

Plan d'action de la FGSE en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes 2021-2024

Propositions de la Commission Égalité

Introduction

La Commission de l'égalité de la faculté GSE s'est penchée sur un nouveau plan d'action égalité pour les années 2021 à 2024 avec de nouvelles propositions découpées en plusieurs axes. Contrairement à l'ancien plan d'action 2016-2020 qui tenait compte de la situation des femmes exclusivement, la commission a décidé de tenir compte des changements sociétaux et de sortir de la binarité de l'égalité, jusqu'ici recherchée.

Bien que plusieurs objectifs aient été atteints en matière d'égalité hommes-femmes, il nous paraît nécessaire de porter une plus grande attention à d'autres formes d'exclusion ou de discriminations, que ce soit par rapport au genre, à l'orientation sexuelle, l'appartenance à un groupe ou une communauté religieuse, politique ou syndicale, ou reposant sur le capacitisme, le racisme, l'âgisme notamment. Cela paraît indispensable pour défendre des valeurs d'inclusion cohérentes avec une complète et réelle égalité au sein de notre communauté facultaire. La commission estime qu'il est aussi nécessaire de travailler à un changement des mentalités et qu'il faut pour cela interpellier les représentations, les stéréotypes et leurs impacts négatifs sur toutes les catégories de personnes, y compris les hommes.

Pour ce faire, la commission a tout d'abord effectué un bilan de l'avancement de l'égalité depuis 2016 afin d'avoir une vision globale de la situation des femmes dans la faculté (voir annexe A), pour ensuite proposer de nouvelles mesures visant à atteindre une plus grande équité au sein de la faculté (voir tableau ci-dessous). Toutefois, bien que de nouvelles propositions soient faites pour une plus grande inclusion, certaines mesures concernant les femmes, qui ont jusqu'ici prouvé leur efficacité, sont reconduites de facto mais tiennent compte désormais des enjeux liés à l'EDI (équité, diversité, inclusion).

En effet, l'amélioration récente de l'égalité en FGSE est surtout visible dans l'augmentation des femmes parmi le corps professoral (annexe A ; Figure 1). Cependant, l'objectif d'engager 40% de professeures visé par le BEC est insuffisant car il implique qu'une représentation de 40% de femmes dans le corps professoral sera seulement réalisée vers 2040 (annexe B ; Figure 2). Pour arriver à 40% plus rapidement (d'ici 2030) et à une représentation paritaire d'ici 2035, la Commission de l'égalité recommande que la faculté vise un taux de recrutement de 60% de femmes (annexe C). Pour parvenir à cet objectif, il faut encore renforcer notre politique d'engagement en faveur de l'égalité des chances. Trois défis pour l'avenir des professeures dans la faculté sont : leur recrutement, leur passage des PAST aux postes de PA et PO, et un cadre qui encourage les professeures à rester à l'UNIL. L'objectif à atteindre serait d'avoir un corps professoral reflétant la proportion hommes-femmes parmi les étudiant·e·x·s (45.3% de femmes en 2019 ; Figure 3).

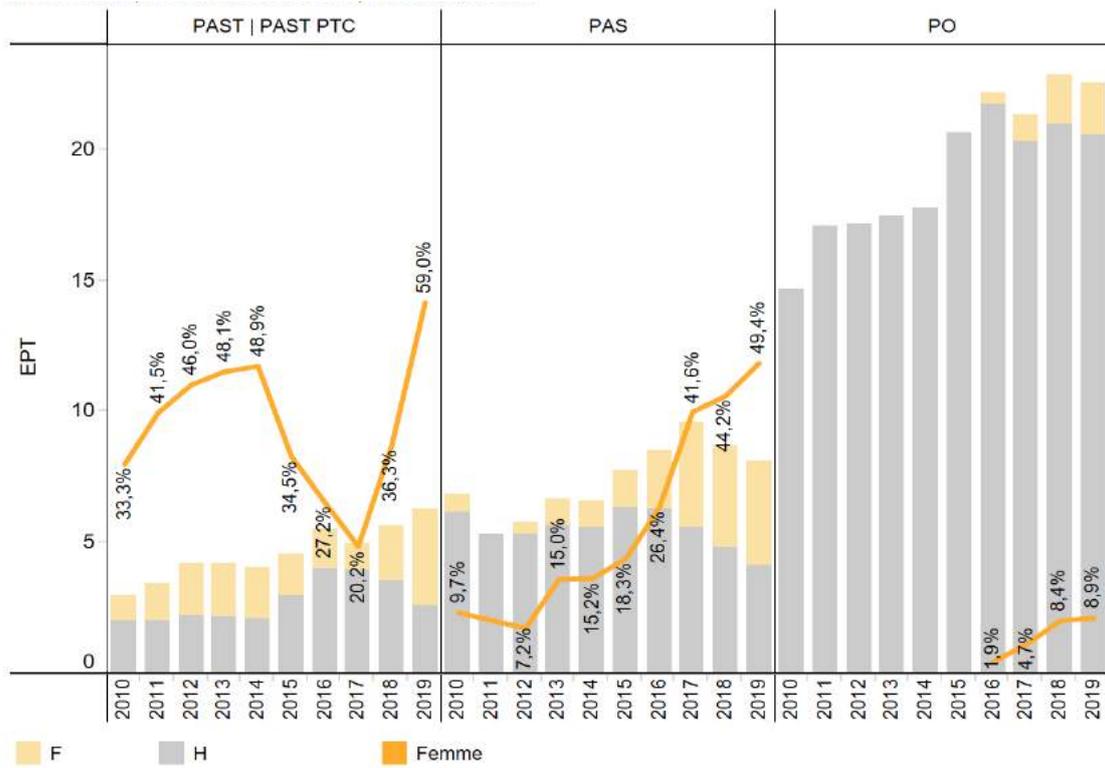


Figure 1 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité, UNIL

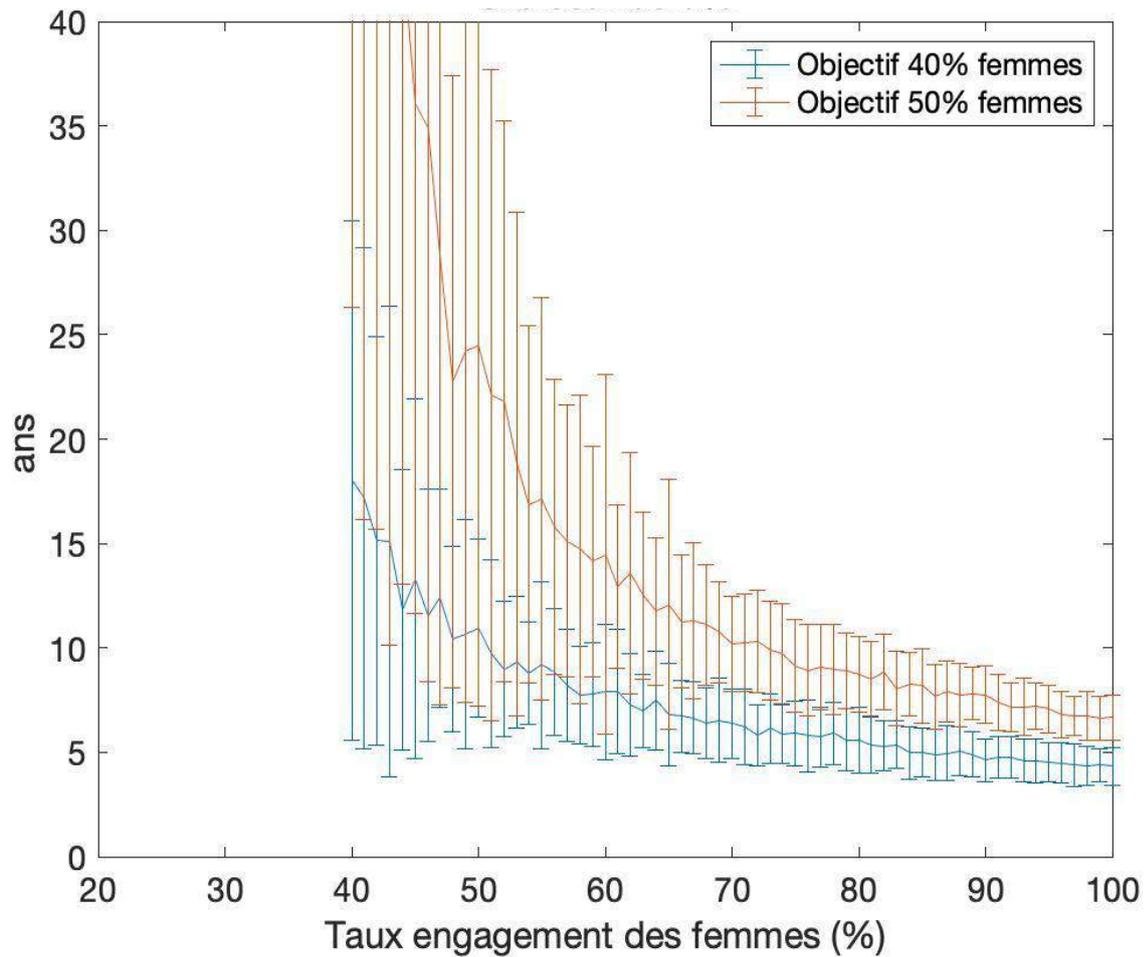


Figure 2 : Prévion du temps (sur 100 répétions) nécessaire pour atteindre 40% ou 50% de professeures à la faculté GSE en fonction de leur taux de recrutement. L'initiation pour la modélisation est la population de professeur·e·x·s FGSE en 2019. On suppose que les professeur·e·x·s sont embauchés entre 30 et 45 ans (répartition uniforme). Pour le scénario présenté ici, on ne suppose aucune croissance sur le nombre total de professeur·e·x·s et nous tenons compte également du fait que les professeur·e·x·s partent pour d'autres raisons que la retraite (probabilité de 2% par an). Modélisation développée par Frédéric Herman et Niklas Linde (2021).

FGSE | Etudiantes et étudiants inscrits au semestre d'automne | Nombre et % selon le sexe | Niveau d'étude : 1. Bachelor | Année : 2019A

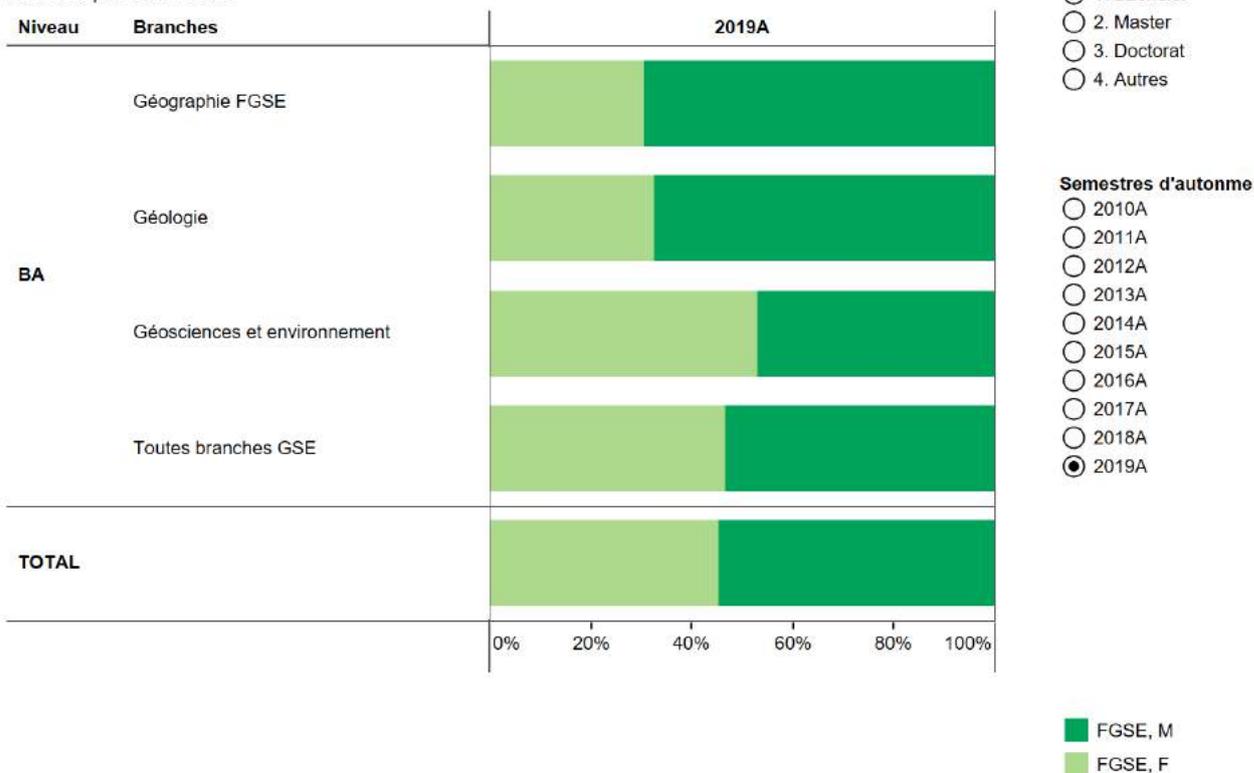


Figure 3 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité, UNIL

La tendance positive pour les professeures et les MERs (annexe A) ne signifie évidemment pas que l'ensemble des obstacles qui touchent les professeures et autres femmes au sein de la faculté aient été démantelés. Il faut élargir les chantiers sur l'égalité à toute la communauté FGSE (corps professoral et étudiantin, PAT, corps intermédiaire). En outre, le groupe « femmes » présente des réalités non homogènes ; l'intersectionnalité (identités/inégalités multiples et interdépendantes)¹ des discriminations peut aussi engendrer un cumul d'obstacles significatifs enrayant les mécanismes d'accès à l'emploi et aux opportunités pour les femmes.

C'est pour cette raison notamment que la Commission a décidé de tenir compte des diverses formes d'obstacles qui peuvent être subies en son sein. Pour ce faire, la Commission propose de traiter les questions d'égalité de manière plus inclusive et équitable afin de dépasser la binarité de genre (entre autres) mais aussi afin d'avoir une vision plus précise et ciblée des enjeux vécus par les personnes minorisées (dont les femmes qui en font partie).

¹ BILGE, Sirma, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, 2009 (no 225), p. 70-88.

Équité

L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources, la reconnaissance et la prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. La théorie de la notion d'équité implique une discrimination positive². Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités afin de garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. L'équité s'impose donc pour parvenir à l'égalité. Par exemple, il peut s'avérer inéquitable de traiter les gens comme s'ils étaient égaux dans un contexte où le système a longtemps désavantagé certaines personnes, si bien que ces personnes ne pouvaient pas fonctionner comme des égaux. En d'autres mots, il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter les stratégies en fonction de besoins spécifiques pour atteindre l'égalité³.

Diversité

La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, la religion, la situation de handicap, la langue, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs. La diversité se rapporte également à l'identité de genre ou à l'expression de genre. La reconnaissance et la valorisation de la diversité doivent s'accompagner d'efforts concertés pour assurer l'inclusion de diverses populations. En d'autres mots, il s'agit de faire en sorte que les individus soient et se sentent valorisé·e·x·s, respecté·e·x·s et soutenu·e·x·s. La valorisation de la diversité doit s'accompagner de pratiques inclusives, sans quoi, le plein potentiel d'une équipe ou d'un groupe diversifié ne pourra s'exprimer pleinement. En bref, l'inclusion est le moyen d'exprimer le plein potentiel de la diversité.

Inclusion

L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences

² RAWLS, John. *A theory of justice*. Harvard university press, 2009.

³ Bender Anne-Françoise, « Égalité professionnelle ou gestion de la diversité. Quels enjeux pour l'égalité des chances ? », *Revue française de gestion*, 2004/4 (n° 151), p. 205-217. DOI : 10.3166/rfg.151.205-218. URL : <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-205.htm>

et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous et toutes. Plus concrètement, l'inclusion porte sur la création d'un climat sécuritaire et positif au sein des équipes. Le potentiel et les contributions de chaque personne peuvent y être mis en valeur. De même, chaque personne peut se permettre d'être authentique, c'est-à-dire qu'elle n'a pas besoin de cacher une partie de son identité.

Pour ce faire, la Commission de l'égalité a constitué un tableau de plusieurs mesures qui tiennent compte de l'équité, de l'inclusion et de la diversité au sein de la faculté. Ce tableau se construit autour de cinq axes prioritaires et reprend aussi certaines mesures de l'ancien plan afin de les développer ou de les renforcer.

1. *Consolider, ancrer et élargir*

Intégrer et élargir les mesures d'égalité au PAT et étudiant·e·x·s.

2. *Politique de recrutement*

Tenir compte des biais genrés et des stéréotypes qui défavorisent les femmes et les minorités.

3. *Communication*

Diffuser l'information et créer des occasions pour favoriser le dialogue à propos des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de la communauté universitaire.

4. *Outils & formations*

Développer des plans de formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

5. *Allocation des ressources et des expertises*

Identifier et mobiliser les ressources et les expertises nécessaires à la réalisation du présent plan d'action et des changements visés.

Plan d'action de la FGSE en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes 2021-2024
Propositions de la Commission Égalité

Axe 1			
Intégration et élargissement des mesures égalité			
<i>Action</i>	<i>Indicateur de réussite</i>	<i>Mesures pour atteindre les objectifs</i>	<i>Responsable(s)</i>
Améliorer l'inclusion des femmes et des minorités (internes et externes) dans les travaux de terrains en proposant, par exemple, une chambre privée lors des travaux de terrain	Augmentation de la participation des femmes aux travaux de terrain	<ul style="list-style-type: none"> ● Communiquer les mesures au sein des instituts ● Communiquer les mesures auprès du corps étudiantin et du corps intermédiaire ● Financement 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat ● BEC
50/50 lors des séminaires scientifiques des instituts	50% de femmes	<ul style="list-style-type: none"> ● Communiquer la mesure auprès des instituts ● Suivi ● Financement pour inviter des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> ● Commission ● Décanat ● Instituts
Améliorer les conditions de travail du personnel PAT (conciliation travail-famille)	Enquête de satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> ● Permettre l'adaptation du taux de travail ● Valorisation, reconnaissance explicite des apports et promotion ● Entretiens d'appréciation annuels ● Mise à jour des cahiers des charges ● Possibilité d'évolution de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat ● Commission ● BEC ● Instituts
Objectif zéro sexisme	Recensement des discours et attitudes	<ul style="list-style-type: none"> ● Sanctionner les discours et attitudes sexistes ● Inscrire les discours inappropriés dans les PV ● Invitation ponctuelle d'une représentante BEC dans le conseil de faculté 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat ● Commission

Intégrer une structure de gouvernance relative à l'EDI dans la Commission de l'égalité	Intégration des questions EDI dans le règlement interne	<ul style="list-style-type: none"> ● Élargir le mandat de la Commission aux questions EDI 	<ul style="list-style-type: none"> ● Commission
Axe 2 Politique de recrutement : Tenir compte des biais genrés et des stéréotypes qui défavorisent les femmes et les minorités			
<i>Action</i>	<i>Indicateur de réussite</i>	<i>Mesures pour atteindre les objectifs</i>	<i>Responsable(s)</i>
Viser un taux d'engagement de 60% de femmes dans le corps professoral au lieu de 40%	Pourcentage de femmes engagées dans la faculté chaque année	<ul style="list-style-type: none"> ● Engagement surtout au niveau PAST-PTC avec la possibilité d'engagement au niveau de PAST et PO si cela répond aux objectifs d'égalité. ● Évaluer les dossiers séparément entre hommes et femmes ● Rappel des enjeux et des objectifs liés à l'égalité (via plan d'intention) ● Seul l'âge académique est pris en compte ● Garantir une commission de présentation mixte ● Soutien du BEC si moins d'un tiers de candidatures féminines ● Demande aux candidat·e·x·s de se positionner face aux questions d'égalité et de diversité ● Identifier et encourager les candidatures féminines ● Valoriser les parcours atypiques ● Autres mesures et procédures élaborées dans l'annexe C 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat ● Commissions des présentations ● BEC

Promouvoir le job sharing avant et après le recrutement		<ul style="list-style-type: none"> ● Promouvoir le job sharing à tous les postes de professeur·e·x·s PAST, PO et PAT à 100% de la faculté ● A élaborer en interaction avec la direction 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat ● Commission ● Faculté
Soutenir les PAST/PTC et PA pendant la progression dans les rangs du corps professoral.	Augmentation des femmes PO dans chaque institut	<ul style="list-style-type: none"> ● Appuyer les démarches de promotion vers des postes de PO ● Améliorer le suivi des PAST/PTC 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat
Maintien de la bourse « égalité »	Les lauréat·e·x·s qui obtiennent des postes académiques stable après la bourse	<ul style="list-style-type: none"> ● Entretiens avec les lauréat·e·x·s au Géoblog ● Augmenter la visibilité de la bourse ● Interruption significative de carrière jugée sur la base du document fourni (ce volet central de la candidature doit être très bien étayé en garantissant l’anonymat) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Commission ● Faculté
Augmenter le pourcentage de femmes Ass-Doc et Post-Doc dans les instituts IDYST et ISTE	Diminution de l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes Ass-Doc et Post-Doc dans l'IDYST et l'ISTE	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise sur pied d'un programme de sensibilisation obligatoire pour les directions d'instituts et le corps professoral ● Les instituts sont invités à convier un·e·x conférencier·ère·x par semestre à parler des enjeux égalité ● Encourager et inciter le corps professoral à faire en sorte d'attirer plus de femmes dans les postes qui dépendent de leurs propres financements 	<ul style="list-style-type: none"> ● Commission ● Faculté ● Instituts

Augmenter le pourcentage de femmes candidates soutenues pour l'accueil par le FGSE et les instituts pour des subsides externes (par exemple Eccellenza, Ambizione, bourses ERC, etc.)	Diminution de l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes	<ul style="list-style-type: none"> Encourager et inciter le corps professoral d'inviter et soutenir plus de femmes pour des postes financés par des fonds externes 	<ul style="list-style-type: none"> Faculté Instituts
Viser un engagement de 50% de femmes et (visibilisation des minorités) aux postes d'assistantat (PHD), POST-DOC et assistantat étudiant·e·x	Meilleure visibilité des minorités	<ul style="list-style-type: none"> Mise sur pieds d'un programme de sensibilisation obligatoire pour les directions d'instituts et le corps professoral 	<ul style="list-style-type: none"> Commission Décanat Instituts

Axe 3

Communication

Diffuser l'information et favoriser le dialogue par rapport aux questions d'inclusion, équité et diversité

<i>Action</i>	<i>Indicateur de réussite</i>	<i>Mesures pour atteindre les objectifs</i>	<i>Responsable(s)</i>
Visibiliser les onglets « harcèlement » et les ressources « égalité » sur le site de la faculté	<ul style="list-style-type: none"> Date des mises à jour du site Augmentation des dénonciations 	<ul style="list-style-type: none"> Rassembler les informations relatives à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion Rendre les ressources sur le harcèlement visibles sur le site de chaque institut Mailing annuel à toute la faculté rappelant les ressources 	<ul style="list-style-type: none"> Décanat Commission

Augmenter l'utilisation du langage inclusif dans les correspondances, cours, PVs	<ul style="list-style-type: none"> ● Langage inclusif dans tous les règlements internes ● Langage inclusif dans tous les PV 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cours sur le langage inclusif offert (fortement recommandé au corps professoral et au PAT administratif) ● Développer un guide de l'écriture inclusive disponible sur le site 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat ● Commission ● BEC
Améliorer et renforcer les pratiques qui favorisent l'accueil et l'intégration des nouvelles professeure·x·s (mentorat) en intégrant les questions d'équité, diversité et inclusion	<ul style="list-style-type: none"> ● Augmentation du niveau de satisfaction et du bien-être ● Promotions PAST/PO 	<ul style="list-style-type: none"> ● Création et diffusion du nouvel espace de mentoring 	<ul style="list-style-type: none"> ● Décanat ● Commission
Axe 4 Formation et outils Développer des plans et des outils de formation			
<i>Action</i>	<i>Indicateur de réussite</i>	<i>Mesures pour atteindre les objectifs</i>	<i>Responsable(s)</i>
Organiser un ou des événements ou lieux de discussion pour thématiser les changements de mentalité nécessaires à la progression de l'Égalité	Tenue effective de ces événements, niveau de participation/implication et retours	<ul style="list-style-type: none"> ● Inviter un·e/des chercheur·e·x·s des domaines de la Faculté internes ou externes prêts à partager leur expérience 	<ul style="list-style-type: none"> ● Commission ● Décanat

<p>Proposer une formation aux enjeux d'inclusion, diversité et inclusion au corps enseignant, commissions et Décanat</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Formation aux enjeux LGBTQIA+ ● Sensibilisation aux enjeux de racisme ● Sensibilisation au sexisme ordinaire ● Sensibilisation aux violences sexuelles et harcèlements en milieu universitaire ● Enjeux de la langue et du privilège linguistique 	<p>Mise en place de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Inclure les formations durant les journées d'enseignement ● Institut PlaGe et Centre en Études Genre 	<ul style="list-style-type: none"> ● Commission ● Décanat ● BEC ● Acteur·trice·x·s externes
<p>Axe 5</p> <p>Identifier et mobiliser les ressources et les expertises nécessaires à la réalisation du plan d'action et des changements visés</p>			
<p><i>Action</i></p>	<p><i>Indicateur de réussite</i></p>	<p><i>Mesures pour atteindre les objectifs</i></p>	<p><i>Responsable(s)</i></p>
<p>Embaucher un.e conseiller.e EDI (temps partiel)</p>	<p>Date d'entrée en poste</p>	<p>Dépend du financement</p>	<p>Décanat</p>

Annexe A : Évolution du personnel académique (2015-2019)

Depuis la parution de l'ancien plan d'action 2016-2019, le nombre de femmes dans le corps professoral a augmenté (Figures A1-A4). En 2015 le corps professoral comptait 9,1% de femmes contre 26,3% de femmes en 2019 (dernière année avec données complètes). Le deuxième changement significatif se situe au niveau du nombre de femmes MER grâce à la promotion de plusieurs femmes MA. En effet, elles étaient 9,1% de femmes en 2015 pour 37,4% de femmes en 2019. En 2015, il n'y avait que des professeurs ordinaires hommes pour 8,9% de femmes en 2019. Concernant les PAS il y avait 18,3% de femmes en 2015 contre 49,4% en 2019 soit la plus grande augmentation. Pour les PAST PTC la faculté est passée de 34,5% de femmes en 2015 à 59% en 2020.

Le phénomène du « tuyau percé » ou « leaky pipeline » (métaphore qui montre comment les femmes disparaissent de certaines carrières académiques) est toujours présent en 2019 avec cependant une atténuation de la courbe si l'on compare avec 2015 (Figure A5). Les carrières académiques féminines se stoppent généralement lors du passage de premier assistant au corps professoral et ce pour plusieurs raisons (familiales, économiques, inégalités de recrutement...)⁴

⁴ Récupéré à : <https://www.unil.ch/egalite/fr/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/enjeux.html>, 24 février 2021

Méthodologie et Abréviations

Méthodologie

Les données utilisées dans ce rapport sont issues de la base "Head" mise à disposition par le Service de Système d'information et statistiques (UNISIS, www.unil.ch/statistiques). Les statistiques ont été établies par le Bureau de l'Égalité via le logiciel de visualisation de données Tableau®.

Les résultats présentent les Equivalents Plein Temps (EPT) pondérés sur l'ensemble de l'année civile.



Abréviations

Les fonctions académiques

Ass.-doc. : Assistant-e-s doctorant-e-s employé-e-s par l'UNIL et salarié-e-s.
Ass. dip. : Assistant-e-s doctorant-e-s dont la source de financement est l'UNIL
Doc. FNS : Doctorant-e-s employé-e-s par l'UNIL dont la source de financement est le FNS
Doc. fonds externes : Doctorant-e-s employé-e-s par l'UNIL dont la source de financement est autre.

Postdoc : Postdoctorant-e-s

MA : Maîtres-assistant-e-s (toutes sources de financement confondues)

Prem. Ass. : Premier-ère-s-assistant-e-s (toutes sources de financement confondues)

CC : Chargé-e-s de cours

PD : Privat Docent

MER : Maîtres d'enseignement et de recherche

MER1 : Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1

MER2 : Maîtres d'enseignement et de recherche de type 2

Corps professoral: Ensemble des professeur-e-s de l'UNIL

PAST : Professeur-e-s assistant-e-s

PAST boursiers FNS : Professeur-e-s assistant-e-s boursier-ère-s du FNS

PAST PTC : Professeur-e-s assistant-e-s en prétitularisation conditionnelle

PAS : Professeur-e-s associé-e-s

PO : Professeur-e-s ordinaires

Les facultés

FTSR : Faculté de théologie et des sciences des religions.

FDCA : Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique.

Lettres : Faculté des lettres.

SSP : Faculté des sciences sociales et politiques.

HEC : Faculté des hautes études commerciales.

FBM : Faculté de biologie et de médecine.

FGSE : Faculté des géosciences et de l'environnement.

Figure A1 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité UNIL

Personnel académique | Nombre d'EPT et % d'EPT occupés par des femmes | Par sexe | Par fonction académique | Faculté(s) : FGSE | Année(s) : 2015

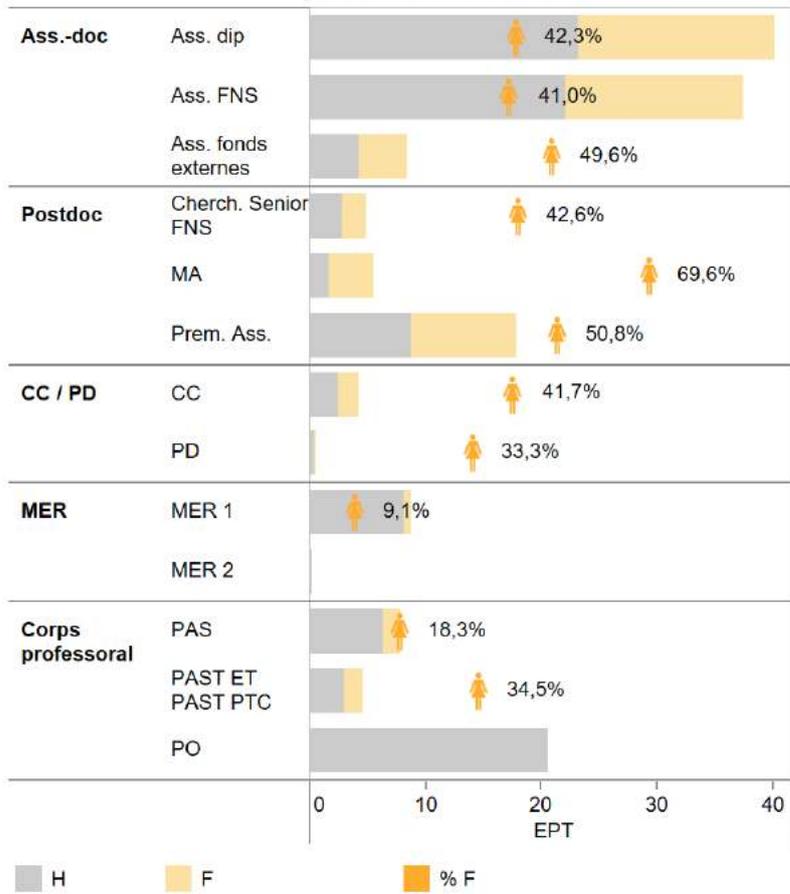


Figure A2 : source P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité, UNIL

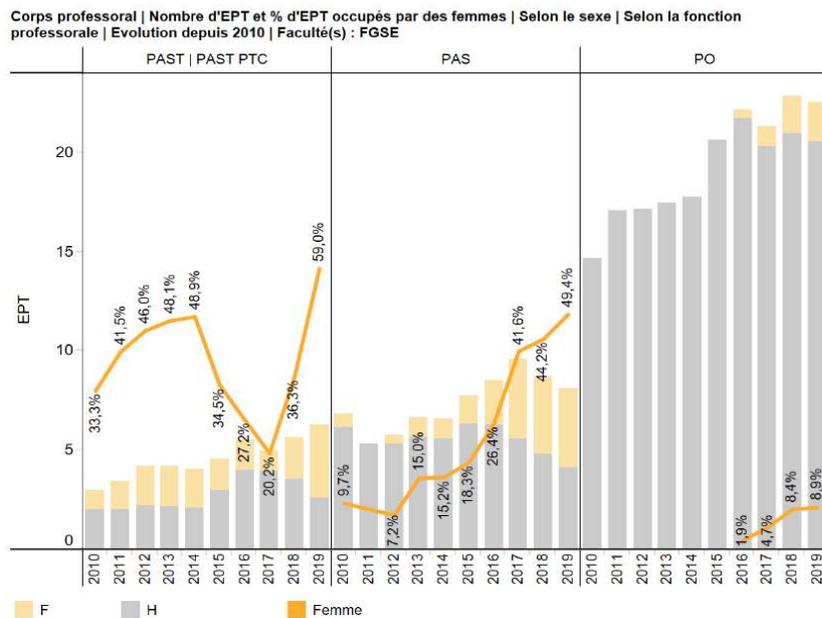


Figure A3 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité UNIL

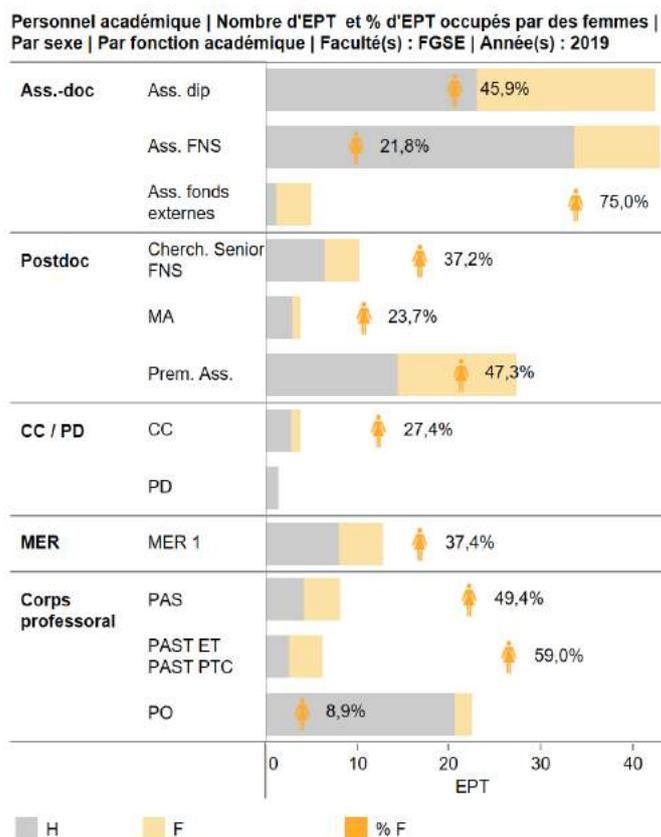


Figure A4 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité UNIL

**FGSE | Tuyau percé | % selon le sexe | Selon la fonction académique | Unité(s) structurelle(s) :
Tout | Année(s) : 2015 et 2019**

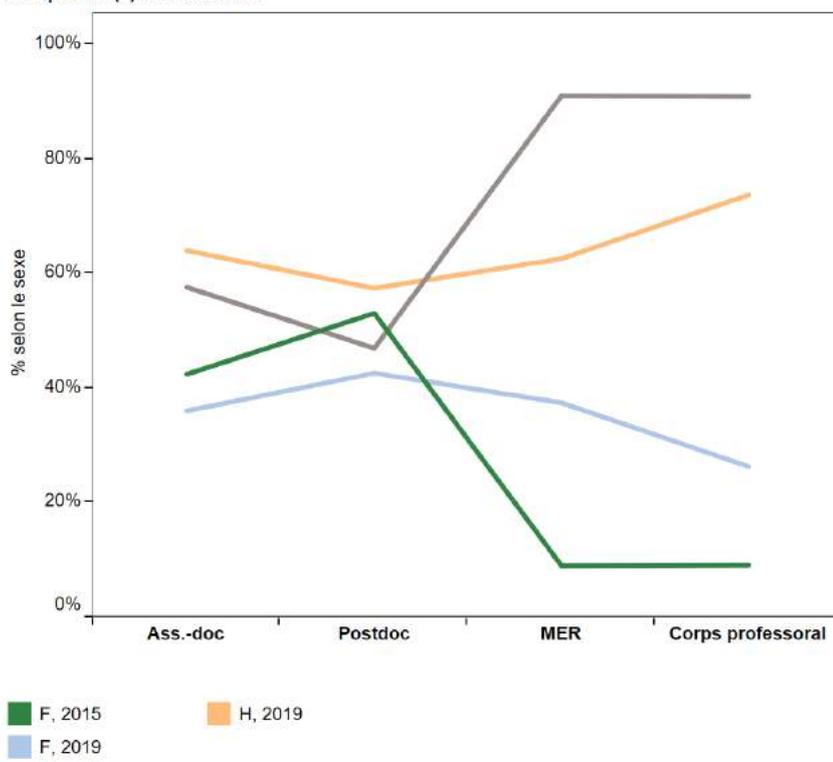


Figure A5 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité, UNIL

À cause de la restructuration de la FGSE, les statistiques ci-dessus concernant les instituts (Figure A6 : IDYST ; Figure A7 : IGD ; Figure A8 : ISTE) ont été calculées depuis 2014. Il est important également de lire ce tableau et les figures en tenant compte de dynamiques inter-institut car bien qu'il ait plus de femmes en IGD que dans les autres instituts, ceci est explicable, en partie, par le fait que d'ordinaire, les sciences sociales et humaines attirent plus de femmes que les sciences naturelles. Le développement le plus préoccupant dans ces figures est la chute de la proportion des assistant·e·s doctorant·e·s à l'IDYST depuis 2014 (38.7% à 19.7% ; Figure A6) et une diminution des post-doctorant·e·s à l'ISTE (40.6 à 29.5% ; Figure A8). On note aussi une très faible représentation féminine parmi les professeur·e·s à l'ISTE (Figure A8).

FGSE | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Par fonctions académiques | Unité(s) structurelle(s) : Dynamiques de la surface de la terre | Evolution depuis 2014

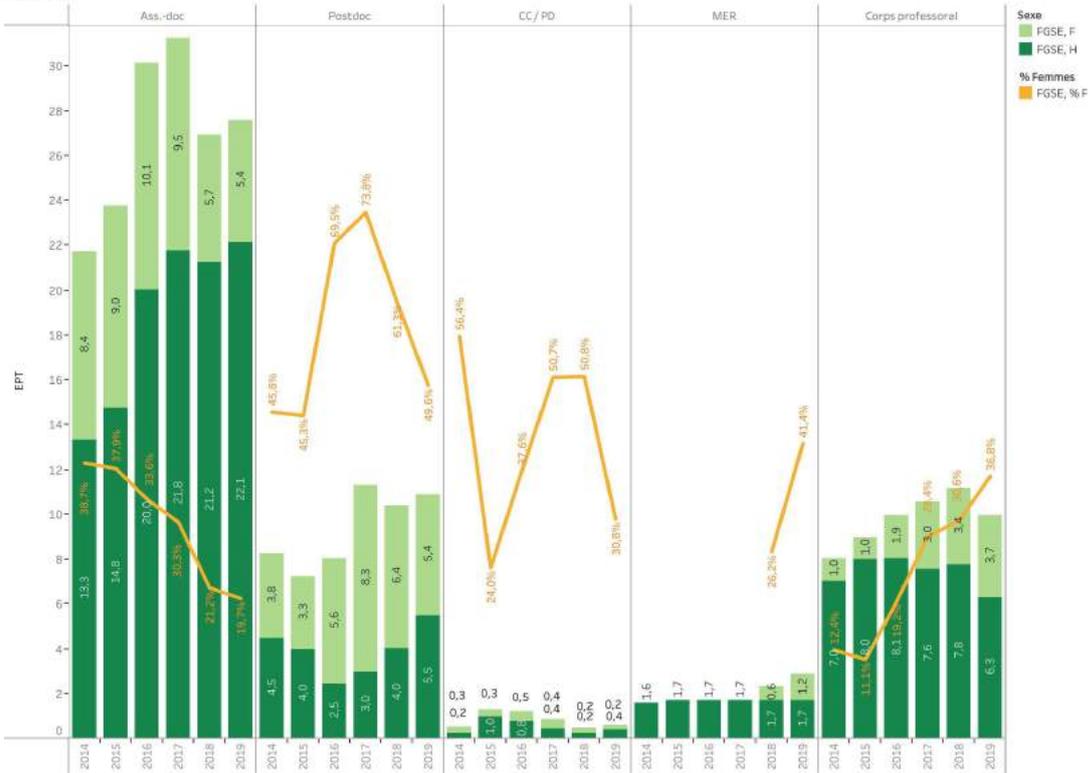


Figure A6 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité, UNIL

FGSE | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Par fonctions académiques | Unité(s) structurelle(s) : Géographie et durabilité | Evolution depuis 2014

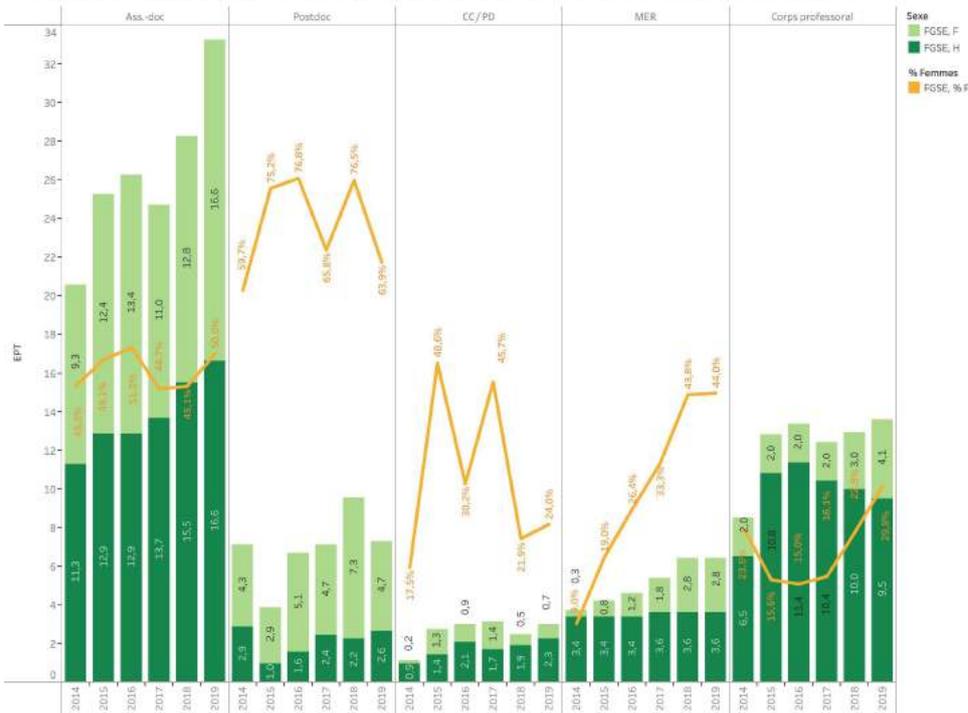


Figure A7 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité, UNIL

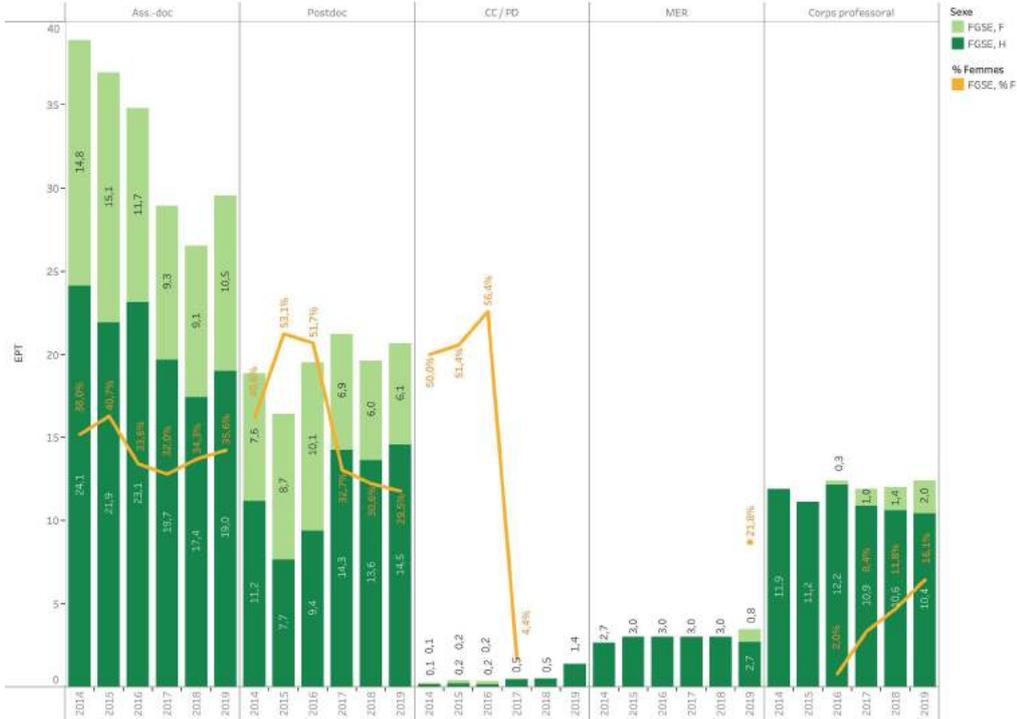


Figure A8 : source : P. Simon-Vermot, Bureau de l'égalité, UNIL

Remarques et réflexions

À noter qu'en 2020, trois femmes ont rejoint le corps professoral pour deux hommes (György Hétenyi (PAST à ISTE) et Samuel Jaccard (PAST à ISTE)), ce qui va influencer les statistiques pour 2020 (disponibles en mars 2021) :

IGD:

Julia Steinberger (PO)

Miriam Tola (PAST/PTC)

IDYST :

Daniela Domeisen (PA, 2021)

En 2020, Prof. Jasquelin Peña (PAST à IDYST) a malheureusement quitté la GSE pour un poste de professeure à UC Davis, États-Unis.

Annexe B :

Prédictions montrant le temps (sur 100 répétitions) qu'il faudra pour atteindre 40% et 50% de professeur·e·x·s à l'UNIL et à la GSE en fonction du taux de recrutement de professeur·e·x·s. L'initiation est la population de professeur·e·x·s à l'UNIL et GSE en 2019 (âge et sexe). On suppose que les nouveaux professeur·e·x·s sont embauché·e·x·s dans l'intervalle d'âge de 30 à 45 ans (répartition uniforme). On suppose que certain·e·x·s professeur·e·x·s partent pour d'autres raisons que la retraite (probabilité de 2% par an). Figure B1 montre le cas pour l'UNIL et Figure B2 pour la GSE avec aucune croissance du nombre de professeur·e·x·s. Avec une croissance de 3% par an (moyenne 2011-2019), on obtient les prédictions correspondant aux Figures B3 et B4. Approche de modélisation numérique sur MATLAB développée par Frédéric Herman et Niklas Linde en 2021.

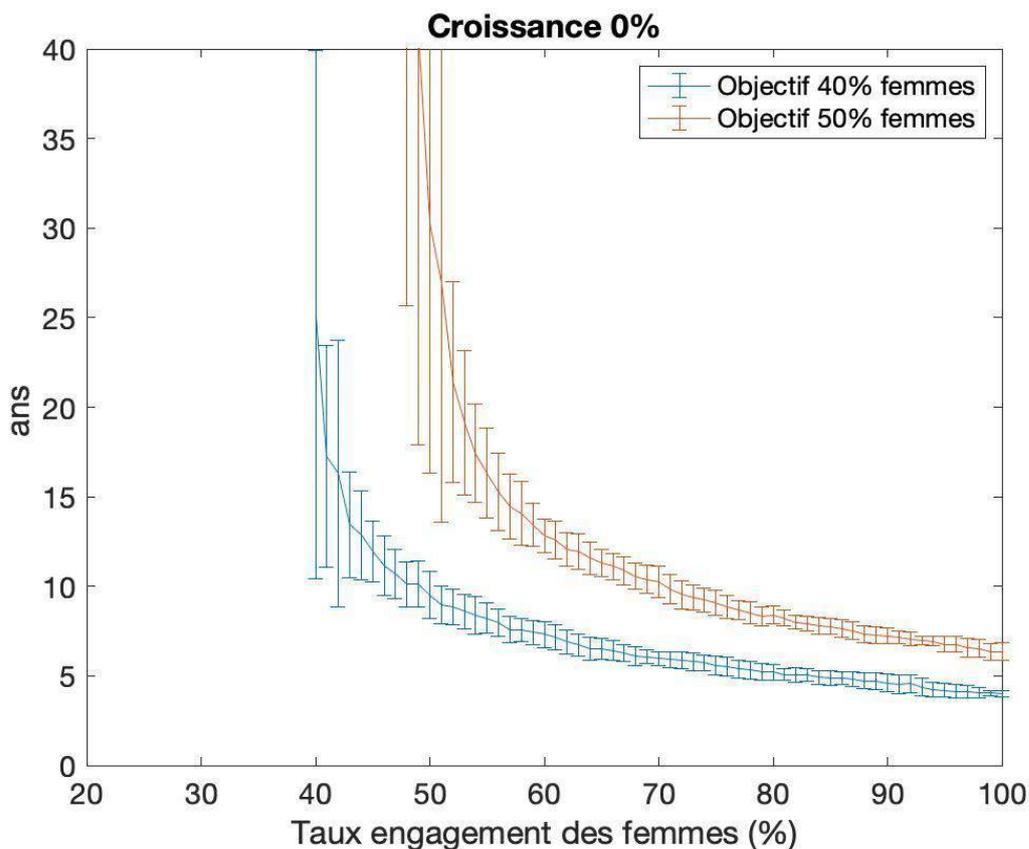


Figure B1 : Prédiction du temps (sur 100 répétitions) nécessaire pour atteindre 40% ou 50% de professeur·e·x·s à l'UNIL en fonction de leur taux de recrutement sans croissance. L'initiation est la population de professeur·e·x·s à l'UNIL en 2019. Modélisation développée par Frédéric Herman et Niklas Linde (2021).

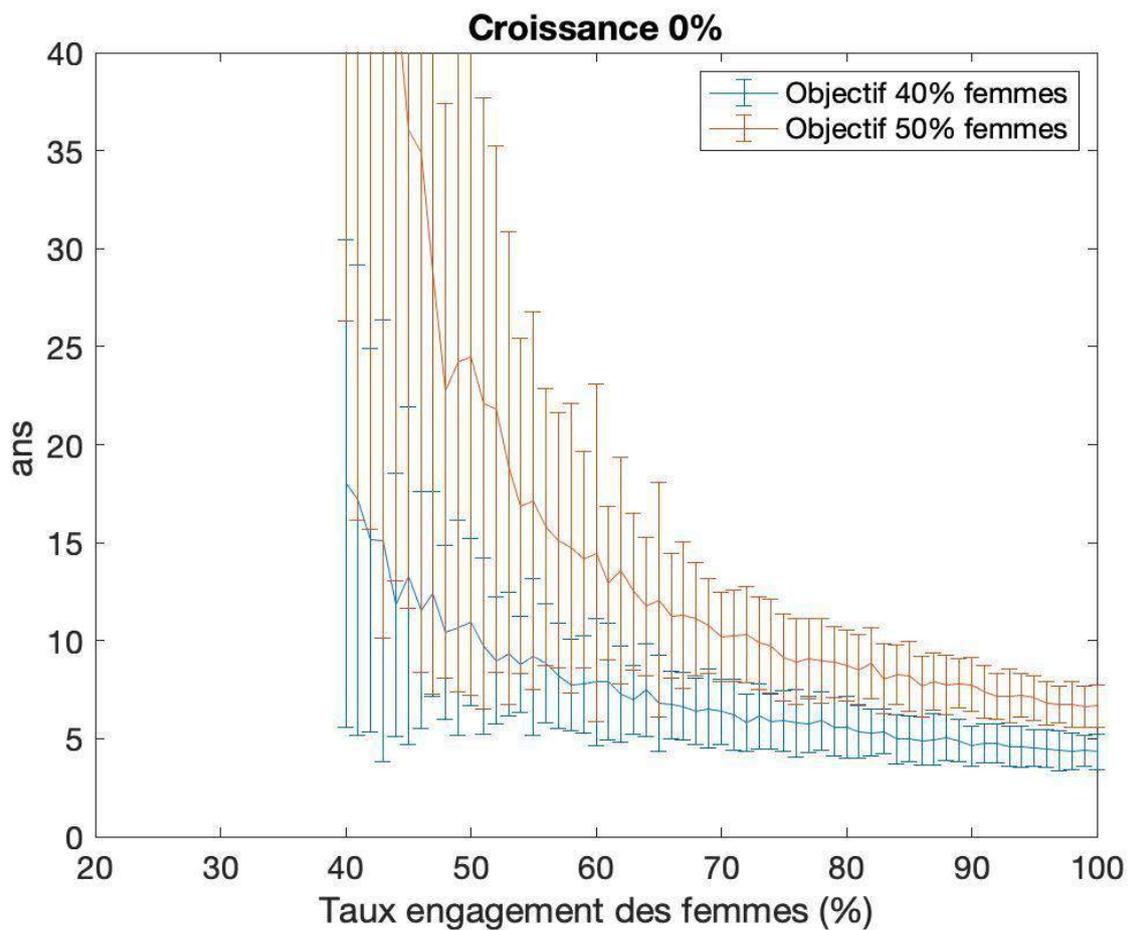


Figure B2 : Préviation du temps (sur 100 répétitions) nécessaire pour atteindre 40% ou 50% de professeur·x·s au FGSE en fonction de leur taux de recrutement sans croissance. L'initiation est la population de professeur·x·s au FGSE en 2019. Modélisation développée par Frédéric Herman et Niklas Linde (2021).

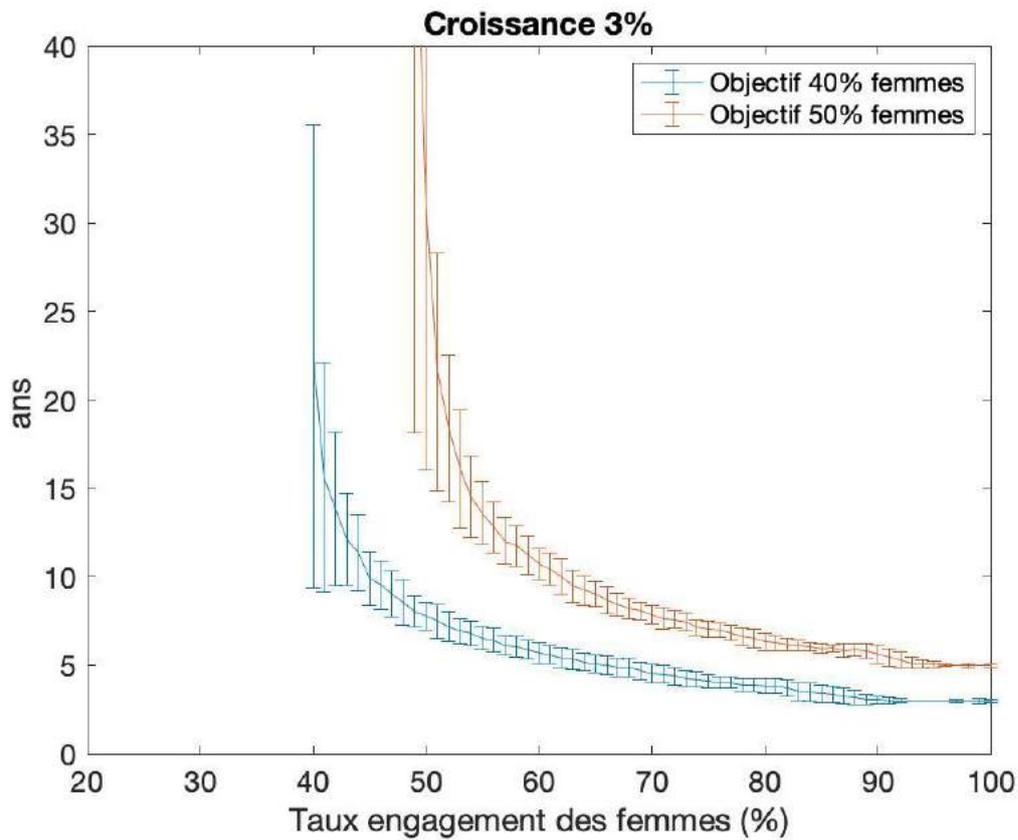


Figure B3 : Prévision du temps (sur 100 répétitions) nécessaire pour atteindre 40% ou 50% de professeur·e·x·s à l'UNIL en fonction de leur taux de recrutement avec 3% de croissance. L'initiation est la population de professeur·e·x·s à l'UNIL en 2019. Modélisation développée par Frédéric Herman et Niklas Linde (2021).

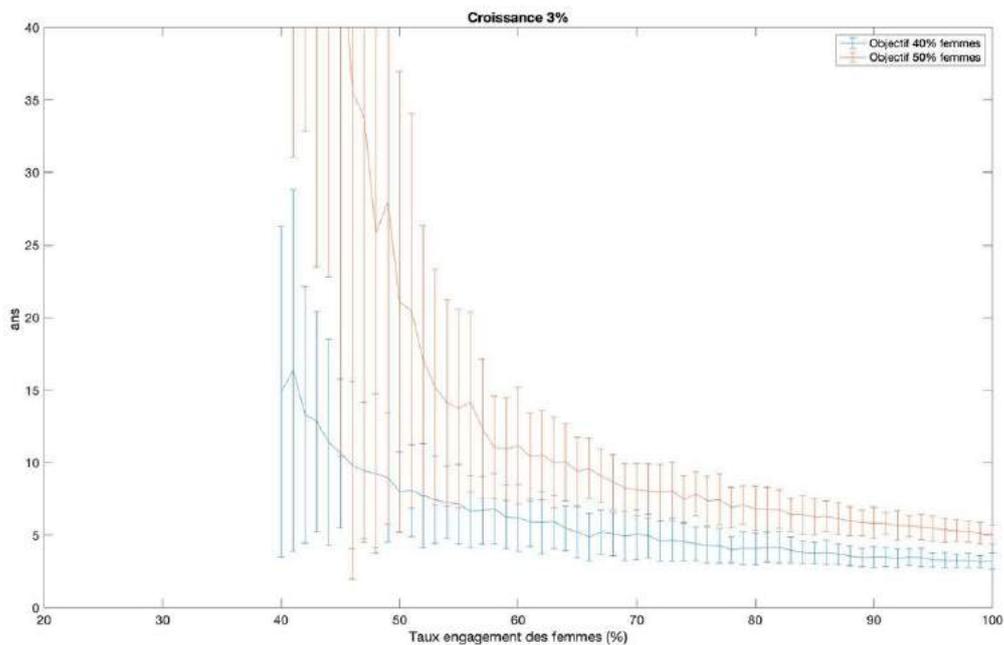


Figure B4 : Prévision du temps (sur 100 répétitions) nécessaire pour atteindre 40% ou 50% de professeur e x s au FGSE en fonction de leur taux de recrutement avec 3% de croissance. L'initiation est la population de professeur e x s au FGSE en 2019. Modélisation d evvelopp ee par Frédéric Herman et Niklas Linde (2021).

Annexe C : FGSE practices for hiring professors

The University's objectives of increasing the number of female professors and, more generally, of ensuring equal opportunities in recruitment procedures at UNIL, is and has been central for our recruitment procedures. Recruiting without discrimination is a statutory obligation but also a question of institutional effectiveness in that only recruitment that respects equality of opportunity will enable us to identify the best person for a particular post.

To reach this goal, we have set a set of recommendations and good practices for interviews. We follow recommendations made by swissuniversities:

https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Kammern/Kammer_UH/Recrutement_des_professeur_e_s_Recommandations_et_bonnes_pratiques.pdf and the University of Harvard: <https://faculty.harvard.edu/recruitment-best-practices>

Below we describe the current practices at FGSE. The main steps are the composition of the commission, writing the advertisement, selecting candidates for long- and/or short-lists, scientific presentations and interviews of the shortlisted candidates.

Composition of the commission

The commission is composed following the UNIL directive 1.3: <https://www.unil.ch/central/files/live/sites/central/files/textes-leg/1-ress-hum/dir1-3-procedure-engagem-corps-prof6.pdf>. In addition to this, we have made sure to maintain a balance within the commission for gender and experience across the commission. Most recent commissions were at, or close to, parity. Our three institutes are generally represented as we feel it is important to have a diverse panel of expertise within the commission. It is also very important to have someone from the Equal Opportunity Office present that the president of the commission can rely on at all stages of the procedure.

Conflict of interests

At all stages of the procedure, committee members are asked to declare their conflict of interests. The faculty has written a "charte": https://www.unil.ch/gse/files/live/sites/gse/files/reglements/1718/13.1_charteconflits_dinterets_2017.pdf

This charte is used, especially during the first stages of the procedure. When the conflict of interest is too strong, committee members are asked to step back from the commission.

Step 1: Writing the advertisement

The first meeting involves all the committee members and the objective is to write the advertisement. The president of the committee presents the strategy of the faculty, as adopted by the strategic plan of the Commission de Planification academique, and provides a first draft of the advertisement based on the strategic plan. The goal is then to ensure that the committee members agree on the academic profile the faculty is interested in and how it fits in a broader context at the faculty level. At this stage, the committee members are already reminded of the primary objectives of the faculty regarding equal opportunity and academic excellence.

Step 2: Shortlisting

The members of the commission are provided with a set of criteria, which they should use when evaluating the applicants. In particular, they must assess whether the applicants are eligible for the position (e.g., having a PhD), their CV, their research output, their competences and career potential, the quality of their research statement, the quality of their teaching statement, the fit to the position, and the fit to the faculty. They must also declare whether they have a conflict of interest with the candidate or not, as described above, and can finally add any comments summarizing the assessment of the application. Using these criteria, all the committee members provide a global assessment using a marking system, typically between 1 and 5, which is then summarized by the president of the commission to rank the candidates. We also ask the committee members to not communicate their assessments between each other prior to the next meeting to avoid any potential bias.

To evaluate the CV, the committee members are required to take into account the scientific discipline, academic age and personal situation (e.g., career breaks, childcare duties, etc.) and to follow the [San Francisco Declaration on Research Assessment \(DORA\)](#) to evaluate the research output. In this context, the scientific quality, value and impact of the entire research output is taken into consideration in addition to research publications, and the scientific content of a paper or book is much more important than publication metrics or the name of the journal in which it was published. We stress in particular that quality must be valued over quantity. Finally, we also invite the committee members to gain some knowledge on equal opportunities and implicit bias as provided by the university (e.g., <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>).

One key aspect of the evaluation process is that female and male applications are evaluated separately. Female applications are normally considered at all levels, that is, at open rank, while male applications are considered in priority at the assistant professor level. The threshold for the assistant professor level is based on guidelines from the Swiss Science National Foundation.

Once all the assessments are provided, the committee members meet to establish a shortlist. In the first stage, two separate shortlists are established. For both the female and male shortlists, top candidates are first discussed, and the best candidates are then invited for an interview. Note that we make sure all other candidates can be discussed if a committee member wishes to. Finally, the two shortlists are combined together to establish a final shortlist between 4 and 7 people. (In some cases, we also keep some applications on a backup

list, in case the committee is not satisfied with the performance of the candidates who are invited for an interview.)

Step 3: Scientific presentation and interviews

We then invite the shortlisted candidates for an interview. It is important that the candidates receive the same information on how the evaluation process takes place. All the candidates are invited, typically on the same day, to give a public presentation, which lasts 40 minutes and is followed by 15 minutes of questions from the audience. We are asking for a research presentation, including a more general introduction that places the candidate's work in a broader scientific field. We recommend concluding with how you would develop your research should you be nominated at UNIL.

The candidates are then interviewed by the search Committee during approximately 45 minutes. In preparation for the interviews, the committee establishes a series of questions to avoid biased questions during the interview. The questions are focused on research, teaching and potential integration with the faculty and the university more broadly. The committee asks this set of questions, and then follow-up with open questions on the public presentations and/or answers during the interviews. The members are reminded to only ask appropriate and acceptable questions.

During and/or before, the candidates also have the opportunity to meet with the directors of the host institute, the Dean and Vice-dean for teaching, and to have an informal meeting with the host institute. The Dean and Vice-dean ensure that the candidates receive the same information about the faculty. The latter avoid giving a strong advantage toward internal, or close, candidates.

For the evaluation process, we ask the committee members to read the actual publications of the interviewed candidates and ask questions about them.

During the interview process, the president of the commission tries to ensure that the various committee members talk for a comparable amount of time.

Results

Below, we present the results of the recruitment procedure. Figure 1A shows the percentage of women hired by a hiring commission and per year (x-axis) vs. the percentage of female applications, the percentage of women invited for an interview, or percentage of female committee members. It shows that having more women in a panel does not necessarily increase the success rates of women finally being hired. What is key is to have more women being interviewed. In Figure 1B, we show the number of professors hired each year. The blue bars show the number of women and the red bars show the number of men. We started to introduce the procedure described above in 2015. It shows it had a significant effect during the last few years, but efforts need to be maintained.

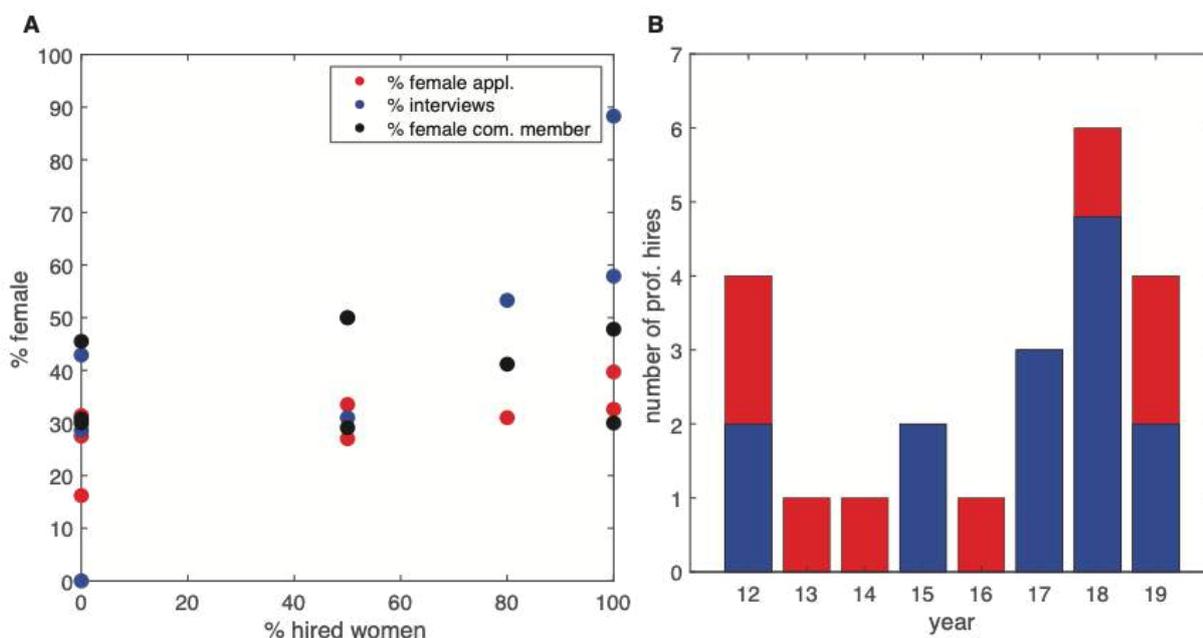


Figure: (A) x-axis shows the percentage of women hired in a given year with the y-axis showing the corresponding percentages of female applicants, female candidates being interviewed and percentage of female members of the search committees. (B) Number of professors hired each year with hired female professors in blue and male professors in red.

Future

We recently started to add a step, with a longlist for a scientific presentation and then a short list for the final interview. It then consists of splitting step 3 into two steps: scientific presentation for the long-list and interviews only for the final shortlist. This is in progress and it should definitely be more investigated. It avoids excluding people for the final round too quickly.

To set strategic goals, we recently produced a model to evaluate how long it would take to reach a target goal. The results are shown below in Figure 2 (see also appendix B), at the university level (left figure) and faculty level (right figure). The model results suggest that a hiring rate of 60% would be required to reach parity by 2030.

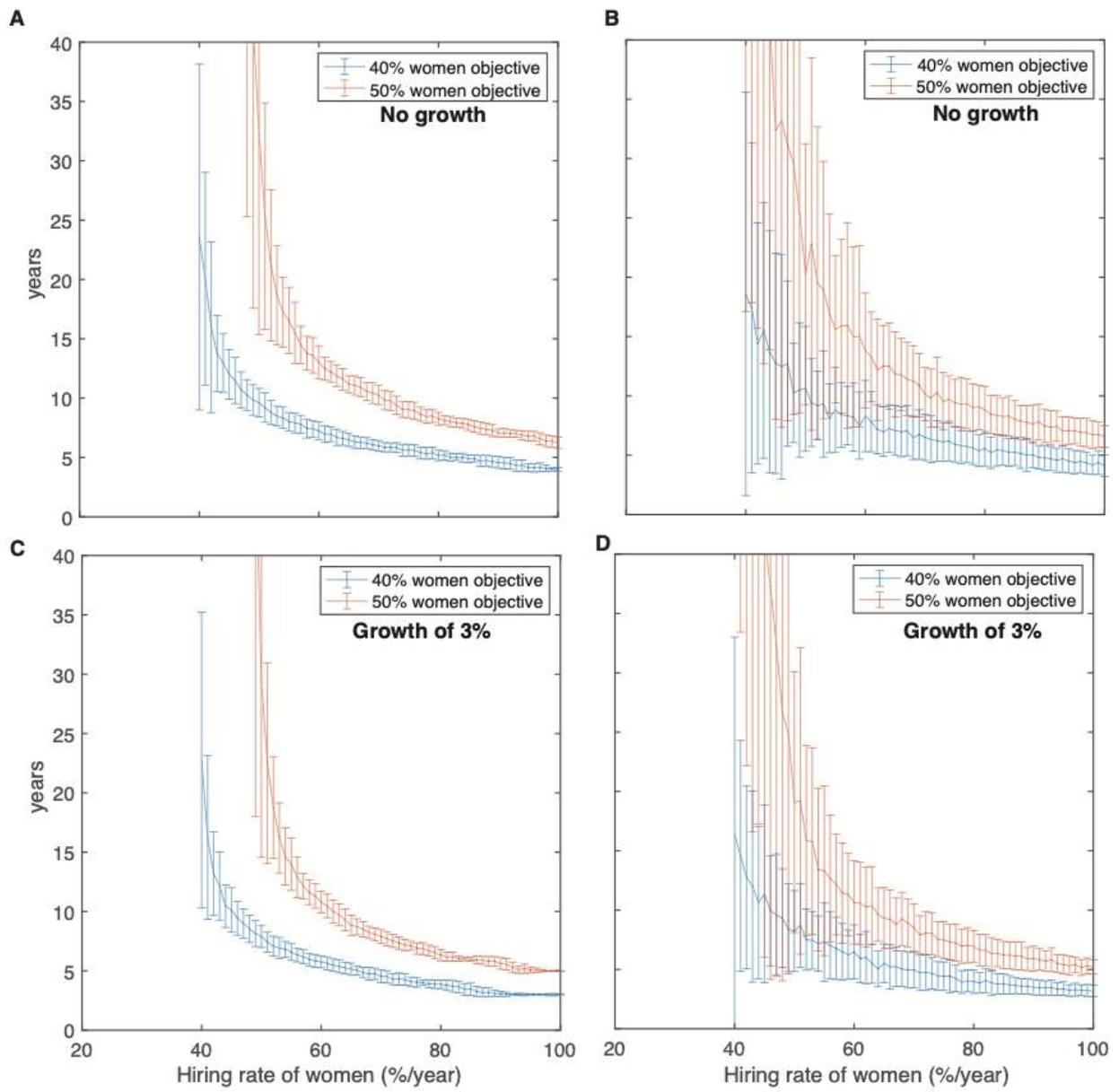


Figure 2