



Sur la photo, de gauche à droite: Claire Peltier; Tabea Ihsane; Christina Isensee; Mariele Motta; Agustina Maria Lascano; Anne Monnier; Yasmine Sabry Dellagana; Muriel Monnard.  
Lauréates excusées : Deborah Badoud ; Giedre Lideikyte-Huber ; Domenica Spadaro ; Manuela Undurraga Malinverno ; Simone Wegmann

## Vous avez dit changer d'air !

Depuis la votation du 9 février dernier, la question de la place des femmes dans l'économie suisse se pose *urbi et orbi*. Enquêtes, colloques et articles constatent qu'elles n'ont pas les postes mérités et que l'accès des unes et des autres au marché du travail reste résolument inégalitaire.

Pour exemple, en 2014, alors que 85% des pères travaillent à plein temps, seules 16.9% des mères occupent un tel emploi. Alors que le salaire médian de fin de carrière masculin est de 7403 CHF, celui des femmes plafonne à 5633 CHF (Office fédéral de la statistique, 2012). Quant à la répartition du travail domestique, elle est encore très traditionnelle, dans 67% des ménages avec enfants, les femmes assument la responsabilité principale des tâches domestiques. Ce qui a forcément des répercussions sur le plan professionnel, notamment pour la tranche d'âge des 25 à 39 ans, période charnière où se jouent les enjeux de carrière.

Les mêmes inégalités touchent l'Université de Genève: 62% de femmes dans le corps étudiant pour 78% d'hommes dans le corps professoral avec un pic à 83.3% pour les professeurs ordinaires, le haut de la hiérarchie académique. Un phénomène connu comme le «*plafond de verre*» ou *ségrégation verticale du travail*. Les raisons de ces inégalités sont bien évidemment multiples mais la question des représentations semble capitale. Des études ont montré que l'image de l'identité académique à l'aune de laquelle s'évalue les candidatures est masculine. Ces représentations influencent les conditions de travail et agissent comme un repoussoir pour les *outsiders*, les femmes en l'occurrence. L'étude relève également qu'elles agissent de la même manière sur les candidatures de personnes «*originaires du sud ou récemment immigrées*» (Fassa and al, 2008).

A cela s'ajoute ce que l'on nomme la *ségrégation horizontale du travail*, les fameuses «*parois de verre*». En effet, socialisation différenciée oblige, femmes et hommes ne sont pas uniformément repartis au sein des disciplines et des domaines. On parle de spécialisation sexuée du travail, et à l'UNIGE, chaque secteur est concerné. Au sein du PAT, les hommes représentent 92% du personnel technique alors qu'ils ne constituent que 23% du personnel administratif. Cette spécialisation s'observe également entre les facultés: 80.6% des étudiant-e-s de la Faculté de psychologie et des sciences de l'enseignement sont des femmes, pour 41.5% en Economie et management. Même chose au sein des facultés: en sciences, il y a 47.4% d'étudiantes, mais en biologie elles sont 57.4% pour seulement 21.2% en physique.

### Que font l'UNIGE et son Service égalité dans ce contexte ?

1. Organiser des campagnes pour sensibiliser, ouvrir les esprits, faire prendre conscience des préjugés et autres stéréotypes qui nous guident, à l'UNIGE, au sein des facultés et pour la cité.
2. Traquer les biais de genre grâce à la présence d'un-e membre de la Délégation à l'égalité dans chaque commission de nomination professorale.
3. Harmoniser la conciliation Familiale avec les Espaces de vie Infantile et des publications telles que Parents, suivez le guide!
4. Soutenir la relève académique en proposant de nombreux programmes de mentorat, d'ateliers et de subsides. A ce propos, le 25 juin 2015, le recteur remettait lors d'une cérémonie leur attestation aux 13 chercheuses qui ont obtenu un Subside tremplin cette année. (cf photo)
5. Participer activement pour une université sans sexisme à travers l'utilisation du langage épïcène, l'usage adéquat des images et la lutte contre le sexisme ordinaire au quotidien.