

## Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES

### **Programme d'action de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale/Genève (HES-SO//GE) pour les années 2013-2016**

#### **Personne de référence**

Nom : Jesusa ONA  
Fonction : Responsable égalité des chances  
Adresse : Chemin du Château-Bloch 10, CH-1219 Le Lignon  
N° de téléphone : +41 (0)22 388 65 68  
Courriel : [jesusa.ona@hesge.ch](mailto:jesusa.ona@hesge.ch)  
Date : Genève, le 21 juin 2013

#### **SIGLES :**

Conseil de direction (CD)  
Corps professoral (CP)  
Direction générale (DG)  
Égalité des chances (EGC)  
Haute école d'art et de design (HEAD)  
Haute école de santé (HEdS)  
Haute école de gestion (HEG)  
Haute école de musique (HEM)  
Haute école de paysage, d'ingénierie et d'architecture (HEPIA)  
Haute école de travail social (HETS)  
Mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique (MINT)  
Ressources humaines (RH)  
Rendez-vous (RDV)  
Plan d'actions (PA)

## OBJECTIFS ET ACTIVITÉS DANS LES DIFFÉRENTS CHAMPS D'ACTION

### Champ d'action A : politique de l'EGC institutionnalisée

Objectifs fixés par la HES-SO// GE 2013-2016	Activités prévues par la HES-SO//GE	Opérationnalisation	Période des activités	Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016	Indicateurs d'efficacité
<b>A1</b> : Alimenter et mettre à jour la page EGC du site web HES-SO Genève.  <b>Responsables :</b> <b>Services EGC, Juridique et Info/Com</b>	-Publication de l'information permanente qui présente le service et l'équipe d'EGC.	-Rédaction et validation de l'information.	-Publication par toutes les écoles : juillet 2013. Déjà fait sur le site www.hesge.ch	-Visibilité travail service EGC.	-Nombre de personnes ayant contacté le service EGC par an à la DG et dans les écoles (moyens : téléphone, email, RDV).  -Fréquentation de la page EGC.
	-Publication des textes légaux et réglementaires en matière d'EGC.	-Recueil et sélection de textes légaux et réglementaires en matière d'EGC.	-Publication : septembre 2013		
	- Publication du Plan d'actions et projets EGC HES-SO//GE 2013-2016.	- Elaboration PA ; Validation du PA par le CD.	-Publication : septembre 2013		
	-Création d'un Forum discussion EGC accessible depuis la page EGC de la HES-SO//GE, les sites des écoles de la HES-SO et de la plate-forme gendercampus.ch	-Recherche modèles de Forum ; Création Forum par le service EGC et Info/Com ; Alimentation et suivi Forum : échanges et sondages thématiques en matière EGC.	-Création Forum: au 20 décembre 2013		

		Public cible : Personnel HES-SO//GE ; étudiant-e-s ; potentiel-l-e-s étudiant-e-s.			
<b>A2</b> : Utiliser de manière systématique et uniforme le langage épïcène dans la rédaction de documents et la communication HES-SO//GE.  <b>Responsable:</b> <b>Service EGC</b>	-Choisir un référentiel pour l'utilisation du langage épïcène et l'appliquer dans toute la HES-SO//GE.	-Validation référentiel par le service EGC et la HES-SO.	-Dès janvier 2014	-Utilisation systématique du référentiel par les différents services de la HES-SO//GE.	-Nombre de services DG et écoles utilisant le référentiel pour les textes officiels.
<b>A3</b> : Informer sur l'importance d'ancrer la prise en compte du genre, de l'égalité et de la diversité dans les budgets.  <b>Responsables :</b> <b>Services EGC et RH</b>	-Organiser une séance d'information <i>budgets sensibles au genre</i> sur inscription. Public cible DG et écoles: Service finances ; service RH ; Chercheur-e-s et Cadres CP.	-Coordonner la séance d'information avec Service finances et RH de la DG.	Septembre 2016	Les personnes ayant participé à la séance d'information ont été sensibilisées à la prise en compte du genre dans les budgets.	-Nombre de personnes inscrites à la séance d'information ; Nombre de personnes ayant participé à la séance d'information ; Nombre de personnes ayant participé à la séance d'information et intéressées à suivre une formation <i>Budgets sensibles au genre</i> (sondage). - Évaluation d'appréciation.

<p><b>A4 : Inscrire l'EGC parmi les critères de qualité dans l'institution (Système management par la qualité).</b></p> <p><b>Responsables : Services EGC et Qualité</b></p>	<p>-Définir les critères qualité EGC pour la DG et chaque école.</p>	<p>-Service EGC propose un maximum de trois objectifs qualité transversaux, chaque école y ajoute aussi un maximum de trois objectifs spécifiques. Exemple objectif qualité transversal: faire connaître le service et les actions EGC au personnel et étudiant-e-s HES-SO//GE. Exemple objectif qualité spécifique :augmenter le nombre d'étudiantes en Génie Civil (HEPIA).</p>	<p>Octobre 2016</p>	<p>-EGC-validation des critères qualité transversaux par le conseil de direction.  -EGC-validation des critères qualité spécifiques par le conseil de direction de chaque école.</p>	<p>-Nombre d'écoles appliquant les critères qualité transversaux et spécifiques en matière d'EGC.</p>
--	--	---	---------------------	--	---

### Champ d'action B : politique du personnel et encouragement à la relève

Objectifs fixés par la HES-SO// GE 2013-2016	Activités prévues par la HES-SO//GE	Opérationnalisation	Période des activités	Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016	Indicateurs d'efficacité
<b>B1</b> : Augmenter le nombre de personnes du sexe sous-représenté pour les postes cadres et CP.  <b>Responsables :</b> <b>Services EGC, Statistiques et RH</b>	-Identifier dans les écoles et la DG les postes de la relève cadres et CP.	-Obtenir l'information auprès RH, conseils de direction.	-Dès juillet 2013	-Les services RH des écoles, les cadres et le CP sont sensibilisés à une relève équitable en faveur du sexe sous-représenté.	-Evolution du pourcentage de femmes cadres et CP (HEPIA, HEG, HEAD, HEM).
	-Définir une politique de la relève EGC pour cadres et CP par école et filière.	-Organiser une séance de réflexion commune entre le service EGC, les Professeur-e-s responsable de filières et les Cadres RH pour définir une politique de la relève équitable. Réflexions sur les actions comme par exemple : le <i>Mentoring</i> .	-Dès octobre 2013 (octobre-décembre 2013 : Etat des lieux et organisation de la séance pour 2014).	-Politique de la relève EGC définie et validée par le CD et traduite par des actions spécifiques pour chaque école.	

	<p>-Sensibiliser les cadres et le CP à une relève plus équitable.</p>	<p>-Dans le cadre d'une séance avec la direction de l'école, la responsable EGC, le/la répondant-e EGC de chaque école et le DRH, planifier les objectifs en terme de relève pour chaque école.</p> <p>-Faire suivre l'information en matière de RH et EGC au service RH de la DG pour diffusion. Par exemple, information sur : formations pour femmes cadres, sensibilisation à l'EGC.</p>	<p>-Dès octobre 2013</p> <p>-En cours</p>		
<p><b>B2</b> : Conseiller le service RH de la DG et les directions d'écoles en matière de recrutement et d'EGC.</p> <p><b>Responsables :</b> <b>Services EGC ; RH et Directions écoles</b></p>	<p>-Mettre en place un <i>modèle d'annonce standard pour la formulation EGC</i> dans les offres d'emploi. Modèle adaptable aux spécificités des écoles.</p>	<p>-Travailler le modèle d'annonce avec les répondant-e-s, le service RH et le faire valider par le DG et le CD.Ex. La HES-SO Genève adopte une politique de recrutement en faveur de l'égalité des chances—ajouter dans l'annonce le lien de la page EGC où les candidat-e-s peuvent trouver les infos RH et EGC.</p>	<p>- Au 24 septembre 2013</p>	<p>-Annonces attrayantes en matière d'EGC et diversité par école.</p> <p>-Augmentation de candidatures du sexe sous-représenté.</p>	<p>-Evolution du pourcentage de femmes Cadres et CP : HEPIA, HEG, HEAD et HEM.</p>

	<p>-Conseiller en matière de recrutement et lutte contre les discriminations.</p>	<p>-Être informée par les RH de la DG et le conseil de direction des écoles sur les différents postes à pourvoir notamment pour cadres et CP. Participation responsable égalité au processus de recrutement à la DG et dans les écoles. Vérifier que la procédure de sélection EGC est respectée.</p>	<p>- Dès janvier 2013</p>	<p>-Les directions des écoles et les cadres RH sollicitent le service EGC pour participer à la commission de sélection.</p>	<p>-Nombre de sollicitations en matière de conseil reçues par le service EGC de la part des directions des écoles et des cadres RH.</p>
<p><b>B3</b> : Développer le réseau EGC pour encourager le sexe sous-représenté à postuler à la HES-SO//GE.  <b>Responsable :</b> <b>Service EGC</b></p>	<p>-Promouvoir la HES-SO//GE auprès de divers canaux de recrutement (réseautage) : FER, MUSE, CLAF, AWID, AGFDU, etc.</p>	<p>-Étudier, prendre contact et inscrire la HES-SO//GE auprès de différents canaux de recrutement (payant et non payant-journaux, agences ; chercheur-e-s de têtes; Etat- Suisse Romande-hors canton Genève ; associations de professionnel-l-e-s).</p>	<p>-Dès mars 2014</p>	<p>-Les offres d'emploi HES-SO GE apparaissent dans divers canaux de recrutement et sur différents supports (journaux, sites internet : des associations, des Cantons de la Suisse Romande, des agences de placement spécialisées ; des universités privées de la CH romande : ex. Webster University).</p>	<p>-Pourcentage de candidatures reçues provenant des nouveaux canaux de recrutement. -Pourcentage des femmes engagées <b>cadres et CP</b> provenant des nouveaux canaux de recrutement pour les domaines MINT (HEPIA, HEG) ; pour les domaines Art, Design et Musique (HEAD, HEM).</p>

	-Proposer une liste d'institutions pour recruter au féminin ou au masculin selon les besoins d'équilibre du sexe sous-représenté par domaine.	-Mettre en place une communication sur les ouvertures de postes dans les réseaux proposés.	-Mai 2014		
<b>B4 : Concilier vie privée et vie professionnelle.</b>  <b>Responsables :</b> <b>Services : EGC, RH et Adjointe</b>	-Appui du service EGC à la création d'une crèche commune UNIGE et HES-SO GE.	- Suivi du dossier, conseils au ou à la responsable du projet.	- Dès avril 2014	- Crèche HES-SO//GE et UNIGE.	-Etapes franchies dans l'avancement du dossier.
	-RH : proposer des offres d'emploi pour cadres et CP à un taux d'activité entre 60% et 100% et à des charges de travail correspondant aux taux d'activité proposés.	- Sensibiliser les directions et les cadres RH des inconvénients du temps partiel au dessous de 60% pour cadres et CP ; Sensibiliser aux différents modèles de familles et les difficultés à concilier vie privée-vie professionnelle selon taux d'activité.	-Dès septembre 2014	- Les directions et les cadres RH sont sensibilisés aux inconvénients du temps partiel à moins de 60% pour Cadres et CP.	- Pourcentage de femmes cadres et CP engagées à un taux d'activité entre 60% et 100%.



	<p>-Rendre plus visibles les mesures visant à concilier vie privée et vie professionnelle.</p>	<p>-Cadres RH : (re) informer le personnel des mesures vie privée-vie professionnelle : télétravail, jobsharing, Sport au travail, etc. Supports : papier, séances d'information ; Intranet ; le site internet (page égalité).</p>	<p>-En cours</p>	<p>-Les directions et cadres RH soutiennent le principe d'annonces à un taux d'activité à partir de 60% pour Cadres et CP. -Le personnel est bien informé des mesures pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle.</p>	<p>-Pourcentage des femmes et des hommes par école informé-e-s sur les mesures « Concilier vie privée et vie professionnelle » (Sondage) + site internet-Page égalité -Visibilité des connaissances du personnel RH en matière de mesures conciliation vie privée-professionnelle (sondages qualitatifs).</p>
--	--	--	------------------	---	---

**Champ d'action C : recrutement et encouragement des étudiant-e-s, notamment les MINT, Travail social et Santé**

Objectifs fixés par la HES-SO// GE 2013-2016	Activités prévues par la HES-SO//GE	Opérationnalisation	Période des activités	Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016	Indicateurs d'efficacité
<p><b>C1</b> : Assurer la mise en œuvre et/ou la continuité des projets EGC dans les domaines MINT, Santé et Travail social</p> <p><b>Responsable :</b> <b>Service EGC</b></p>	<p><b>-Suivi</b> Projets MINT : HEG: Career Women, Futur en tous genres. HEPIA : Ingénieuse, futur en tous genres Projets santé: HEdS : Casare, futur en tous genres. Projets travail social: HETS : futur en tous genres.</p>	<p>-Coordination et réalisation des projets.</p>	<p>-Projets Career women, Casare, Ingénieuse: toute l'année 2013</p> <p>-14 novembre 2013 : journée futur en tous genres. -publicité : dès le 24 septembre 2013</p>	<p>-Le nombre de places prévues pour les ateliers <i>futur en tous genres</i> est atteint. -Le site web Career Women est mis à jour. -Mis en œuvre du projet Ingénieuse. -Casare : augmentation du nombre de personnes ayant suivi un mentorat à la HEdS Genève.</p>	<p>-Evolution du pourcentage étudiantes dans les domaines MINT.</p> <p>-Evolution du pourcentage étudiants dans les domaines santé et travail social.</p>
	<p>-Identification des progrès et des difficultés par projet</p>	<p>-Bref rapport d'activité (RA) annuel des projets</p>	<p>-Parution dans le RA EGC 2013 HES-SO Genève mai 2014</p>		

<p><b>C2</b> : Elaborer une campagne annuelle de sensibilisation pour augmenter le nombre d'étudiantes dans les domaines MINT et d'étudiants dans les domaines santé et Travail social.</p> <p><b>Responsable :</b> <b>service EGC</b></p>	<p>-Mettre sur pied le comité de la campagne.</p>	<p>-Comité composé du ou de la répondant-e EGC domaines MINT, santé et travail social. Représentant-e-s associations étudiant-e-s HES-SO//GE domaines MINT, santé et travail social ; certains partenaires. Ex. profs. école culture générale, etc.</p>	<p>-Janvier 2014</p>	<p>+10% étudiantes MINT +10% étudiants santé, +10% étudiants travail social.</p>	<p>-Evolution du pourcentage étudiantes dans les domaines MINT.</p> <p>-Evolution du pourcentage étudiants dans les domaines santé et travail social.</p> <p>-Suivi appréciation de la campagne (sondages).</p> <p>-Suites à donner proposées (ex. sondage à options à choix : d'autre sujets à traiter pour attirer l'intérêt étudiantes pour domaines MINT et étudiants pour domaines travail social et santé).</p>
	<p>-Choisir le thème de la Campagne et le Slogan.</p>	<p>-Le comité de la campagne choisit le thème de la Campagne et le slogan. Validation par service info/com et le DG. Ex. « Etudes, agissons pour un <i>choix libre</i> » Le slogan: ex. « Non aux stéréotypes genre, mon métier, mon choix »</p>	<p>-mars 2014</p>		
	<p>-Définir les objectifs de la Campagne.</p>	<p>-Objectifs proposés par le service EGC. Exemples :</p> <p>*Faire prendre conscience aux étudiant-e-s de l'influence des stéréotypes sur leurs choix de métier. (sous forme de projections, conférence-débat)</p> <p>*Augmenter le nombre d'inscriptions féminines dans les domaines MINT.</p>	<p>-avril 2014</p>		

		<p>*Augmenter le nombre d'inscriptions masculines dans les domaines santé et travail social.</p> <p>*Valorisation des métiers santé et travail social.</p>			
	<p>-Créer ou renforcer les partenariats : École de culture générale, le collège, le cycle, les services d'orientation professionnelle, le BPE, DIP, Associations, Ville de Genève (DFL).</p>	<p>-Contacter le réseau EGC susceptible d'être intéressé à collaborer dans la campagne (expertise externe)</p>	<p>-Dès janvier 2014</p>		
	<p>-Mettre en place une stratégie de communication pour promouvoir la campagne et inciter la participation du public cible : étudiant-e-s école culture générale, collège, cycle, personnes en réorientation professionnelle.</p>	<p>-Ex : info dans la page internet EGC HES-SO//GE ; HES-SO ; dans le site internet DIP ; associations d'étudiant-e-s ; BPE ; collègues l'annoncent aux séances infos RH ; Liste des collaborateurs/collaboratrices ; flyers ; bouche à oreille, etc. -Séance info par des femmes MINT à la tête de postes cadres et professeures// Séance info par des hommes cadres Santé, travail social.</p>	<p>- Avril-juin 2014</p>		

	-Mise en œuvre de de la Campagne.	-Promotion et mise en place du premier objectif de la Campagne.	-Promotion : juin-août 2014		
	-Evaluation annuelle de la campagne.	- Liste de diffusion adressée aux personnes et partenaires ayant participé aux différentes activités de la campagne. Distribution d'un bref questionnaire à choix multiples.	-Mise en œuvre du premier objectif : ex. Conférence-débat : « Non aux stéréotypes genre, mon métier, mon choix » octobre 2014		

### Champ d'action D : enseignement et recherche

Objectifs fixés par la HES-SO// GE 2013-2016	Activités prévues par la HES-SO//GE	Opérationnalisation	Période des activités	Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016	Indicateurs d'efficacité
<b>D1</b> : Aider à la coordination du projet de recherche <i>Art.School.Differences. Researching Inequalities in Higher Art Education.</i>  <b>Responsable :</b> <b>Service EGC</b>	-Organisation de la recherche au sein de la HEM et de la HEAD.	-Coordination du projet par les répondant-e-s égalité HEM et HEAD.	-Dès obtention des fonds pour la mise en œuvre du projet, probablement dès août 2013	Le projet de recherche débute en 2013.	-Nombre d'étudiant-e-s ayant pris part à la recherche (sondages).
	- Collaboration au débat sur l'égalité des chances dans les hautes écoles d'Art en Suisse.	- Participation de la responsable égalité des chances au débat.	- A définir par les responsables du projet.		-Nombre de personnes ayant participé au débat.
<b>D2</b> : Inciter les écoles à déposer des projets de recherche appliquée sur l'EGC à la HES-SO et au SEFRI.	-Séance d'information destinée aux professeur-e-s et chercheur-e-s des écoles.	-Coordination de la séance d'information par les répondant-e-s des écoles.	Dès Juin 2013 (coordination) Séance info par école : à définir par les répondant-e-s EGC.	Un projet de recherche appliquée HES-SO//GE en matière d'EGC est déposé à la HES-SO avant le 4 octobre 2013.	-Nombre de professeur-e-s et chercheur-e-s ayant participé à la séance d'information -Nombre de projets à dimension genre déposés.

**Remarque : pour le plan d'actions EGC genevois, il n'y a pas de champ d'action E (diversité) à part.** Les aspects *diversité* seront inclus de facto dans les quatre domaines A-D car les groupes hommes et femmes ne sont pas homogènes. Au contraire, ils sont caractérisés par leur diversité (origine, couleur de peau, âge, handicap, etc.).

La notion de diversité est large, c'est pourquoi la HES-SO Genève souhaite agir (et selon les moyens financiers à disposition) tout d'abord sur les aspects *diversité* suivants :

- Handicaps physiques légers: personnes en fauteuil roulant, malvoyant-e-s, dyslexie
- Diversité sociale : âge, origine, couleur de peau

Pour établir une vraie égalité des chances, c'est-à-dire lutter contre les discriminations et, par conséquent, prendre en compte les aspects *diversité* (« égalité dans la diversité »), il serait souhaitable qu'à chaque école lui soit attribué un budget spécifique (par exemple, pour adapter les toilettes ou le bureau pour une personne en chaise roulante).

**Les objectifs ci-dessus ont été validés par le Conseil de direction du 1<sup>er</sup> juillet 2013.**

**Concernant l'objectif relatif à la création d'un groupe de travail visant à incorporer « l'approche intégrée de l'égalité (Gender mainstreaming) dans le contenu de la recherche et de l'enseignement au sein de la HES-SO Genève – spécificités par école et filière », ce dernier fera l'objet d'un développement ultérieur et d'une validation par le CD.**