

Plan d'action de la FGSE en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes 2017-2020.

Introduction

Le contexte institutionnel et l'objectif général : ancrer « l'égalité des chances » au sein des facultés

En septembre 2012, le *Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2013-2016* est entériné par la Direction de l'Université qui appelle les Facultés à définir leurs propres objectifs et mesures en fonction de leur situation spécifique. L'objectif est de renforcer l'ancrage institutionnel de « l'égalité des chances », d'augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral et dans les instances de décision, de promouvoir la relève, d'offrir de bonnes conditions aux personnes assurant des charges familiales, de réduire la ségrégation horizontale dans le choix des filières, mais aussi d'assurer davantage d'égalité dans la gestion et le développement du personnel.

L'égalité, un enjeu particulier pour la Faculté des Géosciences et de l'Environnement

En réponse à cette demande, le Décanat de la FGSE élabore un plan d'action « Égalité 50/50 » placé sous la responsabilité de la Commission de l'égalité de la Faculté nouvellement créée. Ce plan d'action permet de formaliser des objectifs, définir une stratégie et des moyens pour sa mise en oeuvre.

- **Deux objectifs prioritaires**

Parmi les objectifs, augmenter la représentation des femmes au sein du corps professoral de la Faculté et promouvoir la Relève académique féminine apparaissent comme prioritaires pour la FGSE - marquée par une forte masculinisation des effectifs au sein de son personnel académique (en particulier dans le corps professoral).

- **Une enquête qualitative pour identifier les problèmes majeurs**

Afin de comprendre les processus qui contribuent au maintien de la relève ou poussent à l'abandon de la carrière académique, la Commission de l'égalité a mandaté d'octobre 2014 à septembre 2015 une chercheuse égalité pour conduire une enquête qualitative en FGSE ciblée sur les doctorantes, post-doctorantes et enseignantes (document confidentiel, uniquement diffusé en interne aux membres de la Commission).

- **Les principaux résultats**

Les différentes conclusions de l'enquête qualitative présentées dans un rapport interne ne reflètent pas nécessairement l'avis des membres de la Commission de l'égalité. Le document fournit néanmoins des éclairages sur un certain nombre de phénomènes identifiés ainsi que des pistes d'actions sur lesquelles la Commission s'est appuyée pour élaborer ses propres recommandations et propositions.

Les résultats de l'enquête permettent notamment de documenter sur la répartition sexuée des effectifs de la Faculté sur la base des données disponibles et d'analyser qualitativement les mécanismes organisationnels, professionnels et familiaux qui participeraient au maintien ou à l'éviction des femmes de la carrière académique. Parmi ces résultats, la Commission a retenu les points de réflexion suivants :

1. **Une ségrégation horizontale relative et une forte ségrégation verticale** : Ainsi, les effectifs féminins sont condensés sur un éventail restreint de postes et concentrés dans les strates inférieures de la pyramide universitaire en FGSE (corps intermédiaire inférieur, personnel administratif et technique (PAT)), avec un « plafond de verre » manifeste dès l'accès à des postes potentiellement stables (MA) ou fixes (professorat). Les emplois académiques stables sont exclusivement occupés par des hommes en FGSE, à l'exception d'une femme professeure associée en 2013.
2. **Une répartition sexuée par catégories de fonction** : Des inégalités sexuées se retrouvent également dans la répartition du personnel par catégories de fonction, puisque les femmes sont davantage représentées dans les fonctions liées à des tâches moins valorisées en termes de recherche (enseignement, technique), sur des taux d'occupation plus souvent inférieurs (pour le personnel technique de laboratoire (PTL) et les postes de premier assistantat). Les femmes sont plus nombreuses sur des postes d'assistantes diplômées (43.1%) que sur les postes d'assistantes FNS (38.3%) ou sur autres fonds externes (26.7%). Enfin, aucune femme n'est présente dans le personnel académique de direction (direction d'instituts, décanat).
3. **Des mécanismes sexués d'éviction de la carrière académiques renforcés par des modes de recrutement inégaux** tout au long de la carrière académique et corrélés à un déficit de soutien aux femmes (orientation, encouragement, réseautage), ainsi qu'à l'application biaisée des critères d'excellence dans la sélection et l'évaluation des dossiers de candidatures. L'enquête a permis de

montrer l'existence de stéréotypes sociaux persistants vis à vis du personnel académique féminin qui apparaîtrait comme moins « professorable » que les hommes car les femmes seraient davantage consciencieuses, rigoureuses et modestes que leurs pairs masculins, définis comme plus productifs, innovants et charismatiques.

4. **Une norme d'hyperdisponibilité discriminante pour les femmes** en charge d'articuler vie familiale et carrière, serait également en jeu : L'articulation parentalité et vie professionnelle serait particulièrement difficile pour les femmes, et notamment pour celles qui occupent un emploi non stable. En outre, la maternité serait d'une part, souvent perçue comme un obstacle dans le déroulé d'une carrière académique et d'autre part, souvent mal reçue par les responsables hiérarchiques et collègues de travail.

Les propositions de la Commission de l'égalité pour améliorer la prise en compte de l'égalité via le plan d'action en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes (2017-2010)

- **Les principales étapes du processus**

Fort de ces éclairages, la Commission de l'égalité s'est engagée dans un processus d'élaboration de ses propositions en trois étapes :

- ✓ Tout d'abord, la Commission a défini des hypothèses de travail à partir desquelles des actions pourraient être développées en FGSE pour répondre aux principaux enjeux et problèmes identifiés dans le rapport.
- ✓ Une seconde étape a consisté dans l'élaboration d'un tableau d'objectifs et de recommandations assorties de mesures spécifiques, présenté et discuté au Conseil de Faculté en juillet 2016 pour orienter la FGSE dans la poursuite de ses activités en faveur de l'égalité.
- ✓ Ultime étape de ce processus, la Commission de l'égalité a finalisé sa proposition dans le présent document sous la forme d'un « Plan d'action en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes 2017-2020 » en vue de poursuivre le développement, la pérennisation et la traduction de la « Vision 50/50 » en actions opérationnelles. Ce document capitalise sur les actions déjà accomplies par la Faculté (voir le bilan 50-50 ci-joint) et pose plus globalement, les jalons de la stratégie et des activités de la Commission de l'égalité pour la période 2017-2020.
- ✓ Enfin, le Plan d'action en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes 2017-2020 a été soumis au Conseil de Faculté qui l'a approuvé le 2 mars 2017.

Quelques mesures phares mise en œuvre dans le cadre du premier Plan 50-50 (2013-2016)

Au-delà de l'enquête, et parmi d'autres mesures du premier Plan 50-50 couvrant la période de 2013 à 2016 (pour un bilan des actions menées, se reporter à l'annexe de ce document), la FGSE a pris des mesures pour améliorer la prise en compte de l'égalité au sein de la Faculté. Trois d'entre elles sont particulièrement significatives :

- ✓ La création de la Commission de l'égalité (comme commission permanente du Conseil de faculté) ;
- ✓ La création d'une bourse postdoctorale de trois ans pour des personnes ayant connu des interruptions de carrière à cause des obligations familiales ;
- ✓ L'ouverture des postes professoraux à différents niveaux, y compris au niveau des PAST-PTC, afin de pouvoir solliciter plus de candidatures féminines. Dans cette perspective, des membres du BEC suivent désormais les commissions de présentation pour réduire le risque des biais de genre.

**Plan d'action de la FGSE en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes
2017-2020.**

Enjeux/problèmes identifiés	Objectifs pour la Faculté	Mesures pour atteindre les objectifs
<p>I. <u>Une répartition sexuée des effectifs au sein de la FGSE</u></p> <p>1.1. Des inégalités sexuées dans la répartition du personnel stabilisé et non stabilisé</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accompagner l'évolution des effectifs et prendre en compte des indicateurs choisis dans le pilotage. ➤ Définir et créer des nouveaux indicateurs nécessaires pour le suivi des carrières académiques à tous les niveaux de postes (des assistant-e-s étudiant-e-s jusqu'aux professeurs-e-s). ➤ Augmenter le nombre de femmes dans le corps professoral et viser la parité sur les nouveaux recrutements académiques (en particulier sur les postes professoraux). 	<p>BEC :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffuser le monitoring égalité, un instrument validé par la Direction et à disposition de la FGSE depuis novembre 2016 (date du premier rapport de monitoring pour l'UNIL/les facultés). <p>Décanat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au début de chaque plan égalité triennal, rendre publics les indicateurs concernant la répartition des effectifs en formation et des employé-e-s par catégories de fonction au sein de la Faculté pour nommer les inégalités, donner une visibilité au problème et une légitimité aux actions entreprises. - Mettre en place un système de suivi des indicateurs (en collaboration avec le BEC et UNISIS). <p>Décanat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixer et communiquer des objectifs d'accroissement de la part des femmes, à tous les niveaux de fonction (voir section 2, points 2.1 et 2.2 sur le recrutement). <p>Faculté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrir davantage des postes au niveau de professeur-e-s assistant-e-s en PTC avec la phrase « Un engagement direct au rang de professeure ou professeur associé-e (PAS) ou ordinaire (PO) pourrait être envisagé pour les candidatures de haut niveau, si cela répond aux objectifs d'égalité et de soutien à la relève promus par la faculté ». - Définir comme priorité pour notre faculté l'engagement des femmes au niveau PAS et PO. <p>Décanat/Commission de Planification Académique/Commission de Présentation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir des profils suffisamment larges dans l'annonce des postes professoraux et de MER pour garantir une proportion suffisante de candidatures féminines. - Chercher activement des candidatures féminines. - Si un taux de 33% de candidatures féminines n'est pas atteint, étendre le délai pour les postulations en encourageant plus activement les candidatures féminines.

<p>1.2. Des inégalités sexuées dans la répartition du personnel par catégories de fonction et une concentration masculine du pouvoir décisionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantir un maximum de femmes prioritairement dans des commissions importantes (par ex., la Commission de Planification Académique) ainsi que dans les corps de direction (décanat, direction d'instituts, bureau de l'École). ➤ Assurer une représentation féminine (min. 2 femmes au niveau du corps professoral) dans les Commissions de Nomination. ➤ Viser la parité sur l'ensemble des postes de la relève (doctorat UNIL et en particulier FNS et fonds externes, maîtres assistant-e-s, premier-ère-assistant-e). ➤ Assurer les conditions de stabilisation des maîtres assistant-e-s en tant que MER. 	<p>Faculté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller à une représentation des femmes dans les corps de direction et dans des commissions importantes et tendre vers l'objectif de minimum 30% inscrit dans le plan d'action Égalité de l'UNIL - Activer automatiquement une décharge d'enseignement pour les femmes surchargées par des mandats dans différentes commissions et placées en même temps devant la nécessité d'augmenter leur représentation au sein des commissions. - Privilégier des femmes comme expertes dans les commissions de présentation. - Tenue d'une base de données sur l'évolution de la composition des instances de représentation de la Faculté et signalement à la direction de tout déséquilibre en vue de sa réduction. <p>Décanat/Commission de Planification académique et au niveau national (politique du FNS)/ Commission de l'égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formuler une politique de relève déclinée pour les différentes catégories de post-doc (chercheur-e-s FNS senior-e-s premier-ère-s assistant-e-s, MA, MA Ambizione) par exemples : imaginer des alternatives à l'obligation d'un séjour post-doc à l'étranger (post-doc en Suisse, séjours de plus courte durée à l'étranger, organisation d'une conférence internationale, ...) ; faire en sorte que les postes de MA soit des postes de relève, et adapter les cahiers des charges en conséquence. - Faire en sorte que les MA soient rattachés au directeur-trice de l'institut.
<p>II. <u>Des mécanismes sexués d'éviction de la carrière académique en FGSE</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer, élargir et faire connaître l'offre de formation/mentorat. 	<p>Faculté/BEC :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser le corps professoral au problème de déséquilibre dans le soutien des femmes à tous les niveaux de carrière (doctorat, post-doctorat, professorat) et de responsabilité via la mise en place d'un cours de mentorat (pour le doctorat, atelier supervision de thèse).
<p>2.1 Des modes de recrutement inégaux tout au long de la carrière académique, un phénomène renforcé par le déficit de soutien aux femmes (orientation,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'assurer que les professeur-e-s donnent les mêmes opportunités pour les femmes que les hommes. ➤ Inciter les directions d'institut et les responsables des groupes de recherche à 	<p>Faculté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer et suivre des indicateurs de recrutement au niveau des post-docs. - Créer un réseau interne via la mise en place d'un système de parrainage systématique qui communique sur le fonctionnement de la faculté et qui aborde des aspects égalité, doublé d'un vade-mecum

encouragement, réseautage)

2.2 Une application biaisée des critères d'excellence dans la sélection et l'évaluation des dossiers de candidatures

aborder avec son personnel la question de l'égalité des chances.

- Sensibiliser les membres des commissions de présentation et de stabilisation sur les biais de genre dans l'application des critères « d'excellence ».
- Établir des critères de qualité pour les procédures de nominations et stabilisations, et poursuivre la révision des procédures de nomination.

(règles tacites) sur l'intranet, dans lequel sont répertoriées toutes les pratiques.

- Communiquer sur les programmes de mentorat à destination des post-docs proposés par le BEC (voir aussi les réflexions du BEC sur la mise en place des subsides Égalité (<http://www.unil.ch/egalite/>)).
- Inciter les directions d'institut et des groupes de recherche, notamment les hommes à participer activement aux différents programmes de mentorat.

Faculté/BEC :

- Promouvoir la vidéo accompagnée d'une boîte à outils (réalisée par Unicom et le BEC) disponible depuis novembre 2016.

Faculté :

- Dans les rapports de commission, documenter et justifier la manière dont a été prise en compte l'égalité via l'ajout d'un commentaire contenant les statistiques sexuées des candidatures reçues, retenues, et nommées.

Commission de Présentation:

- Sélectionner et évaluer un nombre défini (par exemple 5) des meilleures publications des candidat-e-s dès la première étape de tri des dossiers.
- Prendre en considération les conditions d'emploi (taux d'occupation, nombre de contrats, continuité ou non de l'emploi et les éventuelles interruptions de carrière académique pour d'autres engagements familiaux, sociétaux, ou autre) précédentes dans l'appréciation des dossiers.
- Se fonder sur le triptyque « Recherche/enseignement/intégration » en cherchant à identifier, au-delà de critères de qualité scientifique, d'autres compétences (soft skills) éventuellement recherchées et contribuant à la diversité : création de réseau, d'une revue, implication dans la vie sociale des institutions hôtes précédentes, expériences de médiation scientifique, participation à des initiatives égalité, etc.
- Établir des shortlistes séparées pour des candidatures féminines et masculines pour des postes de professeur-e-s et MER afin de diminuer les biais de genre dans l'évaluation des dossiers.
- Consolider les nouvelles pratiques notamment celles qui consistent à s'intéresser aux juniors (9 ans après la thèse ou boursier FNS ou

2.3 Des stéréotypes sociaux persistants parmi le personnel académique de la faculté

- Promouvoir et défendre une politique de non discrimination entre les femmes et les hommes et communiquer largement sur cet objectif.

2.4 Des divisions sexuées du travail scientifique qui participeraient à défavoriser la reconnaissance scientifique et publique du travail féminin — un travail par ailleurs considéré comme souvent déconnecté des tâches réellement effectuées

- Arriver à une meilleure répartition de la charge de travail réelle des employé·e·s de la Faculté.
- Réduire au maximum la sous-utilisation des compétences académiques des assistant·e·s diplômé·e·s et en particulier, des membres féminins du PAT-PTL et du corps intermédiaire supérieur (premier·ère·s assistant·e·s, chargé·e·s de cours).
- Rappeler les règles de respect des cahiers des charges, et prendre en compte les

équivalent) et aux femmes dans un premier temps. Si aucun.e candidat.e convaincant.e n'est retenu.e, une liste d'hommes seniors est alors créée. Cette pratique peut rester applicable jusqu'à atteindre un équilibre entre femmes et hommes.

- Auditionner au moins 2 candidates afin d'éviter le « solo effect ».
- Rappeler systématiquement aux membres des commissions la Directive 0.2 (Art. 7) : en cas de dossiers équivalents entre deux candidat·e·s, les candidatures féminines sont à favoriser.
- Identifier et appliquer des critères qui déterminent le rang du poste professoral (niveau PAST, PA, PO).

Faculté/Tout FGSE :

- Position de réprobation explicite de la direction, qui prendrait au sérieux le signalement de tels comportements dont tout membre de la Faculté serait témoin dans les espaces de rencontre formels et informels de la FGSE.
- Faire connaître le plan d'action de la Direction contre le harcèlement, organiser des présentations au personnel et aux étudiant·e·s de la Faculté.
- Recommander aux individus de réagir à leur niveau sur la base du simple respect des personnes, en accord avec la charte de l'UNIL et la directive (0.4) sur la [Politique de prévention des atteintes à la personnalité dans les relations de travail et d'études au sein de l'UNIL](#).

Faculté/BEC/Décanat/Directeur d'Institut :

- Encourager les professeurs hommes comme femmes à suivre des cours de gestion d'équipe sensibles à la question des inégalités sexuées, organisés par le BEC ou service RH.

Décanat/Directeur Institut :

- Inviter les directeurs d'Instituts (impliqués avec le Décanat dans la mise sur pied des cahiers des charges) à suivre une formation SRH spécifiquement axée sur les risques liés à l'inadéquation des cahiers des charges.
- Assurer un suivi périodique du cahier des charges (adéquation taux d'enseignement/administration et travail effectif) et veiller à une répartition des tâches entre les membres de la faculté, dans un souci

<p>III. <u>Une norme d'hyper disponibilité discriminante pour les femmes, en charge d'articuler vie familiale et carrière</u></p>	<p>biais possibles au moment de l'établissement du cahier des charges (début de la procédure de recrutement) puis lors de l'établissement définitif du cahier des charges et dans son suivi ultérieur.</p> <p>➤ Rappeler les règles légales et UNIL de recrutement.</p>	<p>d'équité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des entretiens d'appréciation annuels (sur la partie assistantat) pour les doctorant·e·s avec le directeur de l'Institut concerné. - Éviter le temps partiel forcé, mais favoriser le temps partiel (congé partiel prévu par la Directive 1.35) si la demande a été effectuée à un moment de la carrière en octroyant la possibilité d'un retour à 100 % (si demandé par la personne). <p>Direction d'institut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation des principaux responsables (décanat, direction d'institut) aux règles légales et UNIL de recrutement et de gestion du personnel en cas de maladie, de congé ou d'absence prolongée. » <p>Décanat/Direction d'Institut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lors de tout recrutement, distribution à la personne concernée et à son responsable hiérarchique direct de la brochure du BEC « Être parent à l'UNIL. Guide pour les (futurs) parents et les responsables hiérarchiques » et discussion commune quant à l'organisation de la suite. - Désigner une ou plusieurs 'personnes référentes' qui s'engagent à la confidentialité auxquelles les maternités et intentions de maternité peuvent être annoncées. Le rôle de la 'personne de confiance' est d'orienter la personne demandeuse vers les ressources concernant la parentalité à l'UNIL (séances d'information, brochures etc.). Idéalement, cette 'personne de confiance' possède des compétences dans la gestion de la sécurité (par exemple aux laboratoires).
---	---	---

Annexes

I. Bilan Rapport Vision 50-50 : Etat des lieux Décembre-2016

Principaux objectifs	Explication des enjeux	Actions retenues par le Conseil	Remarques
<p>1. Constituer une base de données (BDD) FGSE pour documenter et suivre l'évolution du pourcentage des femmes présentes dans les différents corps de la FGSE</p>	<p>→ Analyser de manière plus précise l'évolution des effectifs homme-femme dans les différents corps et développer des mesures ad hoc ciblées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Constitution de la BDD confiée au Décanat : <ul style="list-style-type: none"> - corps étudiant (par cursus et par orientation) - assistants-doctorants (par unité de recherche et par source de financement) 	<p><i>Mis en place. Mise à jour par chargée de recherche Egalité.</i></p>
<p>2. Augmenter le nombre de femmes engagées dans la FGSE sur des postes de MA, de MER et de professeurs en visant l'objectif que 50% des postes MA, MER et professeurs soient confiés à des femmes durant la période 2013-2016 tout en maintenant le niveau d'excellence équivalent au niveau défini jusqu'ici</p>	<p>→ Renvoie à des enjeux de la relève académique : les dossiers féminins reçus sont quantitativement moins nombreux que les dossiers masculins (notamment en géologie et sciences naturelles) et dénotent un âge académique plus faible (candidates en début de carrière académique)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Introduire des fiches lors des procédures de recrutement permettant de documenter la répartition homme-femme et veiller à leur prise en compte par le président de la commission de présentation ❖ Demander au BEC d'envoyer systématiquement au président de la commission de présentation un courrier rappelant les enjeux de l'égalité et exiger qu'il signe une lettre préétablie attestant sa prise de connaissance et joindre une copie de cette lettre au dossier soumis au préavis du Conseil puis à l'approbation de la Direction ❖ Ouvrir davantage de postes professoraux au niveau professeur assistant en pré-titularisation conditionnelle (PTC) de professeur ordinaire, en maintenant un niveau global d'excellence ❖ Identifier et cibler les candidates potentielles pour un poste et insister via le décanat et le président de la commission à candidater ❖ Etudier la possibilité de promouvoir le partage de postes professoraux à plein temps entre 2 	<p><i>Mis en place.</i></p> <p><i>Pas appliqué. Mais le Président des commissions présente des enjeux égalité notamment le problème du « solo effect ». De plus, mise en place d'une vidéo et d'une boîte à outils par le BEC.</i></p> <p><i>Mis en place.</i></p> <p><i>Mis en place.</i></p> <p><i>Pas fait à cause de difficultés anticipées.</i></p>

titulaires

- ❖ Etudier la possibilité de rajouter une étape avant la *short list*, soit l'entretien avec une série de personnes candidates présélectionnées *Etudié, mais pas de suite donnée. La procédure de recrutement est déjà lourde.*
- ❖ Evaluer la qualité de 5-7 publications de la candidate (plutôt que sur la quantité et le prestige des revues dans lesquelles les écrits sont publiés) *Appliqué systématiquement.*
- ❖ Evaluer si le dispositif canadien (mentionner pour valoriser les charges familiales assumées dans la procédure d'octroi de fonds de recherche) pourrait être transposé dans les procédures de recrutement sur les postes professoraux mis au concours par la FGSE et permettre au candidat le souhaitant de remplir un formulaire préétabli qu'il joindrait à son dossier *Évalué, mais jugé difficile à mettre en place dans le contexte suisse. Effets contreproductifs possibles.*
- ❖ Veiller à donner plus de place à l'avis de la personne qui représente la Commission de l'Égalité de l'UNIL dans les commissions de présentation (plus « libre de parole » et statut pris en compte pour être parfaitement entendu) *Actuellement une collaboratrice du BEC représente les aspects de l'égalité dans les commissions. Système efficace .*
- ❖ Demander au BEC de faire en sorte que les personnes représentant la Commission de l'Égalité dans les commissions de présentation soient parfaitement au clair sur leur mandat et qu'elles aient les compétences requises pour le faire valoir dans des commissions de présentations où elles siègent *Voir ci-dessus.*
- ❖ Demander au BEC de veiller à ce que les membres de la Commission Égalité soient *Mis en place. BEC comme invité permanent de la*

		<p>sensibles aux aspects « famille et parentalité »</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Demander à la Direction qu'elle examine la faisabilité d'associer lors de toute procédure de recrutement à un poste académique un/une représentant(e) senior, spécialisé(e) en aspects « genres » et « famille et parentalité » ❖ Modifier le Règlement de la Faculté pour que toute composition d'une commission de présentation comprenne au moins 3 femmes (dont au moins une est professeure) parmi les experts externes, les représentants internes du corps professoral (sauf si vu le nombre actuel des professeures dans la FGSE cela entraîne une surcharge disproportionnée), du corps intermédiaire et du corps étudiantin 	<p><i>Commission. Mis en place. Collaboratrice du BEC siège dans les commissions (cf ci-dessus).</i></p> <p><i>Mis en place au niveau de la pratique du Décanat, mais pas au niveau des règlements parce que difficile à légiférer.</i></p>
<p>3. Identifier les obstacles principaux qui empêchent les doctorantes de poursuivre une carrière académique et mettre en place des mesures incitatives pour les lever</p>	<p>→ Vise en particulier la promotion de la relève académique féminine : le passage du statut de doctorante à celui de post-doctorante (qui implique un séjour de mobilité à l'étranger souvent peu compatible avec la maternité et la responsabilité d'enfants en bas âges)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mener une enquête auprès des assistants-doctorants afin de documenter les conditions auxquelles ils/elles envisageraient un post-doc et compléter l'enquête par quelques entretiens approfondis avec 3-4 assistants ❖ Evaluer la faisabilité d'instituer une « bourse FGSE » (rythme annuel, biennal, triennal ?) pour offrir régulièrement un poste de post-doc réservé personne qui a connu une interruption de carrière importante à cause des obligations familiales ❖ Introduire dans les recrutements ordinaires (budget ordinaire et fonds propres) une fiche permettant de documenter la répartition homme femme parmi les dossiers reçus, à prendre en compte par le responsable recruteur pour la décision 	<p><i>Mis en place. Les résultats ont motivé la commission d'égalité de proposer de nouvelles mesures.</i></p> <p><i>Bourse égalité de 3 ans créée sur un poste budgétaire. Première boursière (première assistante à 100%) recrutée en 2015. 2 autres candidates engagées sur des « fonds verts » et décharges pour la durée d'une année.</i></p> <p><i>Reste à suivre.</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Demander au BEC d'envoyer systématiquement au professeur qui met un poste de 1^e assistant-e au concours un courrier rappelant les enjeux de l'égalité et exiger du professeur qu'il signe en retour une lettre (préétablie) attestant qu'il en a pris connaissance ; joindre une copie de cette lettre au dossier de nomination ❖ Demander à la Direction de réexaminer la règle actuelle qui n'autorise qu'une seule promotion, empêchant qu'un MA puisse être promu MER puis professeur ❖ Demander à la Direction de créer un groupe de travail qui examinerait les moyens et mesures d'accompagnement susceptibles d'atténuer les effets des exigences de mobilité (quasi obligatoire en Suisse pour une carrière académique) pour les MA, MER et professeur-assistant en PTC. 	<p><i>Non suivi. À rediscuter au sein de la Commission.</i></p> <p><i>Fait. Réponse négative par l'ancienne Direction. Le changement impliquerait une révision du RLUL.</i></p> <p><i>Pas mis en œuvre. Doute sur l'efficacité de cette mesure (renforcement des stéréotypes de genre).</i></p>
<p>4. Promouvoir la « parentalité » au-delà de la question de « genre » → Mesures pour concilier vie professionnelle et familiale, ciblées soit à l'échelle de l'UNIL soit au niveau de la faculté</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dédier et équiper une salle rassemblant toutes les informations existantes produites par l'UNIL sur la promotion de l'égalité pour les étudiants, doctorants, post-docs, professeurs, PAT ❖ Inviter le Décanat et les directions des unités de recherche à placer toutes les séances importantes pour le fonctionnement des organes facultaires à des heures compatibles avec les obligations liées à la parentalité ❖ Demander au BEC de constituer une sorte de bourse des bonnes idées développées dans chaque plan d'actions « égalité 50/50 » ❖ Inviter la Direction à prévoir que l'évaluation d'un professeur-assistant en PTC ou d'un MA 	<p><i>Décision négative à cause de la pression sur les bureaux. Amélioration de l'information en ligne.</i></p> <p><i>Mis en place. Avancement des séances à 16h15, voir 15h15.</i></p> <p><i>Mis en place par le BEC. Atelier d'échanges sur les mesures/bilan dans les différentes facultés.</i></p> <p><i>Pas mis en œuvre, sauf par</i></p>

		puisse être différé dans le temps et le contrat prolongé d'un an supplémentaire en cas de maternité ou paternité durant la période précédant l'évaluation.	<i>l'envoi du rapport 50/50. Mis en place par la Directive de la Direction 1.35.</i>
5. Divers	→ Les civilistes (tous masculins) sont souvent dans une situation privilégiée pour obtenir un statut de stagiaires pour les étudiants ou de PAT pour ceux qui sont diplômés : une situation contraire aux objectifs de l'égalité	❖ Les directeurs d'unités de recherche et toutes les personnes de la FGSE doivent être sensibilisés à cette situation ; et le cas échéant il faudrait examiner la faisabilité d'un programme équivalent au niveau de l'UNIL capable de rétablir l'égalité homme femme. Le décanat est invité à créer une bourse de stagiaire réservé à une femme, octroyée chaque année pour 6 mois environ	<i>Demande budgétaire faite, mais refusé par l'ancienne Direction. Pas jugé prioritaire par le Décanat.</i>

II. Effets des mesures selon les axes prioritaires de la FGSE

Commission de l'égalité :

- Visibilité dans la FGSE
- Organisation de l'enquête, bourse post-doc

Recrutement et sélection :

2014-15 :

- 6 concours de postes professoraux :**
 - 1 femme primo loco (renoncé); 3 femmes classées
- MA/MER :**
 - 4 femmes recrutées ou stabilisées

2015-16 :

- 2 concours de postes professoraux :**
 - 2 femmes recrutées comme professeure associée ; 2 + 3 femmes classées (aucun homme)
- 1 poste de MER :**
 - 1 femme primo loco; 2 femmes et 2 hommes classés

2016-17 :

- 1 concours de poste professoral**
 - 1 primo loco homme ; 1 femme classée

Relève académique :

- Post-doctorat égalité débuté à l'automne 2015**
 - 12 candidates féminines reçues sur les 21
 - 4 candidates auditionnées
 - Post-doc offert pour 3 autres candidates classées, 2 engagées
- Enquête égalité**
 - Engagement d'une chercheuse « égalité » à 50 puis à 70%; sur 9 mois
 - Exploitation des résultats : objectifs, recommandations et mesures proposés par la commission de l'égalité à la FGSE

Conciliation vie professionnel et familiale :

- Avancement des séances à 16h15, voir 15h15**
- Décharge d'enseignement après un congé maternité**