendre conscience des mécanismes de répartition et de gestion des fonds à disposition.

Actions A	♦ Réaliser un état des lieux sur ce qui se fait dans le domaine du gender budgeting ici et ailleurs.	Innovation
	♦ Elaborer un petit questionnaire destiné au personnel de l'UNIGE concernant les annuités, l'espace dans les bureaux et le nombre d'employé-e rattaché-e au professeur-e, etc.	Transfert
	♦ Organiser un colloque permettant de débattre ouvertement de la sensibilisation à cette thématique, des mesures à mettre en place et des échanges de bonnes pratiques dans ce domaine.	Innovation
	♦ Créer un groupe de travail pour le suivi et les mesures à mettre en place.	Transfert

2.4 Objectif zéro discrimination à l'UNIGE

Pour déjouer les discriminations, encore faut-il les reconnaître. Anik de Ribaupierre, ancienne vice-rectrice (2006-2011) révèle dans *Extra-ordinaires* : «Il n'y a pas qu'un problème de CV, mais aussi un problème de sexisme, très caché, très poli.» (p 39). Ensuite, il faut sensibiliser celles et ceux qui discriminent, parfois sans le savoir, et celles et ceux qui sont discriminés,



parfois sans s'en rendre compte. Il s'agit d'informer, de définir largement sans culpabiliser et de montrer que la tolérance n'est plus de mise.

2.4.1 Focus harcèlement à l'UNIGE

Arguments Comme partout ailleurs dans nos sociétés, le harcèlement est présent dans notre institution à des degrés divers et variés. Et la transparence est un des meilleurs moyens de lutter contre toute forme de discrimination. En effet, informer des règles éthiques qui prévalent dans l'institution permet, d'une part de prévenir les abus et d'autre part de les dénoncer. Il s'agira ensuite de mettre en place des pratiques et des relais qui permettent d'agir vite et bien en cas de problèmes.

Actions A	♦ Poursuivre la présentation des résultats de l'enquête sur la carrière académique à l'UNIGE et plus spécifiquement sur les problèmes de sexisme et de harcèlement (Rapport publié en 2016) dans toutes les facultés, notamment au Collège des professeur-e-s. ♦ Continuer les travaux du groupe de travail mis en place en 2016.
Actions B	♦ Mener une campagne de sensibilisation et d'information 2016-2018, en impliquant toute la communauté universitaire. ♦ Publier et diffuser un guide sur le harcèlement à l'UNIGE en collaboration avec les services concernés (sur le modèle de <i>Parents, suivez le guide !</i>). ♦ Elaborer un vade-mecum à l'usage des décanats et directions de l'UNIGE (Faculté des sciences et DIRH). ♦ Organiser avec l'Institut des études genre un 12-14 avec un-e spécialiste des discours numériques autour du shaming. ♦ Organiser une conférence à l'occasion de la parution de « Préjugés et discriminations du point de vue des discriminants et de leurs cibles: Etat des lieux dans le monde professionnel et dans nos sociétés » avec les auteur-e-s. ♦ Traduire et distribuer un code de bonne conduite (initiative issue de la Faculté des sciences qui souhaite mettre en place une politique facultaire contre le harcèlement sous toutes ces formes). ♦ Mettre en place des actions ciblées par faculté ; chaque milieu induisant des comportements différents. ♦ Organiser un événement sur le modèle des « BarCamp » en présence d'expert-e-s de cette thématique. ♦ Suivre et encourager les travaux du CELVS (collectif d'étudiant-e-s en lutte contre les violences sexistes) qui organisa un colloque « Briser le tabou du harcèlement sexuel à l'Université » le 15 avril 2016.

Innovation

Transfert

Transfert

Actions C	♦ Traduire en anglais, diffuser, et mettre en ligne de façon attrayante la Charte éthique (voir 1.2). ♦ Faire plus souvent référence à la Charte éthique lors de discours officiel du rectorat, des décanats ou directions administratives, par exemple. ♦ Présenter la Charte éthique aux Collèges des professeur-e-s (voir Faculté des sciences), lors de l'accueil des nouveaux professeur-e-s et des nouveaux collaborateurs et collaboratrices. ♦ Rédiger puis diffuser une directive transgenre de l'UNIGE pour les étudiant-e-s et le personnel (Service juridique et communication).
------------------	---

Transfert

2.4.2 Garantir des procédures de recrutement sans discriminations

Arguments Le travail de la Délégation va se poursuivre ainsi que le suivi trimestriel des statistiques des nominations afin de piloter au mieux la progression des femmes dans la carrière académique.

Actions A	♦ Traduire en anglais la publication <i>Extra-ordinaires</i> et la mettre en ligne. ♦ Créer un site internet français-anglais dédié à l'instar de celui pour <i>Parents, suivez le guide !</i>. ♦ Suivre la diffusion de la brochure: la plupart des facultés se sont engagées à promouvoir et diffuser la brochure, entre autres lors de la mise en place d'une commission de nomination. ♦ Sur la base des recommandations d'<i>Extra-ordinaires</i>, créer une charte de bonnes pratiques en matière de recrutement et une journée d'échanges à ce sujet entre chercheurs et chercheuses de l'UFC et de l'UNIGE. (Interreg 1.2.1).
------------------	--

Innovation

Transfert

2.4.3 Egalité salariale

Arguments L'UNIGE a réalisé et publié une étude sur l'égalité salariale qui a relevé certaines inégalités. Elle a été présentée à la communauté universitaire et au grand public et a suscité un grand intérêt, il s'agit maintenant de pallier à certains biais entre autre celui de la surqualification féminine..

Action A	♦ Le groupe de travail chargé de poursuivre les investigations et de proposer des remèdes à ces inégalités continuera ses travaux.
-----------------	--



3 Mesures de soutien justifiées par les inégalités

La résistance montre qu'il y a un vrai enjeu autour de ce combat pour l'égalité.

J'ai été professeure invitée pendant deux ans au Canada, c'est très différent. Ici, j'ai souvent l'impression qu'une femme professeure, c'est encore quelque chose d'étrange.

Extraits tirés d'*Extra-ordinaires* p. 40 et p. 46

Gian Paolo Romano, professeur de droit dans notre institution et délégué à l'égalité, déclare dans la publication *Extra-ordinaires*: « Il faut aussi comprendre que l'égalité, c'est traiter de manière identique les situations identiques et traiter de manière différente les situations différentes. La sous-représentation justifie donc la règle de préférence. »

Au vu de la lenteur de la progression des carrières féminines, il serait temps après des années de soutien divers et varié de réfléchir à ce qui doit continuer à se faire, à ce que l'on peut modifier, voire ajouter. Des colloques sur ce thème seront donc initiés afin de poursuivre et d'innover dans le domaine de l'égalité et de la mixité.

Il est sans doute temps d'étudier dans le calme et la sérénité et en faisant preuve d'une nécessaire objectivité, la question des quotas ou autres mesures transitoires, qui pourraient mettre l'UNIGE sur la bonne voie de l'égalité.

La Norvège imposa en 2003 pour les conseils de surveillance des entreprises d'administration un quota de 40%. Dix ans plus tard, la proportion des femmes dans les SA étaient de 40,5% contre 7% avant la loi. Dans leur étude *L'expérience norvégienne – Un quota de femmes dans les conseils d'administration*, les auteures Aagot Storvik et Mari Teigen, montrent que la clé de la réussite passe par un texte de loi accompagné de sanctions. Elles remarquent également que ce n'est plus un sujet dans le pays, la mesure est en quelque sorte entrée dans les mœurs.

Côté France et quotas dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises du CAC, le nombre de femmes a triplé depuis 2009, il est de 34% en 2015 et devrait atteindre les 40% en 2017. Selon Agnès Touraine, présidente de l'Institut français des administrateurs (IFA) interviewée en 2015: « C'est bien pour la diversité des conseils. Des femmes étrangères ont été nommées, ce qui a fait d'une pierre deux coups en quelque sorte. Le renouvellement forcé par la loi a poussé les conseils à réfléchir à la valeur ajoutée des nouveaux membres, à réfléchir aux profils. Là où certains conseils étaient occupés par des Old Boys'Club, on a fait entrer des gens dotés d'une expérience internationale, ou du numérique, ou des connaissances de domaines spécifiques. »

Ces deux exemples montrent que les femmes compétentes sont là, il suffit de vouloir les faire participer. Et plus intéressant encore pour nous, est l'étude *Exploring quotas in academia* menée par EMBO (European Molecular Biology Organization) qui lance la réflexion pour le monde de la recherche.

- the overall numbers and ratios of women to men in senior academic positions are much smaller than would be expected given the number of female university graduates in the last decades. /.../
- but as well, an increased representation of women in academia may be a value in itself. Universities are for the most part publicly supported, and thus perhaps they should reflect demographics. /.../
- quotas as a policy tool may be controversial. Especially in academia where merit is a very important but ill-defined concept, the use of quotas may be seen to be undermining a merit system. On the other hand, at least in some fields, the current merit system seems to have favored men, so using quotas might help improve the system.



3.1 Focus quotas

Arguments Proposer une réflexion autour des quotas (différenciés, temporels, voulus par les facultés, les départements, etc.) devrait permettre de réfléchir à cette solution au cas par cas ainsi qu'à d'autres solutions innovantes pour faire avancer la cause des femmes dans certains domaines. Echanges de bonnes pratiques, d'idées et ensuite mise en place. Même la très libérale Commission fédérale pour les questions féminines prenait position en faveur des quotas en mars 2014. Et la communauté scientifique y songe également.

Action A

- ♦ Organiser un colloque impliquant tous les domaines qui permette d'explorer la piste des quotas ainsi que d'autres mesures visant à provoquer un plus grand nombre de recrutements de femmes au niveau professoral.

Innovation

3.2 Focus Mobilité

Arguments Proposer une réflexion suivie de propositions claires au niveau national concernant les critères de mobilité qui pénalisent souvent les dossiers atypiques et/ou féminins. Envisager d'autres critères (des séjours plus courts, morcelés, une conférence internationale en Suisse, un réseau actif, etc.) pour attester d'une mobilité et un ancrage dans un réseau international dans une société de plus en plus interconnectée.

Actions A

- ♦ Organiser un colloque national (FNS, autres universités suisses) sur le thème de la mobilité et des moyens de rendre les durées de séjour à l'étranger nécessaires à la carrière académique moins contraignantes et plus égalitaires (genre, origine sociale, ressources financières, aide au retour). Une collaboration au niveau national est envisagée.

Innovation

3.3 Promouvoir les chercheuses

3.3.1 Soutenir et informer les doctorantes et les post-docs

Argument Après vingt ans de mentorat à l'UNIGE, de programmes de soutien à la carrière universitaire des femmes en collaboration avec les universités de Suisse latine, il est temps de faire le point et d'échanger les bonnes pratiques et les voies nouvelles au niveau genevois, national et international.

Actions A

- ♦ Organiser un grand colloque sur le mentorat permettant de faire le point, d'échanger entre mentores des différents programmes égalité de l'UNIGE et d'ailleurs, d'entendre des spécialistes de l'étranger et du monde de l'entreprise afin de croiser les bonnes pratiques.
- ♦ Organiser deux workshops « mode d'emploi » : un pour la carrière académique et l'autre pour l'entrée dans le monde de l'entreprise (Interreg 2.3.2 et 2.3.3).

Innovation

Transfert

Innovation

Actions B

- ♦ Maintenir les programmes Mentorat relève ; le Réseau romand de mentoring et les ateliers REGARD ; le Subside tremplin.



	♦ Créer une offre de mentorat à la demande tant pour les carrières académiques que pour les autres, éventuellement sous forme de permanence. ♦ Participer à la Journée de la relève organisée chaque année par le Service de la recherche.
Actions C	♦ Organiser des ateliers et lunches thématiques avec les femmes de la relève dans les différentes facultés. ♦ Faire connaître les bonnes pratiques facultaires : - La commission égalité de la Faculté de droit organise des lunches pour les doctorant-e-s ; - Les Cafés carrières annuels en médecine fondamentale et clinique ; - La charte des doctorant-e-s de la Faculté des lettres et l'allègement du cahier des charges des assistant-e-s ; - Le référentiel de compétences pour valoriser la vie après la thèse, en lien avec une réflexion sur le nombre de doctorant-e-s versus le manque de place dans la carrière académique (Faculté des lettres).
Actions D	♦ Discuter d'une modification du modèle officiel de cahier des charges des MA, pour garantir un minimum de 40% de temps pour la recherche (FPSE intéressée).

Transfert

3.3.2 Mesures pour augmenter le nombre de professeures

Arguments Force est de constater que l'excellence académique ne se conjugue pas encore forcément au féminin. Pour permettre aux chercheuses ayant un potentiel d'être mises en lumière et d'étoffer leur dossier académique et de postuler à des postes du corps professoral, l'Université de Genève a mis en place un programme spécifique, *Professeures* (programme finançant des passerelles vers des postes professoraux garantis).

En outre, l'état des lieux présenté en début de plan d'actions montre bien qu'il est nécessaire de poursuivre, voire de compléter toutes les offres de soutien proposées par l'UNIGE. Ce d'autant plus que tant les évaluations de programme faites en continu par le Service égalité, qui permettent d'ajuster et d'affiner les mesures, que l'enquête sur les carrières académiques ont montré que ces programmes étaient plébiscités et bien entrés dans les mœurs universitaires.

Action A	♦ S'appuyer davantage sur l'expertise de la Délégation à l'égalité ainsi que sur les propositions émises dans la brochure <i>Extra-ordinaires</i> et d'autres à venir. ♦ Les décanats s'engagent à rappeler lors de la nomination d'un membre du corps professoral, ou à toutes autres occasions, les critères à prendre en considération lors de l'examen des candidatures (voir art. 99 du Règlement sur le personnel).
-----------------	--

	Maintenir ou augmenter l'exigence d'un minimum de 30% de femmes sur les short-lists des procédures de nomination de niveau professoral.	
Actions B	Promouvoir et poursuivre le programme <i>Professeures</i> (programmes finançant des passerelles vers des postes professoraux garantis) dont le financement est assuré par le Rectorat.	Innovation
Actions C	Planifier les départs à la retraite et les postes à repourvoir en intégrant un paramètre égalité. (Voir bonne pratique Faculté des lettres).	Transfert
Actions D	- Réfléchir à comment suivre les candidates retenues en secundo et tertio loco pour créer un vivier de candidatures. - Collaboration ponctuelle avec la Délégation à l'égalité pour les nominations des CS, MA, etc. Exemple : Faculté des sciences. - Promouvoir l'établissement d'un inventaire de la relève féminine, comme déjà pratiqué en Médecine et SDS. - Les décanats s'engagent à veiller à l'évaluation et à la promotion des femmes nommées MER ou PAST/PAS.	Transfert
Actions E	- Suivi statistique de l'évolution des nominations féminines en collaboration avec les facultés. - Suivre les chercheuses ayant bénéficié du Subside tremplin. - Suivre et promouvoir les résultats du projet <i>Gender bias</i> (2017) proposé par le Gender group de la LERU. - Créer un prix de l'enseignement afin de valoriser cette compétence dans un CV scientifique (Faculté des sciences).	Transfert Innovation

3.3.3 Soutien professeures

Arguments Toutes les difficultés liées à un environnement peu favorable à l'épanouissement des personnes atypiques ne s'évaporent pas tout soudain avec l'accès à un poste de pouvoir.

Il serait illusoire de penser que toutes les causes d'inégalité s'effacent dès lors qu'une femme atteint un poste hiérarchique important dans cette institution, comme dans d'autres d'ailleurs, surtout si elle est fort minoritaire dans un groupe. D'où l'importance d'une sensibilisation à la thématique égalité, et plus spécifiquement d'un soutien réitéré aux professeures avec des rencontres permettant d'identifier les résistances et difficultés qui pourraient encore être présentes.

L'expérience des ateliers lors de la campagne *Excellentes, vous avez dit excellentes* a montré que le besoin de réseau est très présent. De même qu'il faut intensifier le suivi de leur promotion (PAST-PAS-PO) ainsi que le soutien et l'accompagnement des femmes cadres.

Actions A	Maintenir la rencontre annuelle de réseautage pour les femmes professeures de l'UNIGE à l'occasion du 8 mars.
------------------	---



	♦ Maintenir et développer le réseau de professeures et femmes du Career Women's Forum - CWF (organisation de lunches ou d'une conférence-débat). ♦ Réfléchir à proposer des mesures de soutien pour les professeures qui, vu qu'elles sont peu nombreuses, doivent siéger dans de nombreuses commissions pour des raisons de parité, des commissions qui ne sont pas forcément porteuses pour l'avancement de leur carrière académique. Par exemple des décharges ou des soutiens pour des tâches administratives ou scientifiques.
--	--

Innovation

3.4 Focus femmes au top

Arguments Depuis deux ans, Stéphane Bern, animateur sur France2 propose dans ses *Secrets d'histoire* à heure de grande audience, des portraits de reines, de révolutionnaires, de mystiques, de scientifiques, d'artistes et de lettrées, bref de femmes de tête et à poigne, intelligentes et stratèges, qui ont le sens de l'Etat, de la guerre, mais également du bien commun. Des références lessivées, édulcorées dans les livres d'histoire et autres passations de pouvoir auxquels s'ajoutent des rabâchages à longueur de textes misogynes des incompétences et fragilités d'un sexe décrété faible. Facile dès lors de croire, penser et dire que les femmes n'ont jamais rien dirigé, qu'elles ont toujours suivi, qu'elle se sont toujours d'abord préoccupées de leur progéniture... Toute chose que l'on murmure par fois encore dans les couloirs de notre institution et qui transparaissent lors des commissions de nomination et que l'on nomme stéréotypes, biais de genre etc.

A cela s'ajoute le besoin de rôles modèles pour les jeunes femmes. Il est donc temps de mettre, ou de remettre, sur le devant de la scène des grandes dames de la recherche, du monde de l'entreprise ou de la politique afin de croiser les regards et les modèles.

Actions A	♦ Mener une campagne de communication visant à présenter des portraits et des parcours exemplaires de rôles modèles féminins tant dans le monde académique que dans la cité (Partenariat Interreg 2.2.3 et USI).
	♦ Motiver les facultés à présenter leur nouvelles et nouveaux professeur-e-s lors d'un événement organisé avec le Service de communication (ex. Faculté de droit soirée automne 2016) ainsi qu'à rendre visible celles qui ont reçu des prix ou des financements prestigieux, à l'instar de la rubrique <i>Celles qui gagnent</i> sur le site égalité de l'UNIGE.
	♦ Poursuivre l'opération <i>Wikipedia Let's fill the gender gap!</i> en l'ancrant plus spécifiquement dans les facultés: organisation d'édithons pour ajouter dans l'encyclopédie en ligne des portraits de chercheuses brillantes de l'UNIGE.
	♦ Utiliser, promouvoir et compléter le site <i>avisdexperts.ch</i>, issu de la collaboration entre les universités de Suisse romande et la RTS qui rassemble toutes les contributions des universitaires sur les ondes radio et TV de la RTS, pour mettre en lumière le travail des chercheuses de notre institution.

Innovation

Transfert

Transfert

3.5. Informer les familles

L'université est responsable du bien-être des personnes qu'elle emploie ; les conditions de travail et de conciliation entre vie privée et vie professionnelle en font partie. De plus, l'égalité ne peut se faire sans la prise en compte de ces deux mondes pour les hommes et les femmes. Une personne à l'aise dans sa vie privée sera plus disponible et plus productive sur son lieu de travail.

3.5.1 Offrir une information aux parents et modifier les conditions cadres

Arguments La maternité n'est pas le seul élément qui empêche les carrières féminines de se développer, pour exemple en 2015, seuls 103 congés maternité ont été enregistrés alors que 2169 femmes travaillent à l'UNIGE, force est de constater qu'elle n'est souvent pas facilitée, ou pas accueillie comme il se devrait. Le manque d'information, les pressions exercées au nom de la science et de l'excellence entraînent des découragements, un énorme stress, voire même des abandons de carrière dommageables pour la personne, pour la recherche, l'institution et *in fine* pour la société.

Actions A	♦ Le groupe de travail poursuit ses activités et propose des modifications réglementaires ad hoc. Par exemple, la possibilité de rembourser le congé maternité à 100% ou d'octroyer aux chercheuses « interdites de laboratoires pour cause de grossesse » l'aide d'une personne pouvant faire les manipulations à leur place pour qu'elles ne perdent pas de temps. ♦ Poursuivre et assurer la diffusion de la brochure <i>Parents, suivez le guide !</i> : présence sur le site des ressources humaines et dans le Mémento. ♦ Mettre en place une politique d'information dans le domaine des ressources humaines.
------------------	--

Innovation

3.5.2 Consolider l'accueil des personnes de la relève académique et/ou en carrière duale (DCC)

Arguments Depuis sa création en 2006 les demandes d'information et de soutien affluent, tant de la part de professeur-e-s que de personnes de la relève. En septembre 2011, 6 couples DCC avaient été reçus ; en juillet 2016 139 couples l'ont été et 50 dossiers sont en cours.

Actions A	♦ Poursuivre l'accueil de la relève académique ainsi que celui spécifique des personnes en carrière duale mis en place dans le cadre du Welcome Center de l'UNIGE. ♦ Continuer les rencontres parents-enfants les samedis, organisées par le Welcome center. ♦ Poursuivre les ateliers permettant aux personnes en carrières duales de s'intégrer dans diverses activités et réseaux.
------------------	---



3.5.3 Assurer la pérennité, la visibilité et le bon fonctionnement du secteur des Espaces de Vies Infantines (EVE)

Argument

La Fondation du secteur petite enfance de l'université a vu le jour en mai 2015. En octobre 2016, une nouvelle crèche ouvre ses portes au CMU. Une façon d'intégrer la parentalité dans l'institution. Cette fondation est un lien avec la cité puisqu'elle est co-gérée avec la Ville de Genève. Elle va également soutenir les projets de synergies avec la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (FPSE).

Actions A

- ♦ Promouvoir le secteur auprès de la communauté universitaire.
- ♦ La direction du Service égalité assure différentes responsabilités au sein du conseil et du bureau de la Fondation secteur Petite Enfance Université
- ♦ Promouvoir les recherches menées en partenariat avec la FPSE.
- ♦ Offrir de nouvelles structures d'échange et de soutien à la communauté universitaire : troc de garde d'enfants (Faculté de médecine) ou parent to parent network (NCCR-Synapsy).

4. Suivi statistique et pilotage égalité

4.1 Suivi statistiques

L'Université de Genève poursuit son suivi statistique régulier des nominations professorales. Le Bureau des statistiques fournit au Rectorat chaque trimestre l'évolution du nombre de nominations professorales différenciées (PAST ; PAS ; PO) sur concours, appel ou promotion.

4.1.1 Suivi de l'évolution des nominations féminines

Arguments Il s'est avéré que le suivi de l'évolution des nominations féminines est non seulement un outil de pilotage nécessaire au Rectorat mais également un outil de communication, de négociation et d'analyse pour l'ensemble de l'institution.

Actions A	♦ Maintenir et affiner les outils statistiques genrés pour l'UNIGE. ♦ Proposer une séance sur la base des tableaux statistiques pour chaque faculté avec un-e membre du rectorat, la directrice du Service égalité, la coordinatrice de la Délégation, le/la doyen-ne, des membres du décanat intéressés, un-e membre de la Commission égalité facultaire, de la Délégation, de la relève et du corps étudiantin. ♦ Pointer régulièrement les statistiques hommes/femmes par faculté avec la directrice du Service égalité. ♦ Maintenir, augmenter ou créer des objectifs chiffrés en matière de nomination féminine.
------------------	---

4.2 Pilotage égalité

Le Service égalité a mis en place des outils et démarches qualité afin de conduire au mieux les actions égalité. La structure du PAE 17-20 reprend les principaux objectifs stratégiques, des indicateurs sont créés, et le tableau de bord permet de suivre et d'avoir une vue d'ensemble sur le déploiement des actions.

Le Service égalité souhaite inscrire encore davantage l'égalité au cœur de la démarche Qualité menée à l'UNIGE, notamment en collaborant avec le Bureau des statistiques, le Bureau Qualité et la DIRH.

4.2.1 Evaluation des actions et des programmes dans le domaine de l'égalité

Arguments Le Service égalité suit l'avancée de ses travaux en évaluant ses programmes de soutien (taux de participation et satisfaction), afin de pouvoir suivre encore l'évolution des carrières féminines.

Actions A	♦ Affiner les outils d'évaluation et de suivi des carrières.
------------------	--

	♦ Veiller à l'amélioration des bases de données en collaboration avec les services concernés (voir point 1.5). ♦ Réaliser les évaluations nécessaires (en collaboration avec les centres de recherche).	Innovation
--	--	------------

4.2.2 Suivi de la mise en place des mesures proposées dans le plan d'actions égalité de l'université

Arguments Afin d'ancrer le plan d'actions dans les priorités de l'UNIGE, il faut prévoir sa diffusion et son soutien et ensuite le suivi des mesures adoptées.

Actions A	♦ Présenter officiellement et diffuser le plan d'actions égalité auprès des personnes impliquées tant dans la planification et la gestion de l'institution que dans la recherche. ♦ Réaliser un tableau de bord de l'égalité.
------------------	--

CONCLUSION

Le féminisme n'a jamais tué personne, le machisme tue tous les jours.

Benoîte Groult

Ce plan d'action 2017-2020 n'est ni utopique ni irréaliste. Il donne simplement une orientation encore plus précise aux ambitions dans le domaine de l'égalité de l'Université de Genève, longtemps exemplaire en termes de nominations féminines. Bien placée dans les rankings concernant la recherche, notre institution vise à l'exemplarité dans l'enseignement et l'égalité. Pour cela, elle peut compter sur un Rectorat et des décanats soutenant, des corps enseignant, administratif et technique prêts aux changements et un corps étudiant qui bouge.

L'UNIGE peut donc aller au bout de ses ambitions et partager ses découvertes.

ANNEXES

Objectif 1 : L'UNIGE ancre l'égalité au cœur de sa politique							
Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables UNIGE
			2017	2018	2019	2020	
1.1 Intégrer l'égalité dans les processus décisionnels							
Actions A		Manque d'impact, perte de temps, surcharge	Intégration de la direction du Service égalité dans la séance du Rectorat hebdomadaire				Rectorat
		Manque d'information, de visibilité et d'impact, non-motivation des facultés, échec de la mise en place du plan d'actions égalité	Décanats rencontrés	Bonnes pratiques transférées			
1.2 Mener une politique de communication progressiste							
Actions A		Non respect de la charte éthique, plaintes, harcèlement	Charte traduite, diffusée				Rectorat / Service égalité / Service communication
Actions B		Non-conformité entre politique et image, biais de genre, stéréotypes	expertise égalité intégrée, n.* de personnes formées				Service égalité / Service communication
Actions C		Non-conformité entre politique et image	Représentation homme/femme		Représentation homme/femme		Service communication
1.3 Modifier certains textes réglementaires							
Actions A		Non-conformité entre pratique et texte, risque de recours	Statut modifié R-pers modifié				Service juridique
1.4 Optimiser les travaux de la Commission égalité et des commissions facultaires							
Actions A		Manque d'information et d'impact, non-motivation des facultés, échec de la mise en place du plan d'actions égalité	Nb. d'actions menées et d'invité-e-s reçu-e-s, sujets proposés, infos relayées	Nb. d'actions menées et d'invité-e-s reçu-e-s, sujets proposés, infos relayées	Nb. d'actions menées et d'invité-e-s reçu-e-s, sujets proposés, infos relayées	Nb. d'actions menées et d'invité-e-s reçu-e-s, sujets proposés, infos relayées	Service égalité
1.5 Améliorer les bases de données							
Actions A		Manque de connaissance et de suivi du personnel. Difficulté de pilotage	Données complétées				Service égalité / DIRH

*n. : nombre

Objectif 2 : L'UNIGE garantit un environnement propice à l'égalité et à la mixité						
Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs			responsables UNIGE
			2017	2018	2019	2020

2.1 Objectif mixité

2.1.1 Favoriser la mixité dans les facultés

Actions A		Manque de cohérence entre politique et pratique (enseignement et professionnel)	Nb d'actions réalisées	Nb d'actions réalisées	Nb d'actions réalisées	Nb d'actions réalisées	Service égalité / Institut des études genres
Actions B		Manque de visibilité, manque de rôles modèles.	Nb d'actions de communication dans les facs.				Service égalité / Facultés

2.1.2 Focus femmes et sciences

Actions A		Manque de femmes dans les filières scientifiques, manque de relève	Actions organisées nb de participant-e-s	Actions organisées nb de participant-e-s	Actions organisées nb de participant-e-s	Actions organisées nb de participant-e-s	Service égalité/Fac Sciences
Actions B		Manque de femmes dans les filières scientifiques, manque de relève	Actions organisées nb de participant-e-s	Actions organisées nb de participant-e-s	Actions organisées nb de participant-e-s	Actions organisées nb de participant-e-s	Service égalité / Fac. Sciences

2.2 Sensibiliser à l'égalité, à la mixité et au genre

2.2.1 Mener des campagnes de sensibilisation UNIGE-CITE

Actions A		Insatisfaction, mobbing, recours	Action réalisée		Action réalisée		Service égalité
-----------	--	----------------------------------	-----------------	--	-----------------	--	-----------------

2.2.2 Informer et outiller le management

Actions A		Manque de cohérence entre politique et pratique, mobbing, recours	Action réalisée nb de personnes formées	Action réalisée nb de personnes formées	Action réalisée nb de personnes formées	Action réalisée nb de personnes formées	Service égalité / DIRH
-----------	--	---	---	---	---	---	------------------------

2.2.3 Sensibiliser la communauté universitaire

Actions A		Manque de performance et de créativité, insatisfaction, mobbing, recours	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Service égalité
Actions B		Manque de performance et de créativité, insatisfaction, mobbing, recours	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Service égalité
Actions C		Manque de performance et de créativité, insatisfaction, mobbing, recours	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Service égalité

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables UNIGE
			2017	2018	2019	2020	
2.3 Le genre, un outil pour l'égalité							
2.3.1 Gender innovation							
	Actions A	Manque d'impact, perte d'innovation	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Service égalité
	Actions B	Manque d'impact, perte d'innovation	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Actions réalisées	Service égalité / différentes facultés
2.3.2 Biennale du genre							
	Actions A	Manque d'information, insatisfaction, mobbing, recours		Action réalisée		Action réalisée	Service égalité
2.3.3 Genre, des facultés à la Cité							
	Actions A	Manque d'information, manque de cohérence, insatisfaction	Action menée	Action menée	Action menée	Action menée	Service égalité / différentes facultés
	Actions B	Manque d'information, manque de cohérence, insatisfaction		Action menée nb de participant-e-s		Action menée nb de participant-e-s	Service égalité / Institut des études genre / différentes facultés
2.3.4 Gender budgeting à l'UNIGE							
	Actions A	Manque d'information, mauvaise gestion	Action menée		Action menée		Service égalité / Institut des études genre / Service du budget
2.4 Objectif zéro discrimination à l'UNIGE							
2.4.1 Focus harcèlement à l'UNIGE							
	Actions A	Manque d'information, insatisfaction, mobbing, recours	Actions menées				Service égalité
	Actions B	Manque d'information, insatisfaction, mobbing, recours	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Service égalité DIRH Facultés
	Actions C	Manque d'information, insatisfaction, mobbing, recours	Actions menées				Service égalité DIRH Facultés
2.4.2 Garantir des procédures de recrutement sans discriminations							
	Actions A	Manque de femmes professeures	Actions menées		Actions menées		Service égalité / Délégation égalité
2.4.3 Service égalité salariale							
	Action A	Manque d'information, manque de cohérence, insatisfaction	Action menée				Service égalité / DIRH

Objectif 3 : Mesures de soutien justifiées par les inégalités

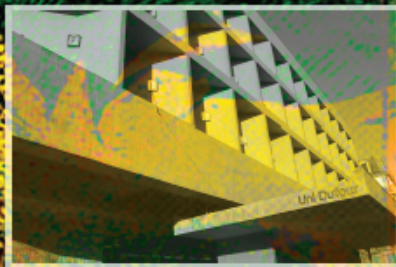
Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2017	2018	2019	2020	
3.1 Focus quotas							
	Action A	Manque de professeures		Action menée			Service égalité Rectorat
3.2 Focus mobilité							
	Action A	Manque de professeures, manque de relève		Action menée			Service égalité / Service des affaires internationales / Service recherche
3.3 Promouvoir les chercheuses							
3.3.1 Soutenir et informer les doctorantes							
	Actions A	Manque de relève, de visibilité, d'information		Action menée			Service égalité / Service de la recherche
	Actions B	Manque de relève, manque de visibilité, manque d'information, isolement	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Service égalité /Service de la recherche / Mentores
	Actions C	Manque de relève, manque de visibilité, manque d'information, isolement	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Actions menées, nb. de personnes impliquées	Service égalité / commissions de l'égalité facultaires
	Actions D	Surcharge, manque de relève	Action menée				Service égalité / DIRH / Facultés
3.3.2 Mesures pour augmenter le nombre de professeures							
	Actions A	Manque de professeures	Nb. de nommées	Nb. de nommées	Nb. de nommées	Nb. de nommées	Service égalité Facultés / Délégation égalité
	Actions B	Manque de professeures	Nb. de passerelles	Nb. de passerelles	Nb. de passerelles	Nb. de passerelles	Service égalité / Facultés Rectorat
	Actions C	Manque de professeures	Nb. de nommées	Nb. de nommées	Nb. de nommées	Nb. de nommées	Facultés
	Actions D	Manque de professeures, manque de relève	Nb. de promues, nommées, inventaire et suivi effectué	Nb. de promues, nommées, inventaire et suivi effectué	Nb. de promues, nommées, inventaire et suivi effectué	Nb. de promues, nommées, inventaire et suivi effectué	Rectorat / Délégation égalité / Facultés
	Actions E	Manque d'information, de connaissance, et de visibilité	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Bureau de statistiques / Service égalité / Fac. sciences

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2017	2018	2019	2020	
3.3.3 Soutien professeurs							
Actions A		Insatisfaction, baisse engagement perso.	Nb. d'actions menées	Nb. d'actions menées	Nb. d'actions menées	Nb. d'actions menées	Rectorat Service égalité
3.4 Focus femmes au top							
Actions A		Manque d'information, de connaissance, et de visibilité	Nb. actions menées, n. personnes touchées	Nb. actions menées, n. personnes touchées	Nb. actions menées, n. personnes touchées	Nb. actions menées, n. personnes touchées	Service égalité / Facultés / Service communication
3.5 Informer les familles							
3.5.1 Offrir une information aux parents et modifier les conditions cadres							
Actions A		Manque d'information, et de cohérence entre politique et pratique, insatisfaction communauté universitaire	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Service égalité / DIRH
3.5.2 Consolider l'accueil des personnes de la relève académique et/ou en carrière duale (DCC)							
Actions A		Insatisfaction communauté universitaire, non-réalisation des objectifs d'accueil	Nb. de personnes, actions menées	Nb. de personnes, actions menées	Nb. de personnes, actions menées	Nb. de personnes, actions menées	Welcome Center
3.5.3 Assurer la pérennité, la visibilité et le bon fonctionnement du secteur des Espaces de Vies Infantines (EVE)							
Actions A		Manque d'information, et de visibilité, insatisfaction communauté universitaire	Action menée	Action menée	Action menée	Action menée	Service égalité / Facultés

Objectif 4 : Mise en place d'outils de pilotage égalité

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2017	2018	2019	2020	
4.1 Suivi statistiques							
4.1.1 Suivi de l'évolution des nominations féminines							
	Actions A	Méconnaissance de la réalité et pilotage erroné, manque de progression	Action menée, objectifs chiffrés créés	Action menée, objectifs chiffrés créés	Action menée, objectifs chiffrés créés	Action menée, objectifs chiffrés créés	Bureau statistiques / Service égalité / Rectorat / Facultés
4.2 Pilotage égalité							
4.2.1 Evaluation des actions et des programmes dans le domaine de l'égalité							
	Actions A	Manque d'information, d'impact, et de suivi	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Service égalité / Statistiques / DIRH
4.2.2 Suivi de la mise en place des mesures proposées dans le PAE 17-20							
	Actions A	Manque d'information, d'impact, et de suivi	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Actions menées	Service égalité / Service communication / Rectorat

PLAN D'ACTIONS ÉGALITÉ@UNIGE 2013-2016



BILAN



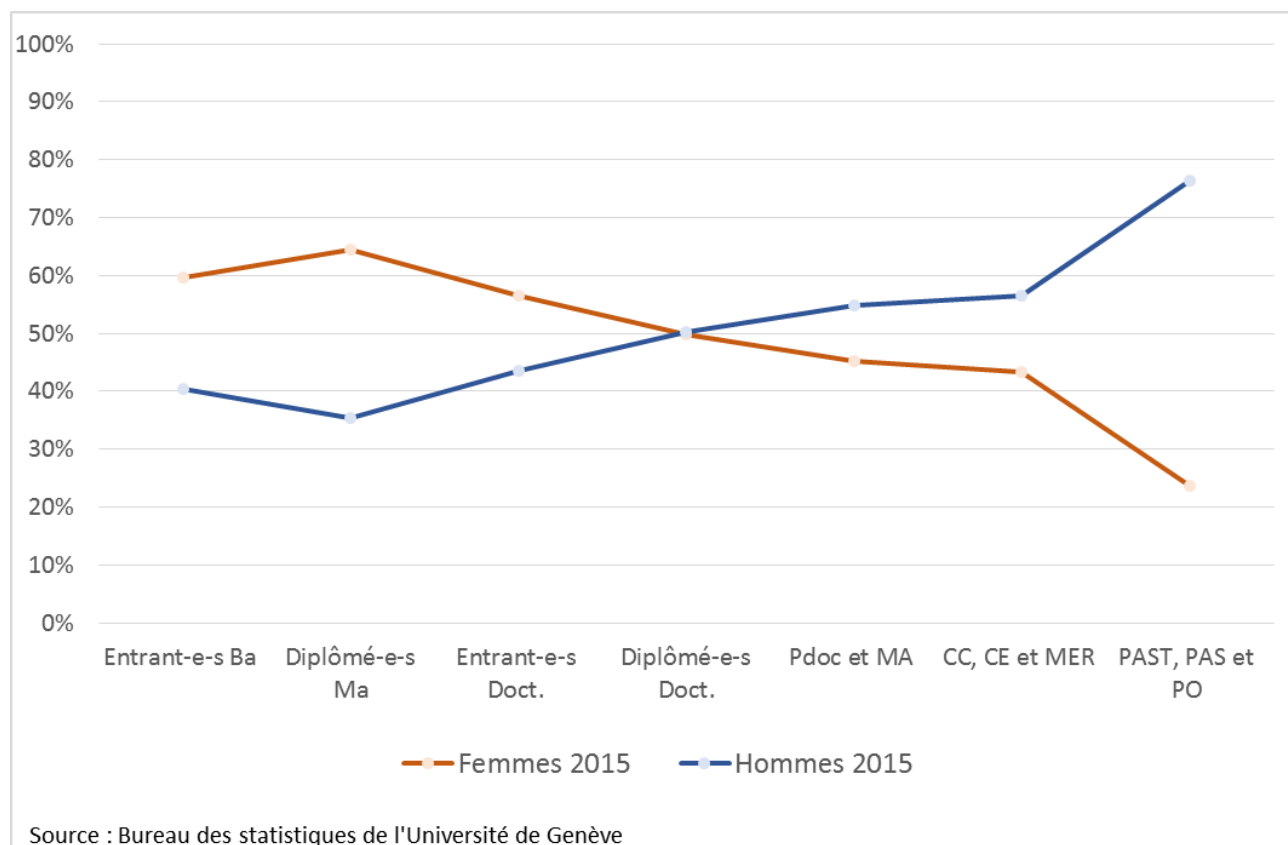
UNIVERSITÉ
DE GENÈVE



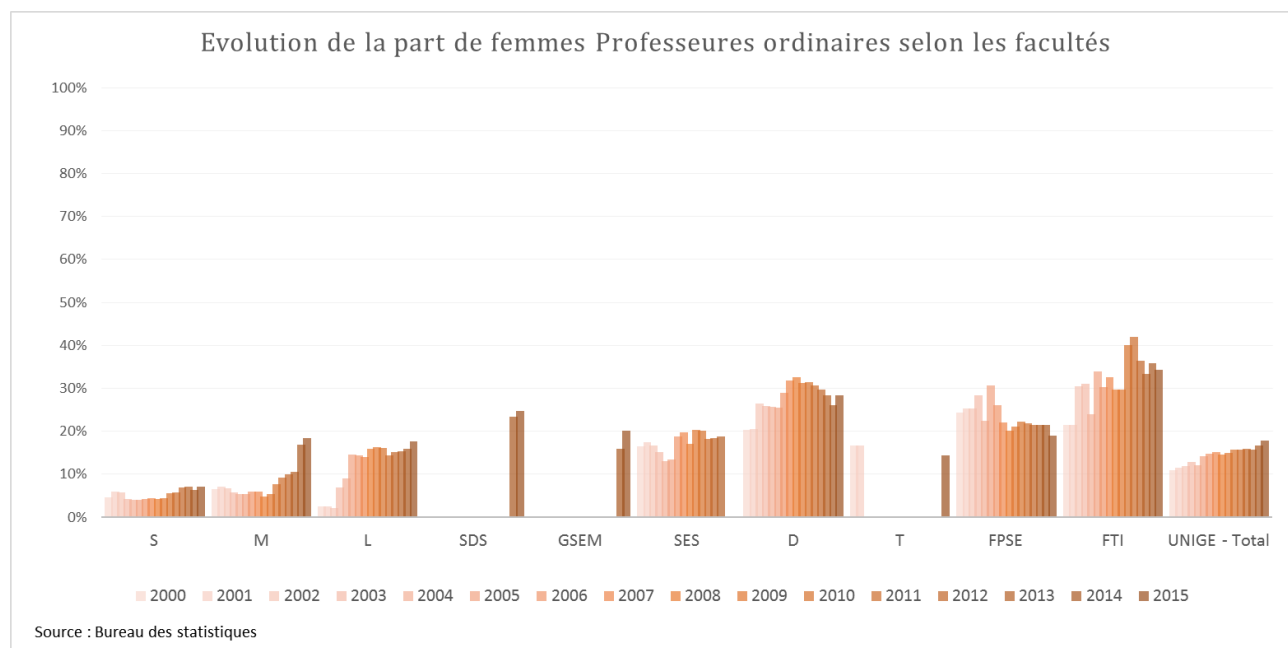
ÉTAT DES LIEUX



Graphique 1 : Leaky pipeline 2015



Graphique 2 : Evolution de la part des professeures ordinaires selon les facultés



Commençons par les bonnes nouvelles pour cet état des lieux.



Leaky pipeline 2015 (Graphique 1)

Comparés à ceux du Plan d'actions 2013-2016 basés sur des chiffres de 2012, ces ciseaux 2015 ne montrent pas une inversion de la courbe, mais par contre bel et bien une légère hausse du nombre de femmes PAST, PAS et PO à l'UNIGE, ce qui est plutôt réjouissant. De plus, durant les deux premiers trimestres de 2016, des femmes ont été nommées sur 5.5 postes PAST/PAS sur 7.5 et sur 1 poste de PO sur 5. Preuve, nous l'espérons, d'une courbe ascendante plus stable.

Evolution de la part professeurs ordinaires selon les facultés (Graphique 2)

Le Programme fédéral égalité des chances avait posé comme milestone un 25% de femmes dans le corps professoral pour 2012, chiffre enfin atteint en 2015 par l'UNIGE. En effet, toutes facultés et toutes fonctions professorales confondues (PAST/PAS/PO), nous comptabilisons un 27% de professeurs même si ce pourcentage n'est pas proportionnel au 61% d'étudiantes.

Certaines facultés ont même dépassé ce seuil dans la catégorie PO: la Faculté de traduction et d'interprétation (34% de PO pour 81% d'étudiantes) et la Faculté de droit (28% de PO pour 63% d'étudiantes). La jeune Faculté des sciences de la société comptabilise d'ores et déjà 25% de femmes PO pour 59% d'étudiantes. Ces facultés de tête sont suivies par la Faculté d'économie et de management (20% de PO pour 43% d'étudiantes), la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (19% PO pour 79% d'étudiantes), la Faculté de médecine (18% de PO pour 58% d'étudiantes) et la Faculté des lettres (18% de PO pour 67% d'étudiantes). En queue de peloton, la Faculté de théologie (14% de PO pour 49% d'étudiantes) et la Faculté des sciences (7% de PO pour 47% d'étudiantes).

Concernant le bassin qui permettra avec le temps d'augmenter encore le nombre de PO, les chiffres sont au vert dans plusieurs facultés: FTI 74% de PAST/PAS; SDS 49% de PAST/PAS; Lettres 47% de PAST/PAS; GSEM 38% de PAST/PAS; FPSE 34% de PAST/PAS; Médecine 31% de PAST/PAS.

La Faculté de droit (25% PAST/PAS) qui caracole en tête concernant les professeurs ordinaires doit juste être vigilante car on a déjà vu dans cette université des départements à majorité féminine perdre toutes ses professeurs à l'occasion de départs à la retraite en série. La situation de la Faculté des sciences (24% PAST/PAS) est plus préoccupante puisqu'elle manque de PO et n'a pas une relève suffisamment étoffée pour pallier ces manques. Quant à la Faculté de théologie (0% PAST/PAS), elle a peu de professeurs en général et en particulier. Mais ces deux facultés ont des doyens et des équipes décanales qui ont vraiment envie d'avancer et le prochain plan d'actions va mettre le focus sur les MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technique), donc on devrait finir par faire bouger les marques.

Ce tableau montre cependant bien l'immense écart encore existant et même se creusant parfois et dès lors, la nécessité de ne pas mollir comme le disait Yvette Jaggi, syndique de Lausanne dans les années 1990. Relevons toutefois, et c'est tout à fait louable, la bonne progression des femmes dans les postes PAST/PAS.

Mais comme déjà notifié dans le précédent plan d'actions, la tendance à une augmentation des professeurs assistantes et associées, mais pas ordinaires, accentue les risques de déplacement du fameux plafond de verre vers le haut. Il est donc primordial dans ce contexte de veiller à ce que les femmes qui ont accédé à ces postes ne stagnent pas et puissent être promues à l'ordinariat en temps voulu.



La carrière académique vue par le gagnant du Prix égalité 2013 - Faculté de médecine

Le 8 mars - journée internationale de la femme

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

ARRIVÉE

EGALITÉ HOMME/FEMME...
AVANCEZ DE 1 CPE !

La faculté de médecine a
55%
de femmes étudiantes et
40%
de femmes professeurs !

en Norvège,
les pères bénéficient
d'un congé parental
de 11 semaines
non transférables
à la mère...

en Norvège,
les pères bénéficient
d'un congé parental
de 11 semaines
non transférables
à la mère...

en Norvège,
les pères bénéficient
d'un congé parental
de 11 semaines
non transférables
à la mère...



PROJET ÉTUDIANT LAURÉAT 2012 DE LA
COMMISSION DE L'ÉGALITÉ DE LA FACULTÉ DE MÉDECINE



BILAN PAR OBJECTIFS



Objectif 1 : L'égalité fait partie intégrante de la politique universitaire

1.1 Ancrage institutionnel de l'égalité

1.1.1 Positionner stratégiquement le Bureau de l'égalité dans l'organigramme pour permettre une activité transversale	Le Bureau est dorénavant un Service égalité avec une directrice. Chaque membre du Rectorat est impliqué en fonction de ses dicastères dans un des axes de l'égalité.	OK ¹
1.1.2 Prise en compte réelle de l'expertise égalité lors des discussions stratégiques	La directrice du Service égalité n'est toujours pas intégrée, au même titre que les responsables d'autres services ou directions, dans les entités qui élaborent la politique universitaire (séance hebdomadaire du Rectorat, comité de pilotage, plan stratégique, convention d'objectif, etc.).	SUIVI PAE 17-20
1.1.3 Ancrer la composition de la Délégation à l'égalité dans le Statut de l'université	La demande a été faite (art. 4 al. 2).	SUIVI PAE 17-20
1.1.4 Intégrer les décharges des membres de la Délégation dans le budget de l'université	Au total 3 décharges sur 5 intégrées au budget de l'UNIGE. Les deux dernières le seront en 2017 selon projet de budget 2016 validé.	OK
1.1.5 Modifier la composition de la commission ad hoc en cas de plainte pour violation de la Règle de préférence (Règlement sur le personnel)	A prévoir lors de la prochaine révision du R-pers.	SUIVI PAE 17-20
1.1.6 Stabiliser les postes nécessaires au Bureau de l'égalité pour la poursuite de sa mission.	L'ensemble des postes réévalués et stabilisés; les derniers 20% intégrés dans le projet de budget 2017.	OK

¹ Légende

OK	Objectif atteint
SUIVI PAE 17-20	Objectif poursuivi dans le PAE 17-20
DEVELOPPEMENT PAE 17-20	Objectif dépassé et sera développé dans le PAE 17-20
SUIVI PAE 17-20 INTERREG	Objectif poursuivi dans le PAE 17-20 et dans le projet Interreg
REPORT PAE 17-20	Objectif pas encore atteint et reporté dans le PAE 17-20



1.2 Mise en valeur de l'image moderne et égalitaire de l'institution

1.2.1 Veiller à intégrer la dimension égalité dans toutes les actions de communication	Une collaboratrice du Service de l'égalité participe à la séance hebdomadaire du Service de communication. De nombreux rapports et textes officiels sont dorénavant passés au scan épïcène par le service, de nombreuses personnes soucieuses de bien faire viennent le consulter. L'intégration d'un réflexe égalité (choix des images, couvertures, personnes interviewées, citées, vidéos) dans la stratégie de communication n'est pas encore systématique. Charte épïcène rédigée et en cours de validation.	SUIVI PAE 17-20
1.2.2 Rendre visibles et ainsi promouvoir de manière égale les talents des hommes et des femmes	Des progrès ont été réalisés mais hommes et femmes ne sont pas encore intégré-e-s de façon égale (affiches, participation au Dies, aux grandes conférences, aux colloques, vidéo ou power point de présentation de l'UNIGE, etc.).	SUIVI PAE 17-20
1.2.3 Acquérir un label Equal salary	Etude sur l'égalité salariale menée auprès de l'ensemble de la communauté universitaire (2500 réponses). Rapport publié en juin 2016 sur le site www.unige.ch/egalite . Etude présentée en interne puis aux universités de Suisse latine, à la commission égalité du 6 juin 2016 et enfin lors d'un 12-14 tout public le 7 juin. A suscité beaucoup d'intérêt. Un groupe de travail est chargé du suivi. Le label Equal salary n'est plus nécessaire.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20

1.3 Valorisation de la commission égalité et des commissions facultaires

1.3.1 Optimiser les liens et les relais entre la Commission égalité, le Rectorat, les commissions facultaires, les facultés et l'Institut des études genre	Tournée égalité des décanats en 2015, synthèse discutée au CRD en juin 2015. Nouvelle tournée en 2016. La Commission égalité a reçu des invité-e-s. Thématiques traitées: carrière duale, statistiques genrées, études genres, égalité salariale, sexisme et harcèlement...Chaque intervention a suscité de nombreuses questions. Voir 1.3.3 Prix genre	OK
1.3.2 Valoriser et mieux intégrer les missions et les compétences de la commission égalité au sein de sa faculté	Voir tournée égalité ci-dessus. Les commissions égalité facultaires sont beaucoup plus actives. Une collaboratrice du service est en charge du relais avec les commissions facultaires (soutien, conseils, aide pour moderniser les sites internet, rencontres avec le décanat), lesquelles remontent beaucoup mieux les informations et lancent des projets : apéros réseautage relève-professeures ; vin chaud ; cafés carrière ; participation à la Biennale du genre ; au 8 mars ; organisation d'un colloque, Prix genre, etc.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
1.3.3 Valoriser l'intérêt et les recherches adoptant une perspective genre	Lancement du Prix genre mis sur pied avec l'Institut des Etudes genre et plusieurs commissions facultaires en automne 2015 (invitation à plus de 16'000 étudiant-e-s) : 44 candidatures (17 Bachelor et 27 Master. 7 lauréat-e-s (4 MA et 2 BA). Remise des prix en septembre 2016 en présence de Micheline Calmy-Rey, ancienne conseillère fédérale et professeure invitée de l'UNIGE.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20



Objectif 2 : Un environnement propice à l'égalité est garanti à l'Université de Genève

2.1 Sensibilisation à la thématique de l'égalité

2.1.1 Sensibiliser la communauté universitaire à l'égalité des chances et entretenir le lien avec la Cité	Campagne Stéréotypes tip tip, affiches, conférences, ateliers. Colloque Femmes et vie publique à la Faculté des lettres. Opération Gender awareness avec le NCCR LIVES et l'UNIL en 2013. Quinzaine égalité en novembre 2014, partenariat avec la Faculté des lettres, le DIP, le BPEV et le Théâtre du Grütli. Colloque Genre et école ? en mars 2015 avec le DIP et l'IUFE. Conférence Wikipédia, qui parle de quoi? en septembre 2015, suivie d'ateliers et de la mise en ligne de 86 portraits de femmes, dont des universitaires. Couverture médiatique internationale et projet mis sur la liste des projets les plus cool du mouvement wikipédien (toutes langues et régions confondues) de l'année grâce à la performance réalisée : plus de 80 bios de femmes écrites par des personnes qui ne savaient pas contribuer au départ. Exposition et publication Face à elle et conférence sur l'employabilité des femmes voilées à l'UNIGE en décembre 2015. Refonte du site internet du service en 2014. Publication des Coups d'œil. Quatre ateliers organisés pour le personnel de l'UNIGE sur le langage épïcène.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20 + INTERREG
2.1.2 Sensibiliser le corps professoral aux stéréotypes en matière de genre et d'excellence académique	Atelier Gender Awareness avec Virginia Valian et Denise Sekaquaptewa pour le rectorat, les décanats et des professeur-e-s. Un 12-14 et un atelier avec Brigitte Grésy suite à sa conférence à l'UNIGE. D'autres mesures prévues dans le cadre du projet Interreg PILE avec l'Université de Franche-Comté.	SUIVI 17-20 INTERREG
2.1.3 Sensibiliser le personnel administratif et technique aux enjeux égalité	Quatre 12-14 destinés au personnel administratif et technique très suivis: pour parler du langage épïcène, des carrières, de l'égalité salariale, de la formation continue et du harcèlement sexuel. Le prochain aura lieu en novembre 2016.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
2.1.4 Sensibiliser et sonder les étudiant-e-s en matière d'égalité et de discriminations à l'université	12-14 sur le harcèlement sexuel organisé en collaboration avec le CELVS et le 2^e Observatoire en novembre 2015. Colloque autour du harcèlement sexuel à l'université organisé par le CELVS en avril 2016 et soutenu par le service.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20



	8 mars 2015 et 2016 ainsi que le 17 mai 2016 de nombreux événements organisés à Uni Mail pour et avec les étudiants et les étudiantes autour des thématiques du harcèlement, de l'homophobie et de la tolérance. Ainsi que plusieurs autres interventions autour de ce thème au printemps 2016.	
2.1.5 Faire connaître les métiers de l'université et inciter les jeunes à "oser" une profession atypique.	Chaque année, un atelier égalité autour de la question des rôles modèles organisé dans le cadre de la Journée annuelle Futur en tous genres. Elargis tes horizons, samedi science pour plus de 450 filles à Uni Mail en 2013 et 2015 avec implication entre autres des Facultés de sciences et de médecine, du DIP, de l'HEPIA, de l'EPFL et de nombreuses entreprises de la place. Promotion du projet Athena, immersion des collégiens et collégiennes dans les domaines de la physique et des mathématiques lancé à la Faculté des sciences au semestre d'automne 2015/16 : 78 étudiant-e-s, dont 38 jeunes femmes (physique 36, mathématiques 42). Très apprécié : 60% disent vouloir étudier en sciences, 40% sont encore indécis.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20 + INTERREG
2.1.6 Sensibiliser à la notion de "gender budgeting"	Une première rencontre avec le directeur financier de l'UNIGE. Projet reporté en 17-20.	REPORT PAE 17-20

2.2 Information et soutien aux familles

2.2.1 Offrir une information claire et détaillée aux parents (actuels et futurs) de l'université	Publication et mise en ligne en février 2014 de la brochure Parents, suivez le guide! Résultats de collaborations avec de multiples services de l'UNIGE. Traduction en anglais, mise en ligne en 2015 et mise en visibilité. www.unige.ch/egalite. Un groupe de suivi RH/Egalité poursuit ses travaux. Modification réglementaire faite pour les PAST (prolongation du contrat en cas de congé maternité).	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
2.2.2 Maintenir et/ou augmenter l'offre de places de crèches à l'université	Ouverture de Lina Stern, la crèche du CMU avec des horaires atypiques en automne 2016. 58 places, moitié UNIGE, moitié Ville de Genève. Création et lancement du site Troc-garde-enfants, une plateforme pour les parents de l'UNIGE.	OK
2.2.3 Assurer la pérennité, la visibilité et le bon fonctionnement du secteur des Espaces de Vie Infantiles (EVE) de l'université	Création de la Fondation du secteur petite enfance université le 18 mai 2015 qui permet d'ancrer durablement les crèches dans l'institution. La directrice du Service égalité assume la première présidence. Inauguration en novembre 2016. Colloque petite enfance Stéréotypes filles/garçons en 2013. L'institut du 2^e Observatoire mène une étude dans les crèches de l'UNIGE en vue de la réédition augmentée de La poupée	OK



	de Timothée et le camion de Lison. Lancement en juin 2015, brochure achetée pour toutes les crèches de la Ville.	
2.2.4 Consolider l'accueil des personnes de la relève académique et/ou en carrière duale (DCC)	Accueil, suivi, réseautage, rencontres et formations pour les partenaires en carrière duale (DCC). Une rencontre annuelle IDCN organisée par le Welcome center et le Service égalité en décembre 2015 (120 personnes). Vidéo de l'événement : https://vimeo.com/111unige/idcn Responsable DCC engagée à 80%.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20

2.3 Information sur les types de discrimination et mise en place d'actions ciblées

2.3.1 Lutter contre toutes les formes de discrimination	Etude sur les carrières académiques et le sexisme à l'UNIGE (818 réponses au questionnaire et 85 entretiens individuels) terminée en 2015. Présentation de la recherche en Faculté des lettres et SDS, printemps 2016. Présentation grand public du rapport complet en novembre 2016. Voir 3.2.1 Brochure Extra-ordinaires Traduction en anglais, diffusion et mise en visibilité de la Charte éthique en 2016/17. Lancement de la campagne autour du sexisme et de tous les types de harcèlement dans le cadre de la Biennale du genre 2016 (novembre 2016).	SUIVI PAE 17-20
---	--	------------------------

Objectif 3 : Femmes et hommes sont nommé-e-s et/ou promu-e-s sans discrimination

3.1 Soutien à la relève académique

3.1.1 Soutenir et informer les doctorant-e-s	12-14 information aux doctorant-e-s en 2013 et 2014. Participation à la Journée de la Relève du Service de la recherche en 2014 puis fusion du 12-14 et de la Journée en 2015 et 2016. Réédition des guides Bien démarrer sa thèse et Au-delà du doctorat en français et en anglais. Mené trois programmes Starting Doc.	OK
3.1.2 Soutenir les femmes de la relève	Maintien du Mentorat relève et du Subside tremplin, deux programmes annuels. Nouveautés : Mentorat relève plus de contacts, séances communes plus courtes et plus dynamiques et remise à plat du programme, rencontre entre anciennes et nouvelles mentees en fin de programme pour amorcer un réseau. Subside tremplin, cérémonie officielle de remise du subside en présence du rectorat, des décanats, des professeures et des familles, présentation de la recherche en 180 secondes, rencontres autour d'un buffet avec la volée précédente. Maintien des programmes romands Réseau romand de mentoring et Ateliers REGARD. Ces programmes ont été évalués très positivement dans l'étude sur les carrières UNIGE. Entre 2013 et 2016, 4 ateliers pilotes ont été proposés pour la relève.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
3.1.3 Soutenir et orienter les chercheuses	Les mentores répondent au cas par cas et la directrice mène de nombreux entretiens individuels.	OK
3.1.4 Promouvoir et soutenir les femmes engagées dans une carrière académique	Dernière volée de Boursières d'excellence en 2013, analyse et bilan (très positif pour la qualité des chercheuses, leur mise en visibilité mais négatif question ancrage souhaité à l'UNIGE) en 2015. Lancement en 2015 du nouveau programme Professeures (passerelles pour PAST/PAS/PO), négocié avec les décanats et le rectorat sur des fonds dédiés. Réflexion encore à mener sur la mobilité.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
3.1.5 Favoriser la mixité dans les domaines de recherche	Reporté 17-20 Interreg Mint	REPORT PAE 17-20 + INTERREG

3.2 Accompagnement et soutien des professeur-e-s et cadres

3.2.1 Augmentation du pourcentage de professeurs	Maintien des 30% de femmes sur les short listes. Différentes mesures proposées ou mise en place : promotion de l'application de l'art. 99 du R-pers, planification systématique des départs à la retraite, suivi et promotion des MER/PAST/PAS, recherche candidatures féminines, suivi statistiques avec les facultés. Publication de la brochure Extra-ordinaires, guide de bonnes pratiques pour les commissions de nomination professorale et recueil des souvenirs de 15 ans de délégation. Vernissage de la publication, diffusion en 2015. Traduction en anglais prévue pour l'automne 2016.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
3.2.2 Soutien aux professeures et femmes cadres	Juin 2013, grand réseautage à l'occasion de la publication des actes de la campagnes Excellentes, vous avez dit excellentes ?, une collaboration UNIGE/CWF. Petit-déjeuner annuel le 8 mars pour les professeures en présence du Rectorat en 2015 et 2016. Entre 2013 et 2016, 5 ateliers pilotes ont été proposés pour les professeures.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20

3.3 Soutien du personnel administratif et technique

3.3.1 Evaluer les besoins et proposer des mesures de soutien	Plusieurs 12-14 organisés : rédaction épiciène, formation continue, sexisme ordinaire (présentation de bonnes pratiques). Recueil des questions et mise en place d'une dynamique.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
---	---	---

Objectif 4 : Mise en place d'outils de pilotage

4.1 Statistiques et suivi chiffré

4.1.1. Amélioration du suivi de l'évolution des nominations féminines	Publication trimestrielle des statistiques genrées et maintien des réflexions sur les outils statistiques. Demande faite au COCSIM en 2014 pour améliorer les bases de données. Les objectifs chiffrés sont maintenus. Les facultés sont rencontrées de façon régulière, les statistiques sont discutées. Objectifs de 30% femmes dans les short listes, 30% parmi les nouvelles nominations et 25% de PO maintenus.	SUIVI PAE 17-20
---	--	-----------------

4.2 Outils de pilotage et d'évaluation

4.2.1 Suivi de la mise en place des mesures proposées dans le plan d'actions égalité de l'université	Suivi précis de l'avancement des actions. Meilleure intégration dans l'UNIGE du Plan d'actions et grande conférence de presse pour le lancement d'Interreg PILE et du PAE 17-20, prévue en mars 2017.	DEVELOPPEMENT PAE 17-20
4.2.2 Evaluation des actions et des programmes dans le domaine de l'égalité	Les programmes sont régulièrement évalués et modifiés si nécessaire. Une évaluation des programmes a été réalisée dans le cadre de l'enquête sur la carrière académique à l'UNIGE.	OK

