



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances et des ressources humaines (DF)
Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences

PLAN D'ACTION POUR PROMOUVOIR UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DES SEXES DANS LES FILIERES MINT

(Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Technique)

Législature 2018-2023

Rapport final du groupe de travail au Conseil d'Etat

4 avril 2023

1. Introduction

1.1. Présentation

Le Conseil d'Etat a validé un plan d'action pour promouvoir une représentation équilibrée des sexes dans les filières MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique), plan qui figure parmi les enjeux prioritaires définis dans le programme de législature 2018-2023.

Le plan d'action se décline en 4 grands axes :

1 : Actions globales à mener au niveau du DIP concernant l'enseignement primaire, secondaire I et II

2 : Actions à mener au niveau de l'enseignement primaire et du secondaire I

3 : Actions à mener au niveau de l'enseignement secondaire II

4 : Actions à mener au niveau de l'enseignement supérieur

Suivant trois types de mesures:

1. Mesures au niveau fédéral du DIP et des directions d'établissements;
2. Formation du corps enseignant;
3. Actions de sensibilisation auprès des élèves.

Les 45 mesures constituant le plan d'action sont détaillées dans le tableau annexé au présent rapport. Au même titre, le document présentant les indicateurs annuels sélectionnés pour suivre l'évolution de la situation durant la législature est également annexé. Il fait partie intégrante du plan d'action et suit les mêmes niveaux d'enseignement obligatoire et post-obligatoire des objectifs 2, 3 et 4 mentionnés plus haut.

Le rapport final présente ici la synthèse de l'état d'avancement des mesures ainsi que certaines statistiques choisies pour illustrer la situation dans le canton à l'issue de la législature 2018-2023. Les données statistiques nécessaires à la constitution des indicateurs proviennent des différents acteurs responsables de la mise en œuvre des mesures et partenaires du BPEV.

1.2. Groupe de travail : composition et mission

Pour l'application et suivi de son plan d'action, le Conseil d'Etat a constitué un groupe de travail et désigné les membres suivants : la directrice du BPEV, également présidente de la commission consultative égalité et pilote du groupe de travail, le secrétaire général adjoint responsable des questions d'égalité au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), la directrice du service égalité de l'Université de Genève et la responsable égalité des chances de la Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO Genève), ainsi que trois membres sur invitation : la directrice du Service enseignement et évaluation (Direction générale de l'enseignement obligatoire, DIP), la présidente de la commission égalité du secondaire II (DIP) et le responsable égalité de l'antenne de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Dans les chapitres ci-dessous, l'état d'avancement des 45 mesures du plan d'action est présenté, puis une évolution statistique de la distribution des sexes dans différentes filières

de formation est exposée, sélectionnée expressément pour illustrer la situation à l'issue de la période de législature.

1.3. Mesures du plan d'action 2018-2023

Pour rappel, les mesures ont été proposées, préalablement à la présente législature, par le groupe de travail sur la base du constat que l'orientation des filles et garçons dans la formation et le choix professionnel s'explique en partie par une socialisation différenciée, la ténacité des stéréotypes de genre et la présence de rôles-modèles. Les mesures dans leur ensemble visent à agir sur le cadre dans lequel évoluent les élèves et le corps enseignant et à sensibiliser directement les élèves sur les diverses opportunités existantes dans les filières MINT. Les mesures ont été élaborées afin d'agir à la fois sur une réduction des limitations que les élèves s'imposent dans le spectre de possibilités leur étant ouvertes et sur un renforcement des vocations existantes à entreprendre un parcours de formation dans lequel l'élève pourrait ne pas se sentir légitime.

Le tableau des mesures présente le statut de mise en œuvre à la fin de la période dédiée, en mars 2023, le nom de l'agent responsable de sa réalisation, ainsi que sa période d'exécution. L'élaboration du plan d'action ayant débuté durant la législature précédente, il comprend un calendrier d'exécution s'échelonnant de 2015 à 2023. Le statut des mesures se catégorise en fonction de l'état d'avancement de la mesure : Réalisé (REA), En cours (EC), Nouveau (NV) pour la période d'exécution ou Annulé (A). Comme certaines mesures peuvent se caractériser par une double temporalité, ponctuelle et diffuse, le statut Réalisé & En cours (REA & EC) a aussi été utilisé.

Parmi les 45 mesures, trois d'entre elles (les mesures 14, 15 et 20) sont constituées d'actions nécessitant un état d'avancement propre. La somme totale des statuts établis dépasse donc le nombre de mesures et atteint 53. En fonction des catégories, les mesures se distribuent de la façon suivante : 39 mesures réalisées (REA), 2 réalisées & en cours (REA & EC), 3 en cours (EC) et 9 annulées (A). Les annulations sont justifiées par des modifications réglementaires rendant certaines mesures caduques, de fusion de mesures entre elles ou par des événements imprévisibles rendant la réalisation de certaines mesures impossibles.

Dans le tableau en annexe, sous chaque mesure, figurent en commentaires des informations complémentaires quant à son degré de réalisation et son contenu.

2. Etat des lieux et statistiques

Les indicateurs statistiques annuels annexés au présent rapport soulignent la répartition des deux sexes au sein des différents niveaux d'enseignement de l'instruction publique. Dans ce chapitre, des informations provenant de ces indicateurs sont mobilisées ainsi que des statistiques complémentaires utiles à la lecture de la situation dans le canton. Pour rappel, il est communément admis que l'égalité est réalisée dans l'intervalle 40-60%. Dans le cadre du plan d'action, la répartition en dessous de 30% a fait l'objet d'une attention particulière. Ci-dessous, les statistiques sont issues du Service de la recherche en enseignement (SRED, DIP). Lorsqu'elles incluent les données 2022, elles sont provisoires (les données définitives sont disponibles dès le mois de juin suivant).

Au Cycle d'orientation (Secondaire I), entre 2018 et 2022, en 10^{ème} et 11^{ème}, les répartitions entre filles et garçons dans les filières "Littérature et sciences (LS)", ayant choisi le profil scientifique, et en "Communication et technologie (CT)" sont relativement égalitaires : 10^{ème} LS (41% filles et 59% garçons), 11^{ème} LS (42% filles et 58% garçons), 10^{ème} CT (37% filles et 63% garçons) 11^{ème} CT (39% filles et 61% garçons).

Au niveau du Secondaire II, toutefois, les inégalités de répartition entre les étudiantes et étudiants se constatent en fonction des spécialisations, parfois même au sein des options scientifiques. Alors que l'égalité est atteinte au Collège dans l'option Biologie et Chimie (54% d'étudiantes et 46% d'étudiants entre 2018 et 2021), la répartition n'est pas égalitaire en option Physique et Application des mathématiques (23% d'étudiantes et 77% d'étudiants entre 2018 et 2021). Les filles à ce stade entament donc certaines spécialisations scientifiques, mais en délaissent considérablement d'autres.

Dans les Centres de formation professionnelle concernés par les MINT, une particularité se dégage des données disponibles pour l'ensemble des effectifs de leurs filières de formation entre 2018 et 2021. Comme il sera exposé plus bas dans le rapport, ce sont des établissements dans lesquels la part d'étudiantes est faible, voire très faible. Il s'avère toutefois que la différence entre les étudiantes inscrites dans les apprentissages plein temps et dual est significative dans les CFP Construction (CFPC) et Nature et environnement (CFPNE)¹. Elles sont 16% et 41% respectivement dans les apprentissages plein temps, alors qu'elles sont 5% et 12% en apprentissage dual. Les étudiantes sont donc significativement plus nombreuses à suivre un apprentissage en école dans ces CFP. Les résultats de ces pourcentages sont toutefois le fruit de deux processus différents. Il y a proportionnellement plus de filles au CFPC en apprentissage plein temps car il y a moins de garçons en plein temps qu'en dual (1337 étudiants en plein temps, contre 4051 en dual), alors que les effectifs d'étudiantes sont stables (218 en plein temps et 215 en dual). Cette différence de rapport provient donc d'une forte disparité des étudiants et une priorité donnée à l'apprentissage dual (en entreprise) dans leur cas, alors que seulement 5% des élèves en apprentissage dual au CFPC sont des filles. Au CFPNE, les élèves sont davantage à suivre un apprentissage plein temps (978) par rapport à l'apprentissage dual (433). Les filles sont dans une relative parité en apprentissage plein temps (405 étudiantes, 41%) alors qu'elles sont fortement minorisées (54 étudiantes, 12%) en apprentissage dual. La réduction d'effectif d'étudiantes suit donc la même trajectoire, mais de façon plus prononcée que celle des étudiants.

Dans l'enseignement supérieur, à l'Université de Genève, la répartition est relativement égalitaire aux niveaux des diplômes décernés, Bachelor et Master confondus, lorsque l'on considère globalement les filières Biologie, Chimie, Sciences de la terre, Physique Informatique et Mathématiques (39% d'étudiantes et 61% d'étudiants sur 1419 personnes, entre 2018 et 2022). Toutefois, les disparités sont importantes entre les filières et les inégalités sont très marquées dans les filières de Physique (23% d'étudiantes et 77% d'étudiants sur 174 individus, Bachelor et Master confondus) et Informatique (14% d'étudiantes et 86% d'étudiants également sur 174 individus, Bachelor et Master).

Dans les Hautes écoles genevoises concernées par le plan d'action, la Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture (HEPIA) et la Haute école de gestion (HEG), entre 2018 et 2022, la répartition est fortement marquée par l'inégalité : 62 titres Bachelor ont été remis à une minorité d'étudiantes (9%), alors que 664 diplômes ont été remis à des étudiants (91%) durant la même période. Les formations Master n'existent plus à l'HEPIA depuis 2014. Les statistiques du Master Sciences de l'information de la HEG font état d'une majorité d'étudiantes. Entre 2018 et 2022, 59 étudiantes (68%) et 28 étudiants (32%) ont obtenu un diplôme Master dans cette filière. A l'image de ces statistiques, il est observé que plus l'on avance dans les niveaux de formation, plus les femmes disparaissent de certaines filières et ce sont précisément les domaines MINT qui sont concernés.

¹ Quant au Centre de formation professionnelle Technique, bien que très faibles, les effectifs d'étudiantes sont stables entre l'apprentissage plein temps (241 étudiantes sur un total de 2772 élèves, 9%) et dual (258 étudiantes sur un total de 2614 élèves, 10%).

En complément des indicateurs annuels figurant en annexe du rapport, des statistiques sont présentées ici dans l'optique d'attirer l'attention sur des filières spécifiques. Ici, la focale a été mise sur les formations dans lesquelles les filles représentent moins de 10% des effectifs. Ci-dessous, se trouvent deux tableaux récapitulatifs des effectifs de dernière année dans le Centre de formation professionnelle Construction (CFPC) et le Centre de formation professionnelle Technique (CFPT), entre 2018 et 2021. Etant donné le caractère provisoire et la volatilité des statistiques si petites, les données provisoires n'ont pas été intégrées dans ces deux tableaux.

Effectifs et pourcentages d'élèves de dernière année de filières MINT* au CFPC, par sexe	2018			2019			2020			2021		
	Total	dont filles	dont filles en %	Total	dont filles	dont filles en %	Total	dont filles	dont filles en %	Total	dont filles	dont filles en %
Centre de formation professionnelle construction (CFPC)	352	23	7%	325	10	3%	340	21	6%	341	26	8%
Formation professionnelle plein temps	82	10	12%	77	6	8%	79	7	9%	63	9	14%
Aide-menuisier, en école [AFP]	10						12					
Constructeur métallique, en école [CFC]	5			6			7			6	1	17%
Dessinateur orientation architecture, en école [CFC]	13	3	23%	8			11			13	2	15%
Dessinateur orientation génie civil, en école [CFC]	6			5			5			6	1	17%
Ebéniste 14, en école [CFC]	5	1	20%	8			4	2	50%	6	1	17%
Installateur sanitaire, en école [CFC]	6			9			9			3		
Menuisier 14, en école [CFC]	9			11			7			9		
Constructeur métallique, en école [CFC]				3								
Dessinateur orientation architecture (accélééré) [Matu pro]	13	2	15%	12	4	33%	6			7	1	14%
Dessinateur orientation architecture, en école [CFC]	8	4	50%	5	1	20%	12	4	33%	4	1	25%
Dessinateur orientation génie civil (accélééré) [Matu pro]	6			6			5	1	20%	5	1	20%
Dessinateur orientation génie civil, en école [CFC]	1			3			1			1		
Ebéniste 14, en école [CFC]				1	1	100%				3	1	33%
Formation professionnelle duale	270	13	5%	248	4	2%	261	14	5%	278	17	6%
Agent de propreté, dual [AFP]							12	2	17%	12	2	17%
Aide monteure frigoriste, dual [AFP]							4			2		
Aide-carreleur, dual [AFP]	2			1			2			2		
Aide-maçon, dual [AFP]	5						6			4		
Aide-peintre, dual [AFP]										6		
Aide-plâtrier, dual [AFP]										2		
Assistant-constructeur de routes, dual [AFP]	1						2			3		
Agent d'exploitation 16, dual [CFC]							12			14	1	7%
Agent de propreté, dual [CFC]	11	3	27%	5	1	20%	11	2	18%	7	3	43%
Carreleur 11, dual [CFC]	8			4			5			8		
Charpentier 14, dual [CFC]	9			8			4			5		
Constructeur de routes, dual [CFC]	12	1	8%	7			8			5		
Constructeur métallique, dual [CFC]	8			3			8			8		
Dessinateur orientation architecture, dual [CFC]	10	3	30%	12	1	8%	16	1	6%	8	3	38%
Dessinateur orientation génie civil, dual [CFC]	8	2	25%	4	1	25%	3			3		
Ebéniste 14, dual [CFC]	4			2			3	1	33%	1		
Electricien de montage 15, dual [CFC]	26			50			38			38		
Ferblantier, dual [CFC]	5			7			9			8		
Installateur en chauffage, dual [CFC]	12			16			10			12		
Installateur sanitaire, dual [CFC]	22	1	5%	27			18			31	1	3%
Installateur-électricien 15, dual [CFC]	51			37			23			39	2	5%
Maçon 11, dual [CFC]	14			12			11	1	9%	10	1	10%
Menuisier 14, dual [CFC]	7			4	1	25%	5			8	2	25%
Monteur frigoriste 12, dual [CFC]	6			10			11			9		
Peintre 15, dual [CFC]	27	2	7%	20			23	2	9%	21		
Planificateur-électricien 15, dual [CFC]	3	1	33%	5			2			5	2	40%
Plâtrier constructeur à sec CFC, dual [CFC]	6			1			7			3		
Projeteur frigoriste, dual [CFC]	1			1								
Constructeur métallique, dual [CFC]							2					
Dessinateur orientation architecture, dual [CFC]	6			3			5	5	100%	2		
Dessinateur orientation génie civil, dual [CFC]	4			4						2		
Installateur-électricien 15, dual [CFC]	2			3			1					
Menuisier 14, dual [CFC]				2								

Source : Service de la recherche en enseignement (SRED)

Dans le tableau ci-dessus, 46 formations² du CFPC (apprentissage plein temps et dual confondus) sont listées. Dans leur ensemble, chaque année, il y a eu entre 3% et 8% de

² Dans la liste, pour simplifier la lecture, les différenciations Plein temps et Dual entre AFP, CFC et MP TASV intra CFC n'ont pas été effectuées graphiquement. C'est pour cette raison que plusieurs dénominations semblent être répétées, à double.

filles (pourcentages surlignés en jaune). Sur les 46 possibilités de formation, seules 13 d'entre elles (surlignées en couleur ocre) ont eu au moins 2 filles au sein de leur effectif annuel une fois lors des 4 ans, 9 filières ont eu 1 fille au moins une fois au cours des 4 volées (en gris clair) et 24 filières (en gris foncé) n'ont pas eu de fille inscrite dans leurs effectifs de dernière année de formation entre 2018 et 2021. Plus de la moitié des filières existantes au CFPC n'a donc pas formé d'apprenties dans leur domaine professionnel durant ce laps de temps.

Effectifs et pourcentages d'élèves de dernière année de filières MINT* au CFPT, par sexe	2018			2019			2020			2021		
	Total	dont filles	dont filles en %	Total	dont filles	dont filles en %	Total	dont filles	dont filles en %	Total	dont filles	dont filles en %
Centre de formation professionnelle technique (CFPT)	334	26	8%	327	33	10%	293	24	8%	361	35	10%
Formation professionnelle plein temps	164	11	7%	164	15	9%	153	15	10%	178	17	10%
Automaticien, en école [CFC]	9			7			10	1	10%	9	1	11%
Electronicien multimédia 14, en école [CFC]	8			8			9			9	1	11%
Electronicien, en école [CFC]	28			18	1	6%	15	1	7%	11		
Horloger (op. rhabillage) 15, en école [CFC]	8	1	13%	13	4	31%	12	2	17%	12	4	33%
Horloger de production 15, en école [CFC]	18	4	22%	17	3	18%	20	4	20%	21	4	19%
Informaticien (développement d'applications), en école [CFC]	26			18			21	1	5%	24		
Mécanicien de production 19, en école [CFC]										5		
Mécatronicien automobile 18, en école [CFC]	2			8			6	1	17%	14	2	14%
Micromécanicien 13, en école [CFC]	5			6	1	17%	10	1	10%	13	1	8%
Opérateur en informatique 19, en école [CFC]										12		
Polymécanicien, en école [CFC]	7			13	1	8%	6			5		
Automaticien, en école [CFC]	5	1	20%	5			11	1	9%	3		
Electronicien (accélééré), en école [Matu Pro]	8			6			8			10	2	20%
Electronicien multimédia, en école [CFC]				1								
Electronicien, en école [CFC]	3			1			1			4		
Horloger (op. rhabillage) 15, en école [CFC]	6	2	33%									
Horloger de production 15 (accélééré) [Matu pro]	1			3	1	33%	1			2		
Informaticien (développement d'applications), en école [CFC]	6	1	17%	14			3			4		
Informaticien développement d'applications, (accéléérée) [Matu pro]	17	2	12%	21	4	19%	16	3	19%	16	2	13%
Mécatronicien automobile, en école [CFC]	3			2						2		
Micromécanicien 13, en école [CFC]	3			3			2					
Polymécanicien, en école [CFC]	1						2			2		
Formation professionnelle duale	170	15	9%	163	18	11%	140	9	6%	183	18	10%
Assistance maintenance automobile, dual [AFP]	10	1	10%	7			8					
Opérateur en horlogerie (op. assemblage) 15, dual [AFP]	9	2	22%	11	5	45%	12	3	25%	10	4	40%
Polisseur 11, dual [AFP]										3	1	33%
Automaticien, dual [CFC]	4			6			6			7		
Carrossier-peintre, dual [CFC]	11	1	9%	8	1	13%	12	1	8%	15		
Carrossier-tôlier, dual [CFC]	10			4	1	25%	1			6		
Conducteur de véhicules lourds, dual [CFC]	10	1	10%	9	1	11%	10			13	1	8%
Dessinateur-constructeur industriel, dual [CFC]	6	2	33%	5			3			5		
Electronicien multimédia 14, dual [CFC]	2			2			1			4		
Electronicien, dual [CFC]	4			6			4	1	25%	7	2	29%
Horloger (op. rhabillage) 15, dual [CFC]	6	5	83%	5	1	20%	6	2	33%	7	2	29%
Horloger de production 15, dual [CFC]	8			9	1	11%	7			13	3	23%
Informaticien (développement d'applications), dual [CFC]	5			8			6					
Informaticien (Informatique d'entreprise), dual [CFC]	6	1	17%	8			7			10	3	30%
Informaticien (technique des systèmes), dual [CFC]										4		
Mécanicien de maintenance automobile, dual [CFC]	36			29	1	3%	1			18		
Mécanicien de production, dual [CFC]							8			8	1	13%
Mécanicien en motocycles 12, dual [CFC]	7			10	3	30%	5			4		
Mécatronicien automobile, dual [CFC]	12			10			12			19		
Micromécanicien 13, dual [CFC]				3			1			3		
Opérateur en informatique 18, dual [CFC]							8			6		
Polymécanicien, dual [CFC]	9			6			5			3		
Termineur en habillage horloger 11, dual [CFC]	2	1	50%	5	2	40%	4	1	25%	4	1	25%
Automaticien, dual [CFC]				4			1			1		
Dessinateur-constructeur industriel, dual [CFC]	1			1	1	100%	2			1		
Electronicien, dual [CFC]	1			1			1			1		
Horloger (op. rhabillage) 15, dual [CFC]	4	1	25%				2	1	50%	2		
Informaticien (Informatique d'entreprise), dual [CFC]	3			3	1	33%	3			3		
Informaticien (technique des systèmes), dual [CFC]										3		
Mécatronicien automobile, dual [CFC]	1			1			2			2		
Micromécanicien 13, dual [CFC]	2											
Polymécanicien, dual [CFC]	1			2			2			1		

Source : SRED

En ce qui concerne le CFPT, comme le montre le tableau ci-dessus, entre 2018 et 2022, les pourcentages de filles dans les effectifs de dernière année oscillent entre 8% et 10%. Parmi

les 54 formations³ proposées, 14 filières (couleur ocre) ont eu au moins 2 filles en dernière année dans les 4 volées entre 2018 et 2021, 19 filières (gris clair) ont eu 1 fille en dernière au moins une fois en 4 ans, 21 filières (gris foncé) n'ont pas formé de filles dans ce laps de temps puisqu'aucune fille est recensée en dernière année entre 2018 et 2021.

Sur l'ensemble de ces deux établissements, 100 opportunités de formation existent et 45 d'entre-elles n'ont pas formé de filles sur une période d'au moins 4 ans. Dans ces deux établissements réside donc une très large marge d'amélioration de la répartition des sexes et de la visibilité des filles dans ces domaines de formation. Ces établissements devraient être les sujets des futures mesures mises en place en faveur de la promotion des filières MINT.

Parallèlement, il conviendrait également de déterminer quels sont les obstacles empêchant les filles au CFPC de suivre la trajectoire de leurs camarades masculins, dont l'effectif augmente considérablement en faveur d'un apprentissage dual, et de trouver une solution pour que les effectifs au CFPNE ne chutent pas plus vite pour les filles que les garçons de l'apprentissage plein temps vers le dual.

3. Conclusion

Tout en rappelant que le travail effectué dans le cadre du plan d'action et principalement la sensibilisation s'inscrivent dans un temps long, que les effets ne peuvent se remarquer qu'après plusieurs années et en suscitant une réflexion des élèves sur leur parcours de formation, les statistiques soulignent l'étendue du travail restant à accomplir et la difficulté à faire évoluer l'attractivité de certaines formations dans lesquelles les filles sont encore très fortement minorisées.

Le pilotage du plan d'action a été facilité par une collaboration active et efficace des membres du groupe de travail. Le BPEV rappelle la nécessité de le pérenniser et les mesures s'inscrivant dans un temps long doivent être maintenues. L'élaboration d'un nouveau plan d'action semble utile pour continuer le travail de promotion de ces filières auprès des élèves dans la nouvelle législature. L'intégration des agents de formation des CFPC, CFPNE et CFPT pourrait être pertinente pour rendre cette démarche plus efficace. Par ailleurs, dans le cadre de la rédaction du présent rapport il a été noté qu'il serait également intéressant à l'avenir d'intégrer le SRED au groupe d'accompagnement afin de faciliter la définition des indicateurs et la récolte des statistiques nécessaires à leur consolidation.



Emilie Flamand
Directrice du BPEV
Présidente du groupe de
travail interdépartemental

Annexes : tableau des mesures et indicateurs annuels

³ Voir note de bas de page précédente.



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département présidentiel

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences

Plan d'action pour promouvoir une représentation équilibrée des sexes dans les filières MINT (Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Technique) – Tableau des mesures

Objectif 1 : Actions globales à mener au niveau du DIP concernant l'enseignement primaire, secondaire I et II pour promouvoir une représentation équilibrée dans les filières MINT

Mesures		Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)	Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
1	REA Formaliser l'accès à l'information au sujet des thématiques de l'égalité et du genre sur le site du DIP par l'ajout d'onglets, pour: - Rendre visibles les priorités - Rendre visibles les ressources pédagogiques	DIP	DGEO DGES II	X	X	X	0
Commentaires : Les sites internet utilisés pour la diffusion des informations et les ressources pédagogiques au sein des différents niveaux du corps enseignant (un droit d'accès est parfois nécessaire) sont les suivants : Enseignement primaire : https://edu.ge.ch/enseignement/vivre-ensemble-et-exercice-de-la-democratie/repertoire/genre-et-egalite-3788 Cycle d'orientation : https://edu.ge.ch/enseignement/theme-genre-et-egalite/genre-et-egalite Outil dynamique des ressources pédagogiques et interventions partenaires du cycle d'orientation et de l'enseignement primaire : https://view.genial.ly/63bea60b33644d001876323d Secondaire II : https://edu.ge.ch/enseignement/esii-enseignement-secondaire-ii/egalite ; https://edu.ge.ch/sem/ressources-pedagogiques/outils/plateforme-numerique-pour-lenseignement-interdisciplinaire-des-droits (nécessité de se connecter avec un compte)							
2	REA Veiller à ce que les informations et les entretiens réalisés avec les élèves dans le cadre de l'orientation prévue par la Loi sur l'instruction publique (art. 79 al. 1 LIP) soient neutres du point de	DIP	OFPC/ Service de l'orientation	X	X		0

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
		vue du genre, soit que les formations et les métiers soient présentés dans leur diversité indépendamment du sexe.						
Commentaires : Les conseillers et conseillères en orientation accomplissent une action de promotion des métiers dans leur diversité, indépendamment du sexe, que ce soit durant les entretiens d'orientation, de l'information au public et des événements de promotion des divers métiers. Ils et elles invitent et mobilisent des exemples de pionnières et pionniers lors des séances d'information aux élèves dans les cycles d'orientation et lors de la Cité des métiers pour présenter les formations professionnelles.								
3	REA	Élaborer des recommandations sur le processus de communication et d'information interne avec pour objectif d'assurer la transparence et le relais systématique des informations à l'intention du corps enseignant par les directions d'établissement (chiffres sur l'égalité, communication inclusive et épiciène, etc.).	DIP/SG	DGEO DGES II		X	X	0
Commentaires : Les processus actuels sont en cours d'évaluation en vue de leur optimisation et des options sont étudiées afin d'atteindre cet objectif de manière efficiente. Un processus d'automatisation d'envoi des données chiffrées du nombre de femmes et d'hommes (corps enseignant et élèves) de la part du Service de la recherche en éducation (SRED) a été mis en place en collaboration avec le DIP et le BPEV.								
4	REA	A compétences égales, privilégier les candidatures du sexe sous-représenté dans toutes les disciplines lors des processus de recrutement.	DIP	Directions d'établissements	X	X	X	0
Commentaires : Concernant le recrutement, les niveaux secondaire I et secondaire II sont souvent tributaires du nombre d'élèves sortant de l'IUFE. Comme il y a souvent plus de places vacantes que de candidatures, le processus de recrutement n'est pas confronté à ce choix. Il conviendrait donc d'agir plus en amont et notamment lors de la sélection des stagiaires, qui fait actuellement abstraction du critère du genre. Par respect du droit à la formation, il n'est toutefois pas possible de privilégier certaines candidatures pour des stages. L'art. 6, al. 2 du <i>Règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal)</i>, consacré au recrutement du personnel, prévoit: "A compétence et qualité égale, la préférence est donnée au candidat ou à la candidate du sexe sous-représenté. Il en va de même dans le cas d'une promotion". La mesure 5 illustre et complète les éléments mis en évidence pour cette mesure.								

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°		En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)	Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
5	REA & EC	Sensibiliser les ressources humaines et les directions d'établissements quant aux enjeux de la mixité du personnel enseignant, par le biais de modules de formation dans les politiques des ressources humaines (formation initiale et continue) comprenant une étape d'évaluation.	DIP/DGEO Ressources humaines	DGEO FORDIF		X	X	Subv. BFEG à solliciter et budget des agents responsables
Commentaires : L'art. 6 al. 2 REgal mentionné ci-dessus favorise le choix de la mixité. Les services des Ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la Direction générale de l'enseignement secondaire II sont largement sensibilisés à ces enjeux et accompagnent les directions d'établissement dans ce sens pour le processus de recrutement du corps enseignant. La Formation en direction d'institutions de formation (FORDIF) a introduit un module "Genre" dans son <i>Diploma of Advanced Studies</i> (DAS) (https://www.fordif.ch/formations-certifiantes/das-fordif/) qui aura lieu au trimestre de printemps 2024. Le contenu de ce module est organisé par l'IUFE.								
6	REA	Développer la collaboration avec la DGEO dans les projets en lien avec les questions genre et en particulier avec la Commission de l'Enseignement des Mathématiques et des Sciences de la Nature-CEMSN (Enseignement Primaire-Cycle d'Orientation-Ecoles du Secondaire II-UNIGE). Poursuivre l'étroite collaboration mise en place avec la Commission égalité du secondaire II.	DIP/DGEO DF DIP/DGES II	DGEO BPEV DGES II BPEV	X	X		Compris dans les budgets des agents responsables
Commentaires : Depuis l'élaboration du PA MINT, un deuxième N s'est ajouté à la CEMSN puisqu'il s'agit maintenant de la Commission d'Enseignement Mathématiques et Sciences de la Nature et du Numérique (CEMSN²). Elle est composée de représentants et représentantes de l'ensemble des degrés d'enseignement (primaire, secondaire, tertiaire) et de la Formation continue du DIP. Les collaborations se poursuivent et accompagnent diverses activités mises en place. Bien que certaines soient pérennisées (par exemple, Eugénie dans les écoles, Animascience, Futur en tous genres, Internet et code pour les filles), certaines d'entre-elles (Evénement Sciences 7P, Modèle d'Avenir, Elargis tes horizons, SEM et SwissEngineering, Stages Wins) fluctuent en fonction des demandes de subvention ponctuelle et des contextes liés aux différentes structures. La collaboration entre le BPEV et la Commission Egalité (ESII) se développe également par le biais de la diffusion de deux expositions thématiques (intitulées								

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
"Depuis 1960 seulement!" et "Des conventions internationales pour l'égalité: CEDEF et CI").								
7	REA	Appliquer l'article 5 du REgal (Règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre) à tous les niveaux de la communication administrative et en direction du public élèves, du corps enseignant et des parents.	DIP-DGEO/SEE DIP-DGES II	DIP-DGEO/SEE DIP/DGES II		X	X	0
Commentaires : L'art.5 du REgal "Communication, al.,1. L'administration cantonale adopte, dans la mesure du possible, une communication inclusive et épiciène. al.,2. Par communication inclusive et épiciène, il est entendu l'utilisation de termes neutres dont l'orthographe est identique qu'ils désignent un homme ou une femme, ou encore l'élaboration et l'utilisation de documents et supports de communication qui prennent en compte la diversité des réalités, notamment en termes de genre, d'état civil et de modèles familiaux et qui ne reproduisent pas des stéréotypes de genre.". La directive pour une communication inclusive est adoptée et doit être utilisée dans toutes les communications officielles. Elle est disponible sur internet et sur l'intranet de l'Etat. : https://www.ge.ch/document/directive-transversale-communication-inclusive-07-05								
8	REA	Encourager les ateliers du livre du primaire, les médiathèques du secondaire I et II et le SEM-documentation via une information ciblée à promouvoir une orientation non sexuée, dans les formations et les professions, par exemple : ➔ acquérir des ressources et supports pédagogiques sur le genre, accessibles au corps enseignant. Par exemple : projet Mosaïque-Lecture pour les élèves du C1 (éventuellement C2) (sélection de livres pour enfants sur le thème de la diversité, qui voyage de classe en classe dans les cantons de Genève et Vaud et dossier pédagogique pour le corps enseignant). ➔ impliquer les coordinateurs et coordinatrices des médiathèques dans la promotion de l'égalité, notamment dans le choix d'ouvrages et de publications sur les métiers . ➔ poursuivre la collaboration avec les personnes ressources du Service écoles-médias (SEM).	DIP/DGEO DIP/DGES II DF/BPEV	DGEO DGES II Commission égalité secondaire II SEM BPEV	X	X	X	0
Commentaires : Le site internet du SEM regorge de ressources pédagogiques. Une page listant les bibliographies thématiques existantes est mise à disposition du corps enseignant								

Mesures		Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)	Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
(partie « Formation générale /Citoyenneté ») : https://edu.ge.ch/sem/ressources-pedagogiques/outils/bibliographies-thematiques-disponibles-1681, dont l'égalité des genres https://edu.ge.ch/sem/sites/default/files/2023-02/Egalit%C3%A9%20genres.pdf La suggestion des médiathèques à l'OFPC d'élaborer une brochure ou série de livrets présentant des filières ou métiers techniques, scientifiques et informatiques édités spécialement pour des adolescentes de 12 à 16 ans n'a pas abouti car c'est le Centre suisse de services Formation professionnelle orientation professionnelle, universitaire et de carrière qui conçoit et édite toute la documentation concernant les métiers et les filières de profession, notamment les fiches métiers. Cette responsabilité relève donc du niveau fédéral. Les brochures de <i>L'école de l'égalité</i> ont été envoyées à tous les établissements scolaires du canton.							

Objectif 2 : Actions à mener au niveau de l'enseignement primaire et du secondaire I pour promouvoir une représentation équilibrée dans les filières MINT

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
2.1 Mesures du DIP au niveau faïtier								
9	REA	Concevoir et mener une enquête intitulée ESTELLE (Enquête Sciences et Technique pour Elles) visant à mesurer les choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles pour les domaines MINT dans le canton de Genève. Supervisé par le Service égalité de l'Université de Genève, ce projet vise à réaliser une enquête auprès des participantes de l'événement "Elargis tes horizons" entre 2011 et 2015 et à mesurer l'impact de cette manifestation sur les choix d'orientation des filles. Les résultats seront communiqués fin 2018.	DIP/DGEO	DGEO UNIGE BPEV HES SO Genève- Association Elargis tes horizons Le deuxième Observatoire	X depuis 2017	X		50'000.- (UNIGE, BPEV dans le budget des agents responsables)
Commentaires : Cette étude exploratoire, dont les résultats ont été communiqués fin 2018, est une première en Suisse et permet de mettre en évidence l'impact des journées "Elargis tes horizons" sur le choix d'orientation des filles y ayant participé. Cette étude ouvre la voie vers une meilleure compréhension des parcours des filles dans les filières MINT.								
10	REA	Dans le cadre du programme d'intégration cantonal (PIC) 2014-2017, consolider et développer le travail de prévention des préjugés, des discriminations et des violences au sein de l'enseignement public, en particulier auprès des cycles d'orientation, par le biais d'un contrat de mandat d'expertise.	DIP Unité antidiscriminatio ns	BIE DGEO et DGES II BPEV	X			Fonds fédéraux (PIC)
Commentaires : Voici les différentes activités ayant vu le jour : - Une plateforme d'échange et de collaboration (DIP, BIE, BPEV, HETS – HES-SO Genève) a été constituée en 2016. - Une étude a été réalisée par une spécialiste (« Consolidation et développement de la prévention des préjugés, des discriminations et des violences dans le cadre de l'enseignement public, en particulier les cycles d'orientation », Caroline Dayer) - Une journée de formation destinée au personnel du DIP a été organisée.								

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°		En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)	Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
2.1.1 Formation du corps enseignant								
11	A	Sensibiliser le futur corps enseignant du primaire aux enjeux de genre (Bachelor enseignement du primaire) dans le cadre de l'ajout d'un module obligatoire.	Unige	IUFE, FEP	X	X	X	À définir dans le budget de l'agent responsable
Commentaires : La formation du corps enseignant n'a actuellement pas de marge de manœuvre pour ajouter des cours obligatoires, notamment, en raison du PL 11926 en suspens au Grand Conseil, demandant de ramener la formation du corps enseignant de 4 à 3 ans, raison pour laquelle la mesure est annulée. Le groupe de travail n'est pas apte à se prononcer sur la durée de la formation, mais souligne l'importance de pouvoir intégrer un module obligatoire. Les programmes ne sont toutefois plus modifiés dans l'attente d'une décision. À noter aussi que tous les crédits (cycles 1 & 2, formant à enseigner 13 disciplines) sont déterminés par des impératifs fixés par la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Cela étant, il est important de noter que la perspective du genre en éducation est présente dans des cours dédiés suivants : • Culture, diversité, altérité • Genre, éducation, formation Mais aussi en dehors des cours expressément consacrés à cette question, par exemple en didactique du français, des sciences, de l'histoire, de la citoyenneté, dans les séminaires d'intégration et d'analyse pratique.								
12	A	Former le corps enseignant du primaire aux enjeux de genre : → Rendre obligatoire le cours optionnel <i>Genre et éducation</i> dans le plan d'étude du Certificat complémentaire en enseignement primaire (CCEP) et de la Maîtrise en enseignement primaire (MAEP).	DIP	DGEO IUFE,		X	X	À définir dans le budget de l'agent responsable
Commentaires : Cf. Mesure 11. En attente du PL 11926, il n'est pas possible de rendre obligatoire un cours optionnel, bien que le Groupe de travail y soit favorable.								
13a	REA	Proposer une formation sur le genre au corps enseignant ainsi qu'au personnel encadrant les jeunes au niveau des cycles de formation initiale, dans le cadre de la formation continue, donnée par exemple en établissement.	DIP	DGEO IUFE	X	X	X	À définir dans le budget de l'agent responsable
Commentaires : Au niveau primaire, des établissements scolaires ont choisi la thématique pour leur formation collective et d'autres se sont inscrites pour être sensibilisées à la								

Mesures		Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)	Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
thématique genre par le 2^{ème} Observatoire. Au niveau du cycle d'orientation, les dispositifs « discriminations, égalité, prévention de l'homophobie et de la transphobie » mis en place représentent approximativement 6 à 7 formations continues internes. La Commission égalité du secondaire II et le Service égalité de l'Unige ont mis sur pied des journées de formation continue pour le corps enseignant et le personnel encadrant.							
13b	REA Proposer une formation continue sur les enjeux de genre pour le corps enseignant du primaire. Lutter contre l'homophobie dès l'école primaire Identifier des formes d'homophobie déjà présentes à l'école primaire, analyser leurs conséquences et utiliser des ressources pédagogiques pour lutter contre les stéréotypes hétérosexistes, tels sont les objectifs de cet atelier-formation proposé dans le cadre de l'exposition "Continuum". Au cours de la séance, différents outils ou dispositifs qui permettent au corps enseignant de travailler sur les familles arc-en-ciel ou sur le sentiment amoureux homosexuel et bisexuel dans le cadre d'activités de classe ou de projet d'établissement sont exposés.	DIP UNIGE/DGEO	UNIGE IUFE	X			Budget des agents concernés
Commentaires : Cf. Mesure 13a. Voici le lien vers l'exposition Continuum : https://www.unige.ch/public/evenements/exposition/seu/expositions-passees/continuum/ Par ailleurs, la journée "Violence du genre de quoi parle-t-on ?" a eu beaucoup de succès et le Groupe de travail propose de reconduire l'expérience.							
14	REA Sensibiliser le corps enseignant du secondaire I à l'impact du choix des filières de formation en termes d'enjeux de genre. (1) REA Intégrer cette sensibilisation au recyclage IOSP (Information et Orientation Scolaire et Professionnelle) : → Organiser des formations continues internes en collaboration avec la DGEO et Le deuxième Observatoire. → Organiser des interventions d'une experte ou un expert dans le cadre du plan MSN (plan d'action Mathématiques et Sciences de la Nature). → Organiser des formations internes continues ainsi que des	DIP	Formation du corps enseignant IUFE Le deuxième Observatoire	X	X	X	Environ 20'000.-

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
	REA	formations continues inscrites au catalogue de formation continue du personnel enseignant du DIP.						
	REA	Sensibiliser le corps enseignant du primaire aux enjeux de genre dans le cadre des événements sciences liés au plan MSN (ex : <i>Dans la peau d'un chercheur ou d'une chercheuse, ateliers Animascience, etc.</i>) (2)	DIP	DGEO UNIGE	X	X		
	REA	Sensibiliser les coordinateurs et coordinatrices de discipline du primaire et les présidences de groupe/Conférence des directeurs et des directrices du cycle d'orientation (CDCO) (biologie, physique, mathématiques, ...) ainsi que les membres de la Commission de l'Enseignement des Mathématiques et Sciences de la Nature (CEMSN) aux enjeux de genre dans le cadre de conférences (ex. T. Brage, professeur de physique de l'Université de Lund) (3)	DIP/UNIGE	DGEO UNIGE	X	X		
Commentaires : La formation obligatoire institutionnelle IOSP (recyclage) implique un module de formation sur les stéréotypes de genre dans l'orientation depuis 2018, pour les nouvelles maîtresses et nouveaux maîtres de classe. Le SEE a également privilégié une formation SSI (Sciences, sexes et identités) à l'automne 2022 qui apporte des outils pragmatiques que les enseignantes et enseignants peuvent mobiliser en classe et ainsi être à l'aise avec les questions des élèves. La séquence pédagogique Expression de genre et discrimination a été présentée lors de cette formation continue. (1) Cf. Mesure 4 (2) Cf. Mesure 6. Formation donnée en lien avec le projet « Dans la peau de scientifiques » (3) 26-27 février 2018, Conférence de Tomas Brage: "What does gender have to do with sciences?"								
2.2 Mesures à l'intention du corps enseignant								
15	REA	Encourager le corps enseignant à intégrer aux cinq domaines disciplinaires du Plan d'études romand les enjeux d'égalité, par exemple : → les orienter vers le matériel pédagogique <i>L'école de l'égalité</i> selon le degré, nouvelle édition à paraître dès la rentrée 2018. → les orienter vers différentes malles pédagogiques, exemples : <i>Balayons des clichés!</i>	DIP/DGEO	Directions d'établissements Corps enseignant	X	X		0

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
	REA	→ les orienter vers le nouveau guide du deuxième Observatoire à paraître en 2018 et inspiré du précédent destiné aux crèches <i>La poupée de Timothée et le camion de Lison</i>. → énumérer d'autres outils (liens : utiliser la plateforme du service égalité de l'UNIGE et les sites Disciplines EP et Disciplines CO). Encourager le corps enseignant de 7P à organiser systématiquement des actions thématiques dans le cadre de la Journée Futur en tous genres et leur proposer une palette d'activités à réaliser en classe ou à l'extérieur (5)			X			
Commentaires : Les brochures <i>L'école de l'égalité</i> (distribuées pour les 1P-4P : entre 1 et 8 exemplaires par école et 5P-6P et 7P-8P : 1 exemplaire par école et disponibles en version pdf sur le site egalite.ch : https://egalite.ch/projets/lecole-de-legalite; la publication de la brochure pour les degrés 9^{ème}-11^{ème} a paru en octobre 2020) et <i>Le ballon de Manon et la corde à sauter de Noé</i> (distribution à la rentrée 2019 entre 1 et 3 exemplaires par école en fonction du nombre de classes) sont annoncées dans le bulletin (outil de communication DGEO / écoles) ainsi que dans les informations transmises aux coordinateurs et coordinatrices pédagogiques. Des stocks de matériel existent au BPEV et sont disponibles gratuitement pour les parents et le corps enseignant. Interventions du 2^e Observatoire dans le cadre des Temps de Travail en Commun (séances de sensibilisation auprès du corps enseignant) : 50 écoles ont déjà été sensibilisées et 24 sont en liste d'attente. Depuis 2018, la journée <i>Futur en tous genres</i> a été rendue obligatoire et s'adresse désormais aux élèves de 9^{ème}. Elle concerne chaque année plus de 4000 élèves. Dans ce cadre, l'utilisation de la brochure est promue auprès du corps enseignant chaque année comme outil de préparation et d'exploitation de cette journée, en complément du cahier de l'élève. La proposition d'avoir une personne de référence à l'égalité dans les établissements scolaires primaires et du secondaire I est émise. Le 11 mai 2022, les coordinateurs et coordinatrices pédagogiques et de disciplines ont suivi une sensibilisation donnée par le 2^e Observatoire à la thématique de genre et au matériel existant afin que le corps enseignant puisse se l'approprier plus largement.								
16	REA	Pour les élèves de 11 ^{ème} , intégrer une heure obligatoire de présentation, par les psychologues conseillers et conseillères en orientation, des différentes options de filières et de leurs implications en termes de choix de formation et de palette de métiers. Mettre un accent particulier sur la promotion des métiers	DIP	Corps enseignant DGEO OFPC	X depuis sept. 2017	X		

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
		scientifiques auprès des filles.						
Commentaires : L'OFPC demande aux psychologues conseillers et conseillères en orientation d'intervenir un minimum de deux périodes auprès des élèves dès la 10 ^{ème} dans le cadre du cours d'IOSP, en collaboration avec les maîtres et maîtresses de classe. L'intervention a lieu dans toutes les classes avec une présentation du système de formation afin d'anticiper les réflexions des élèves quant à leur choix d'orientation.								
17	REA	Dans le cadre de la manifestation Cité des métiers à Palexpo de novembre 2018, organiser une conférence pour le corps enseignant et mettre à disposition des ressources documentaires sur le thème des stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et professionnelle, en portant l'attention sur les carrières MINT. Programme en lien avec le projet INTERREG PILE (voir mesure 43 pour description du projet).	DF/BPEV DIP /UNIGE	BPEV UNIGE DGEO DGES II OFPC	X			BPEV 5'000.- + UNIGE 5'000.- + Financement SEFRI
Commentaires : L'OFPC a rendu possible l'organisation d'un stand thématique et interinstitutionnel "Mixité et diversité dans les filières et dans les métiers", géré conjointement par le BPEV et par le Service égalité de l'Université de Genève (https://www.ge.ch/actualite/bpev-cite-metiers-2-11-2018). Le rapport Ose teS révEs a été rédigé à l'issue de l'événement.								
2.3 Mesures à l'intention des élèves								
18a	A	Lancer un projet pilote de coaching-« marrainage » à l'intention des filles ayant choisi le profil Sciences de la section LS (Littéraire-Scientifique) au sein d'un établissement.	DIP DF	DGEO BPEV		X		
Commentaires : Ce projet n'a finalement pas été développé; cette réflexion sera reprise dans le cadre de CO22 (réforme de l'organisation du Cycle d'orientation). Néanmoins, le corps enseignant du secondaire I en charge de l'information et orientation scolaires et professionnelles est sensibilisé à la thématique genre et égalité.								
18b	A	Dans le cadre de la grille horaire 2019, un profil "Sciences" sera proposé en LC (Langues vivantes et Communication). Une attention particulière sera portée au choix des filles et l'élaboration du programme et des outils d'enseignement tiendront compte de cette thématique.	DIP	DGEO		X	X	

Mesures		Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)	Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
Commentaires : Selon le Service organisation et planification (SOP), le DIP prévoit de modifier le fonctionnement et la structure du cycle d'orientation. A ce jour, les travaux portent principalement sur l'architecture des années de scolarité et pas encore sur les contenus. Toutefois, lorsqu'il s'agira d'entrer dans la phase de construction, le SOP s'appuiera sur ce qui est mis en œuvre autour de la question de l'attention au choix des filles dans les filières MINT et en particulier dans la poursuite du nouveau cours de sciences appliquées destiné aux élèves de LC. La réforme du cycle est en suspens.							
19	REA Pérenniser la manifestation <i>Élargis tes horizons</i> proposée par l'association du même nom (25 ateliers scientifiques offerts aux filles de 10-14 ans et conférence pour les parents). Dans le cadre du projet INTERREG PILE (voir sa description mesure 43), organisation par le Service égalité de l'Université de Genève, en collaboration avec Animascience, d'une table ronde adressée aux parents et tenue d'un stand en commun.	DIP/DGEO DIP/UNIGE	DGEO UNIGE Association ETH (Elargis Tes Horizons) BPEV HES SO Genève		X		À définir dans le budget des agents responsables
Commentaires : La dernière édition a eu lieu le 16 novembre 2019, durant laquelle 200 parents ont participé à la table ronde. La manifestation étant biennale, la prochaine édition devait se dérouler le 21 novembre 2021, mais n'a finalement pas eu lieu. L'association est désormais indépendante du DIP et semble fonctionner sans l'aide du GT. L'édition du 12 novembre 2022 a accueilli 300 participantes.							
20	REA <u>Mise en place d'ateliers dans les classes</u> Mettre en place dans les classes du primaire des ateliers intitulés « Eugénie dans les écoles » et animés par le Groupe Femmes SIA (Société suisse des Ingénieurs et architectes) et la coordination pédagogique de l'EP. (1)	DIP/DGEO	DGEO Groupe Femmes SIA	X	X	X	À définir dans le budget des agents responsables
	REA Mettre en place des ateliers intitulés « Animascience » animés par des médiateurs et médiatrices scientifiques, dans les écoles ou à la Maison de la créativité de Conches. (2)	DIP/DGEO	DGEO Mouvement Jeunesse Suisse Romande (MJSR)	X	X		0

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
	REA	Mettre en place un événement « Sciences 7P » destiné aux élèves pour, d'une part, susciter l'intérêt pour les sciences et promouvoir le choix des carrières scientifiques et, d'autre part, sensibiliser sur les stéréotypes de genre impactant ces carrières. (3)	DIP/DGEO	UNIGE DGEO UNIGE EPFL SRED	X			Dans le budget des agents responsables
Commentaires : (1) Eugénie dans les écoles – femmes SIA. Suite à une phase pilote, le projet s'adresse aux élèves de 2P, 3P et 5P. Sur la base de l'album « Ingénieuse Eugénie » (de Anne Wilsdorf), en collaboration avec le DIP, une équipe d'architectes et d'ingénieures (le collectif « Femmes et SIA Genève ») propose à des classes genevoises, des ateliers « clé-en-main » sur la thématique de la réalisation de ponts. En février et mars 2023, 9 ateliers se sont déroulés. Au total, ce sont plus de 60 classes qui ont pu en bénéficier. (2) Animasciences. Les ateliers ont été reconduits en 2021/2022. (3) Événement Sciences 7P, Et si j'étais scientifique? Année scolaire 2018-2019 pour toutes les classes de 7P. Partenariat EPFL, UNIGE, HES-SO Genève. Deux parties : un spectacle ludo-scientifique (1h30 environ) comportant notamment la projection d'un film présentant différentes carrières de scientifiques et un atelier scientifique (2 périodes) en lien avec les différentes filières de l'EPFL ou de la faculté des Sciences de l'UNIGE. Voir le rapport du SRED, " Les attitudes et aspirations des élèves de 7P en sciences. Évaluation du projet « Et si j'étais scientifique ? » ", Marion Dutrévis et Andreas Mueller, Décembre 2019,								
21	REA	Dans le cadre de la manifestation Cité des métiers Palexpo de novembre 2018, mettre à disposition des élèves des activités, une vidéo et des informations sur le thème des stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et professionnelle, en portant l'attention sur les carrières MINT. Projet en lien avec le projet INTERREG PILE (voir mesure 43).	DF/BPEV DIP /UNIGE	BPEV UNIGE DGEO OFPC	X			BPEV 5'000.- + UNIGE 5'000.- + Financement SEFRI
Commentaires : Cf. Commentaires de la mesure 17.								
22	REA	Les documents de référence mentionnent des recommandations en lien avec la rédaction des consignes et d'items invitant à la mixité et à la promotion des filles dans les filières MINT.	DIP/DGEO SEE	DGEO/SEE		X		0

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
Commentaires : Un memento concernant la rédaction des documents pédagogiques a été rédigé par le Service enseignement et évaluation du DIP. Voir aussi mesure 26.								
23	REA	Pour l'année scolaire 2018-2019, mettre sur pied une nouvelle édition du concours « Les Olympes de la parole » destinée en priorité aux élèves des cycles d'orientation.	DIP DF	Association Genevoise des Femmes Diplômées des Universités (AGFDU) BPEV DGEO	X	X	X	À définir dans le budget des agents responsables + fonds privés
Commentaires : Le concours vise à encourager les élèves de 10 ^{ème} à développer un regard critique sur les stéréotypes de genre, et à revendiquer l'égalité entre filles et garçons dans leur choix d'orientation. L'édition 2018-2019 s'est très bien passée, a regroupé 12 classes et le cycle d'orientation des Coudriers a remporté le 1 ^{er} prix en réalisant une courte vidéo prenant à contre-pied les stéréotypes de genre dans le monde professionnel. L'édition 2019-2020 a été annulée en raison de la pandémie. L'édition 2020-2021, soutenue par le BPEV et le DIP, a été ouverte aux trois degrés des cycles d'orientation du canton. En 2022, des interventions de Swiss TecLadies ont eu lieu dans 5 classes et il n'y a pas eu de présentations des projets réalisés par les classes. En parallèle de ce projet, d'autres initiatives ont été réalisée au CO, entre 2018 et 2023, telles que des interventions dans des classes de l'association A la Vista « parlons de nous les femmes ! », les activités extra-scolaires proposées par Empowerment Lab, un projet pilote de l'association Mod-elle dans une classe ou encore la promotion et l'exploitation des expositions itinérantes du BPEV. Enfin, pour le printemps 2023, les Swiss TecLadies proposeront 15 interventions d'une demi-journée dans différents établissements.								
24	REA	Dans le cadre du projet "Dans la peau d'un chercheur ou d'une chercheuse", organiser une conférence finale au CERN avec des scientifiques.	UNIGE DIP/DGEO/ SEE	UNIGE (LDES et physiscope) CERN DGEO Académies Grenoble et Ain	X	X	X	FC catalogue
Commentaires : Le projet a changé de nom et s'appelle dorénavant "Dans la peau de scientifiques". Les modalités de la conférence, initialement prévue, ont dû être modifiées à cause de la pandémie COVID-19 en faveur de 6 visio-conférences. Voir "Plan d'Action MINT - Indicateurs annuels".								
25	REA	Dans le cadre de la journée internationale des femmes et des filles de science (11 février), intervention dans les classe EP de femmes	CERN	CERN DGEO/SEE	X	X		0

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
		scientifiques ou ingénieures du CERN pour parler de leurs métiers aux élèves.						
Commentaires : L'activité <i>Femmes et filles de science et technologie</i> existe depuis 2017. Sur les cinq premières éditions, 400 classes genevoises ont participé, dont 49 en visioconférence en 2021. En 2022, lors de la sixième édition, le CERN a reçu 15 demandes d'enseignants et enseignantes pour bénéficier de l'offre, dont 11 du canton de Genève (222 élèves au total). Le nombre de classes inscrites pour l'édition 2023 doit encore être confirmé, voir "Plan d'Action MINT - Indicateurs annuels".								
26	EC	Veiller à ce que les moyens d'enseignement ne véhiculent pas de représentations sexistes.	DIP	DGEO	X	X	X	0
Commentaires : La Direction du Service enseignement et évaluation fait partie de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP). La publication de juillet 2020 de <i>Focus</i> de l'institut de recherche et de documentation pédagogique précisait : "Le matériel d'enseignement à disposition du corps enseignant et des élèves des classes romandes fait l'objet d'attentions soutenues. Des consignes liées à l'équilibre de genres ont été établies et sont transmises, d'une part, aux équipes de rédaction, lesquelles ont pour mission de les respecter dans l'élaboration des contenus, et d'autre part, aux groupes de validation afin d'observer la diversité représentée dans les Moyens d'enseignement romands."								

Objectif 3 : Actions à mener au niveau de l'enseignement secondaire II pour promouvoir une représentation équilibrée dans les filières

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
3.1 Mesures du DIP au niveau faïtier								
27	A	Modifier le Règlement de l'enseignement secondaire (C1 10.24) (RES) du 18 octobre 1998 → <u>Modifier l'art. 1 al. 4</u>: En initiant les élèves aux démarches propres à chaque discipline, en leur faisant prendre en charge des responsabilités à leur mesure, il les dirige progressivement vers leur autonomie, afin de les préparer à assumer leurs responsabilités de futurs citoyens et futures citoyennes. → <u>Ajouter un alinéa à l'art. 2 sur les orientations scolaire et professionnelle</u>: L'enseignement secondaire assure une orientation scolaire et professionnelle égale pour les filles et les garçons, conformément au principe constitutionnel de l'égalité des sexes.	DIP DF	DGES II BPEV		X		0
Commentaires : Cette mesure n'est plus d'actualité car le règlement de l'enseignement secondaire – C 1 10.24 n'existe plus. Un nouveau règlement, intitulé règlement de l'enseignement secondaire II et tertiaire B – C 1 10.31, est entré en vigueur le 29 août 2016. Il a abrogé le règlement C 1 10.24. Ce nouveau règlement n'a pas repris la même structure que l'ancien, ce notamment au regard de la (nouvelle) LIP entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Les objectifs du secondaire II figurent désormais dans la LIP, à son article 16 et les objectifs du tertiaire B figurent à l'article 17 LIP. Quant à la question de l'égalité, notamment en matière d'orientation scolaire et professionnelle, elle est inscrite à l'article 12 LIP.								
28	REA	Rendre visible la Cellule de prévention et de veille permettant d'assurer la protection des apprentis pionniers et apprenties pionnières davantage exposées aux discriminations (orientation/formation dite atypique) et au harcèlement. Dans ce contexte, attribution d'un mandat à une experte ou un expert pour mener une étude exploratoire sur les causes d'abandon par les apprentis et apprenties de leur cursus de formation.	DIP DF	BPEV DGES II OFPC		X		Coût du mandat : 8'000.- supportés par le BPEV
Commentaires : La cellule de veille et de prévention du harcèlement sexuel et psychologique des apprenties et apprentis s'est réunie entre 2014 et 2019, présidée par le BPEV et l'OFPC. Elle a rendu un rapport d'activités sur ces cinq années au Secrétariat Général du DIP (rapport d'activités 2014-2019). Ce projet est repris par le DIP dès								

Mesures		Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)	Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
janvier 2020 au sein de la plateforme Egalité, où siège également le BPEV. Le projet de recherche au sujet des causes d'abandon par les apprenties et apprentis de leur cursus de formation a été annulé en raison des difficultés rencontrées par l'experte à entrer en contact avec les personnes en apprentissage. Il a été remplacé par la recherche du SRED "Les parcours de formation professionnelle au prisme du genre et de l'orientation sexuelle", en cours actuellement.							
29	REA	Prendre des mesures pour encourager les entreprises formatrices d'apprentis pionniers et apprenties pionnières à adopter un règlement pour prévenir le harcèlement sexuel et psychologique conformément aux dispositions légales en vigueur (projet PME Action +). Conférence FER Genève le 20.10.2017 et accompagnement des PME par le deuxième Observatoire.	DF/BPEV	BPEV Le deuxième Observatoire FER Genève OFPC	X		Fonds fédérau x (Bureau fédéral égalité)
Commentaires : Prévue en juin 2020, la clôture du projet PME Action + à la FER Genève, a finalement été réalisée en décembre 2020.							
30	A	Intégrer la "perspective genre" issue du travail de refonte de la discipline IOSP (Information et orientation scolaires et professionnelles) dans l'ensemble des mesures mises en place depuis 2017.	DIP	DIP BPEV OFPC	X	X	0
Commentaires : Cette mesure est intégrée à la mesure 14 et est annulée ici.							
31	REA	Dans le cadre du programme d'intégration cantonal (PIC) 2014-2017, consolider et développer le travail de prévention des préjugés, des discriminations et des violences au sein de l'enseignement public par le biais d'un contrat de mandat d'expertise.	DIP Unité antidiscrimination s	BIE DGEO et DGES II BPEV	X		Fonds fédérau x (PIC) et BPEV (7'000.-)
Commentaires : Cf. Commentaires de la mesure 10 concernant l'étude réalisée par Caroline Dayer.							
3.1.1 Formation du corps enseignant et professionnel							
32	A	Former le corps enseignant de manière obligatoire, la 1 ^{ère} année de la formation initiale (master en éducation secondaire).	DIP	IUFE	X	X	X

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
Commentaires : Lors de leur formation, les futurs enseignants et futures enseignantes suivent un cursus fondé sur 2 piliers. Le premier est constitué des 13 disciplines (niveau primaire) ou de la discipline spécifique (niveau secondaire). Le deuxième est transversal (gestion de classe, gestion disciplinaire, relation parents/hiérarchie/lois, rapport à la sanction, droit de l'enfant, ...). C'est dans le cadre du deuxième pilier que le futur corps enseignant est sensibilisé à la thématique de l'égalité de genre. Il n'est par ailleurs pas possible de donner un caractère obligatoire à la formation de cette thématique pour l'instant, c'est pourquoi la mesure est annulée (cf. Commentaires de la mesure 11).								
33	EC	Intégrer la prévention du harcèlement sexuel et psychologique à la formation existante au catalogue de formation de l'Etat "Formation de formateurs/formatrices dans les entreprises formatrices Branche professionnelle Administration publique".	DF/BPEV OPE	BPEV OPE		X	X	À définir dans le budget des agents responsables
Commentaires : En collaboration avec le Service écoles-médias et le 2^{ème} Observatoire, l'OFPC a réalisé des vidéos de sensibilisation à la maltraitance et au harcèlement sexuel et psychologique. Elles pourront être utilisées dès 2023 dans le cadre de la formation du personnel encadrant les jeunes en apprentissage. Un accompagnement du BPEV dans une future collaboration entre l'OPE et l'OFPC est à envisager.								
34	EC	Instaurer une demi-journée de formation à l'intention spécifique des collaborateurs et collaboratrices de l'OFPC sur les enjeux de genre et notamment la prévention du harcèlement sexuel et psychologique, en étroite collaboration avec la direction des services concernés de l'OFPC.	DF/BPEV DIP/OFPC	OFPC BPEV	X	X	X	2'000.- (BPEV et OFPC)
Commentaires : La sensibilisation de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices de l'OFPC aux enjeux de genre, prévues initialement pour janvier et février 2021 et mentionnées dans le rapport intermédiaire du présent plan d'action, n'ont pas pu avoir lieu en raison de la pandémie. Dès lors, la période d'exécution a été prolongée à 2022-2023 et se basera sur les vidéos mentionnées dans la mesure 33.								
3.2 Mesures à l'intention du corps enseignant								
35	REA	Dans le cadre de la manifestation Cité des métiers Palexpo de novembre 2018, mettre à disposition du corps enseignant une grande conférence, des ressources documentaires sur le thème des stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et professionnelle, en portant l'attention sur les	DF DIP	BPEV UNIGE DGES II OFPC	X			BPEV 5'000.- UNIGE

Mesures			Départements		Exécution			Coût
N°	En cours (EC)/ Nouveau (NV)/ Réalisé (REA)/ Annulé (A)		Responsabilité	Agents	2015 - 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
		carrières MINT. Programme en lien avec le projet INTERREG PILE (voir mesure 43).						5'000.- Financement SEFRI
Commentaires : Cf. Commentaires de la mesure 17.								
3.3 Mesures à l'intention des élèves								
36	A	Pour les élèves de 3 ^{ème} ES II, intégrer une heure obligatoire de présentation des différentes options de filières et de leurs implications en termes de choix de formation et de palette de métiers. Mettre un accent particulier sur la promotion des métiers scientifiques auprès des filles.	DIP DF	Corps enseignant BPEV		X	X	À définir dans le budget des agents respon- sables
Commentaires : Il n'est pas possible de donner un caractère obligatoire à une présentation et la mesure est donc annulée. L'option alternative d'une proposition clé en main a été retenue. Le BPEV pourrait se charger de proposer une présentation à l'intention des élèves du collège, axée sur les différentes possibilités à l'université principalement, mais également HES-EPF. Cette présentation serait toutefois utilisée sur une base volontaire par le corps enseignant.								
37	REA	Dans le cadre de la manifestation Cité des métiers Palexpo de novembre 2018, mettre à disposition des élèves des activités, des ateliers, une vidéo et des conseils sur le thème des stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et professionnelle, en portant l'attention sur les carrières MINT. Projet en lien avec le projet INTERREG PILE (voir mesure 43).	DF DIP	BPEV UNIGE DGES II OFPC	X			BPEV 5'000.- UNIGE 5'000.- Financement SEFRI
Commentaires : Cf. Commentaires de la mesure 17.								

Mesures			Départements		Exécution			Coût
Nr.	En cours (EC) /nouveau (NV)/Réalisé (REA)		Responsabilité	Agent	2015 2016 2017 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
38	REA	Encourager la direction de l'Université de Genève et la HES-SO Genève à rédiger un bref guide de bonnes pratiques en matière de recrutement sans discrimination, sur la base de la publication <i>Extra-ordinaire</i> (https://www.unige.ch/rectorat/egalite/ancrage/delegation/) et à l'image de ce qu'a réalisé l'Université de Lausanne (https://www.unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/Egalite_UNIL/Publications/Egalite_Recrutement_30.11.pdf).	DIP/UNIGE HES-SO Genève	UNIGE HES-SO Genève	X	X		
Commentaires : Une vidéo traduite de l'espagnol (Institució Cerca : Centres de Recerca de Catalunya) est disponible sur le site de l'Unige https://mediaserver.unige.ch/play/113923 Cette vidéo est visualisée dans le cadre des cours ex-cathedra afin de sensibiliser le corps étudiant affilié aux différentes facultés de l'Université de Genève et Neuchâtel. Par ailleurs, cette vidéo a été montrée aux membres de la Délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes qui suit l'ensemble des procédures de nomination des professeures et professeurs ordinaires, associées et associés et assistantes et assistants avec ou sans pré-titularisation conditionnelle. Le guide "Politique de la relève HES-SO Genève favorisant l'égalité des chances" est disponible en ligne : https://www.hesge.ch/geneve/sites/default/files/Documents/HES_SO_Geneve/Egalite_des_chances/guide_politique_releve_hesge_egc.pdf								
39	REA	Amorcer une réflexion globale sur les besoins en matière d'articulation des temps de vies, notamment une réflexion sur la politique de mobilité de l'Université comme étape nécessaire pour une carrière académique, sur les modes de garde disponibles, etc.	DIP/UNIGE HES-SO Genève	UNIGE HES-SO Genève	X	X		
Commentaires : La HES-SO Genève dispose d'un document "Politique de la relève HES-SO Genève favorisant l'égalité des chances" (cf. mesure 38). L'Unige a réédité le guide <i>Parents, suivez le guide !</i> sur la parentalité et propose des crèches afin de faciliter la poursuite d'un cursus universitaire ou d'une carrière académique. Le guide papier n'est plus disponible et le sera en version informatique très prochainement: https://www.unige.ch/parentalite (mise en ligne en 2023).								

Mesures			Départements		Exécution			Coût
Nr.	En cours (EC) /nouveau (NV)/Réalisé (REA)		Responsabilité	Agent	2015 2016 2017 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
40	REA	Assurer la présence des responsables Egalité et privilégier la mixité au sein des commissions de nomination de l'Université de Genève.	DIP/UNIGE	UNIGE	X			
Commentaires : L'Unige a mis en place l'obligation d'avoir au moins 30% de femmes dans les <i>short-list</i> des nouvelles nominations, et la règle de préférence est appliquée (LU, art. 13). En cas d'incapacité à respecter cette proportion, une demande de dérogation doit être formulée. Une commission en charge du respect de ce fonctionnement est constituée de 5 professeures formées et professeurs formés.								
41	REA & EC	Assurer la mixité au sein des commissions de nomination.	HES-SO Genève	HES-SO Genève	X			
Commentaires : La HES-SO Genève a mis en place un contrôle interne entre 2015 et 2018, mais a manqué de moyens pour le pérenniser. Cette mesure nécessitera donc un suivi au-delà de la période dédiée au plan d'action.								
42	REA	Mentionner dans toutes les offres d'emploi: "à compétences égales, les candidatures du sexe sous-représenté seront privilégiées" et/ou mentionner que l'Université et la HES-SO Genève sont sensibles à la problématique de l'articulation des temps des vies professionnelle et privée.	DIP/UNIGE HES-SO Genève	UNIGE HES-SO Genève	X	X		
Commentaires : La HES-SO Genève mentionne dans ses offres d'emploi qu'elle favorise une politique de l'égalité des chances. Les offres d'emploi de l'Unige mentionnent également "Dans une perspective de parité, l'Unige encourage les candidatures du sexe sous-représenté".								
43	REA	Développer le Programme INTERREG PILE (Projet Interrégional Laboratoire de l'Egalité) porté par l'Université de Genève (UNIGE) et par l'Université de Franche-Comté (UFC): projet visant à mieux intégrer les femmes dans certaines filières réputées masculines ("sciences dures", informatique ou ingénierie) et à freiner la féminisation à outrance dans d'autres domaines (sciences humaines et sociales, soins ou langues). Le projet s'appuie sur l'échange de bonnes pratiques en matière d'égalité dans les domaines de	DIP/UNIGE	UNIGE BPEV EPFL UNIL	X	X		Défini dans le budget des agents responsables

Mesures			Départements		Exécution			Coût
Nr.	En cours (EC) /nouveau (NV)/Réalisé (REA)		Responsabilité	Agent	2015 2016 2017 2018	2019 2020 2021	2022 2023	
		l'éducation et de la recherche, en lien avec le monde de l'entreprise.						
Commentaires : Le Programme INTERREG PILE a été clôturé en 2019. La campagne <i>100 femmes et des milliers d'autres</i> a permis de produire en 2019 un ouvrage illustrant des femmes d'exception actives dans divers domaines et dans les régions participant au projet Interreg (Suisse romande et italienne et Franche-Comté), duquel 28 portraits vidéos (100femmes.ch) ont été produits. Le site perdure toutefois et est alimenté par les différentes institutions participantes. L'Unige projette de mettre en place une passerelle "Egalité et diversité dans les sciences informatiques" pour contrer l'asymétrie de genre dans les métiers de l'informatique et renforcer l'inclusion des femmes dans la formation au niveau tertiaire en développant des initiatives de promotion des filières informatiques auprès des publics féminins de l'enseignement secondaire. Ces initiatives sont développées en partenariat avec le DIP, dans une logique de continuité et de synergie avec les réformes numériques actuellement déployées dans l'enseignement primaire et secondaire. A l'image du programme <i>Athéna</i> pour les sciences, la passerelle <i>Bootstrap</i> vise à favoriser le transfert des étudiantes du secondaire II vers l'enseignement supérieur dans la filière informatique en utilisant le mécanisme de tutorat des élèves par le corps étudiant, doctorant ou de recherche de l'Université.								
44	REA	Proposer des cours d'informatique aux filles de 9 à 12 ans : cours ludiques d'introduction à l'informatique et à ses immenses possibilités. Les cours «Internet & Code pour les filles» ont été conçus et développés à l'EPFL et sont dispensés en collaboration avec la HES-SO Genève (https://funweb.epfl.ch/).	EPFL HES-SO Genève	EPFL HES-SO Genève	X	X	X	22'752.- (HES SO Genève)
Commentaires : HEPIA et HEG collaborent en alternance sur ces programmes avec l'EPFL pour proposer des ateliers ludiques d'introduction à l'informatique.								
45	A	Documenter les raisons des échecs des sexes sous-représentés dans les filières MINT et proposer des actions correctives.	HES-SO Genève	HES-SO Genève	X	X	X	Défini dans le budget de l'agent responsable
Commentaires : Les causes des échecs n'étant pas répertoriées dans les différentes HES, HES-SO Genève n'a pas la possibilité de centraliser ces informations et en faire le suivi. La mesure est donc annulée.								

PLAN D'ACTION MINT – INDICATEURS ANNUELS

Objectif 2: Actions à mener au niveau de l'enseignement primaire et du secondaire I

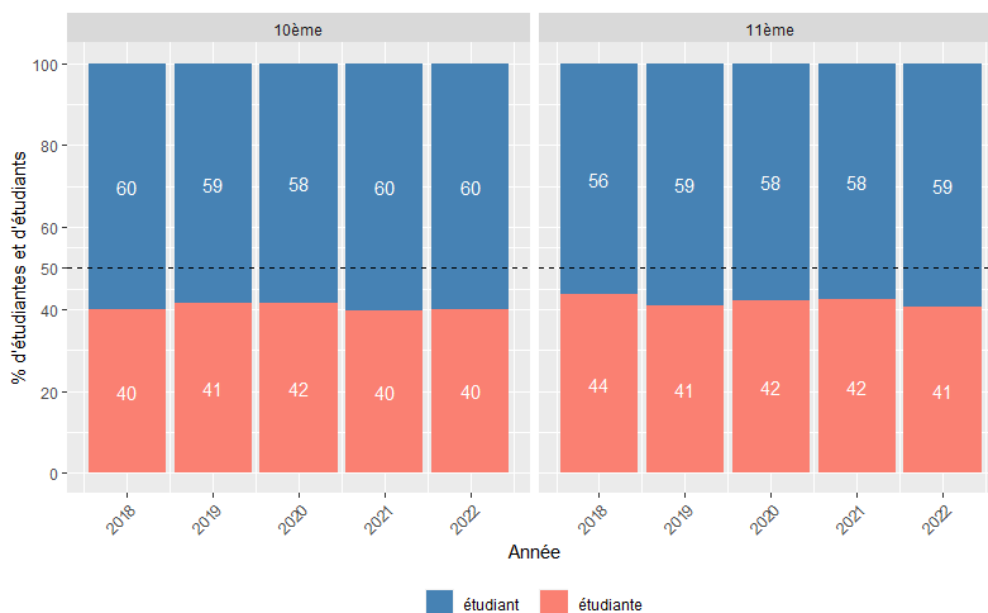
Niveaux	Indicateurs annuels	Agents																												
Etablissements scolaires	○ Nombre d'activités en faveur des élèves visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes menées autour de la semaine du 8 mars par les établissements et les bibliothèques scolaires Au niveau de l'enseignement primaire et du secondaire I, l'organisation des activités autour de la journée du 8 mars se fait de manière décentralisée et elles ne sont pas systématiquement répertoriées par les établissements et bibliothèques scolaires. Le site du service écoles-médias de l'enseignement primaire propose, tout au long de l'année, aux équipes enseignantes des bibliographies en lien avec la promotion de l'égalité. La modification de la répartition de la responsabilité de la thématique de l'égalité au sein du DIP en cours de législature n'a pas favorisé la mise en place de référentes et référents Egalité dans les établissements primaires et du secondaire I, ce qui empêche la collecte de ces informations. La décision de ne pas mobiliser les ressources nécessaires pour obtenir ces informations a été prise en concertation au sein du groupe de travail. Des interventions sont organisées chaque année dans le cadre de cette journée. Par exemple, le 8 mars 2023, le BPEV a présenté et valorisé la brochure L'école de l'égalité auprès des groupes Egalité des cycles d'orientation (secondaire I), à l'initiative du Service enseignement et évaluation du DIP.	Directions établissements et DIP																												
Corps enseignant	○ Nombre d'enseignantes et enseignants du primaire ayant suivi le cours à option sur le genre donné dans le cadre de la formation initiale, selon le sexe <table border="1"><tr><td></td><td>2018</td><td>2019</td><td>2020</td><td>2021</td><td>2022</td><td>Total</td></tr><tr><td>Femmes</td><td>17</td><td>35</td><td>23</td><td>31</td><td>44</td><td>150 (81%)</td></tr><tr><td>Hommes</td><td>5</td><td>11</td><td>7</td><td>8</td><td>4</td><td>35 (19%)</td></tr><tr><td>Total annuel</td><td>22</td><td>46</td><td>30</td><td>39</td><td>48</td><td>185</td></tr></table> ○ Nombre d'enseignantes et enseignants ayant suivi le module "Pour une école sans homophobie EP-058" et le cours de formation continue "Lutter contre l'homophobie dès l'école primaire" (Isabelle Collet) Depuis les sessions des années scolaires 2012-2013 (8 participations) et 2013-2014 (16 participations), les éditions suivantes (entre 2014 et 2018) ont été annulées. La formation EP-723 "Les stéréotypes de genre" en 2021-2022 a attiré 11 personnes. La formation EP-724 "Mixité à l'école : du constat à l'action" a eu lieu en mars 2023, comptabilisant 6 participations.		2018	2019	2020	2021	2022	Total	Femmes	17	35	23	31	44	150 (81%)	Hommes	5	11	7	8	4	35 (19%)	Total annuel	22	46	30	39	48	185	UNIGE IUFE
	2018	2019	2020	2021	2022	Total																								
Femmes	17	35	23	31	44	150 (81%)																								
Hommes	5	11	7	8	4	35 (19%)																								
Total annuel	22	46	30	39	48	185																								
Elèves	○ Tendances des réponses apportées par les filles aux questionnaires liés à l'événement Sciences 7P "Et si j'étais scientifique?" portant sur l'intérêt accordé aux sciences, aux filières et métiers scientifiques. Les tendances sont positives par rapport aux activités. La curiosité pour les sciences a été augmentée de manière similaire entre les filles (2.9/4.0) et les garçons (2.89/4.0), ayant répondu aux questionnaires (1410 filles et 1428 garçons, entre 9 et 13 ans). L'événement n'a plus été organisé depuis l'année scolaire 2018/2019.	SRED BPEV																												

o Nombre de filles participant aux ateliers Futur en tous genres secteur MINT

	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Participant·es	202	176	annulé	246	302	1079

Note : Les fluctuations s'expliquent en partie par des changements organisationnels (changement du degré scolaire auquel s'adresse la journée, places d'ateliers comprenant des demi-journées ou des journées entières). En 2020, la journée a été annulée en raison des mesures Covid.

o Nombre de filles comparé au nombre de garçons en 10ème et 11ème année CO en section « littérature et sciences » (LS), ayant choisi le profil « scientifique » parmi les trois options suivantes : Latin, Langues vivantes, Scientifiques.



10 ^{ème} (LS)	2018	2019	2020	2021	2022 (prov.)	Total
Femmes	648	661	713	704	741	3467 (41%)
Hommes	977	937	1001	1069	1108	5092 (59%)
Total annuel	1625	1598	1714	1773	1849	8559

Note : Les données pour l'année 2022 sont provisoires.

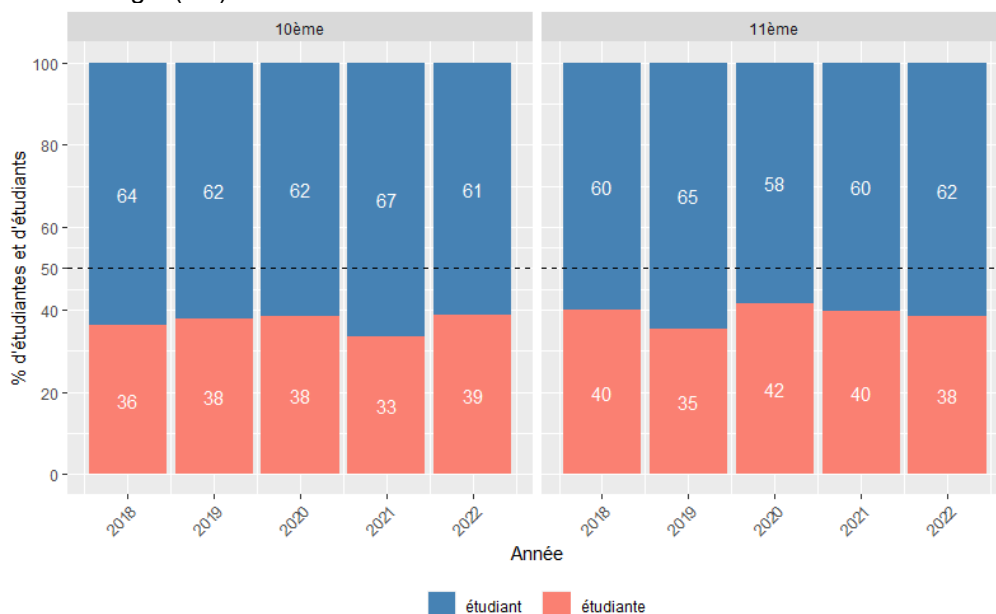
11 ^{ème} (LS)	2018	2019	2020	2021	2022 (prov.)	Total
Femmes	688	639	653	708	683	3371 (42%)
Hommes	886	923	895	964	999	4667 (58%)
Total annuel	1574	1562	1548	1672	1682	8038

Note : Les données pour l'année 2022 sont provisoires.

HES-SO
Genève
UNIGE

SRED

o Nombre de filles et de garçons en 10^{ème} et 11^{ème} année CO en section communication et technologie (CT)



10 ^{ème} (CT)	2018	2019	2020	2021	2022 (prov.)	Total
Femmes	156	169	151	116	142	734 (37%)
Hommes	274	279	243	231	226	1253 (63%)
Total annuel	430	448	394	347	368	1987

Note : Les données pour l'année 2022 sont provisoires.

11 ^{ème} (CT)	2018	2019	2020	2021	2022 (prov.)	Total
Femmes	192	170	173	169	145	849 (39%)
Hommes	290	312	243	258	234	1337 (61%)
Total annuel	482	482	416	427	379	2186

Note : Les données pour l'année 2022 sont provisoires.

o Nombre de filles et de garçons assistant à l'intervention annuelle d'une femme scientifique ou ingénieure du CERN

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Elèves	pas de données	pas de données	2465	890	1584	3688	8627
Classes	pas de données	pas de données	123	45	81	185	434

Note : L'opération 2023 est en cours et les chiffres peuvent évoluer compte tenu des annulations, reports, etc.

o Nombre de filles et de garçons participant à la conférence finale du projet « Dans la peau de scientifique » dans le cadre des « événements science »

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Elèves	860	985	740	778	annulé	684	4047
Classes	36	41	34	33	annulé	30	174

Note : Le projet est constitué de séances de travail en classes avec les élèves (de 6^P à 8^P) entre les mois de janvier et mai, d'une visite du CERN ou du Physiscopie et peut aboutir à une conférence au CERN au mois de mai. Les statistiques incluent les départements français de l'Ain et de Haute-Savoie. Genève compte pour un tiers des données ci-dessus.

DGEO
CERN

Objectif 3: Actions à mener au niveau de l'enseignement secondaire II

Corps enseignant

o Nombre d'enseignantes et enseignants du secondaire ayant opté pour le cours genre donné dans le cadre de la formation initiale, selon le sexe

	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Femmes	33	71	54	76	66	300 (53%)
Hommes	25	61	70	61	49	266 (47%)
Total annuel	58	132	124	137	115	566

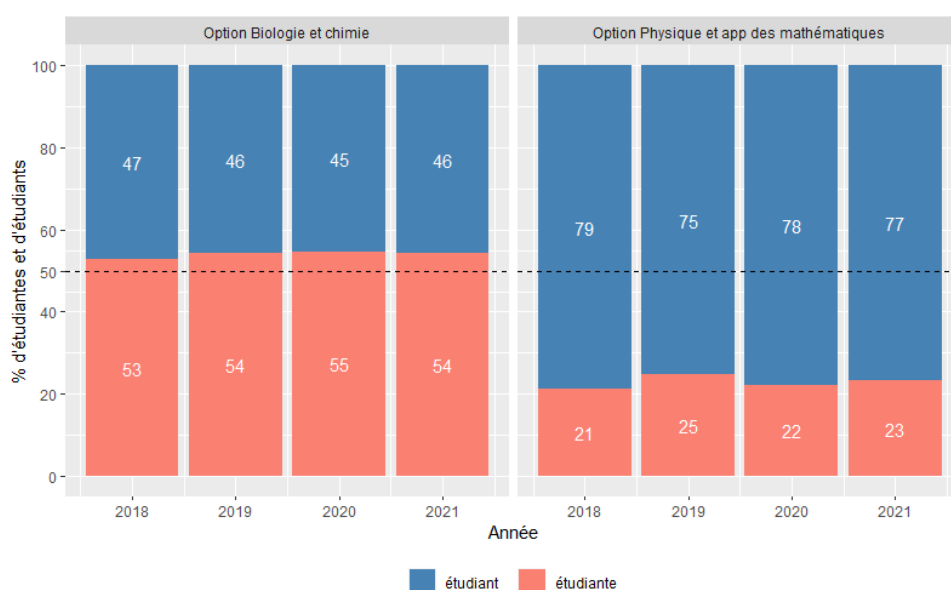
UNIGE
IUFE

Élèves

o Nombre de filles et de garçons en dernière année de maturité gymnasiale ayant pris en option spécifique (OS) "physique et application des mathématiques" et "biologie et chimie"

Les données 2022 pour les indicateurs suivants n'ont pas pu être fournies, mêmes provisoires. Les données définitives seront disponibles au mois de juin 2023.

SRED

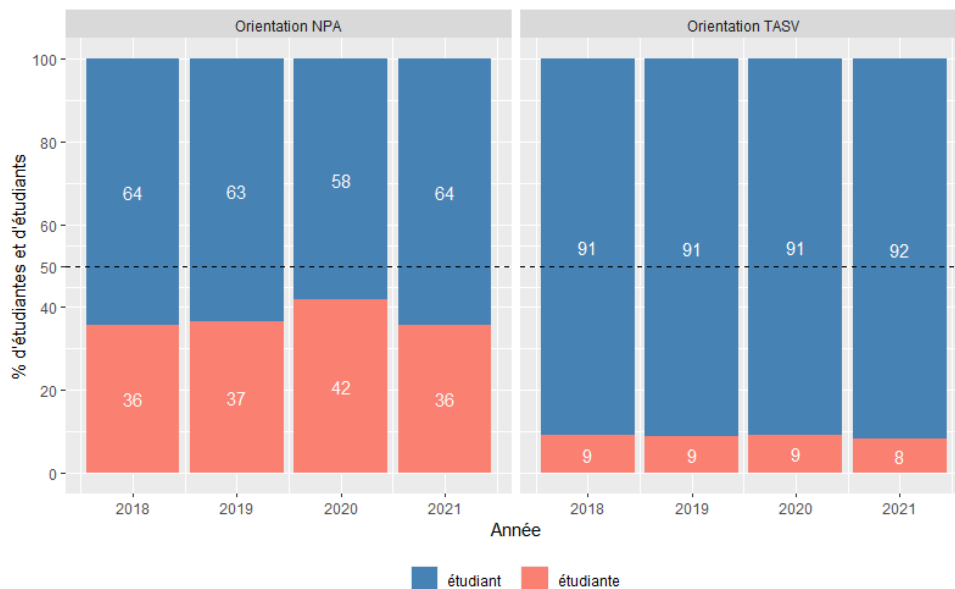


Option Biologie Chimie	2018	2019	2020	2021	Total
Filles	1137	1139	1248	1314	4838 (54%)
Garçons	1018	960	1037	1110	4125 (46%)
Total annuel	2155	2099	2285	2424	8963

Option Physique Application des mathématiques	2018	2019	2020	2021	Total
Filles	159	201	183	213	756 (23%)
Garçons	587	609	647	705	2548 (77%)
Total annuel	746	810	830	918	3304

o Nombre de filles et de garçons en maturité professionnelle "sciences naturelles" (Orientation NPA)
Voir plus bas

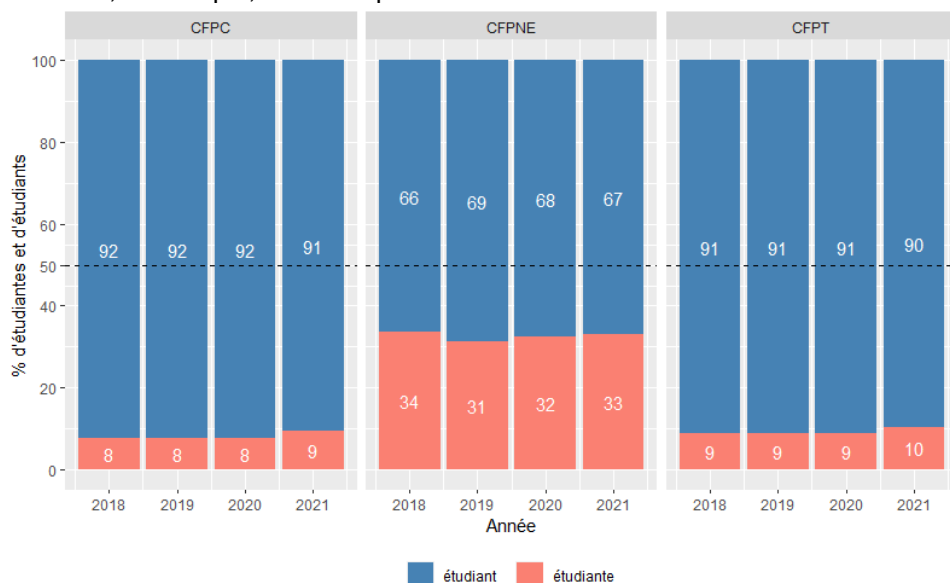
o Nombre de filles et de garçons en maturité professionnelle "Technique" (Orientation TASV)



Orientation nature, paysage et alimentation (NPA)	2018	2019	2020	2021	Total
Filles	24	23	26	20	93 (38%)
Garçons	43	40	36	36	155 (63%)
Total annuel	67	63	62	56	248

Orientation technique, architecture et sciences de la vie (TASV)	2018	2019	2020	2021	Total
Filles	27	27	30	28	112 (9%)
Garçons	273	276	298	316	1163 (91%)
Total annuel	300	303	328	344	1275

o Nombre de filles et de garçons en apprentissage dual et plein temps dans les filières Construction, Technique, Informatique et Environnement

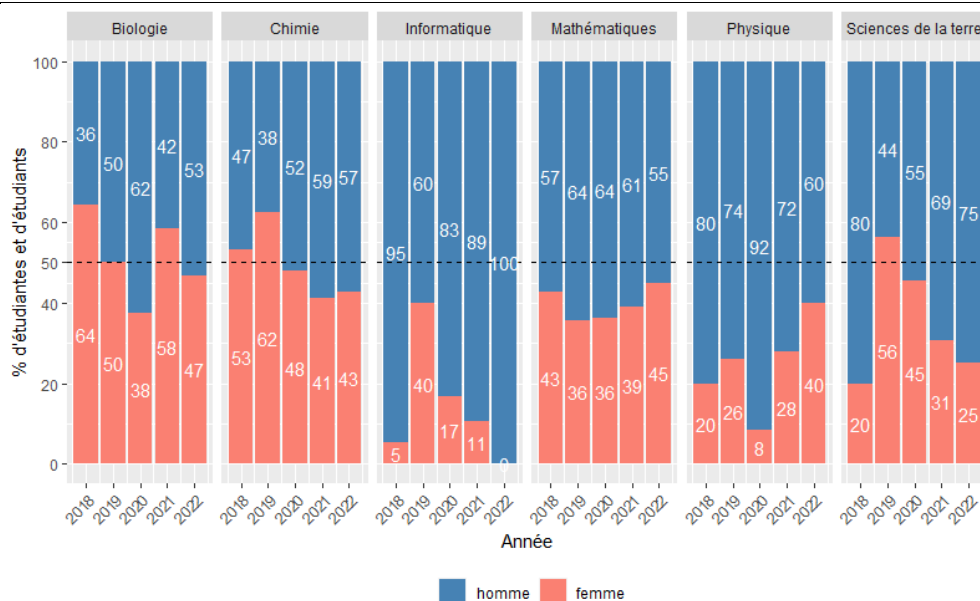


Centre de formation professionnelle construction (CFPC)	2018	2019	2020	2021	Total
Plein temps					
Filles	55	54	49	60	218 (16%)
Garçons	308	301	260	250	1119 (84%)
Dual					
Filles	46	45	53	71	215 (5%)
Garçons	923	908	981	1024	3836 (95%)
Total annuel	1332	1308	1343	1405	5388

Centre de formation professionnelle Nature et Environnement (CFPNE)	2018	2019	2020	2021	Total
Plein temps					
Filles	104	103	99	99	405 (41%)
Garçons	148	161	138	126	573 (59%)
Dual					
Filles	16	13	13	12	54 (12%)
Garçons	90	94	95	100	379 (88%)
Total annuel	358	371	345	337	1411

Centre de formation professionnelle Technique (CFPT)	2018	2019	2020	2021	Total
Plein temps					
Filles	54	60	58	69	241 (9%)
Garçons	616	630	612	673	2531 (91%)
Dual					
Filles	58	58	59	83	258 (10%)
Garçons	545	593	585	633	2356 (90%)
Total annuel	1273	1341	1314	1458	5386

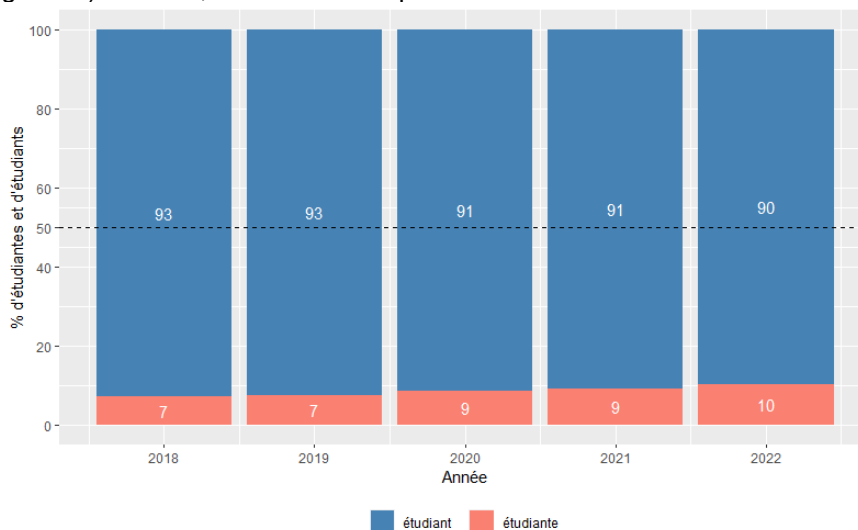
	o Nombre de situations de harcèlement psychologique et sexuel détectées par l'OFPC et le BPEV dans le cadre de la Cellule de prévention et de veille du harcèlement des apprenti-e-s dans les filières MINT Durant la période 2014-2019, la Cellule de veille et de prévention du harcèlement sexuel et psychologique des apprenties dans les filières MINT, constituée du BPEV, de l'OFPC et de l'ESII, a particulièrement travaillé sur les actions de prévention. En janvier 2020, la Cellule a été dissoute et ses activités ont été reprises par la Plateforme pour l'égalité, la prévention des discriminations liées au genre, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle du DIP à laquelle siège également le BPEV. o Dans le cadre de la prévention du harcèlement psychologique et sexuel dans les filières pionnières des écoles professionnelles : - nombre de personnes du corps enseignant et professionnel formées ou ayant suivi une session de sensibilisation à ce sujet Des modules de formation ont été élaborés par l'OFPC, notamment sur la base de 3 vidéos produites en collaboration avec le 2^{ème} Observatoire (https://edu.ge.ch/site/archiprod/?s=D1333). Dès 2023, tous les nouveaux formateurs et toutes les nouvelles formatrices d'apprentis et d'apprenties en entreprise, tous les conseillers et conseillères en formation suivront une sensibilisation de 2 heures. Cela représente entre 800 et 1000 personnes environ par année. L'objectif sera de sensibiliser également les commissaires d'apprentissage et l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'OFPC. - nombre de sessions de sensibilisation ou de formations organisées pour le corps professionnel, maîtres/commissaires d'apprentissage ou conseillers et conseillères formation Les sessions seront organisées dès 2023, en quantité suffisante pour intégrer toutes les personnes concernées.	BPEV OFPC
--	--	-----------------------------



Masters Unige	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Femmes	42	54	40	48	43	227 (39%)
Hommes	71	63	72	83	67	356 (61%)
Total	113	117	112	131	110	583

Note : Ce tableau fait figurer le nombre absolu de diplômes décernés dans les 6 disciplines représentées en rapport respectivement étudiants/étudiantes dans le graphique.

Plus bas, ce sont les effectifs relatifs des diplômes décernés par la HES-SO Genève, (HEPIA : Bachelor en Génie civil, en Génie mécanique, en Ingénierie des technologies de l'information, en Microtechniques. Depuis, 2021, Bachelor en Informatique et systèmes de communication. HES-SO Genève, HEG : Bachelor en Informatique de gestion). Ensuite, un tableau récapitulatif des valeurs absolues est affiché.



Bachelors HES-SO Genève	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Femmes	11	10	13	12	16	62 (9%)
Hommes	143	125	137	120	139	664 (91%)
Total annuel	154	135	150	132	155	726

Note : Ce tableau fait figurer le nombre absolu de diplômes décernés à l'HEPIA et la HEG, représentés en rapport respectivement étudiants/étudiantes dans le graphique au-dessus.

L'HEPIA n'offre plus de Master depuis 2014. Plus bas, il s'agit des données concernant uniquement le Master en Sciences de l'information de la HEG. Au vu des faibles effectifs, une représentation graphique n'est pas pertinente, seules les valeurs absolues sont présentées ci-dessous.

MA HEG	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Femmes	19	1	23	0	16	59 (68%)
Hommes	0	1	15	0	12	28 (32%)
Total annuel	19	2	38	0	28	87

Rappel : Il n'y a plus de master à l'HEPIA depuis 2014. Ces données concernent exclusivement le Master en Sciences de l'information de la HEG.

o Part d'étudiantes et étudiants dans une filière MINT de la HES-So Genève admis avec un titre de maturité professionnelle (voie professionnelle)

HEPIA/HEG	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Femmes	15	24	28	37	36	140 (10%)
Hommes	232	244	253	298	299	1326 (90%)
Total annuel	247	268	281	335	335	1466

o Nombre comparatif d'échecs pour les étudiantes et les étudiants dans les filières MINT en première année

HEPIA/HEG	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Femmes	3 (14%)	4 (19%)	3 (9%)	4 (16%)	11 (32%)	25 (19%)
Hommes	28 (15%)	32 (16%)	36 (17%)	24 (11%)	35 (15%)	155 (15%)

Note : Les données ici sont le résultat du différentiel entre le nombre d'élèves d'une classe entre le 15 octobre d'une année et la suivante. Elles comprennent les échecs, les renvois/exclusions, les réorientations et les abandons. Afin de souligner la proportion que cela représente, les données ont été mises en rapport au nombre d'élèves total de la volée, respectivement féminin et masculin, mis en évidence entre parenthèse.