

ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE VISION STRATÉGIQUE 2030

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ 2021–2024

Le plan d'action égalité & diversité 2021-2024, rédigé par le Service égalité & diversité (SED) et approuvé par le Rectorat vise à :

- Répondre aux nouvelles exigences européennes exigeant dès 2022 pour chaque institution un Gender Equality Plan comme critère d'éligibilité pour participer au programme Horizon Europe
- Répondre aux exigences fédérales suite aux plans d'actions Égalité à l'UNIGE (2013-2016 et 2017-2020) et au projet de coopération (2017-2020)
- Faire fructifier les autres partenariats construits notamment dans le cadre du Projet européen Interreg France Suisse Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité (2016-2020)

CONTEXTE	4
VISION STRATÉGIQUE 2030	7
AMBITIONS ET OBJECTIFS STRATÉGIQUES	9
PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE 2021-2024	19

CONTEXTE

L'UNIGE a acquis une reconnaissance nationale et internationale grâce à la mise en place d'actions solides et ancrées dans le cadre des plans d'actions égalité (2013-2016 et 2017-2020). Certaines actions ont été plébiscitées et reprises par plusieurs universités et organisations basées en Suisse et à l'étranger et qui ont déclenché une prise de conscience et un changement d'attitude. L'UNIGE occupe toujours la première position parmi les universités suisses (hormis LU) avec 30% de professeures. Elle a également acquis une position de leader international selon le classement Times Higher Education University Impact Gender Equality Ranking 2020, l'UNIGE est classée première en Suisse, et 46^e sur 547 au niveau mondial.

Le Service égalité & diversité (SED) comprend une équipe de 6 personnes (4.3 EPT). Il fait partie du Rectorat de l'UNIGE, directement sous la responsabilité du Recteur assurant ainsi transversalité et ancrage au plus haut de la hiérarchie institutionnelle. Il mène de nombreux projets avec de multiples partenaires grâce à un ancrage solide dans des réseaux cantonaux, nationaux et internationaux.

La mission du SED concerne l'ensemble de la communauté universitaire (étudiant-es, postes administratifs et enseignant-es): **19'078 étudiant-es en 2021** (dont 62% de femmes) et 4'645 postes (dont 50% de femmes).

Le SED compte des **milliers de personnes** informées des événements égalité & diversité via ses réseaux sociaux (**3'133** followers sur Facebook – **1'569** followers sur Instagram – **699** followers sur Twitter). C'est également, par année, **49** procédures de nomination suivies; **26** rapports de la Délégation à l'égalité; **25** conférences et événements grand public; **6** prix genre pour les étudiant-es; **5** programmes pour les carrières académiques; **3** formations continues autour de la diversité; **3** projets de coopération suisse (1 direction, 2 participations); **2** journées mixité des filières; **1** plan d'action égalité et diversité.

CHIFFRES CLÉS

Études

L'Université de Genève est la haute école universitaire suisse qui compte la proportion la plus importante d'étudiantes : **62%** à l'UNIGE et **52%** en Suisse.

Top management

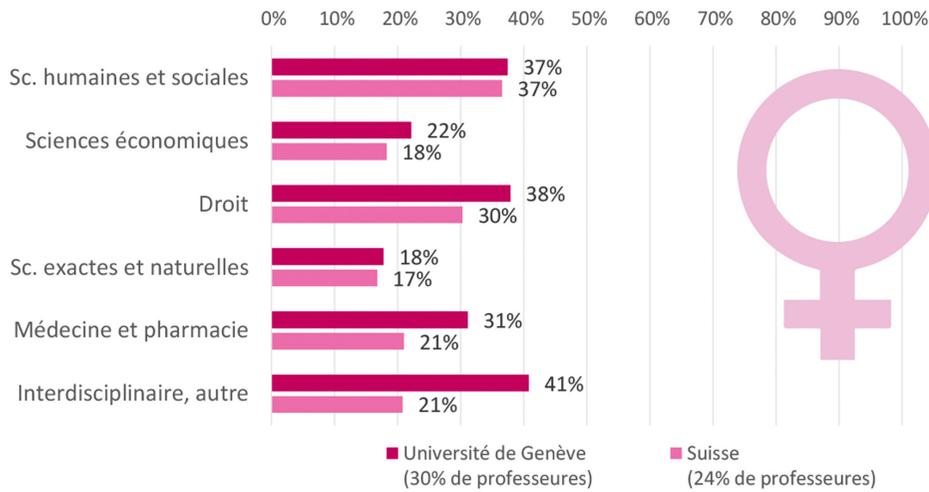
En Suisse, **31%** des hautes écoles universitaires sont dirigées par une femme.

À l'UNIGE, on compte **30%** de professeures, **50%** de femmes à des postes de direction et de décision.

Carrière académique

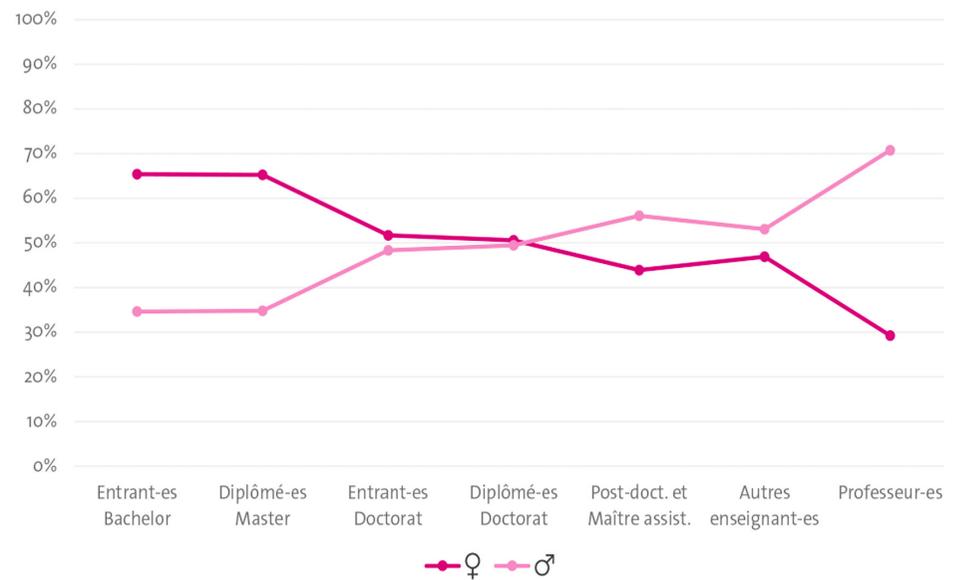
La proportion de femmes dans le corps enseignant est passée de **7%** de professeures en 1994 à **30%** de professeures en 2020, avec **22%** de professeures ordinaires **38%** de professeures associées **49%** de professeures assistantes, avec des grandes disparités selon les disciplines et les stades de carrière (voir graphique 1 et 2).

Proportion de professeures à l'UNIGE et en Suisse



Source: Office fédéral de la statistique (données 2019) et Université de Genève (données 2020)

L'égalité à différents moments de la carrière académique



Source: Université de Genève (données 2020)

VISION STRATÉGIQUE 2030

La présente vision égalité & diversité 2030 vise à assurer une continuité des lignes stratégiques et des actions fortes entreprises par l'UNIGE durant les deux plans d'actions égalité successifs soutenus par swissuniversities et s'appuie sur les engagements stratégiques et les textes réglementaires et légaux de l'institution :

Plan stratégique de l'UNIGE 2015 ; Convention d'objectifs 2020-2023 ; Charte éthique et de déontologie 2019 ; Charte Suisse de la diversité au travail 2018 ; Stratégie développement durable SdGS 2020 ; Loi sur l'Université 2009 ; Statut de l'Université 2020 ; Règlement sur le personnel de l'Université 2020 ; Directive pour une rédaction épiciène 2020 ; Directive nom, prénom et/ou genre d'usage 2020 ; Directive délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les procédures de nomination des professeur-es.

Elle permettra d'assurer un **élargissement du périmètre à la diversité** avec une approche participative et collaborative. Par ailleurs, elle ambitionne de renforcer les ponts entre la **recherche et l'action**.

La transparence, l'équité et l'ouverture seront valeurs et lignes de conduite dans le cadre de toutes les actions entreprises, en adoptant au maximum une démarche participative et collaborative permettant d'impliquer de nombreux acteurs et actrices au sein de l'institution.

La vision égalité & diversité 2030 est structurée selon quatre grandes ambitions :

1. Garantir un environnement de recherche, de travail et d'étude inclusif et exempt de toute forme de discrimination – **PRÉVENTION, PROTECTION**
2. Contribuer à développer une culture égalitaire et inclusive – **CULTURE ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE**
3. Valoriser les recherches inter et pluridisciplinaires sur les questions d'égalité, de genre et de diversité – **RECHERCHE ET INNOVATION**
4. Contribuer à la transmission des savoirs sur les questions d'égalité et de diversité vers la Cité et favoriser les échanges avec la collectivité – **TRANSMISSION DES SAVOIRS**

Les actions prioritaires à mener, développées plus loin, seront mises à jour, adaptées ou élargies de façon annuelle afin de pouvoir répondre au plus près de la réalité du terrain.

**PRÉVENTION
& PROTECTION**

**CULTURE
ÉGALITAIRE ET
INCLUSIVE**

**RECHERCHE ET
INNOVATION**

**TRANSMISSION
DES SAVOIRS**

AMBITIONS ET OBJECTIFS STRATÉGIQUES

AMBITION 1 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES

PRÉVENTION & PROTECTION

- **Mesurer – faire un état des lieux et définir les priorités**
 - Exploiter les résultats des enquêtes auprès du personnel et des étudiant-es
 - Améliorer la qualité et la quantité des données : collaborer à l'amélioration de la quantité et de la qualité des données récoltées utiles au pilotage stratégique en termes d'égalité, de diversité et d'inclusion – notamment accès et qualité des données sensibles et transversales ; participer au relevé systématique des situations de discrimination ou de harcèlement sexuel prise en charge ; participer à des groupes de travail et actions thématiques ; organiser des rencontres et impliquer les acteurs/trices
 - Publier les chiffres clés et conduire des monitoring
- **Sensibiliser & former – actions de sensibilisation et formations des acteurs et actrices clés**
 - Contribuer à la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux questions de genres et de diversité
 - Mener des campagnes de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et sexiste, et d'autres formes de discrimination
 - Développer des programmes de formation continue pour les membres de la communauté universitaire (ex. biais de genres, diversité et inclusion – cadres RH, président-es de commission de nomination et professeur-es)

AMBITION 1 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES

PRÉVENTION & PROTECTION

- **Agir – améliorer les conditions cadres et mesures institutionnelles**
 - Assurer des politiques de recrutement, de promotion et des conditions salariales égalitaires
 - Promouvoir les carrières académiques féminines et celles des personnes issues de la diversité
 - Soutenir les carrières féminines dans le PAT à travers la création de nouvelles mesures :
programme de mentorat et réseau
 - Contribuer à l'amélioration des outils de prévention et de lutte contre le sexisme et le harcèlement
(développement des activités de différentes structures, mise à jour des directives, formation des relais facultaires, etc.)
 - Contribuer à l'amélioration des outils de prévention, de prise en charge et de protection contre toutes autres formes de discriminations (racisme, handicap, orientation sexuelle et minorités de genre, origines sociales, âge)
 - Informer et mettre en place des mesures en faveur de la parentalité et de la conciliation des vies à l'UNIGE

AMBITION 1 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES



FOCUS | PROJETS PHARES EN COURS

- **Promouvoir les chercheuses** : renforcer les programmes mis en place (Mentorat Relève, Subsidés tremplin, Réseau Romand de Mentoring Professeures et ateliers REGARD)
- **UNIUNIE contre le harcèlement** : continuer à diffuser les outils : campagne d'affichage contre le harcèlement : guide, ateliers self défense verbale, cellule confiance, vidéo biais de genre Egal'it, site #UNIUNIE.
- **Recrutement sans discrimination** : maintenir les travaux de la Délégation à l'égalité ; signature systématique de la Déclaration des conflits d'intérêts en début de commission de nomination, systématisation du vote à bulletin secret, diffuser la brochure Extra-ordinaires, l'advice paper de la LERU et la vidéo sur les biais de genre.
- **Parentalité** : réviser le guide Parents, suivez le guide ! ; proposer des améliorations
- **Égalité salariale** : acquisition du label international EDGE en cours, à la suite de la première l'étude sur l'égalité salariale. État des lieux, plan d'action spécifique et mesures d'amélioration des données.
- **Chiffres clés & monitoring** : les données statistiques genrées sont publiées de façon annuelles (Rapport statistique, Égalité en chiffres, Rapport de gestion de l'UNIGE, Égalité salariale) et différentes études complémentaires ont lieu durant l'année (résultats genrés des nomination trimestrielles, relevé annuel SDGS Times, résultats d'enquêtes annuelles étudiant-es OVE, CCER).
- **Besoins spécifiques** : maintenir et améliorer le fonctionnement du le groupe de travail transversal en place.



PROJETS DE COOPÉRATION

- Participation au projet High Potential University Leaders Identity & Skills Training (HIT)
- Participation au projet de coopération swissuniversities Harcèlement sexuel – 23 März 2023
- Participation à des actions et dynamiques de collaborations romandes suite au dépôt de projet Unis Arc-en-ciel

AMBITION 2 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES

CULTURE ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE

- **Communication épiciène et inclusive**
 - Systématiser la communication inclusive et épiciène
 - Maintenir et développer l'offre de formation à l'écriture et à la communication inclusive pour le personnel et les étudiant-es (module en ligne, ateliers, projet communication visuelle)
 - Participer à des groupes de travail et actions sur les questions de langage et l'inclusivité (web, FALC, etc.); collaboration avec d'autres universités suisses sur la promotion du langage inclusif et épiciène
- **Enseignement inclusif et égalitaire**
 - Contribuer à la formation des nouvelles personnes en charge de l'enseignement à l'enseignement inclusif et implication des CEFs dans la veille sur l'enseignement inclusif (boîte à outils)
 - Contribuer au développement d'une plateforme de l'ensemble des cours // SDGs // Égalite // Genre
- **Excellence & diversité**
 - Mettre en lumière l'excellence des chercheuses / des personnes issues de la diversité et proposer des rôles modèles (exposition photos, événements, communications)
 - Favoriser la visibilité des femmes scientifiques : mise en place d'un site et d'une base de données dans le cadre du 150^e anniversaire de l'entrée des étudiantes à l'UNIGE
 - Contribuer à visibiliser les étudiantes : action 150^e anniversaire de l'UNIGE
 - Développer des actions spécifiques dans les domaines où les chercheuses sont sous-représentées.

AMBITION 2 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES

CULTURE ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE

- **Stratégie durable et certification internationale**
 - Développer une politique globale d'inclusivité recouvrant notamment les questions de genres, d'identité de genre et d'orientation sexuelle, d'origine nationale, ethnique, sociale, d'handicap, d'équilibre des vies
 - Visibiliser et renforcer la politique égalité et diversité menée à l'UNIGE au niveau national et international : certification internationale EDGE ; visibiliser et communiquer sur les actions en lien avec la stratégie SDGs (Sustainable Development Goals) : participation au SDGs council, développement de stratégies de communications communes
 - Participer à la mise en place des lignes directrices pour les événements « durable »
 - Mener ou participer à des campagnes d'information et de sensibilisation : Précarité menstruelle, Accessibilité & inclusion, *Healthy campus*

AMBITION 2 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES



FOCUS | PROJETS PHARES EN COURS

- **100 femmes et de milliers d'autres** : continuer à diffuser les outils créés : ouvrage, vidéos et site
- **Communication inclusive et épicène** : poursuivre la diffusion de la Directive, les relectures et corrections et les ateliers
- **Certification internationale EDGE** : acquérir la certification 2021-2023
- **Femmes & MINT** : poursuivre certaines actions initiées dans le cadre du Projet interrégional Laboratoire de l'égalité (PILE), notamment en lien avec les entreprises (groupe de travail mixité), le plan d'action cantonal MINT, l'Université de Franche-Comté.
- **Précarité menstruelle** : campagne de communication et événements en lien avec le tabou des règles, corps et douleurs ; projet pilote de distributeurs et actions autour de protections menstruelles réutilisables
- **Exposition de photos** : diversité ethnique à l'UNIGE vue par les étudiant-es, *Université | diversité*



PROJETS DE COOPÉRATION

- Participation au projet Better Science – Akademische Kultur
- Projet de coopération UNI-ACCESS – valoriser les résultats obtenus (leading house UNIGE FTI)

AMBITION 3 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES

RECHERCHE ET INNOVATION

- **Consolider les liens entre les entités à travers des projets transversaux**
 - Visibiliser et promouvoir la recherche et les formations sur les questions de genre, d'égalité et de diversité ; créer une plateforme regroupant les cours, les formations et les projets de recherche sur le genre et la diversité
 - Impliquer les expert-es dans la création d'un cours transversal sur les questions de diversité et/ou d'un nouveau « Prix diversité »
- **Promouvoir et valoriser les travaux étudiantins**
 - Encourager et valoriser les travaux d'étudiant-es sur les questions de genre à travers le « Prix genre »
 - Créer un Prix diversité en lien avec les entités concernées
 - Soutenir les initiatives étudiantines en lien avec l'égalité, le genre et la diversité (enquêtes, actions, recherches, etc.)
- **Encourager et valoriser les recherches incluant la dimension genre – Gendered innovations**
 - Contribuer à soutenir les demandeurs et demandeuses de fonds sur les questions de promotions de carrière féminine et de *gendered innovations*¹ ; participer à l'échange de bonnes pratiques entre les porteurs et les porteuses des NCCRS
 - Informer et communiquer sur ces questions
- **Soutenir et promouvoir les projets en lien avec les commissions de l'égalité des facultés**
 - Mener des actions de vulgarisation et de sensibilisation d'envergure en collaboration avec les entités concernées en interne et dans la Cité

¹ Intégration du genre et du sexe dans la recherche comme facteur d'innovation. <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

AMBITION 3 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES



FOCUS | PROJETS PHARES EN COURS

- **Prix genre annuel**
- **Plateforme interfacultaire regroupant les cours sur l'égalité, le genre, les sexualités et la diversité**
- **Itinérance de l'exposition Continuum – UNIL et EPFL 2021**
- **Collaboration au projet Sciences, sexes et identités avec la commission égalité de la Faculté de médecine**: vidéos Genitalia, brochure Mon sexe et moi, etc.

AMBITION 4 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES

TRANSMISSION DES SAVOIRS

- **Ambitions pour toutes et tous**
 - Contribuer à promouvoir la mixité des filières et métiers à travers la participation à différents grands projets annuels
 - Participer à la mise en place de nouveaux projets pilotes pour le jeune public
- **Journées internationales et participation événements Cité**
 - S’engager et organiser des événements UNIGE/CITE notamment dans le cadre des Journées internationales ou d’événements culturels
 - Informer et sensibiliser sur les questions d’égalité, de genre et de diversité (12-14 de l’égalité, rencontres, table-ronde)
- **Formations continues sur les questions d’égalité et de diversité**
 - Maintenir et développer l’offre de formations continues mise en place
 - Création d’une nouvelle formation continue annuelle adressée à la Cité (enseignant-es DIP et/ou entreprises)

AMBITION 4 – OBJECTIFS STRATÉGIQUES



FOCUS | PROJETS PHARES EN COURS

- **Collaboration et/ou communication de sessions de formation continue et de summers school**
« Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits LGBT » ;
« Promouvoir l'égalité et la diversité dans le monde professionnel » ; « Prejudice, discrimination, and the diversity challenge »
- **Mixité des filières** : diffusion des outils créés (vidéos du projet Oses tes rêves ; journées phares)
Futur en tous genres annuel, Elargis tes horizons, Journée internationale des femmes et des filles de sciences
- **Poursuivre la création d'événements** autour des journées internationales
(8 mars, 17 mai et 25 novembre)

PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE 2021-2024

La vision stratégique égalité & diversité 2030 est ambitieuse et permettra à terme d'offrir un cadre de travail, de recherche et d'études plus égalitaire et inclusif. Les actions prioritaires sur lesquelles l'essentiel des ressources va se concentrer sont décrites en détails dans l'annexe « Plan d'action égalité & diversité : projets phares 2021-2024 », les autres actions seront conduites dans la mesure du possible dans les délais mentionnés, selon les ressources à disposition.

Ce document regroupe l'ensemble des ambitions et objectifs stratégiques définis ici. Pour chaque action, il mentionne une temporalité de réalisation ainsi que des responsables et collaborations envisagées.

Pour une meilleure compréhension, il est également mentionné pour chaque action stratégique, si celle-ci est en cours et/ou issue du précédent « Plan d'action égalité @UNIGE 2017-2020 », s'il s'agit d'une nouvelle mesure propre au « Plan d'action égalité & diversité 2021-2024 » ou si celle-ci est également concernée dans le cadre d'autres plans institutionnels.

Le plan d'action égalité et diversité 2021-2024 répond pleinement aux nouvelles exigences européennes qui fixent dès 2022 pour chaque institution un Gender Equality Plan (GEP) comme critère d'éligibilité pour participer au programme Horizon Europe.

L'ensemble des 5 dimensions recommandées par ce programme sont couvertes par les actions en cours ou prévues. En résumé, on compte 44 actions en cours et 24 nouvelles prévues dans les 5 dimensions que sont : équilibre des vies et culture organisationnelle ; représentation hommes/femmes dans les positions dirigeantes ; égalité dans le recrutement et la promotion ; intégration de la dimension genre dans la recherche et l'enseignement ; mesures pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuel et sexiste à l'égard des femmes.

Par ailleurs, la démarche de certification EDGE² en cours (année de référence 2020) permet de montrer l'ampleur de l'engagement de l'UNIGE autour des questions d'égalité.

Au vu des missions du service et du contexte institutionnel actuel, les actions prioritaires à mener pour la période 2021-2024 sont décrites ci-dessous.

² *Economic Dividends for Gender Equality Certification (EDGE)* a été lancé en janvier 2011, à Davos, lors du Forum économique mondial. Ce label a été pensé par une dizaine d'expert-es et porte sur l'évaluation de cinq domaines : rémunération, recrutement/promotion, formation au leadership/mentorat, flexibilité du travail et culture d'entreprise.



FOCUS ACTIONS PRIORITAIRES 2021-2024

PRÉVENTION ET PROTECTION

- **Améliorer la qualité et la quantité des données** : participer à l'amélioration de la qualité des données utiles au pilotage stratégique transversal en termes d'égalité, de diversité et d'inclusion ; participer au relevé des cas de discriminations et de harcèlement sexuel.
- **Contribuer à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble du personnel aux questions de genres et de diversité** : développer des programmes de formation (biais de genres, diversité et inclusion; recrutement); organiser des événements publics de sensibilisation.
- **Contribuer à l'amélioration des outils de prévention, de prise en charge et de protection contre toutes autres formes de discriminations (racisme, handicap, orientation sexuelle et minorités de genre, origines sociales, âge)** : améliorer la communication autour des prestations existantes ; échanges de bonnes pratiques ; nouvelles mesures favorisant l'inclusion.

CULTURE EGALITAIRE ET INCLUSIVE

- **Enseignement inclusif et égalitaire** : contribuer à la formation des nouvelles personnes en charge de l'enseignement à l'enseignement inclusif et implication des commissions égalité facultaires dans la veille sur l'enseignement inclusif.
- **Excellence & diversité** : favoriser la visibilité des femmes scientifiques.
- **Stratégie durable et certification internationale** : participer à la mise en place d'un guideline événements « durable ».

RECHERCHE ET INNOVATION

- **Consolider les liens entre les entités à travers des projets transversaux** : impliquer les expert-es dans la création d'un cours transversal sur les questions de diversité et/ou d'un nouveau Prix diversité.
- **Encourager et valoriser les recherches incluant la dimension genre – Gendered innovations** : contribuer à soutenir les demandeurs et demandeuses de fonds ; échange de bonnes pratiques entre les porteurs et les porteuses des NCCRS.

TRANSMISSION DES SAVOIRS

- **Formations continues sur les questions d'égalité et de diversité** : création d'une nouvelle formation continue annuelle adressée à la Cité (enseignant-es/ DIP et/ou entreprises) selon les besoins exprimés.

OPÉRATIONNEL

Communication

Le présent document est communiqué et diffusé en interne et auprès des principaux partenaires.

- Début 2022, une version est publiée sur le site www.unige.ch/egalite
- Ce plan d'action est diffusé au sein de l'institution
- La version définitive est imprimée et diffusée courant 2022.

Ressources

Le Plan d'action égalité & diversité 2021-2024 est piloté par le Service égalité & diversité dirigé par Mme Juliette Labarthe, rattaché au Recteur ou à la Rectrice en poste.

Il est mené en étroite collaboration avec les vice-recteurs et vice-rectrices, le secrétaire général, les divisions et services impliqués dans les actions (notamment DIRH, DIFE, STEPS, SJ, facultés et centres).

Monitoring

Les données statistiques sont publiées de façon annuelles (Rapport statistiques) et différentes études complémentaires ont lieu durant l'année (par exemple nomination trimestrielles).

APPROBATION

Le projet tel qu'il est décrit ci-dessus a été approuvé par le Rectorat en décembre 2021.

Il fera l'objet de discussions détaillées avec les facultés en 2022.

Plus de détails

www.unige.ch/egalite

Réseaux

   @unigeegalite

Contact

Uni Dufour

24, rue du Général-Dufour

1211 Genève

022 379 12 68

egalite@unige.ch