

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ 2025-2028

ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE
VISION STRATÉGIQUE 2030

PRÉAMBULE

Fondée en 1559, l'Université de Genève se classe aujourd'hui parmi les 100 meilleures universités au monde. L'UNIGE contribue au développement scientifique, éducatif, culturel, social et économique régional, tout en rayonnant à l'international. L'UNIGE comprend 9 facultés (Sciences, Médecine, Lettres, Sciences de la société, Économie et Management, Droit, Théologie, Psychologie et Sciences de l'éducation, Traduction et interprétation) et 13 centres et instituts interfacultaires. En 2024, elle compte 18'261 étudiant-es, dont 62 % d'étudiantes, et 6'474 collaborateurs/trices.

L'UNIGE a notamment reçu la certification EDGE en 2022 dans le cadre des obligations en matière d'analyse de l'égalité salariale. L'UNIGE a par ailleurs mené le processus d'accréditation en 2021 et obtenu en 2022, le niveau Platinum dans le cadre du label Healthy Campus. Elle est parmi les premières institutions suisses à mettre en place un dispositif de suivi systématique des recrutements professoraux avec des délégué-es dans chaque commission de nomination. Les mesures créés grâce à l'impulsion des programmes fédéraux, financés par swissuniversities, ont permis une augmentation du nombre de femmes professeures, permettant à l'UNIGE de compter le meilleur taux de femmes professeures parmi les universités suisses.

Le Plan stratégique UNIGE pour la période 2024-2034, donne à l'université un cap clair et lui permet d'orienter ses actions autour de trois axes stratégiques majeurs : (1) Façonner le monde de demain: une université qui excelle en matière de recherche et d'enseignement, en s'appuyant sur les méthodologies du futur; (2) Vivre dans le monde d'aujourd'hui: une université dynamique, égalitaire et inclusive, en phase avec sa communauté et (3) Promouvoir une université ouverte sur le monde : une université qui

incarne et diffuse les plus hautes valeurs académiques et humanistes en Suisse et sur la scène internationale. Ce plan stratégique est parfaitement adapté pour contribuer à répondre à un contexte international actuel inquiétant, marqué par des inégalités mondiales grandissantes, le changement climatique et l'émergence d'une intelligence artificielle potentiellement incontrôlable. Un contexte qui se caractérise aussi par une archipelisation de la société, une infobésité voyant se décupler fausses informations et bulles informationnelles, générant chez les personnes des attitudes de post-vérité et de défiance grandissante envers la démocratie moderne.

Dans ce contexte, quelques grands principes peuvent guider les actions entreprises pour favoriser le vivre-ensemble au sein de notre communauté :

- la valorisation de comportements prosociaux destinés au bénéfice d'autrui: aider, partager, coopérer, réconforter, coopérer;
- la valorisation d'un apprentissage par essais-erreurs pour mieux comprendre le monde, les « preuves scientifiques » et les idées nouvelles;
- la valorisation de l'esprit critique et de l'empathie;
- la confiance dans l'autre;
- l'égalité et l'équité de traitement afin de favoriser l'accessibilité en particulier et l'inclusion en général.

Prof. Edouard Gentaz

vice-recteur Vivre-ensemble

UN PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ : UNE CONDITION NÉCESSAIRE	4
<hr/>	
ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE : ANCRAGE ET RAYONNEMENT	5
<hr/>	
RAPPEL HISTORIQUE	5
<hr/>	
MISSION	5
<hr/>	
ORGANISATION ET RAYONNEMENT	5
<hr/>	
VISION 2030 : UN CADRE DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES PLUS ÉGALITAIRE ET INCLUSIF	7
<hr/>	
PROCESSUS DE CONSULTATION	8
<hr/>	
ANCRAGE STRATÉGIQUE ET RÉGLEMENTAIRE	8
<hr/>	
PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE 2025-2028 : AXES STRATÉGIQUES	12
<hr/>	
- AXE 1: PRÉVENIR, PROTÉGER ET ACCOMPAGNER POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE EXEMPT DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	13
<hr/>	
FOCUS PROJETS PHARES 2025-2028	15
<hr/>	
- AXE 2: PROMOUVOIR LE RESPECT ET LA BIENVEILLANCE POUR UNE CULTURE ET UN ENVIRONNEMENT ÉGALITAIRES ET INCLUSIFS	17
<hr/>	
FOCUS PROJETS PHARES 2025-2028	19
<hr/>	
- AXE 3: VALORISER LES SAVOIRS ET NOURRIR LES ÉCHANGES AVEC LA CITÉ POUR UNE DIFFUSION ET UN RAYONNEMENT DES RECHERCHES SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ, DE GENRE ET DE DIVERSITÉ	21
<hr/>	
FOCUS PROJETS PHARES 2025-2028	23
<hr/>	
PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ 2025-2028 : INDICATEURS ET SUIVI	24
<hr/>	
ANNEXES	
CONTEXTE À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE : QUELQUES CHIFFRES SUR LA COMMUNAUTÉ	25

UN PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ: UNE CONDITION NÉCESSAIRE

L'UNIGE est confrontée à plusieurs défis notamment suite aux modifications récentes du cadre réglementaire. Deux nouvelles lois cantonales LED-L13279 et LED-Genre (L12843) sont entrées en vigueur en mars 2023. En découle une modification de la Loi sur l'Université (LU) art. 3, l'alinéa 3 est ajouté: « L'université interdit toutes les formes de discriminations directes ou indirectes fondées sur une caractéristique personnelle (...). » (LU, Art. 3 Égalité, 2023). Des nouvelles directives en matière de protection de la personnalité dans les relations de travail, sont également entrées en vigueur (juin 2022; mars 2023, respectivement). En découlent des besoins de formation et d'information des personnels mentionnés comme ressources internes afin que les situations soient identifiées et relayées vers les instances compétentes.

L'UNIGE doit également atteindre des objectifs et respecter certaines contraintes. Par exemple, elle doit respecter les exigences en matière d'égalité dans le cadre de la LEg (égalité salariale) ainsi que celles de la Convention d'Objectifs 2024-2027 (notamment en termes d'information/formation du personnel sur l'égalité et la diversité (6.1)).

Ce plan d'action représente une condition nécessaire pour soumettre des projets individuels ou en coopération pour notre université dans le cadre du programme fédéral 25-28 « Équité: promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux dans les hautes écoles ».

Le plan d'action égalité et diversité 2025-2028 répond également aux exigences européennes qui fixent dès 2022 pour chaque institution un Gender Equality Plan (GEP) comme critère d'éligibilité pour participer au programme Horizon Europe. Les 5 dimensions recommandées par ce programme sont couvertes par les actions poursuivies ou nouvelles

dans le cadre de ce plan. En résumé, on compte 75 actions poursuivies et 64 nouvelles dans les 5 dimensions que sont:

1. équilibre des vies et culture organisationnelle;
2. représentation hommes/femmes dans les positions dirigeantes;
3. égalité dans le recrutement et la promotion;
4. intégration de la dimension genre dans la recherche et l'enseignement;
5. mesures pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuel et sexiste à l'égard des femmes.

Les actions poursuivies ou nouvelles ne concernent pas uniquement les questions d'égalité hommes/femmes mais elles ciblent d'autres dimensions de la diversité (voir l'annexe pour une description statistique). Dans le descriptif des actions concrètes, afin de s'aligner au plus près des dimensions européennes, tout en respectant les lignes stratégiques, les actions concernant la dimension de « lutte contre la violence et le harcèlement sexuel et sexiste à l'égard des femmes » comprennent d'autres formes de discrimination, violence et/ou harcèlement à l'égard d'autres groupes. Par ailleurs, la dimension « équilibre des vies et culture organisationnelle » a été appliquée sur des actions de la culture organisationnelle au sens large.

ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE : ANCORAGE ET RAYONNEMENT

La politique en faveur d'une université plus égalitaire est ancrée à l'UNIGE depuis plus de 20 ans. Le Service égalité & diversité existe, dans sa configuration actuelle, depuis 2020, mais le premier Bureau date de 2002. Année après année, grâce à diverses mobilisations et soutiens, de multiples changements ont permis d'ancrer le Service et ses missions au cœur de l'UNIGE.

RAPPEL HISTORIQUE

2002: Création du Bureau au sein du secteur des questions féminines
2008: Le Bureau des questions féminines devient le Bureau de l'égalité
2015: Le Bureau de l'égalité devient le Service égalité
2020: Le Service égalité se développe et devient le Service égalité & diversité

MISSION

La mission du Service égalité & diversité (SED) 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). Les politiques et actions conduites sont définies dans le cadre de plans d'action quadriennaux s'adressant à l'ensemble de la communauté UNIGE (étudiant-es et personnel) et s'alignent sur la vision stratégique du nouveau Rectorat.

Ces plans d'actions quadriennaux: 2013-2016, 2017-2020, 2021-2024 sont notamment soutenus par le programme Égalité des chances de swissuniversities.

L'engagement de l'UNIGE sur l'égalité, a permis l'ancrage d'une série de politiques et d'actions pérennes et durables, 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 et attentes de la communauté universitaire et aux enjeux sociétaux.

ORGANISATION ET RAYONNEMENT

En 2024, le SED compte 5.1 postes (EPT DIP). Il est rattaché au dicastère Vivre-ensemble, sous la responsabilité du vice-recteur Edouard Gentaz.

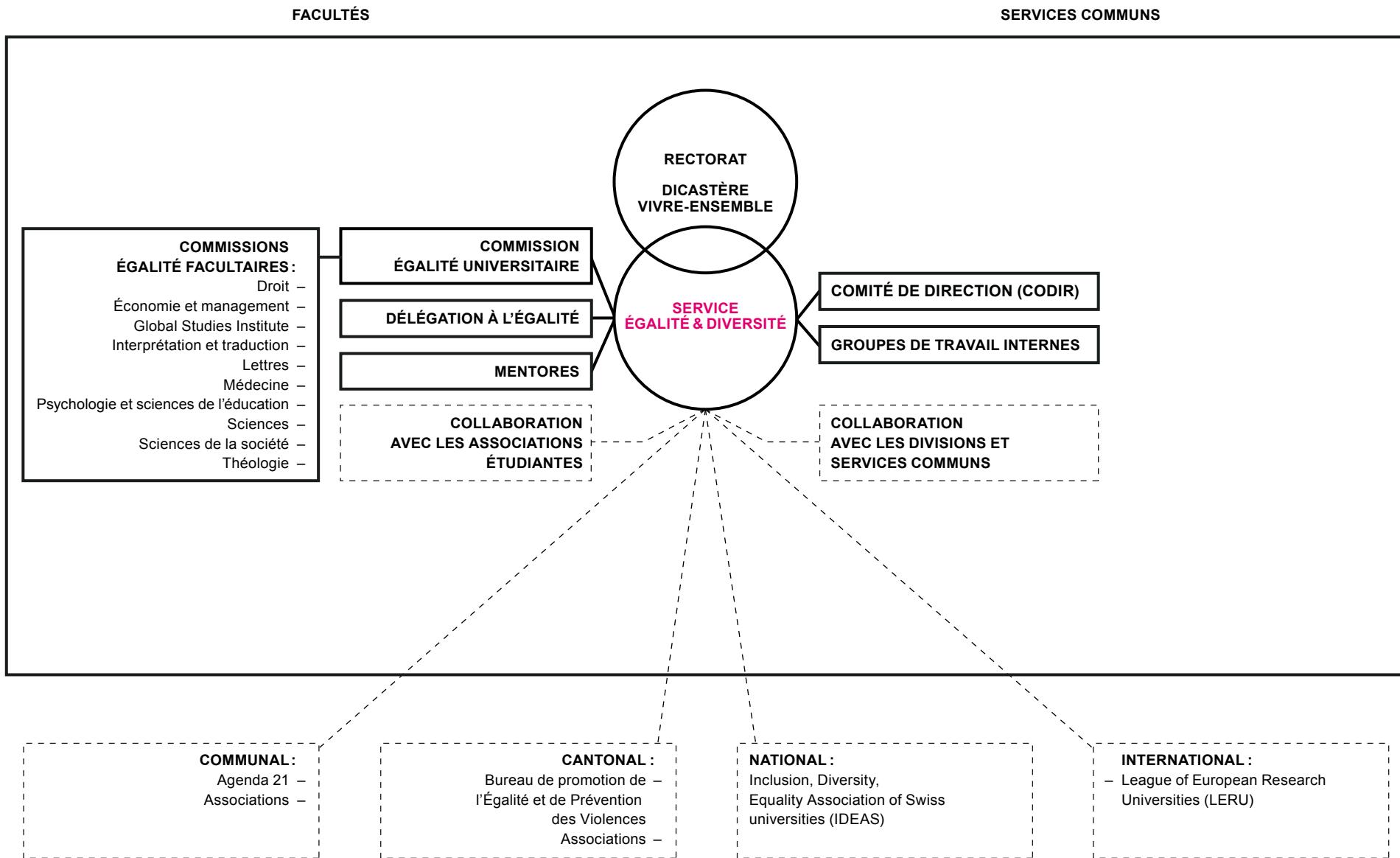
Au sein de l'UNIGE, sont rattachés au SED :

- une Commission de l'égalité universitaire du Rectorat, présidée par la direction du Service et le vice-recteur responsable du dicastère ;
- une Commission égalité au sein de chaque faculté ;
- quatre professeures mentores ;
- cinq professeur-es délégué-es à l'égalité, issu-es de diverses facultés, composant la Délégation à l'égalité.

Le SED représente l'UNIGE à plusieurs niveaux (cantonal, national, européen), dans le cadre des Commissions consultatives égalité et LGBTIQ de l'État de Genève, au sein du réseau IDEAS (réseaux EDI Hautes écoles suisses) ou du Gender group LERU.

Il participe ou conduit divers groupes de travail à l'interne notamment:
SdGs Council UNIGE ; Groupe du travail sur la gestion des situations personnelles critiques ; Groupe de travail sur l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap ; Comité de pilotage sur la campagne « Pour une Uni bienveillante ».

Figure : Organisation et rayonnement



VISION 2030 : UN CADRE DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES PLUS ÉGALITAIRE ET INCLUSIF

L'égalité, le respect de 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 sur nos activités de recherche, d'enseignement, de diffusion des savoirs et de service à la Cité.

En accord avec la longue tradition d'humanisme de Genève, l'UNIGE poursuit son engagement exemplaire « en matière d'égalité, notamment de parentalité, de non-discrimination, de diversité et d'inclusion, ainsi qu'en matière de protection de la personnalité » ([Plan stratégique 2024 axe 2](#)).

La vision stratégique égalité & diversité 2030, conduite dans le cadre du [plan d'action 2021-2024](#), puis du présent plan d'action 2025-2028, ambitionne à terme d'offrir un cadre de travail et d'études plus égalitaire et inclusif. Le présent plan d'action poursuit les lignes développées en proposant des objectifs stratégiques clairs, atteignables, en accord avec les engagements pris par l'institution dans la continuité des programmes et actions menés par les Rectorats précédents et soutenus par les programmes fédéraux. La transparence, l'équité et l'ouverture sont valeurs et lignes de conduite dans le cadre de toutes les actions entreprises. Une politique d'implication de la communauté à tous les niveaux est affirmée, en adoptant, quand cela est possible, une démarche participative et collaborative. Les actions conduites s'appuient sur les recherches et expertises académiques et s'inscrivent dans une démarche d'impact durable.

LOI SUR L'UNIVERSITÉ (LU)

Art. 3 Égalité

1. L'université contribue à la démocratisation du savoir et promeut l'égalité des chances.
2. L'université garantit l'égalité des femmes et des hommes. Elle encourage la parité dans les fonctions représentatives et de responsabilité. À cette fin, elle prend les mesures adéquates en faveur du sexe sous-représenté.
3. L'université interdit toutes les formes de discriminations directes ou indirectes fondées sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale, les convictions religieuses ou politiques.

Art. 13 Règlement sur le personnel

3. Sauf dérogation prévue par le règlement sur le personnel de l'université, la procédure d'engagement de celui-ci s'ouvre par une inscription publique. Pour les postes renouvelables du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté.

Source : République et canton de Genève. (2023c).

Loi sur l'université (LU).

Consulté sur https://silgeneve.ch/legis/data/rsg/rsg_c1_30.htm?myVer=1717494779851

PROCESSUS DE CONSULTATION

Dans le cadre de la réactualisation de ce plan d'action, le Service égalité & diversité a mené une série de consultations entre le mois d'avril et décembre 2024 auprès de différentes entités, personnes, services et/ou commissions dont, les membres du Rectorat, les président-es et les membres des commissions égalité facultaires, la commission consultative égalité de l'UNIGE, certain-es responsables des services et des divisions communs. Des professionnel-les sur les questions EDI au niveau cantonal, national, et international, notamment au sein des hautes écoles ont été également consulté-es.

ANCRAGE STRATÉGIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

Ce plan d'action est ancré dans un cadre réglementaire et stratégique. Il se base sur une série de recommandations issues de la certification EDGE, de l'obtention de l'accréditation institutionnelle, ainsi que celles basées sur la 4^e convention d'objectifs entre l'État de Genève et l'Université de Genève 2020-2023.

Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaire et spécialisée de Genève

a) Les Hautes Écoles promeuvent le principe de l'égalité des chances. Elles proscripent toute discrimination fondée notamment sur le sexe, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, les convictions religieuses, les opinions politiques, l'appartenance à une minorité nationale, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, aussi bien dans l'accomplissement des tâches d'enseignement et de recherche que dans les relations au sein même de la communauté académique. Une prévention et une protection particulières sont accordées aux personnes en situation de vulnérabilité.

Source : UNIGE. (2019). *Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaire et spécialisée de Genève*.

Consulté sur <https://www.unige.ch/ethique/charter>

STATUT DE L'UNIVERSITÉ

Art. 4 Commissions assistant le rectorat

2. Une délégation à l'égalité, composée d'au moins deux professeurs ordinaires et d'une personne déléguée à temps complet, est désignée par le rectorat. Une représentation équitable entre femmes et hommes est assurée parmi les professeurs.
3. La délégation assiste le rectorat dans la mise en œuvre du principe de l'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes. Elle participe aux travaux des commissions de nomination et suit le cas échéant les oppositions et recours en matière de nomination.

Source : <https://www.unige.ch/files/1716/2566/2224/Statut-Version-1juillet2021.pdf>

RÈGLEMENT SUR LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ

Art. 99 Examen et proposition de la commission

4. Dans l'appréciation de la production scientifique, il est aussi tenu compte du temps consacré par le/la candidat-e à d'autres activités qu'à la recherche, soit en particulier à des charges familiales.

Source : <https://www.unige.ch/files/5217/2518/0669/Rpers-modifie-01-09-2024.pdf>

RÉCAPITULATIF DES DOCUMENTS STRATÉGIQUES ET EXTRAITS CORRESPONDANTS

Convention d'objectifs 2024-2027

Objectif 6.1 « Poursuivre le développement et la mise en œuvre d'une politique d'inclusivité comprenant la diversité sous toutes ses formes. »

Objectif 6.4 « soutenir l'évolution des carrières du PAT notamment via la formation continue et la mobilité et valoriser les trajectoires du personnel. »

Plan stratégique UNIGE 2024-2034

« Les liens se tissent par d'autres moyens encore, qu'il s'agisse d'un meilleur ajustement aux attentes de la communauté en matière d'égalité (politique en matière de crèches, par exemple), de diversité et d'inclusion (tous les handicaps, le genre, l'origine ethnique ou culturelle, etc.), d'une part, ou de la qualité de l'environnement de travail et du bien-être au quotidien, d'autre part.. »

« Poursuivre nos objectifs d'exemplarités en matière d'égalité, notamment de parentalité, de non-discrimination, de diversité et d'inclusion, ainsi qu'en matière de protection de la personnalité.. »

« Consacrer une attention constante à l'accueil, à la qualité des conditions de travail et aux trajectoires professionnelles de nos collaboratrices et collaborateurs, y compris à travers l'encouragement à la formation continue. »

Stratégie RH 2023

« Promouvoir la diversité grâce à une démarche inclusive au sein de l'UNIGE. En collaboration avec le Service égalité & diversité, la division RH promeut une démarche inclusive, soutenant activement l'égalité salariale, l'intégration et la promotion des femmes, des personnes porteuses de handicap, et des personnes potentiellement victimes de discrimination en

raison de leur orientation sexuelle ou de genre, de leurs origines sociales ou culturelles, de leur religion. »

« Déetecter et lutter contre les comportements inadaptés. L'UNIGE veille tout particulièrement à la protection de l'intégrité personnelle de ses membres, exigeant une tolérance 0 pour ces situations. Les expert-es RH, au besoin appuyé-es par des juristes, appliquent les mesures visant à prévenir et combattre les situations d'atteinte à la personnalité ou de discrimination avec compétence et humanité. Les membres du personnel peuvent contacter les psychologues de la Cellule Confiance, disponibles rapidement, aptes à écouter, évaluer les situations et proposer une conduite à tenir en toute confidentialité et toute indépendance. En cas de situation de violence physique ou verbale, la Cellule Prévention Violence est apte à réagir immédiatement. »

Directives : « Protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations de travail » ; « Protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations d'études »

« Le Rectorat est l'autorité qui prend les mesures appropriées pour prévenir les risques d'atteinte à la personnalité, protéger, informer et sensibiliser le personnel. »

Directive « Demander l'utilisation d'un prénom, d'un nom et/ou d'un genre d'usage »

« Le collaborateur/la collaboratrice, respectivement, l'étudiant/l'étudiante, peut demander, selon les conditions et la procédure définies aux articles suivants, l'utilisation d'un prénom, d'un nom et/ou d'un genre d'usage. »

Directive « Rédaction inclusive et épicène à l'UNIGE »

« L'Université de Genève (UNIGE) décide d'adopter une rédaction inclusive et épicène dans l'ensemble de ses documents officiels, nouveaux ou

en révision, en particulier dans ses règlements, directives, rapports, offres d'emploi. Elle promeut également la rédaction épicène et inclusive dans l'ensemble de sa communication (journaux, magazines, newsletters, sites internet), et dans toute communication interpersonnelle. »

Plan d'action EDGE 2022

« L'Université de Genève s'engage à mener une évaluation annuelle de l'écart de rémunération entre les sexes ainsi qu'à formaliser une politique sur l'égalité de rémunération (...) elle s'engage à demander systématiquement des pools de candidat-es diversifiées du point de vue du genre pour tous les postes de direction. Des formations de sensibilisation aux préjugés sexistes potentiels (...) à toutes les personnes impliquées dans les recrutements, les promotions ou les évaluations de performance. (...) le renforcement de la culture institutionnelle doit être poursuivi, en allouant des ressources suffisantes à la prévention du harcèlement sexuel et de toute forme de violence et de discriminations sur le lieu de travail. L'UNIGE s'engage enfin à analyser et intégrer les questions intersectionnelles dans sa politique d'égalité et de diversité, notamment en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, de statut de minorité et de situation de handicap. »

Plan d'action CCER 2022

« Mesure 13/Pilier III – Communication sur les ressources disponibles à l'UNIGE pour la prise en charge des risques psycho-sociaux (RPS): Un plan de communication doit être développé de façon à faire connaître le rôle de soutien joué par la hiérarchie, la division RH, les relais RH au sein de l'administration ainsi que celui joué par les médiateurs/trices pour les collaborateurs/trices en cas de conflit du travail, par la Cellule Confiance en cas de harcèlement moral ou sexuel impliquant des membres du corps étudiant, du personnel administratif et technique, du corps intermédiaire et/ou corps professoral. (...) Ce plan de communica-

cation doit également prévoir de communiquer chaque année les statistiques sur les sanctions prises par l'UNIGE en cas de transgression afin de contrer le sentiment d'impunité. »

« Mesure16/ Pilier III – Former et responsabiliser les hiérarchies sur les risques psycho-sociaux et les signes d'atteinte à la personnalité : Il est essentiel que les hiérarchies sachent mieux reconnaître les conditions de travail qui conduisent au stress et à la souffrance mentale et les signes d'atteintes à la personnalité afin d'être en mesure de réagir en pleine responsabilité. »

RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS ET EXTRAITS CORRESPONDANTS

Recommandations dans le cadre de l'obtention de la certification EDGE en 2022

«Continuer à allouer des ressources spécifiques à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement sexuel et de toutes les formes de violence sur le lieu de travail (...) Parallèlement, l'équipe dirigeante doit faire savoir en interne et en externe que l'institution ne tolère pas le harcèlement sexuel et toutes les formes de violence sur le lieu de travail (...) Continuer à s'assurer du soutien de l'ensemble de l'équipe dirigeante en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail et veiller à ce qu'elle communique fréquemment en interne et en externe l'engagement de l'institution à progresser sur ce sujet en soulignant explicitement les avantages partagés pour les hommes et les femmes qui travaillent pour l'institution ainsi que pour l'institution elle-même ».

Recommandations dans le cadre de l'obtention de l'accréditation institutionnelle en 2022

2.3 «Renforcer et élargir les mesures de soutien aux autres formes d'inégalités, sociales, d'orientation sexuelle ou dues à un handicap et en intensifier la communication auprès de la communauté universitaire.» ;
5.1 «Développer une politique institutionnelle en matière de formation continue et de développement du personnel incluant le personnel administratif et technique»

Recommandations basées sur le rapport d'expertise concernant la 4^e convention d'objectifs entre l'État de Genève et l'Université de Genève 2020-2023

«Quant à la politique institutionnelle d'inclusivité, dont l'indicateur est pleinement atteint, il semble cependant nécessaire d'en renforcer le budget central pour permettre des actions et un monitoring régulier.»

Standards de Qualité pour l'accréditation institutionnelle – Directives du Conseil d'accréditation pour les agences d'accréditation, 2024

2.5 «La haute école promeut l'égalité des chances et l'égalité dans les faits. Elle se fixe des objectifs en matière de durabilité sociale, notamment en matière de diversité, d'égalité des chances et d'inclusion, prend des mesures appropriées pour les atteindre et contrôle l'efficacité des mesures.»

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ À L'UNIGE 2025-2028 : AXES STRATÉGIQUES

AXE 1 : PRÉVENIR, PROTÉGER ET ACCOMPAGNER

POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE
EXEMPT DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

AXE 2 : PROMOUVOIR LE RESPECT ET LA BIENVEILLANCE

POUR UNE CULTURE ET UN ENVIRONNEMENT
ÉGALITAIRES ET INCLUSIFS

AXE 3 : VALORISER LES SAVOIRS ET NOURRIR LES ÉCHANGES AVEC LA CITÉ

POUR UNE DIFFUSION ET UN RAYONNEMENT DES RECHERCHES
SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ, DE GENRE ET DE DIVERSITÉ

Chaque axe est décliné en plusieurs objectifs donnant une ligne claire aux actions et initiatives prévues.
Un monitoring sera conduit de façon annuelle afin de mesurer l'avancement des objectifs et indicateurs.

AXE 1: PRÉVENIR, PROTÉGER ET ACCOMPAGNER

POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET D'ÉTUDE EXEMPT DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

● Faits et données

Les cas d'atteinte à la personnalité sont encore présents dans le monde académique (Wild, 2024¹) et les universités suisses n'échappent pas à ce phénomène (Faniko, 2016²: Faniko et al, 2012³; Magni, à paraître⁴). Les lieux d'études représentent le troisième contexte où les discriminations sont le plus observées (Eisner & Hässler, 2022⁵; OFS, 2024⁶). L'UNIGE, comme les autres institutions suisses, est concernée. Un certain nombre de cas d'atteinte à la personnalité est observé à l'Université de Genève (Rapport de gestion 2022, UNIGE, 2023⁷; Rapport de gestion 2023, UNIGE, 2024⁸).

● Engagement UNIGE

Dans ce cadre, et après plusieurs années de mobilisations pionnières (dont la campagne #UNIUNIE en 2017⁹), l'UNIGE affirme sa détermination à agir afin d'ancrer durablement une culture égalitaire et inclusive et d'offrir un environnement permettant de promouvoir le vivre ensemble. L'UNIGE réaffirme ces volontés à travers le nouveau plan stratégique du Rectorat (UNIGE, 2023¹⁰): « L'UNIGE souhaite être une institution exemplaire sur le plan social et environnemental. Cela implique une attention toute particulière à la santé, au vivre ensemble de sa communauté ainsi que, subsidiairement aux pouvoirs publics, aux besoins des personnes en situation de précarité ».

Dans cette lignée, sa stratégie RH (UNIGE, 2023¹¹) pose des objectifs clairs en matière de prévention des conflits et des discriminations mais aussi en termes de développement des compétences et à travers l'encou-

ragement de la formation continue des collaborateurs et collaboratrices. Enfin, deux directives de protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations de travail (UNIGE, 2022¹²) et d'études (UNIGE, 2023¹³) ont été rédigées, une campagne et un site (unige.ch/help) rassemblant toutes les ressources sont mis sur pied afin de prévenir les risques d'atteinte à la personnalité, protéger, informer et sensibiliser le personnel.

● Ancrage cantonal, national et international

Ces préoccupations s'inscrivent dans un cadre plus large au niveau légal. D'abord, en accord avec la COB 2024-2027¹⁴ entre l'UNIGE et le Canton de Genève, l'UNIGE s'engage à mettre en place des formations pour combattre les discriminations et créer un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de discrimination. À l'échelle cantonale, la nouvelle Loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (République et canton de Genève, 2023¹⁵) souligne la nécessité d'informer et former sur les connaissances relatives à l'égalité, aux violences, aux discriminations, aux préjugés et stéréotypes. Elle encourage également les campagnes de sensibilisation et de prévention. L'entrée en vigueur de cette nouvelle loi modifie de l'article 3 de la loi sur l'Université en ajoutant un alinéa 3 « L'université interdit toutes les formes de discriminations directes ou indirectes fondées sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale, les convictions religieuses ou politiques » (République et canton de Genève, 2023)¹⁶.

À l'échelle nationale, la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes¹⁷ soutient l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Au niveau international, cette préoccupation s'exprime notamment à travers une série de conventions (en guise d'illustration : Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965¹⁸; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979¹⁹; Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées ; 2007²⁰) ou encore la Convention d'Istanbul²¹ (entrée en vigueur en Suisse en 2018).

En s'appuyant sur l'état actuel de la recherche et les politiques menées, l'UNIGE pose les objectifs suivants pour la période 2025-2028 :

AXE 1 : PRÉVENIR, PROTÉGER ET ACCOMPAGNER (5 OBJECTIFS)

1. Sensibiliser et informer la communauté universitaire
2. Écouter et accompagner les membres de la communauté sur les questions d'atteinte à la personnalité, de parentalité ou de besoins spécifiques
3. Former aux questions d'égalité, de diversité et d'inclusion
4. Renforcer l'égalité professionnelle
 - Assurer des politiques de recrutement, de promotion et de rémunération égalitaires
 - Soutenir les chercheuses dans leur carrière académique
 - Promouvoir et soutenir une représentation équilibrée des genres à tous les niveaux et dans tous les domaines
 - Promouvoir des modèles de carrières non-linéaires
5. Améliorer le cadre légal et réglementaire



FOCUS PROJETS PHARES 2025-2028

Développer des plateformes d'informations sur les dispositifs et ressources autour des questions de protection de la personnalité (www.unige.ch/help); de parentalité (www.unige.ch/parentalite); d'accessibilité et des personnes LGBTIQ (en construction).

2025-2028 

Mettre en place des séances d'information auprès de toute la communauté UNIGE sur le dispositif de protection de la personnalité.

2025-2028 

Mener des campagnes de sensibilisation et de prévention («Pour une uni bienveillante !», «UNIGE sans obstacles») et éditer les supports nécessaires (guide «Gardons les yeux grands ouverts»). 2025 

Écouter, accompagner et rediriger vers les ressources adhoc sur les questions d'atteintes à la personnalité (ETU/PERS). 2025-2028

Animer et déployer la formation à la prévention et à l'intervention dans les situations de conflit, et/ou d'atteinte à la personnalité, de harcèlement psychologique et/ou sexuel. 2025-2028

Contribuer à mettre en place une formation efficiente des personnes responsables de la prise en charge des situations d'atteinte à la personnalité dans les relations d'études. Projet pilote avec les conseillers/ères académiques. 2026-2028 

Mettre en place une formation sur les biais lors des procédures de recrutement; soutenir le développement d'outils de sensibilisation sur les biais de genre lors des procédures de recrutement pour les postes professoraux (création vidéo). 2025-2028 

Maintenir l'objectif de 50 % de femmes professeures parmi les nouvelles nominations. 2025-2028

Maintenir et développer les programmes de carrière : Mentorat Relève, RRM, HIT, Subside Tremplin, Professeure. 2025-2028

Valoriser les formations continues effectuées, développer les parcours de formations. 2025-2028

Contribuer à renforcer le système de prise en charge des situations d'atteinte à la personnalité dans les relations d'études notamment. Coordonner, suivre et homogénéiser les pratiques entre les relais. 2025-2028 

Indicateurs de succès : A; C; D; E; F; I; J; K; L; M (voir détails des indicateurs page 24)

- 1 Wild, S. (2024). Shrouded in secrecy: How science is harmed by the bullying and harassment rumour mill. *Nature*, 629(8010), 245–247. <https://doi.org/10.1038/d41586-024-00986-w>
- 2 Faniko, K. (2016). *Carrière académique à l'Université de Genève: le facteur humain*. Consulté sur https://www.unige.ch/rectorat/egalite/files/7114/7982/7612/Rapport-Sexisme_def.pdf
- 3 Faniko, K., Ellemers, N., & Derkx, B. (2022). Lack of ambition or lack of support? Diverging career experiences of men and women explain the persistence of gender bias. *Journal of Applied Social Psychology*, 52, 851-864.
- 4 Magni, G. (à paraître). *Violences de genre en milieu universitaire: Quel lien avec d'autres formes de discrimination et quelles conséquences sur les parcours universitaires des étudiant-e-s qui les subissent?* Étude de cas à l'Université de Genève. (Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, soutenance prévue pour printemps 2025).
- 5 Eisner, L. & Hässler, T. (2022). Panel Suisse LGBTIQ+ – Rapport de synthèse 2022. <https://www.doi.org/10.31234/osf.io/z29gd>
- 6 Office fédéral de la statistique. (2024). *Situations de discrimination*. Consulté sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse/experience-discrimination.assetdetail.31849495.html>
- 7 UNIGE. (2023). *Rapport de gestion 2022*. Consulté sur https://www.unige.ch/files/5016/8849/0645/LN_RA_UNIGE2022_CONTENT_WEB_INTER_230704.pdf
- 8 UNIGE. (2024). *Rapport de gestion 2023*. Consulté sur https://www.unige.ch/files/5417/1714/2452/LN_RA_UNIGE2023_WEB.pdf
- 9 UNIGE. (2017). Campagne «#UniUnie contre le harcèlement». Consulté sur <https://uniunie.ch/#Accueil>
- 10 UNIGE. (2023). *Assemblée de l'Université*. Consulté sur https://www.unige.ch/assemblee/designation_rectrice_recteur/designation_rectrice_recteur/Audrey-leuba
- 11 UNIGE. (2023). *Stratégie des ressources humaines*. Consulté sur https://www.unige.ch/dirh/application/files/5917/0187/4381/Strategie_RH_2023.pdf
- 12 UNIGE. (2022). *Directive – Protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations de travail*. Consulté sur <https://memento.unige.ch/doc/0355>
- 13 UNIGE. (2023). *Directive – Protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations d'études*. Consulté sur <https://memento.unige.ch/doc/0363>
- 14 UNIGE. (2023). *Convention d'objectifs entre l'État de Genève et l'Université de Genève pour les années 2024-2027*. Consulté sur https://www.unige.ch/files/1817/1223/9497/COB_2024_2027_annexes.pdf
- 15 République et canton de Genève. (2023). *Loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (LED)*. Consulté sur <https://silgeneve.ch/legis/index.aspx>
- 16 République et canton de Genève. (2023). *Loi sur l'université (LU)*. Consulté sur https://silgeneve.ch/legis/data/rsg/rsg_c1_30.htm?myVer=1717494779851
- 17 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. (1995). 151.1. Consulté sur https://fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498
- 18 Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. (1965). RO 1995 1164; FF 1992 III 265. Consulté sur https://fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1995/1164_1164_1164
- 19 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. (1979). RO 1999 1579; FF 1995 IV 869. Consulté sur <https://fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1999/239>
- 20 Convention relative aux droits des personnes handicapées. (2006). RO 2014 1119; FF 2013 601. Consulté sur <https://fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2014/245>
- 21 Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). (2011). RO 2018 1119. Consulté sur <https://fedlex.data.admin.ch/eli/oc/2018/168>

AXE 2: PROMOUVOIR LE RESPECT ET LA BIENVEILLANCE POUR UNE CULTURE ET UN ENVIRONNEMENT ÉGALITAIRES ET INCLUSIFS

● Faits et données

Plusieurs recherches montrent que la prise en considération de la diversité en entreprise a des retombées positives sur divers aspects. Par exemple, il y a un impact positif sur le bien-être et l'engagement des employé-es (Roberge et al., 2021²²). À l'inverse les environnements de travail toxiques sont une des raisons principales expliquant le retrait des femmes du monde académique (Spoon et al., 2023²³). D'un point de vue plus pratique, un cadre de travail qui valorise les différences entre les individus a un effet bénéfique sur l'entreprise, notamment dans la prise de décision (Cloverpop, 2020²⁴), la productivité et l'innovation (Alshebli et al., 2018²⁵; Bureau international du travail, 2019²⁶). De plus, favoriser la diversité au sein d'une université réduit significativement les comportements discriminatoires (Tisserant et al., 2011²⁷). Enfin, il est primordial que les dirigeant-es œuvrent pour que chaque employé-e se sente respecté-e, intégré-e et valorisé-e afin que la diversité puisse montrer des bénéfices (Ellemers & Rink, 2016²⁸).

● Engagement UNIGE

La diversité sous toutes ses formes est bien présente à l'UNIGE. On compte par exemple, 49 % de femmes et 51 % d'hommes dans la communauté universitaire; 59 % des étudiant-es et 46 % du corps professoral proviennent d'autres cantons ou d'autres pays (Bureau de l'information statistique, 2024²⁹); les demandes d'aménagements faites par les étudiant-es en situation de handicap augmentent avec 371 demandes en 2022-2023 (Service de santé des étudiant-es, 2024³⁰); enfin, la précarité existe: lors

de l'année 2023, le service des aides financières a reçu 2124 demandes et a octroyé 1059 aides. L'UNIGE accorde une attention particulière à ces questions en soulignant l'importance du « Vivre ensemble ». En effet, plusieurs programmes contribuent à rendre l'Université plus inclusive : le COPIL AAPSH (SED, 2024³¹) pour améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap; le Groupe de réflexion pluridisciplinaire sur les figurations historiques de l'UNIGE dans l'espace public (UNIGE, 2024³²) concernant la gestion de l'héritage scientifique et la place des figures historiques dans l'espace public; le Programme Horizon Académique (UNIGE, 2024³³) pour faciliter l'intégration des personnes avec un parcours migratoire; le Programme Expertes (UNIGE, 2024³⁴) afin de renforcer la visibilité et la présence des femmes dans les médias ou encore les directives en matière de communication inclusive et épicène (UNIGE, 2023³⁵) ou celle permettant de choisir un nom ou prénom à usage universitaire (UNIGE, 2020³⁶).

De plus, l'UNIGE a obtenu le label Platinum Healthy Campus de la part de la Fédération Internationale des Sports Universitaires (FISU³⁷), démontrant sa préoccupation pour le bien-être de l'ensemble de sa communauté. Par ailleurs, selon les dernières recommandations émises dans le cadre de l'obtention de l'accréditation institutionnelle en 2022, l'UNIGE doit élargir les mesures de soutien à toutes les formes d'inégalités et développer sa politique de formation continue de son personnel (UNIGE, 2021³⁸).

● Ancrage cantonal, national et international

Plus largement, la Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaire et spécialisée de Genève engage l'intégralité des membres de la communauté académique des Hautes Écoles concernées à respecter des valeurs éthiques dans leurs activités (UNIGE, 2019³⁹). Au niveau du Canton de Genève, la Loi sectorielle se focalisant sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation (LED-Genre)⁴⁰ est entrée en vigueur en 2023 et deux autres lois sectorielles concernant le racisme et le validisme sont en cours de rédaction. L'ensemble des universités suisses porte une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail et d'études, notamment à travers les divers projets développés dans le cadre du programme P-7 Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024)⁴¹ financé par swissuniversities, par exemple, le projet de collaboration Better Science Initiative⁴² qui appelle à repenser l'académie vers plus de durabilité, de diversité et d'égalité des chances.

À l'échelle européenne, ces volontés sont aussi appuyées par la LERU⁴³, son Policy Group Equality, Diversity and Inclusion (EDI) et son Plan d'égalité des genres. Dans la même lignée, la Charte européenne des chercheurs et chercheuses⁴⁴ ainsi que la préoccupation pour l'égalité des genres du Programme Horizon Europe⁴⁵ marquent cet engagement européen.

En s'appuyant sur l'état actuel de la recherche et les politiques menées, l'UNIGE pose les objectifs suivants pour la période 2025-2028 :

AXE 2: PROMOUVOIR LE RESPECT ET LA BIENVEILLANCE (6 OBJECTIFS)

1. Renforcer l'usage de la communication épicène et inclusive à l'UNIGE
 - › Développer la stratégie de communication inclusive et épicène à l'UNIGE
 - › Accompagner et soutenir le personnel à adopter de nouvelles pratiques
 - › Encourager les pratiques inclusives dans l'administration
2. Encourager les initiatives en faveur d'un enseignement inclusif et égalitaire
3. Renforcer le vivre ensemble à l'UNIGE
 - › Pour une meilleure accessibilité
 - › Pour plus de respect de la diversité ethnique et sociale
 - › Pour plus de respect des diversités de genres et d'orientation sexuelle
 - › Pour une meilleure prise en compte de la parentalité et de la conciliation des vies
4. Renforcer la visibilité des expertes
5. Soutenir les initiatives en faveur d'une université plus inclusive par une approche bottom-up
6. Renforcer l'implication des facultés dans l'élaboration et l'implémentation des projets, dans un esprit participatif



FOCUS PROJETS PHARES 2025-2028

Contribuer au complément de la directive sur l'utilisation d'images en communication, pilotage par le Service de communication. **2025-2026**

Créer un MOOC autour des questions de neurodiversité à disposition des enseignant-es, dans le cadre du projet de coopération suisse neurodiversity (2025-2028). **2025-2026** 

Intégrer des représentant-es des facultés et des personnes concerné-es aux travaux du Comité de Pilotage Accessibilité et Accueil des Personnes en Situation de Handicap et ancrer son rôle dans l'institution. **2025** 

Accompagner le développement d'une stratégie d'intégration professionnelle des personnes en situations de handicap (suivi accréditation et projet loi). **2025-2028** 

Maintenir et mettre à jour annuellement la plateforme des expertes de l'UNIGE. Développement de son ancrage vers les médias, de formations et de nouvelles actions en lien avec la thématique. **2025-2028** 

Accompagner sur demande les services ou entités dans l'élaboration de feuille de route. **2025-2028** 

Systématiser des appels à projet réguliers permettant aux facultés et aux étudiant-es d'être soutenu-es dans la conduite de nouveaux projets contribuant aux objectifs stratégiques de prévention et de réduction de toutes formes de discriminations, notamment à travers des dispositifs d'information ou de formation. **2025-2028** 

Indicateurs de succès: B; E; F; G; H; I; K; L; M; N (voir détails des indicateurs page 24)

- 22** Roberge, M.- Élène, Huang, W.-R., & Xu, Q. J. (2021). A Diverse and inclusive psychological work climate: Some antecedents and consequences. *Journal of Organizational Psychology*, 21(6). <https://doi.org/10.33423/jop.v21i6.4839>
- 23** Spoon, K., LaBerge, N., Wapman, K. H., Zhang, S., Morgan, A. C., Galesic, M., Fosdick, B. K., Larremore, D. B., & Clauset, A. (2023). Gender and retention patterns among U.S. faculty. *Science Advances*, 9(42), eadi2205. <https://doi.org/10.1126/sciadv.ad12205>
- 24** Cloverpop. (2020). *Hacking diversity with inclusive decision-making*. Consulté sur https://www.cloverpop.com/hubfs/Whitepapers/Cloverpop_Hacking_Diversity_Inclusive_Decision_Making_White_Paper.pdf
- 25** AlShebli, B. K., Rahwan, T., & Woon, W. L. (2018). The preeminence of ethnic diversity in scientific collaboration. *Nature Communications*, 9(1), 5163. <https://doi.org/10.1038/s41467-018-07634-8>
- 26** Bureau international du Travail. (2019). *Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement*. Consulté sur https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_700966.pdf
- 27** Tisserant, P., Bourguignon, D., Vignocan, C., & Wagner, A. (2011). *L'usage de la diversité réduit-il la discrimination ?* Consulté sur https://vod.canal-u.tv/vod/media/canalu/documents/universite_paul_verlaine_metz_sam/discrimination.et.gestion.de.la.galit.et.de.la.diversite.conclusion_11715/4.a.tisserant_et_al_2011_usage_diversite.pdf
- 28** Ellemers, N., & Rink, F. (2016). Diversity in work groups. *Current Opinion in Psychology*, 11, 49-53. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.06.001>
- 29** Bureau de l'information statistique. (2024). Consulté sur <https://www.unige.ch/stat/>
- 30** Service de santé des étudiant-es. (2024). *Bureau des besoins particuliers*. Consulté sur <https://www.unige.ch/sse/index.php?cID=457>
- 31** Service égalité & diversité. (2024). *Comité de Pilotage Accessibilité et Accueil des Personnes en Situation de Handicap*. Consulté sur <https://www.unige.ch/rectorat/egalite/thematiques/diversite/handicaps-besoins-particuliers/comite-de-pilotage-accessibilite-et-acceuil-des-personnes-en-situation-de-handicap/>
- 32** UNIGE. (2024). *Figurations historiques*. Consulté sur <https://www.unige.ch/universite/figurations-historiques/groupe-de-reflexion-interdisciplinaire-sur-les-figurations-historiques/>
- 33** UNIGE. (2024). *Horizon Académique*. Consulté sur <https://www.unige.ch/horizon-academique/>
- 34** UNIGE. (2024). *Les expertes de l'Unige*. Consulté sur <https://expertes.unige.ch>
- 35** UNIGE. (2023). *Directive – Rédaction inclusive et épicène à l'UNIGE*. Consulté sur <https://memento.unige.ch/doc/0316>
- 36** UNIGE. (2020). *Directive – Demander l'utilisation d'un prénom, d'un nom et/ou d'un genre d'usage*. Consulté sur <https://memento.unige.ch/doc/0010>
- 37** Service santé des étudiant-es. (2024). *Label Healthy Campus*. Consulté sur <https://www.unige.ch/sse/equipe/label-healthy-campus>
- 38** UNIGE. (2021). *Accréditation institutionnelle selon la LEHE – Rapport d'auto-évaluation*. Consulté sur https://qualite.unige.ch/static/secure/A4_Accreditation2022_Rapport.pdf
- 39** UNIGE. (2019). *Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaire et spécialisée de Genève*. Consulté sur <https://www.unige.ch/ethique/charter>
- 40** République et canton de Genève. (2023). *Loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre (LED-Genre)*. Consulté sur <https://silgeneve.ch/legis/index.aspx#>
- 41** Swissuniversities. (2024). P-7 Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024). Consulté sur <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances-et-diversite/p-7-diversite-inclusion-et-egalite-des-chances>
- 42** Betterscience. (2024). Consulté sur <https://betterscience.ch/fr/#/>
- 43** League of European Research Universities
- 44** European Commission. (2024). *The European Charter for Researchers*. Consulté sur <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>
- 45** European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2021). *Horizon Europe, gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/97891>.

AXE 3 : VALORISER LES SAVOIRS ET NOURRIR LES ÉCHANGES AVEC LA CITÉ

POUR UNE DIFFUSION ET UN RAYONNEMENT DES RECHERCHES SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ, DE GENRE ET DE DIVERSITÉ

● Faits et données

L'université joue un rôle important dans la transmission des savoirs et des compétences, autant dans leur acquisition que dans l'apprentissage de leur mobilisation (Perrenoud, 2004⁴⁶). La recherche sur les questions de genre s'avère essentielle dans de nombreux domaines comme la médecine (Tannenbaum et al., 2019⁴⁷). Par exemple, des approches telles que celles des *Gendered innovations* (Schiebinger, 2008⁴⁸) soulignent l'importance d'intégrer l'analyse du sexe et du genre dans la recherche, afin d'enrichir cette dernière et d'accroître sa pertinence sociale (European Commission, 2020⁴⁹).

Depuis plusieurs années, dans le cadre de ses plans d'action et afin de nourrir les échanges et de valoriser les savoirs, le SED mène de nombreuses collaborations, par exemple avec des structures publiques (par ex. Ville de Genève Agenda 21; Canton de Genève Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences), des organisations non-gouvernementales et intergouvernementales (par ex. Amnesty International Suisse, Département des Opérations de maintien de la Paix de l'ONU), des associations (par ex. Asile LGBT Centre de Liaison des Associations Féminines Genevoises); des festivals (par ex. Festival les Créatives; Festival du film et forum international sur les droits humains), des fondations (par ex. Foyer-Handicap), des entreprises (SIG, HUG, Swisscom). En moyenne, le SED co-organise chaque année une vingtaine d'événements à destination du grand public, incluant des tables rondes, des conférences, des expositions, des stands interactifs, des campagnes

de communication et de sensibilisation. Par ailleurs, le SED soutient deux sessions de formation continue, un Certificat d'Études Avancées (CAS), ainsi qu'une école d'été dédiée aux questions EDI. Ces initiatives s'adressent à un large public et répondent à des attentes à un niveau cantonal, national et international, avec pour objectif de sensibiliser et d'informer tout en valorisant la recherche universitaire.

● Engagement UNIGE

L'UNIGE affirme ce rôle dans la vision stratégique du Rectorat: «L'UNIGE remplit sa mission de recherche de la vérité dans la quête des savoirs en favorisant la curiosité intellectuelle, la créativité, l'esprit critique et en respectant la liberté académique. [...] Si elle vise le développement des connaissances les plus pointues dans ses disciplines académiques, elle favorise également l'interdisciplinarité afin de favoriser la recherche de solutions aux grands défis de nos sociétés».

● Engagement cantonal, national et international

Ces volontés sont soutenues à travers l'ancrage dans plusieurs réseaux cantonaux et nationaux, notamment avec la co-organisation de journées internationales (ex. Journée des droits des femmes, Journée des droits LGBTIQ, Journée des droits des personnes en situation de handicap). Au niveau européen, le Programme Horizon Europe⁵⁰ met également en évidence l'importance d'adopter une perspective genre dans chaque recherche.

En s'appuyant sur l'état actuel de la recherche et les politiques menées, l'UNIGE pose les objectifs suivants pour la période 2025-2028 :

**AXE 3 : VALORISER LES SAVOIRS ET NOURRIR LES ÉCHANGES
AVEC LA CITÉ (4 OBJECTIFS)**

1. Visibiliser et promouvoir l'importance des questions EDI
 - Cours et formations
 - Travaux estudiantins ou facultaires
 - Recherches
2. Encourager l'égalité et la mixité dans l'orientation professionnelle et sur le marché du travail
3. Lutter contre les violences et les discriminations – ancrage et événements avec la Cité
 - Droits des femmes
 - Droits des personnes LGBTIQ
 - Droits des personnes en situation de handicap
 - Droits des personnes issues de la diversité ethnique/issues de la migration
4. Développer des formations continues sur les questions d'égalité et de diversité



FOCUS PROJETS PHARES 2025-2028

Maintenir le Prix genre annuel, visant à soutenir et récompenser les travaux estudiantins de toutes les facultés adoptant une perspective de genre. **2025-2028**

Maintenir l'organisation de la Journée Futur en tous genre à l'UNIGE et Elargis tes horizons. Développer des parcours cohérents et en accords avec les objectifs nationaux du programme. **2025-2028**

Organiser des journées internationales sur la thématique égalité & diversité. **2025-2028**

Sensibiliser aux questions de genre, d'égalité et de diversité à travers différents projets grand public: tables rondes, conférences, expositions ou ateliers etc. **2025-2028**

Maintenir et développer l'offre de formations continues mise en place. **2025-2028**

Indicateurs de succès: E; F; K; L; M (voir détails des indicateurs page 24)

- 46** Perrenoud, P. (2004). *L'université entre transmission de savoirs et développement de compétences*. Université de Genève: Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Consulté sur https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2004/2004_07.html
- 47** Tannenbaum, C., Ellis, R. P., Eyssel, F., Zou, J., & Schiebinger, L. (2019). Sex and gender analysis improves science and engineering. *Nature*, 575(7781), 137-146. <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1657-6>
- 48** Schiebinger, L. (2008). *Gendered innovations in Science and Engineering*. Stanford University Press.
- 49** European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. (2020). *Gendered innovations 2: how inclusive analysis contributes to research and innovation: policy review*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>
- 50** European Commission. (2024). *Horizon Europe*. Consulté sur https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ & DIVERSITÉ 2025-2028 : INDICATEURS ET SUIVI

Afin de suivre la mise en oeuvre du Plan d'action égalité & diversité 2025-2028, une série d'indicateurs clés permettant de mesurer l'avancement et la réalisation des objectifs fixés sont proposés.

Construits sur la base des données disponibles en cohérence avec le suivi d'autres objectifs institutionnels (COB, Plan Stratégique notamment) il est proposé de combiner des mesures qualitatives et quantitatives révisables périodiquement afin d'évaluer l'impact et d'ajuster efficacement la stratégie quand cela est nécessaire.

INDICATEURS

Représentation et équité

- A. Pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilité (cadres PAT et professeures) | **AXE 1**
- B. Proportion d'étudiant-es et collaborateurs/trices issu-es de groupes sous-représentés, à évaluer avec les services (nombre d'aménagement) | **AXE 2**
- C. Écart salarial moyen entre hommes et femmes au sein de l'institution | **AXE 1**

Actions mises en œuvre

- D. Nombre de formations ou session d'informations sur l'égalité, la diversité et l'inclusion organisés chaque année (nombre d'heures de formation, nombre de personnes formées/informées avec spécification des fonctions, PAT/PENS/ETU) | **AXE 1**
- E. Participation aux initiatives liées à l'égalité et à la diversité (nombre de personnes présentes aux événements/programmes SED) | **AXE 1, 2, 3**

F. Nombre de personnes touchées par les communications du SED/an (envois unilist, nombre de personnes atteintes sur les réseaux, fréquentation des pages web SED) | **AXE 1, 2, 3**

G. Infrastructures accessibles aux personnes en situation de handicap : nombre de nouvelles mesures d'aménagement des bâtiments | **AXE 2**

H. Nombre de nouvelles mesures/initiatives d'accessibilité des contenus (cours, sites) | **AXE 2**

Résultats et impacts

- I. Taux d'abandon ou de décrochage des étudiant-es selon le genre, la nationalité, ou d'autres critères | **AXE 1, 2**
- J. Nombre de signalements de sexeisme, harcèlement, discriminations et leur résolution (types de discriminations, fonction de la personne cible PAT/PENS/ETU) | **AXE 1**
- K. Taux de réalisation des objectifs spécifiques fixés par la vision stratégique, (objectifs spécifiques atteints/total des objectifs visés) | **AXE 1, 2, 3**

Culture et environnement

- L. Évaluation de la perception d'un environnement égalitaire et inclusif (mesurée à travers des enquêtes institutionnelles) | **AXE 1, 2, 3**
- M. Analyse de témoignages sur l'impact des projets (via des études de cas) | **AXE 1, 2, 3**

Engagement institutionnel

- N. Nombre de consultations pour l'intégration de dimensions EDI dans les plans d'actions/feuilles de route propres aux services ou entités autres que le SED (NCCR; services) | **AXE 2**

ANNEXES

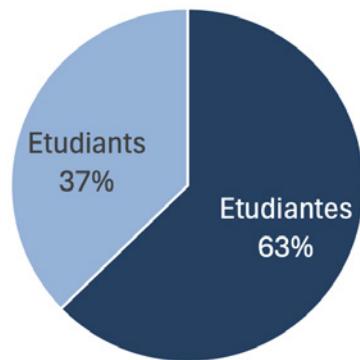
CONTEXTE À L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE: QUELQUES CHIFFRES SUR LA COMMUNAUTÉ⁵¹

L'ensemble des chiffres est publié et mis à jour de façon annuelle par le Bureau des données institutionnelles et décisionnelles (BDID), publié et diffusé en interne sur le site (<https://www.unige.ch/stat/>). Dans cette partie du plan d'action, sont partagées quelques données de l'année 2023 sur les étudiants, les étudiantes, les collaborateurs et les collaboratrices.

ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

L'UNIGE est la haute école universitaire suisse qui compte la proportion la plus importante d'étudiantes avec 63 % d'étudiantes, tous niveaux confondus, comme illustré dans la Figure 1.

Figure 1
Répartition des étudiants et de étudiantes (source BDID)

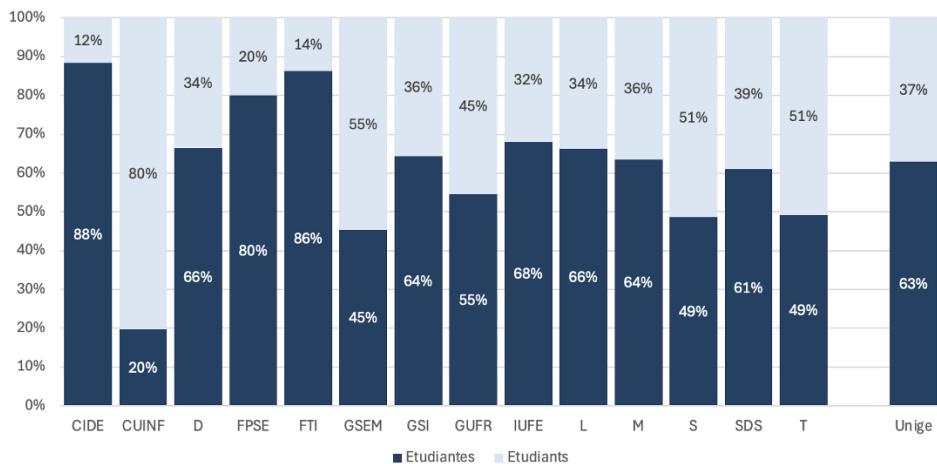


La Figure 2 montre que la proportion des étudiantes est plus importante auprès de certaines facultés, par exemple au sein des facultés de Traduction et Interprétation ou de Psychologie et Sciences de l'Éducation.

Figure 2

Répartition des étudiants et de étudiantes selon les facultés (source BDID)

La diversité s'observe également au niveau de la provenance des étudiant-es, avec 39 % qui proviennent de l'étranger.



Enfin, les demandes d'aménagements faites par les étudiant-es en situation de handicap connaissent une augmentation avec 371 demandes en 2022-2023.

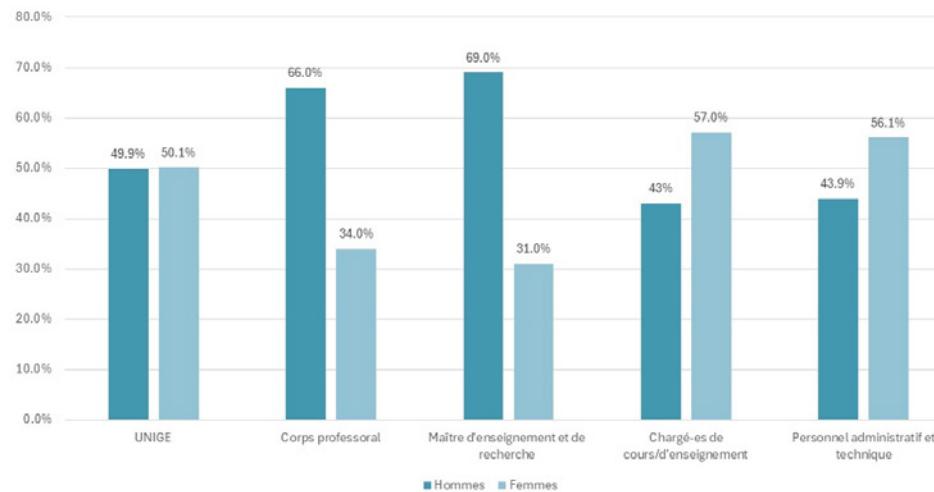
De plus, la précarité est encore présente avec 2'154 demandes reçues par le Service des aides financières et 1'059 aides octroyées en 2023.

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

Les femmes représentent 50 % des collaborateurs/trices de l'UNIGE. La Figure 3 montre que cet équilibre varie selon les fonctions.

La provenance des collaborateurs/trices est équilibrée avec 50 % venant de la Suisse et 50 % venant de l'étranger.

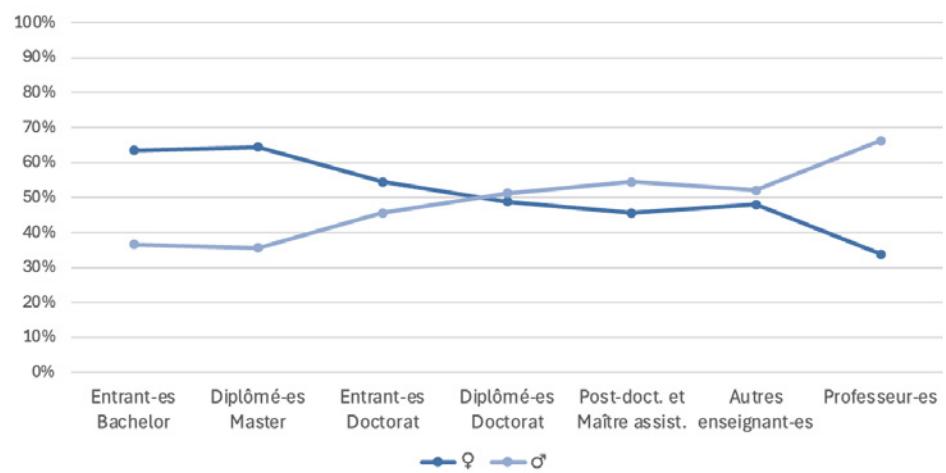
Figure 3
Répartition des collaborateurs et des collaboratrices selon les fonctions
(source BDID)



FEMMES ET HOMMES DANS DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA CARRIÈRE ACADEMIQUE

L'Université de Genève accueille aujourd'hui plus d'étudiantes que d'étudiants, autant de doctorantes que de doctorants diplômés, mais près de deux fois moins de professeures que de professeurs (voir Figure 4). Ces données illustrent l'effet ciseaux, une métaphore qui montre que le nombre de femmes diminue au fur et à mesure qu'elles avancent dans leur carrière.

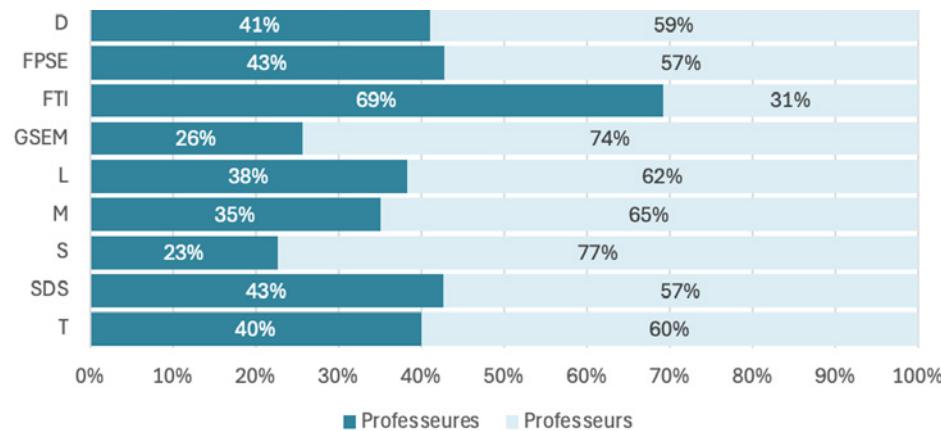
Figure 4
Répartition des femmes et des hommes dans différentes étapes de leur carrière académique (source BDID)



FEMMES ET HOMMES DANS LE CORPS PROFESSORAL

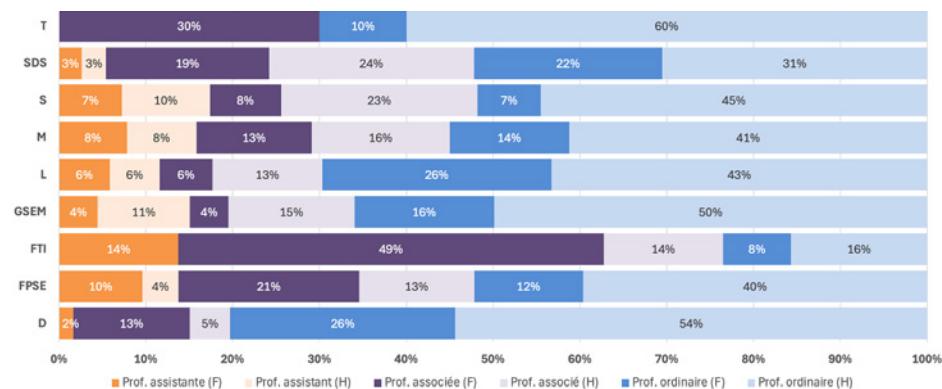
Comme vu dans la Figure 3, l'UNIGE compte 34 % de professeures. Plus précisément, la Figure 5 montre que des différences importantes apparaissent entre les facultés avec, par exemple, la Faculté de traduction et d'interprétation qui a une forte représentation des femmes dans les postes professoraux (69 %) alors qu'elles représentent une plus faible proportion au sein de la Faculté des Sciences (23 %).

Figure 5
Répartition des professeurs et des professeures selon la faculté
(source BDID)



Plusieurs disparités persistent selon le niveau hiérarchique (professeur-e assistant-e, associé-e ou ordinaire), comme le montre la Figure 6. Un déséquilibre entre hommes et femmes s'observe pour les niveaux de carrière avancés (professeur-es ordinaires) où les femmes sont sous-représentées, surtout dans certaines facultés comme celles de Droit (26 % de femmes et 54 % d'hommes), GSEM (16 % de femmes et 50 % d'hommes) ou encore Théologie (10 % de femmes et 60 % d'hommes). Concernant les professeur-es assistant-es le déséquilibre est moins important, par exemple dans les facultés de Médecine (8 % de femmes et 8 % d'hommes) et Lettres (6 % de femmes et 6 % d'hommes). Enfin, un pattern moins clair se dessine au niveau intermédiaire puisque les deux tendances sont observées pour les professeur-es associé-es. La récente analyse réalisée par Czech et al. (2024) met en évidence des différences au niveau du temps de promotion des professeures.

Figure 6
Répartition des professeurs et des professeures selon les facultés et le niveau de carrière (source BDID)



FEMMES ET HOMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION

Concernant les fonctions de direction ou de présidence d'unité, de section ou de faculté : la proportion de femmes représente 50 % des doyen-nes, 33 % des vice-doyen-es, 0 % des président-es de section, 37 % des vice-président-es de section et 36 % des directeurs/trices d'orientation (ou département selon les facultés).
(Voir Tableau 1 pour plus de détails).

Tableau 1

Proportion des collaborateurs et des collaboratrices de l'enseignement à des postes de dirigeant-e (source BDID)

	Femmes	Hommes	Total	% de Femmes
Rectrice	1	–	1	100 %
Vice-recteur/trice	2	3	5	40 %
Doyen-ne	4	4	8	50 %
Vice-doyen-ne	7	14	21	33.3 %
Président-e de section	–	10	10	0 %
Vice-président-e de section	3	5	8	37.5 %

Au sein du personnel administratif et technique, la part des femmes cadres représente 45 % parmi les chef-fes de service, responsables, directeurs/trices et membres du Rectorat.

En complément des données statistiques, l'UNIGE dispose d'enquêtes thématiques plus larges permettant de mettre en évidence l'avancement de l'égalité ou les problématiques persistantes ou émergeantes au sein de l'institution. Une enquête menée auprès du CCER a permis de mettre en évidence des situations de précarité et de harcèlement (UNIGE, 2022). Des enquêtes ont également été conduites autour de l'égalité salariale (2016, 2020). L'UNIGE dispose également d'un Observatoire de la vie étudiante dont la mission est de fournir des résultats statistiques sur la population étudiante. Elle conduit des enquêtes longitudinales auprès de la population étudiante.

51 La liste d'indicateurs présentée est non exhaustive et se base sur les données récentes obtenues auprès du Bureau des données institutionnelles et décisionnelles (BDID) <https://www.unige.ch/stat/>

Rédaction : Service égalité & diversité

Remerciements : toutes les personnes ayant pris part
à la consultation, aux discussions et échanges dans
le cadre de la construction de ce plan d'action.

Un grand merci à Léna Vieille qui a réalisé son stage
de master et qui a appuyé ce processus de consultation
et de construction.

Validation : Rectorat 15.01.2025

www.unige.ch/egalite

 @unigeegalite

Contact

Uni Dufour
24, rue du Général-Dufour
1211 Genève
022 379 12 68
egalite@unige.ch