

ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE

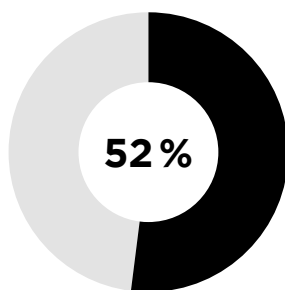
RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023



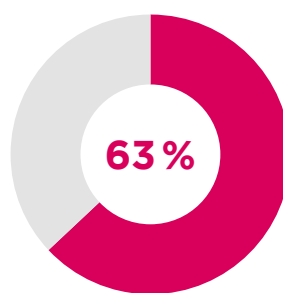
CHIFFRES CLÉS

Les missions du Service égalité&diversité (SED) concernent l'ensemble de la communauté universitaire (étudiant-es, postes administratifs et techniques et personnel enseignant : 17 681 étudiant-es en 2023 (dont 63 % d'étudiantes) et 4 780 postes (dont 50 % de collaboratrices). Le SED compte des milliers de personnes informées des événements Égalité&diversité via ses réseaux sociaux (3 387 followers sur Facebook – 1 867 followers sur Instagram – 813 followers sur X – 966 followers sur LinkedIn).

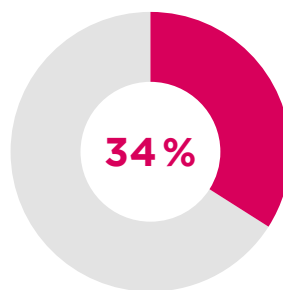
En 2023, le SED a continué à déployer ses activités et actions : 39 procédures de nominations professorales suivies ; 22 rapports de la Délégation à l'égalité ; 16 conférences et événements grand public en partenariat ; 6 prix genre pour les étudiant-es ; 5 programmes pour les carrières académiques ; 3 formations continues autour de la diversité et des discriminations ; 8 ateliers de formation ; 4 projets de coopération suisse ; 1 plan d'action égalité et diversité.



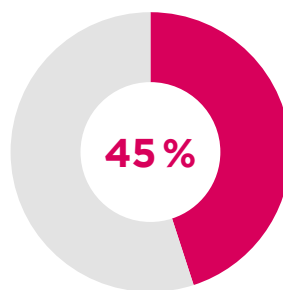
EN SUISSES
PROPORTION D'ÉTUDIANTES



À L'UNIGE
PROPORTION D'ÉTUDIANTES



À L'UNIGE
PROPORTION DE PROFESSEURES



À L'UNIGE
FEMMES À DES FONCTIONS DIRIGEANTES

ÉTUDES

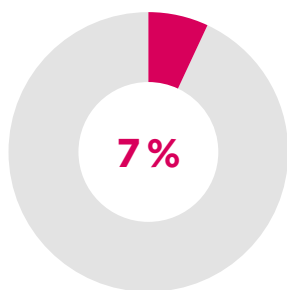
L'Université de Genève est la haute école universitaire suisse qui compte la proportion la plus importante d'étudiantes : **63 % à l'UNIGE** et **52 % en Suisse**.

TOP MANAGEMENT

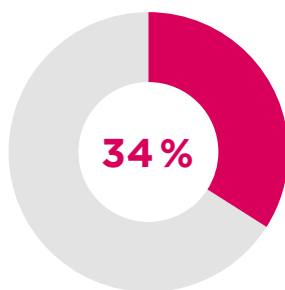
En Suisse, 33 % des hautes écoles universitaires sont dirigées par une rectrice ou directrice. À l'UNIGE, on compte **34 % de professeures**, **45 % de femmes à des fonctions dirigeantes**.

CARRIÈRE ACADÉMIQUE

La proportion de femmes dans le corps enseignant est passée de **7 % de professeures en 1993** à **34 % de professeures en 2023**, avec 26 % de professeures ordinaires 43 % de professeures associées 48 % de professeures assistantes, avec des grandes disparités selon les disciplines et les stades de carrière.



À L'UNIGE
PROPORTION DE PROFESSEURES EN 1993



À L'UNIGE
PROPORTION DE PROFESSEURES EN 2023

INTRODUCTION

L'égalité, la diversité et la lutte contre toutes formes de discriminations sont au cœur de nombreuses préoccupations pour notre université : tant sur le plan humain pour notre communauté étudiante et nos collaborateurs et collaboratrices que de celui de la recherche de l'enseignement ou de la transmission des savoirs.

L'UNIGE s'est engagée à offrir un cadre de travail, de recherche et d'études égalitaire et inclusif. La mission est définie et ancrée dans les textes de façon forte et pérenne à l'UNIGE (notamment LU, art. 3; Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaire et spécialisée de Genève) et s'adresse à l'ensemble de la communauté UNIGE (étudiant-es et personnel).

Le Service égalité&diversité (SED) conduit des actions et mesures à travers, quatre grandes ambitions : garantir un environnement de recherche, de travail et d'étude inclusif et exempt de toute forme de discrimination ; contribuer à développer une culture égalitaire et inclusive ; valoriser les recherches inter- et pluridisciplinaires sur les questions d'égalité, de genre et de diversité ; contribuer à la transmission des savoirs sur les questions d'égalité et de diversité vers la Cité et favoriser les échanges avec la collectivité. Le SED, directement rattaché au Rectorat compte plusieurs postes ancrés de façon pérenne.

En outre y sont rattachés une commission égalité au sein de chaque faculté, quatre professeures mentores ainsi que cinq professeur-es délégué-es à l'égalité.

En 2023, le SED compte (5.1 EPT DIP) dont : une direction, des chargées de projets, une chargée d'information & communication, une assistante administrative.

**CRÉATION DU BUREAU
AU SEIN DU SECTEUR
DES QUESTIONS FÉMININES
2002**



**LE BUREAU DES
QUESTIONS FÉMININES
EST REBAPTISÉ
BUREAU DE L'ÉGALITÉ
2008**



Plusieurs projets stratégiques cadrent la politique menée au SED :

Vision stratégique 2030 : Plan d'action Égalité & diversité 21-24, adoptée en décembre 2020, la Convention d'objectifs (**COB5**) établit divers objectifs concernant la politique égalité & diversité, notamment en termes d'information/formation du personnel sur les questions liées à l'égalité et à la diversité. Par ailleurs, au niveau genevois, les deux nouvelles **lois cantonales LED et LED-genre** (juillet 2023) donnent le ton et promettent de nouvelles dynamiques.

Les années 2021, 2022, 2023 sont marquées par un ancrage et un nouvel élan sur plusieurs thématiques, permettant à des projets et initiatives d'aboutir. Une campagne nationale autour de la protection de la personnalité et prévention du harcèlement sexuel dans l'académie, la révision des directives et la publication des chiffres des situations suivies et des sanctions prises, permettent d'importantes mesures de prévention et d'information. Une plateforme en faveur de la parentalité à l'UNIGE voit le jour, une première campagne de sensibilisation sur les questions d'accessibilité et de handicap mobilise la communauté, le 150^e anniversaire de l'entrée de femmes à l'UNIGE est dignement fêté et des dispositifs gratuits de protections menstruelles sont placés à disposition de la communauté étudiante.

**LE BUREAU DE
L'ÉGALITÉ EST RECONNU
EN TANT QUE
SERVICE ÉGALITÉ
2015**



**LE SERVICE ÉGALITÉ
ÉLARGIT SON PÉRIMÈTRE
ET DEVIENT LE SERVICE
ÉGALITÉ & DIVERSITÉ (SED)
2020**



**GARANTIR UN ENVIRONNEMENT
DE RECHERCHE, DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE
INCLUSIF ET EXEMPT DE TOUTE FORME
DE DISCRIMINATION.**

PRÉVENTION & PROTECTION

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES ET LES DISCRIMINATIONS

L'engagement de l'UNIGE sur l'égalité, depuis des années a permis l'ancrage d'une série de politiques et d'actions pérennes et durables afin de prévenir toutes formes de discriminations, constituant un socle solide. Ce dernier permet de conduire des lignes stratégiques pérennes, complétées par de nouvelles politiques et actions afin de répondre aux besoins, aux attentes de la communauté universitaire et aux enjeux sociétaux.

Au sein de l'UNIGE, sont rattachés au SED: une Commission de l'égalité universitaire du Rectorat, une Commission égalité au sein de chaque faculté, quatre professeures mentores, cinq professeur-es délégué-es à l'égalité, composant la Délégation à l'égalité et issu-es de diverses facultés.

COMMISSION ÉGALITÉ DE L'UNIVERSITÉ

La Commission égalité (CEU) de l'UNIGE est une commission consultative du Rectorat. Présidée depuis 2017 par la directrice du Service égalité & diversité, elle est un organe réflexif, consultatif et sert de courroie de transmission entre les facultés, le Rectorat et le SED. Elle s'est réunie à trois reprises durant l'année 2023. Divers soutiens financiers ont été accordés aux commissions égalité facultaires via cette entité notamment pour un projet de jeu de cartes sur les biais de genre dans les recrutements et pour mettre en place une formation sur les violences sexistes et sexuelles.

Par ailleurs, l'année 2023 a été l'occasion d'entamer une réflexion sur les mandats des commissions égalité. Un travail de rédaction et de mise à jour a été mené en collaboration avec les commissions égalité facultaire, notamment concernant la clarification des mandats, la composition et les périmètres des commissions facultaires.

DROITS DES FEMMES

JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES | 8 MARS

En 1977, les Nations unies officialisent le 8 mars en tant que Journée internationale pour les droits des femmes, invitant tous les pays et la société civile à se sensibiliser à toute forme de discrimination en raison du genre.

Comme chaque année, le Service égalité & diversité de l'UNIGE s'est associé à cette Journée internationale à travers plusieurs événements organisés par les facultés et la Ville de Genève.

2 MARS | « LE COUPLE ET L'ARGENT » POURQUOI LES HOMMES SONT PLUS RICHES QUE LES FEMME-X-S, CONFÉRENCE DE TITIOU LECOQ | ESPACE TIERS-LIEU D'APRES

Pourquoi les hommes sont-ils plus riches que les femme-x-s? En parcourant toutes les étapes de la vie

(argent de poche durant l'enfance, vie de couple, rupture, retraite, etc.), Titieu Lecoq explore dans son ouvrage «Le couple et l'argent» l'ampleur des inégalités financières et économiques entre les genres. De la taxe rose à l'inégalité salariale en passant par le travail domestique et le partage des dépenses au sein du couple, son analyse remonte aux racines du problème et propose de mieux comprendre les mécanismes sociaux et intimes à l'œuvre dans l'appauvrissement des femme-x-s. Un dialogue entre Titieu Lecoq, autrice de l'ouvrage «Le couple et l'argent» et Robin Adet, politologue, cinéaste et journaliste. Événement présenté en collaboration avec le service Agenda 21-Ville durable de la Ville de Genève.

6 MARS | QUESTION DE GENRE DANS LES TRAVAUX DE TRADUCTION | UNI MAIL

Organisé par la Commission de l'égalité de la Faculté de traduction de d'interprétation, une rencontre informelle animée par des diplômées et diplômés de la FTI dont le mémoire de Master portait sur les questions de genre, d'égalité ou de diversité, en lien avec la traduction ou l'interprétation.

6 MARS | JOURNÉE DES STANDS DES ASSOCIATIONS | HALL DE L'ÉGALITÉ | UNI MAIL

Le Service égalité & diversité était présent au cœur du hall d'Uni Mail en compagnie de nombreuses entités : Agenda 21-Ville de Genève, STIG, Horizon Académique, AMAGE, Bibliothèque de l'Université de Genève (BUNIGE) – Division de l'Information Scientifique (DIS), Centre Maurice Chalumeau en Sciences des sexualités (CMCSS), Amnesty UNIGE, Gli Alterati, Aespri, Adefep, EDD, AGFDU, Think Out et la CUAE. Au programme : stands d'informations, quizz, diffusions de vidéos et de nombreuses activités dans le hall central.

8 MARS | LANCEMENT DE LA PLATEFORME EXPERTES DE L'UNIGE | UNI DUFOR

La plateforme «[Les Expertes de l'UNIGE](#)» a pour objectif de rendre les expertes de l'Université de Genève plus visibles, en particulier auprès des médias où elles continuent à être sous-représentées ([L. Schwaiger & al. 2021, Le Temps, 2021](#)). Cette plateforme en ligne rassemble les profils de plus de 700 chercheuses, enseignantes, professeures et/ou cadres administratives aux connaissances, compétences et parcours professionnels riches et variés dans tous les domaines réunis dans notre institution tant au niveau académique que managérial.

Créée à l'initiative du Service égalité & diversité, et développée en collaboration avec le Service de la communication et le Bureau de l'Information Statistique de l'UNIGE, cette plateforme a aussi pour intention d'encourager les prises de parole en tant qu'experte au sein de l'institution, créatrice de savoirs.

Sur une base volontaire, toute doctorante, membre du personnel enseignant (du doctorat au professorat) et

cadre du personnel administratif et technique de l'Université de Genève peut demander, en tout temps, à figurer sur la plateforme.

Le 8 mars, un événement de lancement et de réseautage a eu lieu à Uni Dufour en présence d'une centaine d'expertes, du recteur Yves Flückiger et des vice-rectrices Micheline Louis-Courvoisier et Brigitte Galliot et des journalistes Romaine Jean et Céline Argento.

En automne, une première série d'ateliers «Devenir (aussi) une experte dans les médias» a accompagné la démarche. La plateforme fait l'objet d'une actualisation régulière et des événements et rencontres ponctuent ce projet de visibilité dans la droite ligne du projet «[100 femmes et des milliers d'autres](#)».

8 MARS | CAFÉ DE L'ÉGALITÉ: STOP AU HARCÈLEMENT | HUG

Les HUG et la Commission de l'Égalité de la Faculté de médecine de l'Université de Genève, ainsi que le Groupe «Médecine, genre & équité» de la Faculté de médecine, a organisé une soirée autour du harcèlement en milieu professionnel, permettant la discussion autour des questions de genre au travail, leurs enjeux et impact sur les femmes dans le monde médical ainsi que sur les solutions possibles en milieu professionnel.

14 MARS | PROJECTION DU DOCUMENTAIRE «MAUVAISES FILLES»

La Commission égalité de la FPSE a organisé la projection du documentaire «Mauvaises filles» en présence de la réalisatrice Émérance Dubas, suivie d'une table-ronde animée par Joëlle Droux (FPSE/UNIGE) avec la professeure Isabelle Collet (FPSE/UNIGE), Marco Nardone (UNIGE), D^{re} Aurore Müller (UNIFR) et Olivia Vernay (HETS-SO). Le film met en lumière les histoires croisées de jeunes filles qui, dans un passé récent, ont été placées en maison de correction à l'adolescence. La table ronde qui a suivi portait sur la longue durée des enjeux genrés qui sous-tendent les dispositifs d'éducation et de rééducation.

JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES | 25 NOVEMBRE

L'UNIGE s'est associée à la campagne genevoise «[25 novembre Genève – Pour en finir avec les violences sexistes et sexuelles](#)» portée conjointement par de nombreuses associations féministes, la [Ville de Genève](#), le Canton de Genève. L'objectif de cette campagne est de rappeler que ces violences sont inacceptables et que leur élimination relève d'une responsabilité collective.

**GARANTIR UN ENVIRONNEMENT
DE RECHERCHE, DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE
INCLUSIF ET EXEMPT DE TOUTE FORME
DE DISCRIMINATION.**

**21 NOVEMBRE | FESTIVAL LES CRÉATIVES |
#SALEPUTE, CYBERHARCELEMENT: INTERNET,
ZONE DE NON DROIT? | CINÉMA CDD**

Comme 73 % des femmes dans le monde, les journalistes belges Florence Hainaut et Myriam Leroy ont subi des cyberviolences. De ce constat naît le film #salepute (2021). Documentaire politique, il dénonce les effets sur la démocratie de la violence exercée contre les femmes sur internet. En choisissant l'angle des insultes et des menaces parmi toutes les cyberviolences possibles (dévoilement de données privées, diffusion de photos intimes etc.), les deux réalisatrices décortiquent les ressorts et les conséquences de la violence genrée en ligne. Projection suivie d'une discussion sur la misogynie et la nécessité de briser le silence en exposant les effets dévastateurs du harcèlement en ligne subi par les femmes et minorités de genre. En collaboration avec le Festival les Créatives.

**23 NOVEMBRE | OUI, C'EST OUI. RENCONTRE ET
DISCUSSION SUR LE CONSENTEMENT
AVEC PROFESSEURE MARYLÈNE LIEBER
ET L'ASSOCIATION MEDSEXPLAIN | UNI MAIL**

La professeure Marylène Lieber publie « Oui, c'est oui. Le consentement à l'épreuve de la justice », une analyse qui interroge la prise en compte du consentement au regard des violences sexuelles dans la chaîne pénale. Elle a partagé son expertise accompagnée d'une enquête de terrain menée par Medsexplain sur l'expérience du consentement auprès de 1 700 étudiant-es. Comment définir le consentement et dans quels cas il n'est pas respecté? Une rencontre entre la théorie (qu'est-ce que le consentement) et la pratique (quelle est la gestion du consentement pour soi et pour autrui), un échange sur les enjeux d'une prévention contre la culture du viol et les moyens d'y parvenir.

DROITS DES PERSONNES LGBTIQ+

**JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE
LES LGBTIQ+-PHOBIES | 17 MAI**

Le 17 mai 1990, l'Organisation Mondiale de la Santé supprimait l'homosexualité de la liste internationale des maladies mentales. Quinze ans plus tard, une première Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie était célébrée dans plus de soixante pays à travers le monde. Cet événement rassembleur est un moment de convergence des actions de prévention et sensibilisation menées contre les LGBTIQ+-phobies ([Glossaire pour l'acronyme LGBTIQ](#)).

Comme chaque année à cette occasion, l'UNIGE rappelle ses valeurs fondées sur l'ouverture, la tolérance et le dialogue.

**15 MAI | FAIRE FAMILLES: OUVRIR
LES PERSPECTIVES GRÂCE AUX MODÈLES
FAMILIAUX QUEERS | UNI MAIL**

Aujourd'hui encore, les concepts de « famille » et de « parentalité » restent très normés, tant socialement que légalement. Pourtant, la grande diversité des organisations familiales queers existantes tend à bouleverser ces représentations en proposant des modèles plus libres des injonctions sociales, parfois plus organiques ou pragmatiques. Comment, concrètement, « faire familleS » en dehors des standards traditionnels? Comment les configurations familiales queers repensent et réinventent la famille et la parentalité? Comment peuvent-elles également servir de modèles aux personnes non-LGBTIQ+ afin de s'émanciper des normes? Une conférence et table-ronde en présence de D^{re} Gabrielle Richard, autrice de *Faire famille autrement*, a permis d'aborder les mythes autour de la grossesse, de la complémentarité des sexes dans les rôles parentaux, ou encore du poids du lien biologique, et d'élargir les perspectives sur les multiples possibilités de « faire familleS ». En collaboration avec le Service Agenda 21-Ville durable de la Ville de Genève.

**16 MAI | JOURNÉE DE STANDS
DES ASSOCIATIONS | HALL D'UNI MAIL**

De nombreuses associations et services étaient présentes à Uni Mail pour une journée de sensibilisation à l'occasion de la Journée internationale contre les discriminations LGBTIQ+ du 17 mai. Au programme: échanges, informations, rencontres avec les associations LGBTIQ+ locales, documentation, ressources et outils de sensibilisation. En présence de: Service Agenda 21 – Ville durable (Ville de Genève); PVA Genève; Association Épicène; Medsexplain; AMAGE (Association du Monde Arabe UNIGE); Amnesty UNIGE; AESPRI (Association des étudiant-e-x-s en Science politique et relations internationales); Lestime; Bibliothèque de l'Université de Genève (BUNIGE) – Division de l'Information Scientifique (DIS); Centre Maurice Chalumeau en Sciences des sexualités (CMCSS); Geneva Pride; Association 360.

**17 MAI | VERNISSAGE DE L'EXPOSITION
«PRESSE GAIE» | CMCSS, CAMPUS BATTELLE**

Certaines clandestines et sujettes à la censure au début du 20^e siècle, d'autres underground dès les années 1960, souvent militantes et très politisées autour de 1970, plus commerciales dès les années 1990, les revues de la « presse gaie » ont été la voix des communautés non hétérosexuelles, notamment masculines. Une exposition présentant un corpus majoritairement francophone et issu d'un contexte précis, la collection privée « Michel Froidevaux » devenue désormais universitaire. Cette sélection non-exhaustive livre, par son iconographie et ses rubriques, une histoire des homosexualités et de leurs représenta-

tions. L'exposition « Presse gaie » souligne l'importance de l'héritage, de la reconnaissance et de l'archivage de cette documentation.

Organisé par le Centre Maurice Chalumeau en sciences des sexualités de l'Université de Genève (CMCSS), en partenariat avec la Bibliothèque de l'UNIGE, le SED et d'autres partenaires.

VERS DES UNIS ARC-EN-CIEL EN SUISSE ROMANDE

Lancé en 2022 par les universités de Genève, Lausanne, Fribourg et Neuchâtel ainsi que par l'EPFL, le projet « [Vers des Unis Arc-en-ciel](#) » vise à développer une politique de la diversité et de l'inclusion en faveur des personnes LGBTIQ+ dans les hautes écoles de Suisse romande, en collaboration avec la Cité, en particulier les associations et les expert-es LGBTIQ+. En 2023, une trentaine de personnes ont été formées lors d'ateliers. Ces formations données par D^{re} Caroline Dayer visent tout particulièrement à sensibiliser et outiller les professionnel·les qui accueillent et accompagnent les personnes LGBTIQ+ aux études et au travail.

Un module « diversité de sexes et de genres » donné par l'Association Épicène a été intégré aux trois sessions de formation organisées par le STEPS à l'attention des agent-es de sécurité Protectas.

DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un groupe de travail transversal et interservices (DIBAT, DIFE, DIRH, SED et STEPS) a été créé et à se réunit régulièrement. Ce comité de pilotage a pour mission d'assurer une cohésion entre les différents services concernant le handicap et l'accessibilité; identifier les besoins; échanger et trouver des compromis acceptables par les différentes parties prenantes; assurer la communication et le suivi des actions entreprises par chacun-e des services et divisions représentées.

Au total une dizaine de représentant-es internes réunissant plusieurs divisions et services. Cet espace d'échange permet aussi à certains membres de la communauté de venir présenter leurs projets et/ou actions visant à favoriser l'inclusion et de la prise en charge du handicap à l'UNIGE.

En outre, pour la première fois, des [Journées de sensibilisation au handicap](#) (ateliers, stands d'immersion, hackathons et interventions dans les cours) se sont déroulées du 3 au 6 avril à Uni Mail, dans le cadre de la campagne UNIGE « sans obstacles » menée en partenariat avec l'Université de Strasbourg et la Fondation Foyer-handicap.

3 ET 4 AVRIL | ATELIERS D'IMMERSION & STANDS D'INFORMATION | UNI MAIL

À travers différents ateliers de mise en situation, le public a eu l'opportunité de comprendre les difficultés que les personnes en situation de handicap rencontrent au quotidien: Comprendre la dyslexie (Virginie Klamm, formatrice enseignement spécialisé TED DYS'SCHOOL); Parcours fauteuil en roulant et Handibasket (Fondation Foyer-Handicap); Actes de la vie quotidienne (Fondation Foyer-Handicap).

6 AVRIL | HACKATHON «UNIGE SANS OBSTACLES» | UNI MAIL

L'espace d'une journée, un challenge inédit a été proposé: identifier les obstacles rencontrés à l'université par des personnes en situation de handicap et proposer des actions et solutions innovantes pour améliorer les conditions d'études de toutes et tous. Les étudiant-es ont ainsi pu contribuer en s'inscrivant à l'un des groupes formés pour cette journée autour de l'accessibilité: la dyslexie, la malvoyance, la surdité, les handicaps moteurs. Des recommandations et une rencontre avec la vice-rectrice Micheline Louis-Courvoisier ont permis de transmettre les conclusions de cette journée.

3-6 AVRIL | INTERVENTION DANS LES COURS (FPSE, FTI, FACULTÉ DE DROIT) | UNI MAIL

Au cours de la semaine, des exercices d'immersion ont été proposés aux étudiant-es de différentes facultés afin de se mettre dans la peau d'un-e étudiant-e en situation de handicap. Par exemple, essayer de suivre une partie d'un cours en portant des patches qui simulent divers types de malvoyance.

LUTTER CONTRE LE RACISME

23 MAR | ATELIER DE COUVERTURE MÉDIATIQUE DE L'IMMIGRATION, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION | UNI MAIL

Le 23 mars, à l'occasion de la Semaine contre le racisme en ville de G n ve, un atelier « [Couverture médiatique de l'immigration, préjugés et discrimination](#) » s'est déroulé dans le cadre du cours « Comprendre et combattre les préjugés » rassemblant également une centaine d'étudiant-es, un atelier interactif sur la couverture médiatique de l'immigration et son influence sur les préjugés et les discriminations vis-à-vis des personnes migrantes.

SOUTENIR LES CARRIÈRES ACADÉMIQUES   L'UNIGE

PROGRAMME SUBSIDE TREMLIN

Le SED conduit avec succès le [programme Subside tremplin](#), destiné à soutenir les chercheuses de l'UNIGE. Les lauréates libérées de leurs enseignements ou charges cliniques durant un semestre, bénéficient de temps supplémentaire pour étoffer leur dossier scientifique,

**GARANTIR UN ENVIRONNEMENT
DE RECHERCHE, DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE
INCLUSIF ET EXEMPT DE TOUTE FORME
DE DISCRIMINATION.**

rédiger des articles, finaliser ou publier leur thèse ou effectuer un séjour à l'étranger. Chacune d'entre elles reçoit un coaching individuel dispensé par l'une des quatre professeures mentores impliquées. En 2023, 12 lauréates ont pu bénéficier de ce programme.

Les mentores impliquées dans le programme sont : Professeure Patrycja Novak-Sliwinska, cheffe de groupe pharmacologie moléculaire, CRTOH membre associée, Faculté des Sciences ; Professeure Monica Gotta, département de physiologie cellulaire et métabolisme, Faculté de médecine, Faculté des Sciences ; Professeure Deborah Madsen, littérature américaine, Département de langue et littérature anglaise, Faculté des lettres ; Professeure Sophie Schwartz, cheffe de groupe Sommeil et cognition, Neurosciences, Faculté de médecine.

La cérémonie officielle de remise des subsides tremplin a eu lieu le 8 juin 2023 en présence des différentes facultés et services.

Lauréates :

- [Najla Chebib](#), Faculté de médecine
- [Marie-Luce Desgrandchamps](#), Faculté des lettres
- [Elisabeth Grobet-Jeandin](#), Faculté de médecine
- [Kim Lauper](#), Faculté de médecine
- [Sandrine Le Houedec](#), Faculté des sciences
- [Cristina Martínez Torres](#), Faculté des lettres
- [Pia Pannatier](#), Faculté d'économie et de management
- [Viorica Patrulea](#), Faculté des sciences
- [Sandra Penić](#), Faculté des sciences de la société
- [Sabine Pitteloud](#), Faculté des sciences de la société
- [Sandy Stoudmann](#), Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- [Malin Strasding](#), Faculté de médecine

PROGRAMME MENTORAT RELÈVE

En 2023, 16 membres de la relève académique ont rejoint le programme Mentorat Relève. Ces chercheuses bénéficient de quatre séances de groupe et d'un coaching individuel avec une professeure mentore (citées ci-dessus).

PROGRAMME PROFESSEURES

Le [Programme professeures](#) permet d'encourager la nomination de femmes à des postes de professeures associées ou ordinaires en anticipation de départs à la retraite. Ce programme finance des passerelles vers des postes professoraux pour des chercheuses de l'UNIGE, et ce, dans tous les domaines.

Les candidates sont nommées par appel au niveau du poste à repourvoir, soit professeure associée ou professeure ordinaire, selon les rapports de planification facultaires. En 2023, sept passerelles financées par le Rectorat sont en cours dans le cadre du programme Professeures dans diverses facultés.

RÉSEAU ROMAND DE MENTORING

Le Réseau romand de mentoring (RRM) compte cette année sept chercheuses de l'UNIGE sur vingt-huit au total, la sélection des chercheuses a été réalisée avec l'appui d'un comité local constitué de deux professeures de l'UNIGE ainsi que l'adjointe scientifique en charge du programme au sein du SED. Pendant dix-huit mois, le RRM permet à chacune des bénéficiaires de se renforcer grâce à des séances de groupe didactiques dans les différentes universités partenaires et d'un mentorat individuel avec un ou une professeure de son choix. Elles font ainsi partie d'un réseau académique au niveau romand (universités et EPFL).

ATELIERS REGARD

Le [programme](#) annuel de 22 ateliers a pour but de développer des compétences transversales utiles pour la carrière académique, ceci en apportant des outils concrets en termes de communication, de gestion de projet et de budget de recherche par exemple. Les ateliers sont adressés en priorité aux chercheuses, professeures et membres du corps intermédiaire des institutions universitaires romandes. Dans l'offre, quatre des ateliers sont également destinés à un public mixte et deux ateliers sont uniquement pour les chercheurs.

**H.I.T. HIGH POTENTIAL UNIVERSITY LEADERS
IDENTITY & SKILLS TRAINING PROGRAM -
INCLUSIVE LEADERSHIP IN ACADEMIA**

[H.I.T.](#) est un programme national de leadership innovant visant à former spécifiquement les professeures de haut potentiel en Suisse, en leur permettant de se rencontrer et de renforcer leur motivation à s'engager dans les positions dirigeantes au sein des institutions d'enseignement supérieur. L'UNIGE est partenaire de ce programme – soutenu par Swissuniversities – depuis sa création en 2021.

En 2023, 6 professeures de l'UNIGE ont été reçues dans le programme HIT :

- Prof. Enrica Bordignon, Faculté des sciences
- Prof. Tina Ambos, Faculté d'économie et de management
- Prof. Dina Zekry, Faculté de médecine
- Prof. Isabella Eckerle, Faculté de médecine
- Prof. Muriel Cuendet, Faculté des sciences
- Prof. Caroline Samer, Faculté de médecine

RECRUTER ET RÉMUNÉRER SANS DISCRIMINATIONS DE GENRE

DÉLÉGATION À L'ÉGALITÉ

Parmi les outils de *long run* qui permettent d'augmenter le nombre de professeures au sein des équipes professorales, la [Délégation à l'égalité](#) constituée de professeur-es, fait un important travail de suivi des procédures de nominations professorales. Elle veille notamment à l'application de l'art. 13 de la Loi sur l'Université ainsi qu'à l'exigence d'un minimum de 30 % de femmes dans les short lists. Elle est un maillon capital dans la progression de la parité dans les équipes professorales. Elle est aussi un témoin incontournable des talents et compétences que l'UNIGE a intérêt à conserver ou à attirer en son sein pour rester à la pointe en termes d'excellence.

Composition de la Délégation à l'égalité en 2023 :

- Prof. Delphine Gardey, Faculté des Sciences de la Société
- Prof. Patrick Meraldi, Faculté de médecine
- Prof. Silvia Naef, Faculté des lettres
- Prof. Patrycja Nowak-Sliwinska, Faculté des sciences
- Prof. Marcelo Olarreaga, Faculté d'économie et de management

La présidence de la Délégation égalité est assurée par le vice-recteur Jean-Marc Triscone. Différents travaux sont en cours au sujet de l'amélioration des procédures. En 2023 les membres de la Délégation ont suivi 39 procédures sur l'année, rédigé 22 rapports et participé à 8 séances de travail coordonnées par le SED.

FAVORISER LA CONCILIATION DES VIES

Le Service égalité&diversité en accord avec la [vision stratégique égalité&diversité 2030](#) développe une série d'actions visant à informer et mettre en place des mesures en faveur de la parentalité et de la conciliation des vies à l'UNIGE.

Afin de répondre aux diverses demandes émanant des membres de l'UNIGE au sujet de la parentalité, le site [\(Futurs\) Parents, suivez le guide!](#) a été créé en 2023. Il est le fruit d'une révision de la brochure «Parents, suivez le guide!» qui avait été publiée en 2014 et le résultat d'un groupe de travail composé de différents services et divisions : la Division de la formation et des étudiants (DIFE), la Division des ressources humaines (DIRH), le Service des affaires juridiques, le Service de communication, le Service Santé au travail, environnement, prévention et sécurité (STEPS); le Bureau d'information petite enfance universitaire (BIPU), et coordonné par le Service égalité & diversité.

SENSIBILISER ET INFORMER LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE MENER DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ

À l'occasion de la [Journée nationale contre le harcèlement sexuel dans les Hautes écoles \(Sexual Harassment Awareness Day/SHAD\)](#) et dans le cadre d'un projet de coopération mené en partenariat avec toutes les hautes écoles suisses, le Rectorat réaffirme avec force son engagement pour le respect des personnes à l'Université de Genève. Il se traduit de façon concrète par une amélioration des directives en matière de protection de la personnalité, par une meilleure accessibilité des ressources à disposition, complétées par de nouvelles formations internes et une volonté de transparence accrue.

La nouvelle directive «[Protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations de travail](#)», validée en 2022, a été communiquée dans diverses assemblées, notamment dans les collèges des professeur-es de plusieurs facultés, ainsi que dans plusieurs sections. Elle a pour but d'aider les collaborateurs et collaboratrices à mieux comprendre leurs droits et leurs devoirs, et à connaître les ressources à leur disposition. La Cellule confiance est un point d'entrée strictement confidentiel pour l'ensemble de la communauté universitaire dans les cas d'atteinte à la personnalité, harcèlement psychologique ou sexuel, discrimination.

La formation «[Prévention et intervention dans les situations de conflits et/ou d'atteinte à la personnalité, de harcèlement psychologique et/ou sexuel](#)» a continué à être déployée en 2023 par la Division RH, la Cellule confiance et le Service égalité&diversité. Depuis sa mise en place en 2022, elle a été dispensée à 216 personnes ayant un rôle de suivi et d'alerte dans ces situations ainsi que, fin 2023, aux doyennes, doyens, directeurs et directrices de centre et membres du Rectorat. Un module e-learning de sensibilisation sur le harcèlement a été mis en ligne en mars 2023 «[Moi? Harceler?! Si on ne peut plus rigoler...](#)». Il vise à former et à sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire. Ce module, créé par l'Office du personnel de l'État de Genève, permet de comprendre ce qui relève ou non du harcèlement sexuel, de montrer comment on peut agir que l'on soit cible, témoin ou responsable hiérarchique.

Ce dispositif a été complété par une [nouvelle directive](#) qui concerne les relations d'études, entrée en vigueur en mars 2023.

**GARANTIR UN ENVIRONNEMENT
DE RECHERCHE, DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE
INCLUSIF ET EXEMPT DE TOUTE FORME
DE DISCRIMINATION.**

À noter qu'en 2023, 126 situations de conflit, d'atteinte à la personnalité ou de harcèlement moral ou sexuel ont été gérées par la Division des ressources humaines, soit une augmentation de 57 % par rapport à 2022. Parmi ces situations figurent 61 cas nouveaux. Par ailleurs, 23 contrats de travail ont été résiliés ou non renouvelés. Dans le cadre de ses missions d'écoute et de soutien, le Service égalité & diversité a accompagné 25 collaboratrices et étudiantes cibles de sexisme, harcèlement sexuel et moral, racisme, et/ou *mobbing* dirigé contre une grossesse en 2023 (13 membres du corps académique, trois membres du corps administratif et technique, neuf membres du corps étudiantin).

La Cellule confiance donne un nombre global d'interventions lors de l'année académique, tout en maintenant la confidentialité sur l'identité des personnes. Lors de l'année académique 2022-2023, la cellule a pris en charge 51 situations concernant 57 personnes. Par rapport à l'année académique précédente, on note une augmentation de 75 % pour les situations prises en charge et de 160 % pour les counsellings.

14 La campagne « [#UNIUNIE contre le harcèlement](#) » lancée à l'Université de Genève (2017) continue à faire des émules à l'international. Cette année encore, de nombreuses demandes de reprises de campagne ont été formulées notamment: l'Administration pénitentiaire (France); le Centre pénitentiaire de Liancourt (France); le Collège Calvin (Genève); l'École des Hautes études en Santé publique à Rennes (France); INSA Rennes et Strasbourg; Telecom Paris; ESA – école des agricultures (France)...

WELCOME DAYS DE L'UNIGE

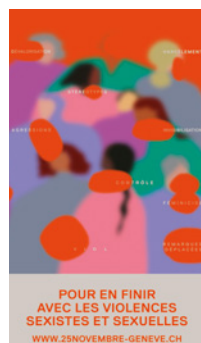
Lors des journées d'accueil des nouveaux et nouvelles étudiant-es, les membres du Service égalité & diversité étaient présent-es toute la semaine sur le stand pour présenter ses activités. En outre, une présentation du dispositif mis en place sur les questions de harcèlement a été présenté lors des séances d'information dispensées au nouveau corps étudiantin.

**ANALYSER ET PUBLIER
LES CHIFFRES**

Les données statistiques genrées sont publiées de façon annuelle dans le cadre de différents rapports ou dépliants (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 nominations trimestrielles, relevé annuel SDGS Times, résultats d'enquêtes annuelles étudiant-es OVE, CCER).

**FORMER AUX QUESTIONS
D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ ET
DE PRÉVENTION DES VIOLENCES
ÉCOLE D'ÉTÉ PREJUDICE, DISCRIMINATION,
AND THE DIVERSITY CHALLENGE**

Les préjugés et les discriminations sont souvent à l'origine de la souffrance des individus, des inégalités sociales et des conflits humains dans les sociétés contemporaines. Omniprésents, difficiles à contrer, ils persistent même dans des contextes et des organisations insoupçonnées. Cette école d'été organisée début juin par le SED en collaboration avec la FPSE a réuni des expert-es et des étudiant-es de différents pays pour examiner les origines et les conséquences des préjugés.



**FORMATION CONTINUE | PROMOUVOIR
L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS LE MONDE
PROFESSIONNEL**

Cette formation vise à promouvoir un environnement de travail inclusif en proposant aux participant-es de s'approprier des connaissances théoriques, ainsi que des outils pratiques permettant de garantir le bien-être de tous et toutes sur le lieu de travail. Destinée à la fois aux professionnel-les du secteur public et du secteur privé, elle a réuni 16 participant-es d'organisations privées et publiques et 9 chercheurs/euses et praticien-nés. Dirigée par D^{re} Klea Faniko de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (FPSE), cette formation est soutenue par le Service égalité & diversité.

STAGE D'AUTODÉFENSE FEM DO CHI

En 2023, ce stage d'autodéfense, destiné en priorité aux étudiantes, a été mené en collaboration avec les Activités-Culturelles de notre institution. Construit pour 14 personnes, cette formation permet aux participantes d'acquérir des outils pour s'affirmer, se faire respecter au quotidien.





CONTRIBUER À DÉVELOPPER UNE CULTURE
ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE.

CULTURE ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE

ENCOURAGER ET VEILLER À LA COMMUNICATION INCLUSIVE

ATELIERS D'ÉCRITURE INCLUSIVE ET ÉPICÈNE

L'UNIGE promeut la rédaction épïcène et inclusive, sans biais de genre dans l'ensemble de sa communication. Une directive de rédaction épïcène et inclusive a été adoptée en 2020 et mise à jour en 2023. Cette année, 40 membres du personnel ont été formé-es dans le cadre d'ateliers. Le SED offre également un support et une aide sur mesure. Des relectures de documents (texte, règlements, pages web, etc.) sont faites chaque année par le SED.

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

CAMPAGNE SUR LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE ET LE TABOU DES RÈGLES

Dès 2021, 17 distributeurs de protections menstruelles (serviettes et tampons de qualité Bio) sont mis en place dans les cinq bâtiments principaux de l'UNIGE. Un élargissement du dispositif est à l'étude et sa mise en œuvre est prévue pour l'année 2024.



VALORISER LES RECHERCHES INTER ET
PLURIDISCIPLINAIRES SUR LES QUESTIONS
D'ÉGALITÉ, DE GENRE ET DE DIVERSITÉ.

RECHERCHE ET INNOVATION

VISIBILISER ET PROMOUVOIR LES COURS ET LES FORMATIONS SUR LES QUESTIONS DE GENRE, D'ÉGALITÉ ET DE DIVERSITÉ

PLATEFORME INTERFACULTAIRE REGROUPEANT LES COURS SUR L'ÉGALITÉ, LE GENRE, LES SEXUALITÉS ET LA DIVERSITÉ

La nouvelle plateforme des cours de l'UNIGE permet de mettre en évidence, grâce à système de mots-clé, l'ensemble des cours sur l'égalité, le genre, les sexualités et la diversité offerts par les différentes facultés et/ou instituts de l'UNIGE. Ce système remplace le processus précédent d'auto-inscription des personnes engagées dans ces champs d'études à l'Université de Genève et qui proposent des enseignements. [Page en cours.](#)

VISIBILISER ET PROMOUVOIR LES RECHERCHES SUR LES QUESTIONS DE GENRE, D'ÉGALITÉ ET DE DIVERSITÉ

CYCLE DE CONFÉRENCES | RECHERCHE & ACTIONS SUR LES BIAIS DE GENRE ET LE SEXISME

Loin d'avoir disparues, les discriminations persistent, comme le révèle par exemple l'enquête d'Amnesty international sur les violences sexistes et sexuelles en Suisse : « Une femme sur cinq (22 %) a subi des actes sexuels non consentis au moins une fois dans sa vie, et 12 % ont déjà eu un rapport sexuel contre leur volonté ». Le récent ouvrage collectif « [Psychologie du sexisme : des stéréotypes de genre au harcèlement](#) » (Eds. Faniko & Dardenne, 2020) s'intéresse aux multiples formes prises par le sexisme dans différents contextes. Pour présenter le livre et discuter des thématiques de genre et de sexisme, un événement interactif, conviant chercheurs et chercheuses et praticien·nes à échanger, a eu lieu à l'Université de Genève, au printemps 2022. À la suite de cette rencontre, un réseau francophone d'expert·es sur les questions de sexisme s'est créé. La première action de ce réseau est d'organiser un cycle de quatre conférences, pour poursuivre les réflexions et établir des connexions, entre le monde de la recherche académique et les actions.

23 MARS | **TABLE RONDE** | **DISCRIMINATIONS SEXISTES DANS LE MONDE DU TRAVAIL : LES COMPRENDRE POUR LES COMBATTRE** | UNI MAIL

Les discriminations se manifestent sous diverses formes. Les formes les plus visibles, comme les violences ou le harcèlement sexuel, ont attiré l'attention des chercheurs et chercheuses, des médias et sont ancrées dans les textes de loi. Les formes moins visibles jouissent quant à elles encore d'une certaine impunité. Alors que ces discriminations ordinaires telles que le sexisme sont très fréquentes

dans le monde du travail. D'apparence anodines voire positives, elles ont toutefois des effets délétères avérés. Cet événement a mis en évidence plusieurs pistes pour mieux comprendre et combattre le sexisme. Conférence par Professeur Benoît Dardenne, Université de Liège. Table ronde avec Gaëlle Jourdan Oury, Directrice, Relations Humaines, Services Industriels de Genève; Aude Thorel, Directrice, Division des Ressources Humaines, UNIGE; Laetitia Villeneuve, Spécialiste de Diversité & Inclusion, Crédit Suisse à Zürich. Modération: D^{re} Klea Faniko, chargée de projets, UNIGE.

25 AVRIL | TOUTES ET TOUS ALLIÉ-ES POUR L'ÉGALITÉ | CONFÉRENCE ET TABLE RONDE | COMPRENDRE LA RÉSISTANCE DES HOMMES AUX MESURES DE DIVERSITÉ ET INCLUSION, UN PREMIER PAS VERS L'ACTION

La demande en faveur d'un environnement de travail égalitaire et inclusif est croissante et de plus en plus urgente. Si de nombreux efforts visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail se sont concentrés, à juste titre, sur le soutien à la progression de la carrière des femmes, la participation des hommes à ces solutions est nécessaire pour garantir une véritable égalité. Pourtant, la recherche et la pratique montrent que les hommes sont souvent résistants à de telles mesures. Cette conférence a permis d'approcher des mécanismes de résistances et de trouver des stratégies durables pour impliquer les hommes dans les mesures d'inclusion et de diversité. Conférence par D^r Vincenzo Iacoviello & D^{re} Giulia Valsecchi, chercheur et chercheuse en psychologie sociale (Université de Genève). Table ronde avec Professeur Edouard Gentaz, professeur de psychologie du développement (FPSE – Université de Genève) & Marc Secretan, associé (PwC). Modération: D^{re} Klea Faniko, chargée de projets (SED).

14 NOVEMBRE | TABLE RONDE | BIAIS DE GENRE: QUEL IMPACT SUR LE RECRUTEMENT? | UNI MAIL

Encore aujourd'hui, des inégalités subsistent lors des procédures de recrutement. Les explications peuvent être nombreuses, mais quel est l'impact des biais de genre? Les stéréotypes de genre ont-ils un impact négatif sur le recrutement et la promotion des femmes? Comment les personnes qui recrutent pourraient agir pour contrer leurs biais? Comment la recherche peut-elle les aider dans ce défi? La professeure Marianne Schmid Mast a fourni des pistes de réponses à ces questions. Eglantine Jamet consultante auprès d'Artemia et Bettina Palazzo, experte en questions d'éthique ont participé ensuite à un moment d'échange. Modération: Klea Faniko, SED, UNIGE.

LEADERS FOR EQUALITY: UNE ENQUÊTE SUISSE

Une enquête «Leaders for Equality» menée par la chaire de psychologie organisationnelle de l'Université de Saint-Gall (OPSY-HSG) auprès des professeurs et enseignants masculins de toutes les universités et EPF suisses fournit des résultats significatifs sur leur engagement en faveur de l'égalité. 1077 professeur-es et enseignant-es provenant des dix universités suisses et des deux EPF y ont répondu (soit un taux de réponse de 14 %).

Les résultats de l'enquête constituent pour **IDEAS** (Inclusion, Diversity and Equality Association of Swiss Universities), l'association des responsables de l'égalité des chances des dix universités suisses et des deux écoles polytechniques fédérales, une base importante pour le développement d'autres mesures de promotion de l'égalité dans les universités suisses. Il s'agit notamment de faire avancer la discussion déjà entamée sur le rôle des universitaires masculins dans ce domaine.

27-28 JUIN | COLLOQUE «MONIQUE WITTIG: TWENTY YEARS LATER / VINGT ANS APRÈS» (UNIVERSITÉ DE GENÈVE ET UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY)

L'année 2023 marque le vingtième anniversaire de la disparition de Monique Wittig, militante, écrivaine et philosophe lesbienne (1935-2003), ainsi que le cinquantième anniversaire de la publication du Corps lesbien. Pour commémorer ces deux dates, un colloque international en deux volets, «Monique Wittig: Twenty Years Later / Vingt ans après», s'est tenu à l'Université de Californie à Berkeley et à l'Université de Genève. Le colloque a été organisé par l'Institut des Études de Genre (Faculté des sciences de la société) et l'Unité en Études Genre de la Faculté des Lettres de l'Université de Genève et le Department of French de l'Université de Californie, Berkeley.

Ce colloque visant à défricher de nouvelles pistes de recherche sur Wittig ainsi qu'à stimuler des échanges transatlantiques et internationaux autour de son œuvre a été soutenu par de nombreux partenaires dont notamment le Service égalité & diversité de l'Université de Genève.

PROMOUVOIR LES TRAVAUX ESTUDIANTINS OU FACULTAIRES PRIX GENRE

Le **Prix Genre** a pour but de promouvoir et valoriser les travaux universitaires des étudiant-es UNIGE (BA/MA) proposant une approche «genre» toutes facultés confondues. Le «genre» n'est pas une discipline, mais un champ d'étude, un outil d'analyse qui peut être intégré par toute discipline scientifique. Le Prix Genre est décerné tous les ans par un comité de sélection composé de professeur-es de l'UNIGE, issu-es de diverses facultés.

En 2023, le Prix genre a récompensé :

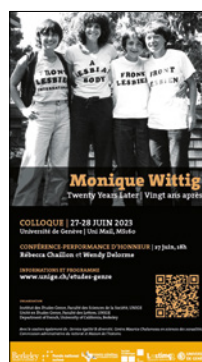
- Sidonie Atgé-Delbays, Faculté des sciences de la société, Mémoire de master
- Romane Chantre, Faculté des sciences de la société, Mémoire de bachelor
- Manon Détraz, Faculté des lettres, Travail de recherche en master
- Aneta Havranova, Geneva school of economics and management, Travail de recherche en master
- Mica Palaz, Faculté des sciences de la société, Mémoire de master
- Shanu Rani Buff, Faculté des lettres, Mémoire de bachelor.

Prix d'encouragement :

Divya Vogel, Faculté de traduction et d'interprétation, Travail de recherche en bachelor.

UNIVERSITÉ | DIVERSITÉ : UNE EXPOSITION DE PHOTOGRAPHIES RÉALISÉES PAR LES ÉTUDIANT-ES DE L'UNIGE

Dans le cadre d'un atelier-reportage donné par le photographe Denis Ponté, les étudiant-es du cours en psychologie sociale « Comprendre et combattre les préjugés » et du programme « Horizon Académique » ont travaillé par l'image diverses facettes liées aux relations intergénérationnelles. Maëva Christinaz, Elyn Colin-Peno, Erika Conner, Yara Dias Barros, Giorgia Frei, Tessa Giacomini, Célie Landry, Dunia Lorenzo Esposito, Maelie Ramos, Julia Rieder, Olha Shcherbaniuk-Chokan, Sefana Smida et Poornima Tatarek ont activement participé et réalisé une série de photographies sur ce thème. [Le fruit de leur travail](#) Université / Diversité 2023, une collaboration avec les Activités culturelles, a été exposé aux Bains des Pâquis dès le 21 novembre.



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

SENSIBILISER LA COMMUNAUTÉ ET LA CITÉ AUX DISCRIMINATIONS

4 JUIN | OUT OF THE BOX - BIENNALE
DES ARTS INCLUSIFS

Le festival [Out of the Box](#) est un événement artistique pour un public avec ou sans handicap par des artistes avec et sans handicap et qui a lieu tous les 2 ans à Genève. Le SED s'est engagé dans le cadre de l'événement « La beauté en mouvementl » suivi d'une table ronde, au Théâtre Le Galpon, avec la professeure de philosophie et autrice, Camille Froidevaux Metterie, Caroline de Cornière, chorégraphe, Compagnie C2C, Maud Leibundgut, compagnie Dance habile et Céline Castellino, doctorante en psychologie sociale de l'UNIGE.

BROCHURE « DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE DU TRAVAIL »

L'objectif de ce guide synthétique « [Droits des personnes en situation de handicap dans le cadre du travail](#) » regroupant des informations juridiques est de sensibiliser et de participer à la diffusion d'informations sur les droits des personnes en situation de handicap travaillant à l'Université de Genève, qu'elles soient employées sous le régime public ou privé. Il vise à répondre aux principales questions juridiques qui se posent en lien avec le handicap et le travail. Ce guide s'adresse également aux proches des personnes en situation de handicap ainsi qu'à toute personne intéressée par ce sujet à titre personnel ou professionnel. Réalisée par la [LAW CLINIC](#), la publication (suivi d'édition et impression) de ce guide a été soutenue par le SED.

ENCOURAGER L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ DANS L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

9 NOVEMBRE | FUTUR EN TOUS GENRES

La journée [Futur en tous genres](#) s'intéresse à l'avenir et aux larges perspectives professionnelles qui s'offrent aujourd'hui aux filles et aux garçons. Le temps d'une journée, les élèves en 9^e Harmos sont invité-es à découvrir de nouveaux horizons, à réfléchir au choix d'une carrière professionnelle et aux perspectives de vie sans a priori ou idée préconçue.

L'UNIGE a eu le plaisir de proposer aux enfants de ses collaborateurs/trices et du DIP un programme « découverte » avec des activités sur des thématiques inédites. Les enfants étaient invité-es à participer à un moment d'introduction sur les questions d'égalité, puis à découvrir des ateliers ludiques dans différents groupes de recherche de l'institution.

BOOTSTRAP

Difficile d'imaginer que la transition numérique puisse déboucher sur une société plus égalitaire et inclusive alors qu'en Suisse les femmes sont encore très minoritaires dans les métiers de l'informatique. À l'UNIGE, les étudiantes ne représentent que 20 % des effectifs au sein des filières spécialisées en informatique. C'est pourquoi, à la rentrée 2023, l'UNIGE a lancé Bootstrap, un programme pilote d'études anticipées permettant aux collégiennes du canton de Genève de suivre des cours au Département d'informatique ainsi qu'au Centre universitaire d'informatique et d'acquérir des crédits qu'elles pourront faire valoir lors de leur inscription future à l'UNIGE.

REMERCIEMENTS

L'équipe du Service égalité & diversité (SED) tient à remercier l'ensemble des partenaires institutionnels, associatifs et privés tant internes qu'externes pour les nombreuses collaborations riches et fructueuses qui ont pavé cette année 2023. Nous tenons à remercier en particulier nos collègues des services et départements suivants pour leur précieuse collaboration :
Division des Ressources humaines,
Service santé au travail, environnement, prévention et sécurité (STEPS)
Service des Affaires juridiques
Service de communication

Plus d'information sur le site internet
égalité & diversité et les réseaux sociaux :
www.unige.ch/egalite/

IMPRESSUM

Service égalité & diversité
Uni Dufour
rue du Général-Dufour 24 – 1211 Genève

022 379 12 68
egalite@unige.ch

SERVICE ÉGALITÉ & DIVERSITÉ

Direction : Juliette Labarthe
Jessica Carballo, Klea Faniko, Olivia Och, Pauline Mamie,
Béatrice Métaireau, Pauline Ribes, Sabrina Ruotolo.
Rédaction : Service égalité & diversité
Graphisme : Marion Wyss
Images (sauf mention contraire) : © Université de Genève

