

# PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ@UNIGE 2013-2016



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE





# SOMMAIRE

<b>Résumé exécutif</b>	<b>3</b>
<b>Préambule</b>	<b>5</b>
<b>Etat des lieux</b>	<b>7</b>
<b>Plan d'actions par objectif</b>	<b>16</b>
<b>Conclusion</b>	<b>35</b>
<b>Annexes</b>	<b>37</b>



# RÉSUMÉ EXÉCUTIF

*Le monde de la réalité a ses limites ; le monde de l'imagination est sans frontières.*

Jean-Jacques Rousseau



L'égalité est un enjeu majeur dans les politiques publiques européennes, comme le prouve le texte intitulé *Structural change in research institution: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, publié cette année par la Commission européenne dans sa collection « Research and innovation ». L'égalité n'est ainsi plus dissociable de l'excellence et de l'innovation dans la recherche.

La Ligue des universités européennes de recherche (LERU), dont l'Université de Genève fait partie, vient d'adopter et de rendre public un texte élaboré par son Gender Group : *Women, research and universities*, lequel pose les fondements d'une nécessaire politique de l'égalité dans les universités membres et de l'importance des plans d'actions qui en découlent.

Dans le même temps, la Conférence universitaire suisse (CUS) lance un nouveau Programme Egalité des chances entre femmes et hommes/études genre dans les universités 2013-2016, qui lie l'obtention de fonds fédéraux à l'élaboration de plans d'actions pluriannuels concertés.

Dont acte!

Quant au présent Plan d'actions EGALITÉ@UNIGE 2013-2016, il répond à la mise au concours lancée en juin 2012 par la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) qui donne un délai de dépôt dudit plan au 30 septembre 2012.

Sous l'égide de Margareta Baddeley, vice-rectrice, ce plan d'action a été élaboré par le Bureau de l'égalité en collaboration avec nombre de personnes impliquées dans la politique égalité de l'institution. Il a été présenté à l'ensemble du Rectorat le 20 juin 2012 et longuement discuté en séance puis en bilatérale. Il a ensuite été remis aux membres du Rectorat le 24 juillet suivant puis approuvé lors d'une séance le 12 septembre de la même année.

Ce Plan d'actions EGALITÉ@UNIGE 2013-2016 s'intègre non seulement dans le Plan stratégique de l'Université de Genève, mais également dans sa Convention d'objectifs. Il s'appuie sur les textes de loi et autres statuts et règlements de l'institution qui appellent au respect de l'équité et de l'égalité.

Il intègre également les conditions générales du Programme fédéral (PFE) de la CUS, lesquelles stipulent :

- ♦ la structure et la stratégie de l'UNIGE tiennent compte de l'égalité;
- ♦ l'UNIGE dispose d'une stratégie clairement formulée pour favoriser l'égalité et d'un programme propre (plan d'action / pluriannuel) inspiré des projets déjà réalisés;
- ♦ un suivi de l'égalité est mis sur pied afin d'évaluer périodiquement les résultats obtenus.

Après un état des lieux, ledit plan présente le détail des mesures et actions intégrées dans les différents domaines d'actions des quatre grands objectifs poursuivis. Afin de résumer le propos et de faciliter les prises de décisions et le suivi des actions, le tout est synthétisé dans un tableau de bord (en annexe).



# PRÉAMBULE

*L'égalité des genres n'est pas un enjeu exclusivement féminin, c'est une problématique qui relève des droits de l'homme, de la démocratie.*

Mikael Gustafsson



L'égalité à l'Université de Genève ressemble à « un roman fleuve » avec ses hauts et ses bas et de nombreuses péripéties. Un roman impliquant beaucoup de personnages au sein de l'institution qui se sont battus pour obtenir des droits, des articles de loi, une règle de préférence, des entités, des structures, des places de crèche, le tout dans le but de favoriser les carrières féminines et de moderniser le fonctionnement de l'institution.

Des démarches forcément imbriquées dans le tissu genevois et la réalité des femmes dans ce canton, à la fois pionnières et freinées, à la fois éduquées et soumises aux doctes préceptes qui régissent la vie de la fameuse Sophie de Rousseau.

Cela donne une institution qui, en matière d'égalité a toujours été plutôt bonne élève. Membre de la Ligue européenne des universités de recherche (LERU), l'Université de Genève stipule dans sa Charte éthique qu'elle *s'engage, de même que chacun des membres de la communauté universitaire, à favoriser un milieu de travail dans lequel les personnes sont traitées avec équité et respect, quelles que soient leurs affectations, leurs attributions ou leurs situations hiérarchiques*. A cela s'ajoute son Plan stratégique «Une vision pour 2020», dont un des objectifs vise à réduire le déséquilibre entre les genres. Dans sa Convention d'objectifs 2012-2015, elle propose de renforcer la parité dans les fonctions représentatives et de responsabilités en prenant des mesures en faveur du genre sous-représenté. Quant à la Loi sur l'Université (LU), elle promeut, garantit l'égalité et inscrit une règle de préférence pour le sexe sous-représenté ; le Statut de l'Université ancre la Délégation à l'égalité (art 4) et le Règlement sur le personnel de l'Université précise à l'article 98, al. 5 qu'un de ses membres participe aux travaux des commissions de nomination professorale.

Cela donne également une université qui mène nombre de projets novateurs: une déléguée à l'égalité dès 1991, une crèche universitaire dès 1992, un véritable Bureau de l'égalité dès 2000, une règle de préférence, une Délégation à l'égalité performante, des campagnes innovantes (Faces à Faces, Excellentes, vous avez dit excellentes), un projet régional Dual Career Couple (ci-après DCC) et l'intégration de la dimension accueil DCC dans son nouveau Welcome Center. Une institution qui, dans les années 90 déjà, compte globalement un pourcentage de professeures plus élevé que dans les autres universités suisses.

Cependant, force est de constater que, malgré le 30% de femmes dans les nouvelles nominations en 2011, malgré les 20,2% de professeures toutes catégories confondues la même année, l'égalité ne progresse plus comme elle le devrait. Quant au pourcentage de professeures ordinaires, étalon de mesure d'une réelle progression verticale de l'égalité voulue par le Programme fédéral Egalité des chances, il évolue bien trop lentement: 15,8% en 2011 contre 11,2 % en 2000. Bien qu'ayant encore de l'avance dans ce domaine sur la plupart des autres universités suisses, l'écart se resserre sensiblement alors que l'UNIGE devrait continuer à jouer son rôle de moteur de l'égalité.

Cela dit, les causes de cette non progression sont très certainement multifactorielles: palier de pourcentage plus difficile à passer, force de l'habitude, force de l'image, négligence du bon élève, résistance des unes et des autres, exacerbation de la concurrence académique, intégration des stéréotypes et mécanismes discriminatoires si bien ancrés qu'ils ne sont même plus décelés ainsi qu'un sexisme ordinaire établi en norme. Brigitte Grésy, inspectrice aux affaires sociales à Paris, constate à ce propos: *Que dire des dégâts causés par cette forme de dénigrement au quotidien, par cette négation quasi banale, quasi invisible et presque illisible, qui donne aux femmes au mieux une mauvaise image d'elles-mêmes, au pire le sentiment d'être niées, d'être inexistantes et qui fragilise, in fine, le bon déroulé de l'action?*

Le nouveau Programme fédéral Egalité des chances (PFE) arrive donc à point nommé, lequel 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 débloquer la situation et d'offrir la possibilité d'aller de l'avant de manière concertée et coordonnée.



# ÉTAT DES LIEUX

*Il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome.*

Albert Einstein



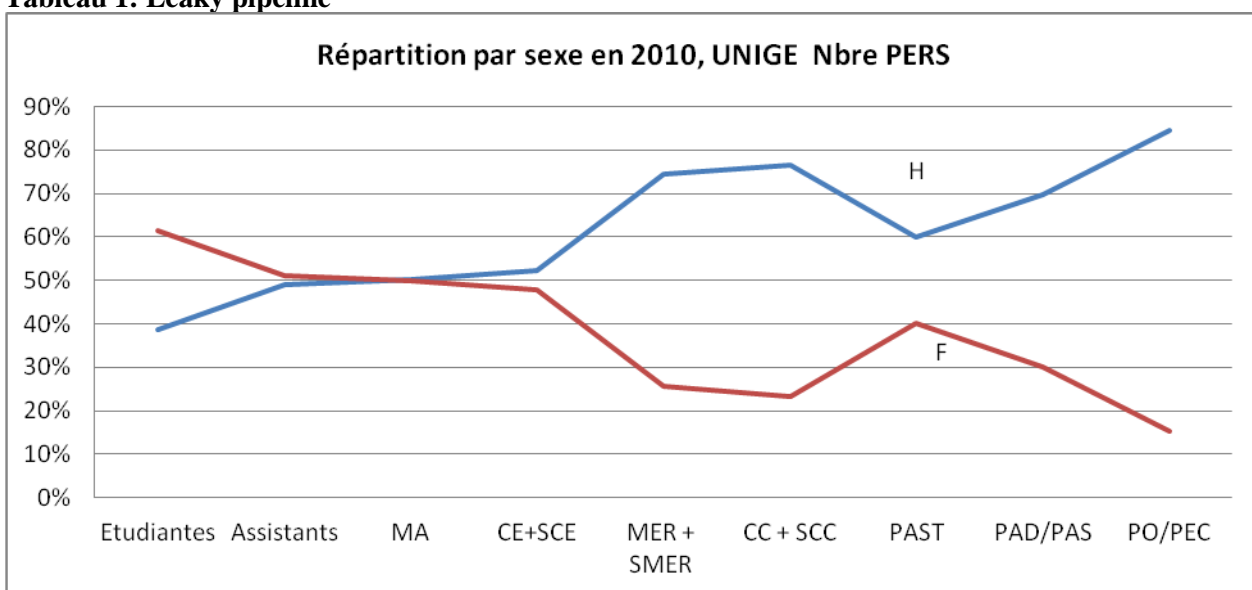


Afin de pouvoir déterminer la subtilité des freins et blocages et ainsi, non seulement atteindre les objectifs, mais également mieux cibler les actions, les mesures et les outils de contrôle d'une politique égalité concertée, diverses statistiques sur vingt ans ont été demandées au Bureau des statistiques de l'Université de Genève. Elles sont présentées et commentées ci-après.

### Leaky pipeline (Tableau 1)

Ce tableau illustre un phénomène généralisé dans les carrières féminines, celui du *leaky pipeline*, le fameux tuyau percé, synonyme de fuite de cerveaux, de frustrations et de pertes sèches en termes de compétences, de mixité dans la recherche et de rentabilité – en effet que dire du résultat de l'investissement de la société dans l'éducation et la formation des femmes. Un constat d'autant plus perturbant que l'UNIGE compte de fait une majorité d'étudiantes.

**Tableau 1: Leaky pipeline**



**Tableau 2: nombre et pourcentage de professeur-e-s de 1990 à 2010 en EPT (équivalent plein temps)**

PO/PEC	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	315.2	312.05	322.7	321	317.1	296.68	296.48	293.45	294.6	294.95	281.75	281.3	289.1	285.6	289.5	296.8	296.35	303	293.65	293.4	304.75
dont femmes	15.1	15.1	15.1	18.2	20.5	22.3	24.3	28.9	29	32.15	31.65	33.15	34.85	37.25	35.45	42.45	44.35	46.35	43.15	44.45	48.15
dont hommes	300.1	296.95	307.6	302.8	296.6	274.38	272.18	264.55	265.6	262.8	250.1	248.15	254.25	248.35	254.05	254.35	252	256.65	250.5	248.95	256.6
PO hommes	95.2%	95.2%	95.3%	94.3%	93.5%	92.5%	91.8%	90.2%	90.2%	89.1%	88.8%	88.2%	87.9%	87.0%	87.8%	85.7%	85.0%	84.7%	85.3%	84.9%	84.2%
PO femmes	4.8%	4.8%	4.7%	5.7%	6.5%	7.5%	8.2%	9.9%	9.8%	10.9%	11.2%	11.8%	12.1%	13.0%	12.3%	14.3%	15.0%	15.3%	14.7%	15.2%	15.8%

Sius 1 et 2/ PO/PAS /PAD/PAST	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	359.1	357.85	369.7	365.7	358.6	339.88	339.78	335.65	331.8	334.75	329.55	341.4	353.2	363.7	378	382.1	380.35	395.6	386.65	385.7	414.98
dont femmes	19.7	19.7	21.7	23.8	25.5	28.1	31.1	34.7	34.8	38.95	41.45	43.45	47.15	51.15	53.45	61.45	62.15	70.65	68.95	74.85	86.6
PO/PAS/PAST hommes	94.5%	94.5%	94.1%	93.5%	92.9%	91.7%	90.8%	89.7%	89.5%	88.4%	87.4%	87.3%	86.7%	85.9%	85.9%	83.9%	83.7%	82.1%	82.2%	80.6%	79.1%
PO/PAS/PAST femmes	5.5%	5.5%	5.9%	6.5%	7.1%	8.3%	9.2%	10.3%	10.5%	11.6%	12.6%	12.7%	13.4%	14.1%	14.1%	16.1%	16.3%	17.9%	17.8%	19.4%	20.9%

attention les PAST n'étaient pas inclus dans le sius 1 et 2 mais là par souci de cohérence ils ont été introduits

### **Nombre et pourcentage de professeur-e-s de 1990 à 2010 en EPT (Tableau 2)**

On observe de 1990 à 2000 une progression des femmes de 4,8 à 11,2% pour les professeures ordinaires et de 5,5 à 12,6% pour les professeures toutes catégories confondues.

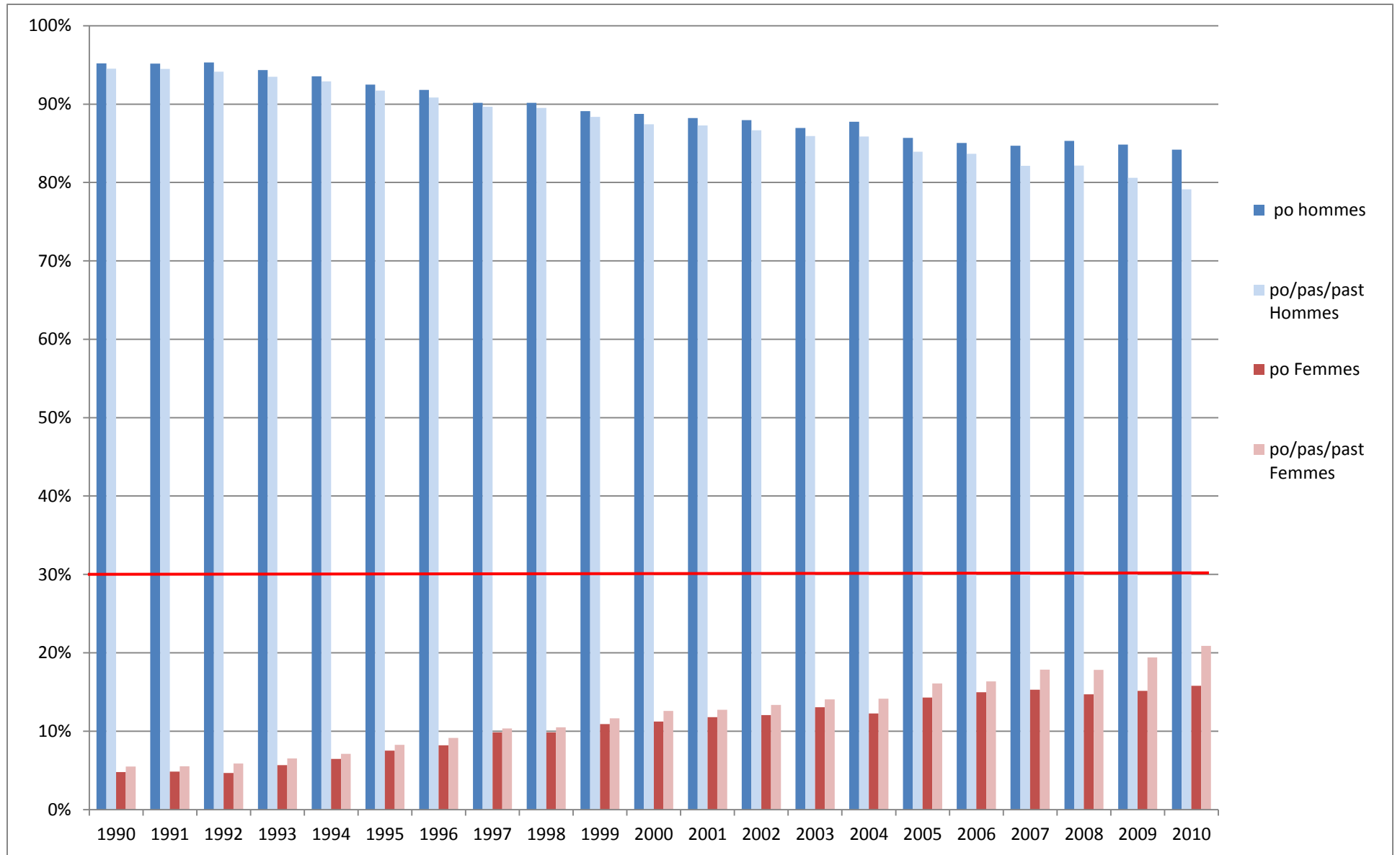
Alors que l'on pourrait s'attendre à la poursuite linéaire de cette progression pour les dix années suivantes, tel n'est pas le cas. De 2000 à 2010, elle est moins marquée pour les PO et faible pour les PO/PAS/PAST. Un phénomène d'autant plus étonnant que, durant la même période, les autres universités ont beaucoup progressé.

Au vu de ses bons résultats et de son avance réelle en termes de moyens mis à disposition, l'UNIGE se serait-elle un peu «endormie sur ses lauriers», et aurait-elle perdu en vigilance? A voir, à examiner...

Cela dit avec 15,8% de professeures ordinaires, elle est bien loin des 25% exigés par le précédent programme fédéral.



**Tableau 3 : Pourcentage de professeur-e-s par sexe**





### **Pourcentage de professeur-e-s par sexe (Tableau 3)**

L'illustration graphique des chiffres précédents montre l'immense écart encore existant et, dès lors, la nécessité de ne pas baisser la garde. En effet, la barre rouge montre la limite qu'il faudrait atteindre, soit celle des 33 % qui permet une réelle mixité et donc également un réel changement des pratiques.

De plus, le tableau montre bien une tendance qui consiste à nommer des femmes professeures assistantes et associées mais pas ordinaires. Malgré toutes les bonnes (et parfois mauvaises) raisons invoquées, il faut être attentif à ne pas créer un phénomène de leurre et, *de facto*, un déplacement du fameux plafond de verre vers le haut.

Il est donc primordial de veiller à ce que les femmes qui ont accédé à des positions de professeures assistantes ou associées puissent être promues à l'ordinariat.

Ce n'est pas pour rien que les spécialistes du PFE ont posé des exigences chiffrées, spécifiquement pour les postes les plus élevés dans la hiérarchie universitaire (14% de PO pour les deux premiers programmes et puis 25% pour le dernier, pourcentage non atteint par ailleurs), car le véritable progrès, la véritable égalité, se mesurent sans doute à cette aune, celle de ce verrou qui saute enfin.

Et l'université ne diffère pas en cela du monde de l'entreprise où l'on constate que les inégalités salariales s'exacerbent dans les postes les plus élevés. Le risque existe dès lors vraiment de «cantonner» les femmes dans des postes de professeures assistantes, associées, de ne pas les promouvoir et ainsi de maintenir au fond des pratiques inégalitaires.



**Tableau 4 : pourcentage de femmes par faculté**

PO	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	4.8%	4.8%	4.7%	5.7%	6.5%	7.5%	8.2%	9.9%	9.8%	10.9%	11.2%	11.8%	12.1%	13.0%	12.3%	14.3%	15.0%	15.3%	14.7%	15.2%	15.8%
UNACI	0.0%	0.0%	16.7%	15.7%	15.7%	15.7%	16.7%	20.5%	26.5%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	68.2%	68.2%	50.0%	46.9%	42.9%	42.9%	42.9%	37.5%
S	1.1%	1.1%	2.2%	2.2%	2.4%	4.0%	4.1%	4.3%	4.4%	4.5%	4.6%	5.9%	5.8%	4.2%	4.1%	4.1%	4.2%	4.4%	4.2%	4.4%	5.7%
M	3.1%	3.9%	2.1%	2.2%	4.3%	4.5%	4.5%	4.7%	4.5%	6.4%	6.6%	7.2%	6.7%	5.8%	5.4%	5.4%	6.0%	6.0%	4.8%	5.3%	7.7%
L	7.0%	7.3%	7.1%	7.1%	7.2%	6.8%	5.8%	6.2%	6.2%	4.2%	2.5%	2.4%	2.2%	6.9%	9.1%	14.6%	14.4%	14.1%	16.0%	16.2%	16.0%
SES	4.7%	5.5%	5.9%	5.8%	5.3%	8.5%	11.1%	13.3%	13.5%	15.1%	16.6%	17.5%	16.7%	15.2%	13.0%	13.4%	18.8%	19.8%	17.0%	20.4%	20.1%
D	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	4.3%	7.3%	8.1%	10.1%	13.5%	20.1%	20.3%	20.4%	26.5%	25.8%	25.8%	25.6%	29.0%	31.8%	32.7%	31.3%	31.3%
Théo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
FPSE	17.6%	19.3%	16.9%	19.5%	18.7%	18.7%	15.0%	22.5%	18.1%	23.6%	24.4%	25.3%	25.3%	28.3%	22.5%	30.6%	26.1%	22.0%	20.2%	21.1%	22.2%
ETI	28.4%	18.1%	7.4%	18.8%	21.7%	12.7%	35.9%	30.8%	30.8%	30.0%	30.0%	30.0%	33.5%	34.2%	27.7%	38.4%	34.6%	35.9%	32.8%	32.8%	40.0%
PO/PAS/PAST	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	5.5%	5.5%	5.9%	6.5%	7.1%	8.3%	9.2%	10.3%	10.5%	11.6%	12.6%	12.7%	13.4%	14.1%	14.1%	16.1%	16.3%	17.9%	17.8%	19.4%	20.9%
UNACI	50.0%	50.0%	31.0%	29.5%	29.5%	29.5%	31.0%	28.6%	35.9%	16.7%	16.7%	16.7%	20.0%	68.2%	68.2%	50.0%	46.9%	42.9%	42.9%	42.9%	37.5%
S	1.0%	1.0%	1.9%	1.9%	2.0%	3.3%	3.4%	3.5%	3.7%	3.9%	4.0%	4.9%	4.8%	4.5%	4.3%	6.6%	7.5%	9.8%	9.3%	12.2%	14.9%
M	2.4%	3.1%	3.1%	3.2%	4.9%	5.5%	5.5%	5.5%	5.5%	5.4%	6.3%	7.5%	9.5%	9.7%	12.1%	12.5%	10.2%	12.8%	12.2%	14.1%	15.6%
L	7.0%	7.3%	7.1%	7.1%	7.2%	6.8%	5.8%	6.2%	6.2%	6.2%	7.2%	6.9%	8.1%	12.4%	15.7%	18.2%	15.0%	15.9%	19.3%	19.2%	17.8%
SES	4.0%	5.1%	5.5%	5.5%	5.2%	9.3%	11.8%	13.9%	14.1%	15.7%	18.7%	18.0%	16.9%	14.3%	12.0%	12.4%	17.3%	20.9%	19.0%	22.1%	26.8%
D	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	4.3%	7.3%	8.1%	10.1%	13.5%	20.1%	20.3%	19.7%	25.6%	24.9%	25.0%	24.8%	29.2%	32.8%	33.7%	32.9%	32.5%
Théo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
FPSE	24.4%	26.0%	25.9%	25.9%	25.1%	25.1%	24.3%	29.3%	25.2%	30.0%	30.8%	31.8%	32.6%	32.7%	28.4%	33.6%	32.8%	28.0%	28.1%	29.6%	30.3%
ETI	28.4%	18.1%	7.4%	18.8%	21.7%	12.7%	35.9%	30.8%	30.8%	30.0%	30.0%	30.0%	33.5%	34.2%	27.7%	38.4%	34.6%	35.9%	32.8%	32.8%	37.2%

**Tableau 5 : pourcentage d'étudiantes par faculté**

Etudiantes en %	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TOTAL	52.9%	53.3%	53.8%	54.3%	55.6%	55.9%	56.5%	56.7%	56.4%	57.2%	57.5%	58.0%	58.0%	58.1%	58.8%	59.0%	59.5%	60.7%	60.7%	61.0%	61.4%
UNACI	63.6%	62.5%	71.4%	70.0%	60.0%					64.2%											
S	41.1%	39.8%	41.6%	40.9%	40.8%	40.9%	40.7%	40.6%	40.8%	40.9%	40.5%	42.5%	42.6%	42.1%	44.8%	45.6%	46.3%	46.5%	47.4%	47.4%	47.8%
M	43.2%	45.2%	45.2%	46.2%	49.1%	48.9%	49.3%	49.6%	48.9%	50.6%	52.1%	51.2%	52.0%	54.2%	54.5%	54.6%	55.7%	57.3%	57.4%	57.8%	56.0%
L	69.1%	69.5%	69.1%	69.0%	67.9%	68.1%	65.9%	65.6%	65.1%	64.9%	66.4%	67.5%	67.9%	68.3%	67.4%	67.8%	67.3%	67.2%	67.3%	67.5%	67.8%
SES	41.3%	42.0%	40.6%	41.1%	43.2%	43.6%	44.4%	44.5%	43.9%	45.7%	46.5%	48.2%	48.6%	49.0%	50.5%	49.6%	49.5%	52.3%	52.7%	53.9%	54.0%
D	49.0%	50.1%	48.9%	49.7%	53.2%	51.5%	57.0%	56.1%	53.6%	55.1%	56.5%	55.9%	55.5%	54.5%	58.0%	57.7%	57.7%	60.6%	62.4%	61.6%	61.6%
T	42.7%	42.5%	34.9%	41.0%	40.3%	40.0%	49.3%	50.0%	43.0%	53.0%	40.0%	38.0%	39.7%	41.9%	39.8%	37.5%	39.6%	44.4%	40.0%	39.9%	46.9%
FPSE	74.6%	75.7%	76.7%	76.9%	77.6%	77.5%	78.3%	78.2%	78.3%	78.6%	78.0%	78.6%	78.3%	77.2%	77.9%	78.4%	80.1%	80.0%	79.2%	81.4%	81.9%
ETI	80.2%	82.6%	81.6%	79.7%	81.4%	80.0%	82.0%	80.5%	78.9%	81.4%	80.0%	82.0%	81.2%	81.7%	78.6%	78.9%	78.5%	80.5%	82.5%	81.7%	83.5%

#### **Pourcentage de femmes par faculté (Tableau 4)**

Les chiffres globaux sont certes intéressants mais si l'on souhaite affiner la lecture statistique, et donc le pilotage de l'égalité à l'UNIGE, il est important d'augmenter la granularité et donc d'examiner l'évolution des carrières féminines dans chaque faculté. On constate donc que de 1990 à 2000 pour la catégorie des professeur-e-s ordinaires, ce sont essentiellement les progressions en Faculté de droit et en Faculté des sciences économiques et sociales qui gonflent les chiffres.

Pour les dix années suivantes, il s'agit avant tout de la progression en Faculté de droit toujours et en Faculté des lettres. Ensuite, concernant les chiffres des professeures toutes catégories confondues, on constate que toutes les facultés sont en progression, sauf la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation qui est carrément en baisse. Que peut-on conclure de ces constats ?

Tout d'abord que rien ne sert de soutenir et motiver les femmes à faire carrière si, au fond, une certaine inertie, voulue ou non d'ailleurs, empêche de les intégrer véritablement. Ensuite, et l'étude par faculté est intéressante en cela, il semblerait que des éléments conjoncturels propres à chaque faculté pèsent très fort dans la balance de l'égalité. Il peut s'agir d'un corps intermédiaire très engagé, d'un-e doyen-ne et de son décanat très motivés, d'un corps professoral ouvert d'esprit, et/ou de l'influence du PFE et des mesures égalité ainsi que des types d'ouverture de postes et/ou des bonnes candidates au bon moment bien sûr.

Quant aux mauvaises performances en termes d'égalité de la Faculté des sciences et de la Faculté de médecine, elles sont fort intéressantes à décrypter. Tout le monde s'accorde à dire que la Faculté des sciences compte peu d'étudiantes et que cela expliquerait le peu de professeures. Force est de nuancer le manque, puisqu'elle compte quand même 47,8% d'étudiantes pour 94,3% d'hommes PO. Un pourcentage presque aussi élevé (92,3%) d'hommes PO en Faculté de médecine alors que les étudiantes y sont même majoritaires depuis 1999.

Malgré des réalités quelque peu différentes au départ, les résultats sont très semblables en bout de carrière académique. Sans doute faut-il alors chercher les freins du côté des stéréotypes concernant les femmes et la science qui induisent un certain fatalisme quant à la non-progression des carrières féminines. A cela s'ajoutent peut-être une tradition, une culture et une compétitivité aux connotations très masculines ainsi que des processus de sélection qui excluent les femmes, bref un biotope peu encourageant.

Et là encore, rien de nouveau dans le paysage universitaire suisse. Dans le cadre du pôle de recherche national LIVES, deux chercheuses ont montré que l'excellence académique obéit à des logiques de genre qui rendent l'accession à un poste professoral plus difficile pour les femmes que pour les hommes. De plus, les critères d'évaluation des sciences dites dures ont été peu à peu transférés vers les sciences humaines renforçant ainsi les mécanismes d'exclusion des femmes des mondes académiques. (Farinaz Fassa et Sabine Kradolfer : Le professorat universitaire : une sélection genrée masquée par des critères d'excellence ?, in Lives working paper 2012/13).

Autre réalité, et inquiétude, pour la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation traditionnellement très féminisée, tant dans le corps étudiant que professoral. Nombre de pionnières, dont la première vice-rectrice de l'UNIGE, sont d'ailleurs issues de cette faculté. Serait-on aux prises là avec ce problème «des femmes en poste qui ne préparent pas leur relève et sont remplacées par des hommes» ? La politicienne vaudoise Yvette Jaggi l'avait pointé en son temps.

A cela s'ajoute peut-être pour la psychologie le contact de plus en plus étroit avec les neurosciences et donc l'arrivée des stéréotypes liés aux femmes et à la science précités.



### **Pourcentage d'étudiantes par faculté (Tableau 5)**

On relève une progression du nombre d'étudiantes dans toutes les facultés, sauf pour la Faculté des lettres. Seules les Facultés de droit et des sciences économiques et sociales répercutent cette hausse sur le pourcentage de professeures en bout de course, ce qui est pour le moins déroutant.

Dans deux facultés, celle de Psychologie et des sciences de l'éducation et celle de Traduction et d'interprétation, on relève une écrasante majorité d'étudiantes – sans pour autant avoir une écrasante majorité de professeures d'ailleurs. Ce phénomène pousse à la réflexion car il pose un autre type d'inégalité, définie comme la ségrégation horizontale ou transversale.





# PLAN D' ACTIONS PAR OBJECTIF

*Il faut garder l'esprit ouvert sur l'inattendu.*  
Claudie Haigneré



## 1. L'égalité fait partie intégrante de la politique universitaire

### 1.1. Ancrage institutionnel de l'égalité

Malgré les très bons présupposés mentionnés précédemment, l'UNIGE peut mieux faire et ancrer durablement et clairement l'égalité, non seulement dans les structures de l'institution, mais également dans les mentalités de celles et ceux qui la composent.

#### 1.1.1. Positionner stratégiquement le Bureau de l'égalité dans l'organigramme pour permettre une activité transversale

<b>Arguments</b>	Toutes les instances européennes et nationales relèvent l'importance d'un positionnement au plus haut niveau dans l'organigramme pour l'égalité. Or, de la première déléguée aux questions féminines (1991) au Bureau de l'égalité (2012), de nombreuses actions ont été menées conjointement avec le Rectorat certes, mais sans qu'une véritable réflexion puisse être enclenchée quant à son positionnement stratégique au sein de l'institution. L'égalité a vingt ans, le bon âge pour ancrer de manière plus logique et visible le Bureau dans l'organigramme de l'institution. L'activité égalité étant <i>per se</i> transversale et pas forcément plébiscitée, elle nécessite d'autant plus, dans une institution très hiérarchisée, un positionnement au plus haut niveau de management, à l'instar du service de la communication ou du service juridique par exemple.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Le Rectorat modifie le positionnement du Bureau de l'égalité.</li><li>♦ Chaque membre du Rectorat est impliqué en fonction de ses dicastères dans un des axes de l'égalité.</li></ul>

#### 1.1.2. Prise en compte réelle de l'expertise égalité lors des discussions stratégiques

<b>Arguments</b>	Force est de constater la non-intégration de la déléguée et de son expertise dans les instances stratégiques de l'UNIGE. Elle est nécessaire afin que l'égalité soit comprise comme une force créative, un apport positif. Il s'agit tout simplement d'intégrer un réflexe égalité dans tous les processus de décision (Gender mainstreaming).
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Inviter, intégrer, ou réintégrer la déléguée, au même titre que les responsables d'autres services ou directions, dans les entités qui élaborent la politique universitaire (séances du Rectorat, RVR, CRD, comité de pilotage, plan stratégique, convention d'objectifs, etc.).</li><li>♦ Intégrer la déléguée dans les réflexions sur l'indicateur à mettre dans la convention d'objectifs, lequel devrait être revu à la hausse.</li></ul>



### 1.1.3. Ancrer la composition de la Délégation à l'égalité dans le Statut de l'université

**Arguments** L'usage a montré que pour suivre l'ensemble des procédures de nomination dans toutes les facultés, la Délégation doit être composée impérativement de cinq professeur-e-s, ainsi que de la déléguée à l'égalité et de la chargée de projet. Elle est en outre présidée par un vice-recteur ou une vice-rectrice.

**Action**

- ♦ S'assurer que le Statut de l'université qui stipule à l'art. 4, al.2, que la Délégation est «composée d'au moins deux professeurs ordinaires et d'une personne déléguée à temps complet», suffit à assurer la nécessaire composition de la Délégation.

### 1.1.4. Intégrer les décharges des membres de la Délégation dans le budget de l'université

**Arguments** La Délégation à l'égalité effectue un travail remarquable et reconnu. Si les mœurs ont changé et que les remarques sexistes ouvertes n'ont plus cours lors des procédures de nomination, il reste nombre de stéréotypes et de «mauvaises» habitudes à déceler, à conjurer, travail que font les cinq professeur-e-s délégué-e-s. Le budget qui permet de payer leurs décharges est actuellement entièrement pris en charge par le Programme fédéral Egalité des chances.

**Actions**

- ♦ Intégration progressive des décharges dans le budget de l'université d'ici fin 2016.

### 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)

**Arguments** Il serait souhaitable que la déléguée assiste aux travaux de la commission ad hoc en cas de recours. Pour une question de cohérence et de crédibilité de la fonction et, ensuite pour une question d'expertise dans le domaine. En effet, ce genre de procédure permet de mieux comprendre les modes de fonctionnement des facultés et ainsi de mieux moduler les actions. Sans compter que la présence de la déléguée peut rassurer les plaignantes quant à l'objectivité de la commission et éviter des recours en chaîne.

**Actions**

- ♦ Réintégrer la déléguée à l'égalité dans la composition de la commission ad hoc.
- ♦ Transmettre les PV des séances au Bureau de l'égalité pour information.



### 1.1.6. Stabiliser les postes nécessaires au Bureau de l'égalité pour la poursuite de sa mission

<b>Arguments</b>	Les tâches du Bureau de l'égalité se sont démultipliées et ont pu être menées à bien grâce à la pluridisciplinarité de ses membres, à leur énergie et volonté de réussir. Mais force est de constater que les récompenses pour bons et loyaux services en terme de postes et de réévaluation de fonction n'ont pas suivi, un grand classique dans les carrières féminines, soit dit en passant.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Intégrer l'équivalent d'un 90% de poste encore non stabilisé d'ici 2016.</li><li>♦ Envisager les réévaluations de fonction proposées à l'occasion de SCORE en 2012.</li></ul>

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

Rien ne sert de mener une politique d'égalité si actions, discours et images ne collent pas!

### 1.2.1. Veiller à intégrer la dimension égalité dans toutes les actions de communication

<b>Arguments</b>	<p>Mettre en place une veille égalité dans la communication, c'est simple intéressant et ludique. Cela s'apprend, il suffit de s'y mettre. Une fois le regard changé, on ne peut plus revenir en arrière. Comme le disait une grande spécialiste, il faut chausser les lunettes égalité qui permettent d'éviter les clichés sur certaines affiches ou les textes qui n'incluent pas le féminin. Il s'agit là d'apprendre à être moderne, à intégrer l'Autre sans sombrer dans les tirets à tout va qui exaspèrent tout le monde. Il faut prendre conscience du sens voulu, du message véhiculé et, <i>in fine</i>, de l'image non sexiste donnée.</p> <p>Exemple de bonne pratique: le <i>Guide de l'étudiant</i> après des années de soi-disant impossibilité de changement s'est soudain mué en <i>Guide des études</i>. Il suffisait d'y penser!</p>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Intégrer durant un premier temps une expertise égalité à un moment donné du choix des images, couvertures, invité-e-s, personnes interviewées, citées, etc. Une fois le réflexe acquis et partagé, cela ne sera plus nécessaire.</li><li>♦ Sensibiliser le regard et former au choix des images et des visuels de communication: mettre sur pied un atelier destiné aux personnes impliquées dans la communication visuelle à l'UNIGE.</li><li>♦ Sensibiliser et former à l'utilisation du langage épique dans toutes les publications internes et externes. Mettre en place un atelier pratique durant les heures de travail pour tous les collaborateurs et collaboratrices qui rédigent pour l'institution.</li></ul>





## 1.2.2 Rendre visibles et ainsi promouvoir de manière égale les talents des hommes et des femmes

**Arguments** Force est de constater, si l'on passe au crible les événements qui mettent en avant la recherche et le savoir, que l'image est essentiellement masculine: Dies academicus, grandes conférences (du Rectorat, des facultés et de la Maison de l'histoire), personnes citées et illustrées dans les différents supports papier. Une étude de l'Université de Neuchâtel a montré l'importance des modèles féminins et ce qu'ils déclenchent chez les femmes en termes de motivation. Rendre ces modèles visibles n'est donc pas une mesure anodine.

**Actions**

- ♦ Dosage équilibré homme/femme (40/60) sur les affiches, le site internet, le Journal de l'UNIGE, Campus, etc.
- ♦ Equilibrer la présence homme/femme (40/60) lors des grandes conférences, du Dies academicus, des cérémonies de remise de prix, etc.

## 1.2.3 Acquérir un label Equal salary

**Arguments** L'Université de Genève est passée au crible de l'analyse Equal salary par l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE). Un premier contact pour tester la faisabilité a été établi. L'UNIGE serait pionnière.

**Action**

- ♦ Réaliser une étude sur l'égalité salariale à l'UNIGE avec l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE), une étude intégrée dans le Plan de développement durable.

## 1.3 Valorisation de la Commission égalité et des commissions facultaires

La représentativité de la Commission de l'égalité a été remise sur le métier plusieurs fois afin de déterminer la composition qui permettrait d'avoir un maximum de poids et de crédibilité dans un milieu très hiérarchisé et spécialisé, et ainsi d'avoir le plus d'influence au niveau des décisions. Ses membres sont donc de niveau professoral et président leur commission facultaire.

De plus, afin d'ancrer son travail dans un réseau plus vaste de spécialistes dans ce domaine, des représentantes du Département de l'instruction publique (DIP), du Service pour la promotion de l'égalité (SPPE), de l'Institut des Etudes genre ainsi que les membres de la Délégation à l'égalité et un-e représentant-e du corps étudiantin sont invités à siéger lors des séances. La présidence est confiée à un membre du Rectorat, ce qui permet un échange au plus haut niveau. La déléguée et son équipe étant là pour l'expertise, l'organisation des séances, le suivi et la prise de PV.

De même, la mission des différentes commissions facultaires a été harmonisée ainsi que leur composition. Elles sont censées informer, proposer des actions et des mesures concrètes pour pallier un manque de financement ou de soutien particulier.



### 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

<b>Argument</b>	Nombre de relais existent dans le domaine de l'égalité, il s'agit de mettre en place des modes de fonctionnement permettant de mieux transmettre les savoirs et les informations nécessaires, d'être plus interactifs et ainsi d'agir vite et bien. Et <i>de facto</i> de mettre en place une véritable stratégie en matière d'intégration de l'égalité.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ La Commission égalité sert à la fois de caisse de résonance, de relais et de courroie de transmission entre le Rectorat, les commissions facultaires et les facultés.</li><li>♦ La Commission égalité reçoit une fois par an l'ensemble du Rectorat afin d'aborder certains points en direct avec les responsables de dicastères.</li><li>♦ La Commission égalité reçoit une fois par an les doyen-ne-s afin d'échanger, de partager des informations sur le domaine et de répondre à leurs attentes.</li><li>♦ La Commission égalité reçoit plus souvent des invité-e-s pour nourrir les débats et former ses membres aux nouveautés dans le domaine bien spécifique de l'égalité.</li><li>♦ Une fois par an, la représentante de l'Institut des études genre présente l'état de la recherche dans ce domaine aux membres de la Commission égalité.</li><li>♦ Et vice versa, la Commission égalité propose des sujets de recherche à l'Institut des études genre.</li><li>♦ Les commissions facultaires remontent mieux les informations concernant des problématiques égalité propres à leur faculté afin de les relayer et de les discuter dans le cadre de la Commission égalité.</li></ul>

### 1.3.2 Valoriser et mieux intégrer les missions et les compétences de la commission égalité au sein de sa faculté

<b>Arguments</b>	Dynamiser l'action de chaque commission et doper ses résultats.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Organiser des rencontres avec les décanats afin de discuter des différentes missions de leur commission et du soutien qu'ils pourraient leur apporter (thématique reprise dans des séances, choix des projets et soutien, etc.).</li><li>♦ Améliorer la visibilité de la commission de l'égalité facultaire, entre autres sur le site de sa faculté.</li><li>♦ Impliquer les président-e-s des commissions de l'égalité facultaires, voire l'entier des commissions, lors de discussions autour des statistiques et de différentes problématiques.</li><li>♦ Intégrer le/la président-e de la commission de</li></ul>



l'égalité facultaire dans les entités qui décident de la politique de la faculté (bureau décanal, collège, etc.).

### 1.3.3 Valoriser l'intérêt et les recherches adoptant une perspective genre

#### Arguments

L'objectif est non seulement d'inciter les jeunes chercheur-e-s à se saisir du genre mais également de récompenser et booster la carrière de celles et ceux qui le font, de les repérer et de leurs témoigner le soutien de l'UNIGE.

Les auteur-e-s sont des étudiant-e-s ou des enseignant-e-s de l'UNIGE. Le jury serait pour une part constitué de personnalités extérieures à l'institution de façon à activer l'interface avec la Cité.

#### Actions

- ♦ Créer un Prix égalité récompensant les meilleurs travaux ayant, dans toutes les disciplines, le genre comme enjeux central (niveau Bachelor/Master et articles publiés).
- ♦ A l'occasion de la remise du Prix, communiquer sur la politique de l'UNIGE en la matière.



## 2. Un environnement propice à l'égalité est garanti à l'Université de Genève

### 2.1 Sensibilisation à la thématique de l'égalité

Si l'égalité est affaire de chiffres, de promotion et de nomination, elle est encore et toujours affaire de sensibilisation. En effet, rien ne sert de former des femmes, de les barder de diplômes et de volonté de réussir dans leur domaine si, en bout de course, on ne les veut pas ou, comme le confiait un ancien doyen, elles font peur. Il faut donc travailler sur les représentations des unes et des autres, sur les stéréotypes, informer, sensibiliser et faire entendre des discours différents, novateurs.

#### 2.1.1 Sensibiliser la communauté universitaire à l'égalité des chances et entretenir le lien avec la Cité

<b>Arguments</b>	Comme dit plus haut, l'égalité ne peut se faire «hors-sol», la sensibilisation est donc un pan essentiel de l'action du Bureau de l'égalité.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Mener tous les deux ans une campagne de sensibilisation adaptée aux besoins du moment.</li><li>♦ Organiser deux grandes conférences thématiques par année parfois suivies d'ateliers. Certaines conférences pourraient être organisées en partenariat avec les facultés.</li><li>♦ Refondre le site internet du Bureau de l'égalité.</li><li>♦ Poursuivre la publication du <i>Coup d'œil</i>, newsletter périodique.</li></ul>

#### 2.1.2 Sensibiliser le corps professoral aux stéréotypes en matière de genre et d'excellence académique

<b>Arguments</b>	Rien ne sert de former et d'inciter les femmes à se former et à se mobiliser pour mener une carrière académique si la barrière des stéréotypes véhiculés par les unes et les autres continue à bloquer leur cheminement. Une manière de fonctionner si ancrée dans les mœurs qu'on ne la remarque même plus.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Mettre en place un questionnaire ludique (e-learning) pour que les professeur-e-s testent leurs compétences dans le domaine de l'égalité.</li><li>♦ Mettre en place un atelier destiné à confronter les participant-e-s à leurs préjugés (voir projet LIVES ou Advance de l'Université du Michigan).</li></ul>



### 2.1.3 Sensibiliser le personnel administratif et technique aux enjeux égalité

**Arguments** L'égalité devrait être vécue, connue et promue par l'ensemble de la communauté universitaire. C'est pourquoi le personnel administratif et technique doit être intégré dans une démarche de sensibilisation. Il s'agit d'être plus interactif mais également de pouvoir proposer des actions ciblées.

**Actions**

- ♦ Organiser un petit-déjeuner ou un lunch itinérant dans tous les bâtiments afin de sonder et d'estimer les problématiques (formation continue, mobilité, promotion, places de crèche, congé parental, mobbing, etc.).
- ♦ Proposer une à deux fois par année un débat thématique avec un-e spécialiste (RH gestion d'entreprise, etc.).

### 2.1.4 Sensibiliser et sonder les étudiant-e-s en matière d'égalité des chances et de discriminations à l'université

**Arguments** Le public cible de notre université est en majorité féminin avec 62% d'étudiantes ce qui devrait forcément impliquer des changements dans la manière de fonctionner des unes et des autres. Et de mieux connaître les souhaits, besoins et requêtes des membres de cette nouvelle mixité en matière d'égalité, de carrière académique, de carrière duale, bref de vie moderne. Ces personnes vont former la relève de demain.

**Action**

- ♦ Proposer un lunch thématique itinérant dans les facultés, préparé avec la commission de l'égalité facultaire, afin de débattre avec les étudiant-e-s de problématiques ciblées, de notions comme la carrière académique, les stéréotypes, le sexisme ordinaire, les publicités sexistes, l'égalité, la conciliation vie privée/vie professionnelle, les carrières duales.

### 2.1.5 Faire connaître les métiers de l'université et inciter les jeunes à "oser" une profession atypique

**Arguments** Toutes les études montrent que la déconstruction des stéréotypes doit se faire très tôt, entre autres concernant le rapport des filles à la science.

**Actions**

- ♦ La journée Futurs en tous genres (niveau primaire) est maintenue et son contenu égalité est renforcé.
- ♦ L'opération «Elargis tes horizons» qui vise à sensibiliser les jeunes filles du cycle d'orientation au monde de la science a été menée une première fois en 2011 à l'UNIGE avec succès. Elle sera réitérée, dès 2013 avec une implication plus grande de la



### 2.1.6 Sensibiliser à la notion de "gender budgeting"

<b>Arguments</b>	Afin de mener une politique de l'égalité cohérente, il est aussi nécessaire de prendre conscience des mécanismes de répartition et de gestion des fonds à disposition. Leur répartition n'étant que très rarement neutre. Qui bénéficie en effet au bout du compte de l'argent investi et payé par le/la contribuable?
------------------	--

<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Organiser une rencontre ou un atelier avec un-e expert-e dans le domaine pour les personnes ayant des responsabilités financières.</li> </ul>
---------------	--

## 2.2. Information et soutien aux 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 pour les hommes et les femmes de ces deux mondes. Une personne à l'aise dans sa vie privée sera plus disponible et plus productive sur son lieu de travail. Les frustrations, abandons de carrière, et autres problèmes pèjorent la qualité du travail.

### 2.2.1 Offrir une information claire et détaillée aux parents (actuels et futurs) de l'université

<b>Arguments</b>	Même si la maternité n'est de loin pas le seul élément qui empêche les carrières féminines de se développer, 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 <i>in fine</i> la société.
------------------	--

<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Le Bureau de l'égalité publie un guide «Parents@unige» regroupant toutes les informations utiles allant du congé maternité aux modes de garde, en passant par le job sharing, le congé parental ou l'accueil des couples en carrière duale (DCC).</li> </ul>
---------------	---



## 2.2.2 Maintenir et/ou augmenter l'offre de places de crèche à l'université

<b>Arguments</b>	Etant donné la pénurie de places de crèche dans le canton de Genève, l'offre des EVE de l'UNIGE, si elle ne répond pas à toute la demande, est un poumon essentiel dans la vie des chercheurs et chercheuses avec enfants.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Maintenir l'offre actuelle en matière d'accueil de la petite enfance.</li><li>♦ Créer de nouvelles places de crèche dans le cadre de l'ouverture d'une nouvelle structure du Centre Médical Universitaire (CMU).</li><li>♦ Augmenter le taux d'activités du poste de secrétaire administrative et comptable.</li></ul>

## 2.2.3 Assurer la pérennité, la visibilité et le bon fonctionnement du secteur des Espaces de Vies Infantiles (EVI) de l'université

<b>Arguments</b>	Actuellement, l'association peine à recruter des membres et s'essouffle pour continuer à assurer le bon fonctionnement de la crèche. Un changement de statut devrait permettre d'ancrer la petite enfance dans l'institution et de mieux impliquer les différents partenaires.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Créer une fondation en partenariat avec la Ville de Genève.</li><li>♦ Faire la promotion du secteur des crèches une fois par an en montrant ce qu'il offre et permettant ainsi à la thématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle d'être abordée et aux membres de la communauté universitaire de mieux connaître et valoriser cette entité. Première lors de la célébration des 20 ans de l'entité le 29 septembre 2012.</li></ul>

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

<b>Arguments</b>	Le Programme fédéral 2007-2011 a opté pour un soutien aux carrières duales, l'UNIGE a piloté un projet régional intitulé <i>Relocation et soutien aux carrières duales</i> , lequel a permis la mise en place et le financement d'une cellule d'accueil DCC au sein du nouveau Welcome Center de l'Université de Genève. Depuis, les demandes d'information et de soutien affluent, tant de la part de professeur-e-s que de personnes de la relève.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Un accueil de la relève académique ainsi qu'un accueil spécifique des personnes en carrière duale est mis en place par le biais du Welcome Center de l'UNIGE.</li><li>♦ La responsable de ces différents dossiers est engagée à 80%.</li></ul>



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

L'ensemble de la communauté universitaire doit savoir que l'éthique et le respect ne sont pas de simples belles paroles inscrites dans une charte. Pour piloter l'institution dans cette optique, le Rectorat doit, d'une part être informé des dysfonctionnements, d'autre part intensifier son engagement en encourageant toute action visant à sensibiliser en matière d'égalité et de respect éthique.

### 2.3.1 Lutter contre toutes les formes de discrimination

#### Arguments

La transparence est un des meilleurs moyens de lutter contre toute forme de discrimination. Pour cela, les règles en matière d'éthique et d'égalité doivent être martelées et réitérées publiquement et les informations doivent être remontées, parfois de manière confidentielle, pour les besoins en pilotage égalité du Rectorat.

#### Actions

- ♦ Rédiger une note à l'attention du Rectorat sur les problématiques identifiées.
- ♦ Afficher au plus haut niveau une politique qui ne tolère aucune forme de discrimination (diffusion de la Charte éthique, campagnes, discours, etc.).
- ♦ Mener des campagnes de sensibilisation et d'information.
- ♦ Publier un recueil de souvenirs bilingue (anglais-français) du travail effectué par les membres de la Délégation. Il s'agit de faire connaître leur champ d'action, leurs difficultés, leurs réussites, dans le but de mieux comprendre les mécanismes de discrimination mis en place, consciemment ou non d'ailleurs, et ensuite de les désamorcer.
- ♦ Produire un film avec des témoignages courts et vivants qui illustre le travail des membres de la Délégation.
- ♦ Mettre en place des actions ciblées par faculté, chaque culture induisant des comportements différents.

## 3. Femmes et hommes sont nommé-e-s et/ou promu-e-s sans discrimination

### 3.1 Soutien à la relève académique

S'il est un domaine dans lequel le Bureau de l'égalité est impliqué depuis ses débuts, c'est bien celui de la relève académique, puisque l'expérience et les études ont montré que les carrières se construisent différemment pour les hommes que pour les femmes et que cette différence semble induire une certaine inégalité. Une grande partie des programmes a donc pour cible la relève académique, ce qui est juste et encouragé par le Programme fédéral Egalité des chances. La plupart des programmes peuvent être reconduits car ils ont démontré leur utilité.

#### 3.1.1 Soutenir et informer les doctorant-e-s

##### Arguments

Dans le cadre des différents programmes de mentorat menés depuis nombre d'années, les déléguées à l'égalité des universités de Suisse latine (BULA) ont constaté certains déficits en termes de suivi et d'information des doctorant-e-s et post docs. Pour pallier ce manque d'information, deux brochures en français et en anglais ont été produites pour un public mixte. Autre constat, le soutien des femmes dans la carrière académique doit démarrer le plus tôt possible, d'où le programme de mentorat de groupe romand StartingDoc lancé en 2008.

##### Actions

- ♦ Maintenir la séance d'information aux doctorant-e-s menée avec succès par le Bureau de l'égalité depuis 2008.
- ♦ Diffuser et rééditer (français et anglais) les brochures *Bien démarrer sa thèse* (650 exemplaires distribués à l'UNIGE en français et 275 en anglais) et *Au-delà du doctorat* (850 exemplaires distribués à l'UNIGE en français et 225 en anglais).
- ♦ Maintenir le programme romand de mentorat StartingDoc. Il s'agit d'un mentorat de groupe pour les doctorantes en début de thèse. Il a déjà permis à 255 mentees et 51 mentores de participer, dont 81 mentees et 23 mentores de l'UNIGE.

#### 3.1.2 Soutenir les femmes de la relève

##### Arguments

S'il est un domaine d'actions qui a prouvé son efficacité, c'est bien celui du mentorat. Les évaluations des différents types de soutien offerts ont bien montré la satisfaction des participantes à ce type de programmes.

##### Actions

- ♦ Maintenir le programme Mentorat relève. En onze ans d'existence, ce programme annuel destiné à des femmes engagées dans une carrière académique a permis à 243 mentees de bénéficier des conseils d'une des quatre professeures



	<p>mentores de l'UNIGE, de participer à des événements communs et à des ateliers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Maintenir le programme romand d'ateliers REGARD. Ces ateliers, destinés à la relève académique romande, lancés en 2004 accueillent chaque année 150 à 200 participantes, dont environ 40% de l'UNIGE.</li> <li>♦ Maintenir et valoriser le programme de décharges Subside tremplin, par exemple en organisant une cérémonie. Depuis ses débuts en 2001, le programme a permis à 109 chercheuses de bénéficier d'une décharge et de pouvoir étoffer leur dossier scientifique à un moment vraiment charnière de leur carrière. Le programme est bien compris et bien implanté dans la plupart des facultés.</li> <li>♦ Maintenir la Plateforme relève romande, puis évaluer le succès et la nécessité avant de continuer.</li> <li>♦ Maintenir le Réseau romand de mentoring qui en est à sa sixième édition. 150 mentees ont été suivies par 130 mentores mais avec peu de résonance à Genève. Evaluer les besoins avant de continuer.</li> <li>♦ Organiser des ateliers et lunches thématiques avec les femmes de la relève.</li> </ul>
--	---

### 3.1.3 Soutenir et orienter les chercheuses

<b>Arguments</b>	<p>Certaines chercheuses de l'UNIGE, ou d'autres nouvellement arrivées (DCC), ont en fait souvent besoin d'un conseil précis dans le domaine académique ou d'une confirmation de la justesse de l'option choisie. Nombre de professeur-e-s et de MER nous ont proposé leur service et le Career Women's Forum (CWF) serait d'accord d'apporter ses compétences dans ce domaine également.</p>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Créer une offre de mentorat à la demande tant pour les carrières académiques que pour les autres, sous forme de permanence éventuellement.</li> </ul>

### 3.1.4 Promouvoir et soutenir les femmes engagées dans une carrière académique

<b>Arguments</b>	<p>Force est de constater que l'excellence académique ne se conjugue pas encore forcément au féminin. Pour permettre aux chercheuses qui ont 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. De plus, la question de la mobilité devrait être repensée afin de fixer des conditions non discriminatoires pour postuler à des postes du corps professoral.</p>
------------------	--

<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Maintenir le programme des Boursières d'excellence (169 candidates ont déposé leur dossier et 13 chercheuses ont bénéficié d'une bourse depuis 2009), et mieux le promouvoir au sein de certaines facultés.</li> <li>♦ Proposer également à certaines facultés, dont les chiffres en matière de féminisation ne sont pas bons, de financer en alternance une boursière par an, durée du mandat trois ans.</li> <li>♦ Ajouter deux postes de MA supplémentaires pour le programme des Boursières d'excellence dès 2017.</li> <li>♦ Mieux informer les professeur-e-s et les inciter à soutenir des jeunes femmes à déposer leur candidature au concours des Boursières d'excellence.</li> <li>♦ Prévoir un suivi des candidates du programme Boursières d'excellence.</li> <li>♦ Changer l'appellation des « Bourses d'excellence » du Service des relations internationales qui prête à confusion avec le concours susmentionné.</li> <li>♦ Proposer une réflexion et une directive claire concernant les critères de mobilité qui pénalisent souvent les dossiers atypiques et/ou féminins. Envisager d'autres critères pour prouver une mobilité et un ancrage dans un réseau international (des séjours plus courts, morcelés, un réseau actif, etc.). Une collaboration au niveau national est envisagée (FNS, autres universités, etc.). Prévoir peut-être également un concept d'aide au retour.</li> </ul>
----------------	--

### 3.1.5 Favoriser la mixité dans les domaines de recherche

<b>Arguments</b>	Permettre aux femmes et aux hommes de se maintenir dans des choix de carrières dites atypiques, soit les premières dans les domaines scientifiques et les seconds dans les sciences humaines.
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Mettre sur pied un système de parrainage au sein des facultés en «difficulté» dans le domaine de l'égalité.</li> </ul>

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

Jusqu'à présent rien n'a été fait pour soutenir les professeures et surtout pour identifier les résistances et difficultés qui pourraient encore être présentes même lorsqu'elles sont arrivées dans ce type de poste. L'expérience des ateliers lors de la campagne *Excellentes, vous avez dit excellentes* a montré que le besoin de réseau de soutien est très présent. De même qu'il faut intensifier le suivi de leur promotion ainsi que le soutien et l'accompagnement des femmes cadres.



### 3.2.1 Augmentation du pourcentage de professeures

<b>Arguments</b>	Pour empêcher l'établissement de nouveaux plafonds de verre, il est nécessaire de veiller à la promotion des femmes nommées MER ou PAST/PAS.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Veiller à l'évaluation et à la promotion des MER, PAST/PAS et être plus proactif dans les domaines où les femmes sont clairement minoritaires.</li><li>♦ Maintenir ou augmenter l'exigence d'un minimum de 30% de femmes sur les short-lists des procédures de nomination de niveau professoral.</li><li>♦ Favoriser et améliorer la recherche de candidatures féminines dans les domaines et facultés en difficulté en termes d'égalité.</li><li>♦ Suivre les candidates retenues en secundo et tertio loco pour créer un vivier de candidatures.</li><li>♦ Suivi statistique de l'évolution des nominations féminines en collaboration avec les facultés.</li><li>♦ Planifier les départs à la retraite et les postes à repourvoir en intégrant un paramètre égalité dans cette planification.</li><li>♦ Informer les décanats et les président-e-s des commissions de nominations sur les critères à prendre en considération lors de l'examen des candidatures (voir art. 99 du Règlement sur le personnel).</li></ul>

### 3.2.2 Soutien aux professeures et femmes cadres

<b>Arguments</b>	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 s'agit donc d'offrir des moments de partage d'expériences, de compétences et de maintenir un réseau plébiscité amorcé lors de la campagne <i>Excellentes, vous avez dit excellentes</i> .
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>♦ Maintenir et développer le réseau de professeures et femmes du Career Women's Forum - CWF (organisation de lunches ou d'une conférence-débat).</li><li>♦ Proposer pour les cadres et les professeures un atelier intitulé «comment être à l'aise dans une position de cadre», en partenariat avec le CWF.</li></ul>





### 3.3 Soutien du personnel administratif et technique

Jusqu'à présent rien n'a été proposé en termes d'égalité aux membres du corps administratif. Même si les possibilités de mobilité et de carrière sont moindres, il est important de connaître les difficultés, souhaits et idées des femmes qui en font partie.

#### 3.3.1 Evaluer les besoins et proposer des mesures de soutien

<b>Arguments</b>	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 gardes fous et émettre des directives en connaissance de cause.
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Récolte de données.</li><li>• Publication à l'usage exclusif du Rectorat d'une note résumant les discriminations et autres difficultés constatées: promotion, mobbing, harcèlement, sexuel, sexisme, pressions diverses et variées.</li><li>• Mise en place de mesures de soutien (langage épïcène, droit à la formation continue, rencontres, etc.).</li></ul>



## 4. Mise en place d'outils de pilotage égalité

### 4.1 Statistiques et suivi chiffré

L'Université de Genève dispose de statistiques générées depuis plusieurs années ainsi que d'un système de collaboration interservices mis en place dans le cadre du travail de la Délégation pour les besoins en pilotage du Rectorat. Ce système permet d'avoir accès chaque trimestre au nombre de nominations professorales différenciées (PAST ; PAS ; PO). Ce tableau indique également le type de nomination: concours, appel, promotion.

#### 4.1.1 Amélioration du suivi de l'évolution des nominations féminines

##### Arguments

L'intégration de l'égalité dans une institution est affaire d'analyse, de stratégie, de coordination, de cohérence et de partenariat avec les facultés (PFE, LERU). Elle est également affaire de suivi et de contrôle.

##### Actions

- ♦ Maintenir et affiner les outils statistiques générés pour l'UNIGE.
- ♦ Proposer une séance de mise à plat des problèmes sur la base des tableaux statistiques pour chaque faculté avec la vice-rectrice, la déléguée, le/la doyen-ne, des membres du décanat intéressés, le/la président-e de la commission égalité facultaire, un-e membre de la relève et un-e étudiant-e.
- ♦ Pointer régulièrement les statistiques hommes/femmes par faculté avec la déléguée.
- ♦ Maintenir, augmenter ou créer des objectifs chiffrés en matière de nomination féminine.

### 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

##### 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

- ♦ Présentation officielle et diffusion du 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.
- ♦ Collaborer avec les autres universités de Suisse latine pour envisager et créer des indicateurs communs.
- ♦ Mettre en place le suivi des indicateurs retenus.



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

### Arguments

Le Bureau de l'égalité suit l'avancée de ses travaux en évaluant ses programmes de soutien (taux de participation et satisfaction des participantes). Mais il faudrait pouvoir mieux suivre l'évolution des carrières féminines.

### Actions

- ♦ Affiner les outils d'évaluation et de suivi des carrières.
- ♦ Réaliser les évaluations nécessaires.
- ♦ Effectuer un sondage de satisfaction par le biais de rencontres formelles et informelles.



# CONCLUSION

*Une seule chose compte : c'est  
l'engrenage magnifique qui  
s'appelle le monde.*

Ella Maillart



Une fois que l'on constate que l'égalité doit être prise en compte dans tous les domaines, de l'enseignement à la communication en passant par l'informatique, la gestion financière et celle du personnel, en bref à toutes les étapes de la vie universitaire, il suffit juste que tout le monde tire à la même corde pour amplifier la cohérence de la mission.

Une fois que l'on admet que dans les remises en question, tergiversations et autres ralentissements de la mise en œuvre d'une réelle égalité des chances, on ne met presque jamais dans la balance ce que les inégalités coûtent à l'institution et à la société en termes de perte, d'énergie, de créativité, de potentiel et d'investissement dans l'éducation et la formation des unes et des autres, il devient important d'agir.

Une fois que l'on admet également que l'égalité n'est pas qu'une question féminine, qu'elle ne se mesure pas seulement à l'aune du nombre de femmes professeuses, qu'elle n'est pas qu'une question de chiffres à donner, mais d'abord une question d'état d'esprit, une question de justice, de respect, de fluidité dans les choix individuels, loin des carcans traditionnels, comme l'explique Serge Hefez et enfin de performance (académique ou entrepreneuriale), l'UNIGE a tout pour relever les défis de son Plan d'actions EGALITÉ@UNIGE 2013-2016

Cela dit, osons faire nôtres les réflexions de Stendhal : *l'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain.*

Et osons enfin conclure, et annoncer à la manière de Simone de Beauvoir, que si notre Académie n'est pas née égalitaire, notre Université de Genève le deviendra!



# ANNEXES





# Tableau de bord - Plan d'actions EGALITE@UNIGE 2013-2016

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

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2013	2014	2015	2016	
<b>1.1 Ancrage institutionnel de l'égalité</b>							
	1.1.1 Positionner stratégiquement le Bureau de l'égalité dans l'organigramme pour permettre une activité transversale.	manque d'impact, perte de temps, surcharge	bureau positionné, pratique actuelle officialisée				JLV/SB/BMa
	1.1.2 Prise en compte réelle de l'expertise égalité lors des discussions stratégiques.	manque d'information, de visibilité et d'impact, non-motivation des facultés, échec de la mise en place du plan d'actions égalité	ordres du jour envoyés à la déléguée, indicateur revu				JDV/MB/SB/YF
	1.1.3 Ancrer la composition de la Délégation à l'égalité dans le Statut de l'université.	non-conformité entre pratique et texte, dépend du bon vouloir du Rectorat	Statut modifié				MB/JLV
	1.1.4 Intégrer les décharges des membres de la Délégation dans le budget de l'université.	disparition de la Délégation				décharges intégrées au budget	MB/YF/RF/BMa
	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).	manque de crédibilité, manque d'information, mauvais suivi, risque de recours	Règlement modifié, suivi effectué				MB/ND
	1.1.6 Stabiliser les postes nécessaires au Bureau de l'égalité pour la poursuite de sa mission.	incapacité à assumer certaines tâches, injustice, démotivation, échec de la mise en place et poursuite du plan d'actions égalité	postes réévalués			postes stabilisés	MB/JLV/SB
<b>1.2 Mise en valeur de l'image moderne et égalitaire de l'institution</b>							
	1.2.1 Veiller à intégrer la dimension égalité dans toutes les actions de communication.	non-conformité entre politique et image	expertise égalité intégrée, n.* de personnes formées	n. de personnes formées	n. de personnes formées	n. de personnes formées	MB/JLV/SB
	1.2.2 Rendre visibles et ainsi promouvoir de manière égale les talents des hommes et des femmes.	non-conformité entre politique et image	représentation homme/femme	représentation homme/femme	représentation homme/femme	représentation homme/femme	DR/SB/BMa
	1.2.3 Acquérir un label Equal salary.	manque de connaissance et risque d'insatisfaction			UNIGE labellisée		GB/YF/BEG/OUE

\*n. : nombre

## Tableau de bord - Plan d'actions EGALITE@UNIGE 2013-2016

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2013	2014	2015	2016	
<b>1.3 Valorisation de la Commission égalité et des commissions facultaires</b>							
	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.	manque d'impact, d'info et de cohérence	n. d'actions communes et d'invité-e-s reçue-s, sujets proposés, infos relayées	n. d'actions communes et d'invité-e-s reçue-s, sujets proposés, infos relayées	n. d'actions communes et d'invité-e-s reçue-s, sujets proposés, infos relayées	n. d'actions communes et d'invité-e-s reçue-s, sujets proposés, infos relayées	MB/CEF/BMa/Et. Genres/CEU/CEF
	1.3.2 Valoriser et mieux intégrer les missions et les compétences de la commission égalité au sein de sa faculté.	manque d'impact, d'info et de cohérence	rencontres organisées, visibilité, intégration				MB/BMa/DEC/CEF/Stats
	1.3.3 Valoriser l'intérêt et les recherches adoptant une perspective genre.	manque de visibilité		Prix attribué		Prix attribué	CEU/IEG/prof MB/DR/BMa

## Tableau de bord - Plan d'actions EGALITE@UNIGE 2013-2016

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

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2013	2014	2015	2016	
<b>2.1 Sensibilisation à la thématique de l'égalité</b>							
	2.1.1 Sensibiliser la communauté universitaire à l'égalité des chances et entretenir le lien avec la Cité.	incohérence, manque d'impact	campagne organisée, n. de conf.	campagne organisée, n. de conf.	campagne organisée, n. de conf.	campagne organisée, n. de conf.	BEG/BMa/PL
	2.1.2 Sensibiliser le corps professoral aux stéréotypes en matière de genre et d'excellence académique.	insatisfaction, mobbing, recours		action réalisée			BMa/JLV/PL
	2.1.3 Sensibiliser le personnel administratif et technique aux enjeux égalité.	insatisfaction, mobbing, recours		action réalisée			BMa/SB/RH/DEC
	2.1.4 Sensibiliser et sonder les étudiant-e-s en matière d'égalité des chances et de discriminations à l'université.	insatisfaction, mobbing, recours		action réalisée			BMa/MB/An.
	2.1.5 Faire connaître les métiers de l'université et inciter les jeunes à "oser" une profession atypique.	manque de relève	journées organisées	journées organisées	journées organisées	journées organisées	BMa/SB/AC/DR/assoc.
	2.1.6 Sensibiliser à la notion de "gender budgeting"	gestion biaisée des fonds	rencontre organisée				YF/RF/BMa

### 2.2 Information et soutien aux familles

	2.2.1 Offrir une information claire et détaillée aux parents (actuels et futurs) de l'université.	insatisfaction, mobbing, fuite de cerveaux	brochure éditée				MB/JLV/MCCH/BMa/MS
	2.2.2 Maintenir et/ou augmenter l'offre de places de crèches à l'université.	incompatibilité vie privée vie prof., manque de relève, surcharge, insatisfaction des usager-ère-s	n. de places	n. de places	n. de places, crèche ouverte	n. de places	JLV/MS/SB
	2.2.3 Assurer la pérennité, la visibilité et le bon fonctionnement du secteur des Espaces de Vies Infantines (EVE) de l'université.	non-conformité, manque d'information	action menée	action menée	fondation créée, action menée	action menée	MB/JLV/Juristes/BMa/MS
	2.2.4 Consolider l'accueil des personnes de la relève académique et/ou en carrière duale (DCC).	insatisfaction communauté universitaire, non-réalisation des objectifs d'accueil		action menée	poste créé		JLV/JLC/SB/BMa

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

	2.3.1 Lutter contre toutes les formes de discrimination.	mobbing, harcèlement, recours, manque d'information	note transmise		action menée		JDV/SB/DR/BMa/MB/DEC/CEF
--	--	---	----------------	--	--------------	--	--------------------------

## Tableau de bord - Plan d'actions EGALITE@UNIGE 2013-2016

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

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2013	2014	2015	2016	
<b>3.1 Soutien à la relève académique</b>							
	3.1.1 Soutenir et informer les doctorant-e-s.	manque de relève	n. de personnes impliquées, brochures distribués	n. de personnes impliquées, brochures distribués	n. de personnes impliquées, brochures distribués	n. de personnes impliquées, brochures distribués	RH/BMa/FORMEV/BULA
	3.1.2 Soutenir les femmes de la relève.	manque de relève, manque de visibilité, manque d'information, isolement	n. de personnes impliquées, n. de décharge accordées, action menée	n. de personnes impliquées, n. de décharge accordées, action menée	n. de personnes impliquées, n. de décharge accordées, action menée	n. de personnes impliquées, n. de décharge accordées, action menée	MB/Bma/BULA/CEF/DR
	3.1.3 Soutenir et orienter les chercheuses.	manque de relève		n. de personnes impliquées	n. de personnes impliquées	n. de personnes impliquées	BMa/CWF
	3.1.4 Promouvoir et soutenir les femmes engagées dans une carrière académique.	manque de relève, pas assez de boursières, manque de cohérence	n. de personnes impliquées, action menée, changement effectué	critères mobilité revus	n. de personnes impliquées	n. de personnes impliquées, postes ajoutés	MB/BMa/comm. Boursières/DEC YF/PW/GB/BULA
	3.1.5 Favoriser la mixité dans les domaines de recherche.	manque de relève			n. de personnes impliquées	n. de personnes impliquées	BMa/DEC
<b>3.2 Accompagnement et soutien des professeur-e-s et cadres</b>							
	3.2.1 Augmentation du pourcentage de professeures.	manque de femmes professeures	n. de femmes promues, nommées, information donnée	n. de femmes promues, nommées	n. de femmes promues, nommées	n. de femmes promues, nommées	MB/JLV/DEC/BMa/Stats/comm. Planification
	3.2.2 Soutien aux professeures et femmes cadres.	insatisfaction, baisse de l'engagement	n. d'actions menées	n. d'actions menées	n. d'actions menées	n. d'actions menées	BMa/CEFS/CWF
<b>3.3 Soutien du personnel administratif et technique</b>							
	3.3.1 Evaluer les besoins et proposer des mesures de soutien.	manque d'information, insatisfaction, injustice, absentéisme, démission, recours		actions menées	actions menées		SB/BMa/MCCH/JLV

## Tableau de bord - Plan d'actions EGALITE@UNIGE 2013-2016

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

Domaine d'actions	mesures/actions	risques	indicateurs				responsables
			2013	2014	2015	2016	
<b>4.1 Statistiques et suivi chiffré</b>							
	4.1.1. Amélioration du suivi de l'évolution des nominations féminines.	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	MB/Stats/BMa/DEC/YF
<b>4.2 Outils de pilotage et d'évaluation</b>							
	4.2.1 Suivi de la mise en place des mesures proposées dans le plan d'actions égalité de l'université.	manque d'information, d'impact, et de suivi	actions menées				SB/MB/BMa/DR/YF/JM/PA/BULA
	4.2.2 Evaluation des actions et programmes dans le domaine de l'égalité.	manque d'impact	actions menées	actions menées	actions menées	actions menées	BMa