



PLAN D'ACTION DE L'EGALITE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION CANTONALE GENEVOISE

Législature 2018-2023

Rapport final au Conseil d'Etat

1. Contexte

Le 12 décembre 2018, le Conseil d'Etat a validé la reconduite du plan d'action de l'égalité au sein de l'administration cantonale, lequel figure parmi les objectifs du Conseil d'Etat pour la législature 2018-2023. La mise en œuvre de ce plan d'action a été initialement assurée par un groupe de travail interdépartemental présidé par le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), puis, à partir de 2021, par le BPEV et l'OPE. Un rapport intermédiaire à mi-législature a été rendu le 21 janvier 2021.

L'année 2020 a été marquée par l'adoption de la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines "Travailler autrement", dont le second axe stratégique concerne la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la diversité.

Pour rappel, le plan d'action de l'égalité au sein de l'administration cantonale comprend 27 mesures réparties parmi les six axes d'intervention suivants :

1. La promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement et dans les commissions officielles;
2. La promotion de la conciliation des vies professionnelle et privée;
3. L'assurance d'un système de rémunération exempt de discrimination à raison du sexe;
4. La prévention du harcèlement sexuel;
5. La prévention des discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre;
6. Mesures transversales.

Ce rapport dresse le bilan de la mise en œuvre du plan d'action, l'évolution des principaux indicateurs au cours de la législature, ainsi que les perspectives d'avenir. Il est complété en annexe par le tableau qui présente l'état de réalisation détaillé des 27 mesures du plan d'action.

2. Etat de la mise en œuvre du plan d'action Egalité (PA Egalité)

Ci-après sont résumées les mesures mises en œuvre depuis le début de la législature.

Recrutement et conciliation des vies

- Le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC) a été modifié pour :
 - o favoriser le recrutement d'une personne dont le sexe est sous-représenté (art. 52 al. 1 RPAC) (*Mesure 1 PA*) ;
 - o adapter le cahier des charges en cas de réduction du taux d'activité (art. 6, al. 2 RPAC) (*Mesure 13 PA*) ;
 - o formaliser le droit à un congé de naissance pour les parents LGBTIQ+ (art. 34A, 34B, 34C RPAC) (*Mesure 10 PA*).

Formation et prévention du harcèlement sexuel

- Une sensibilisation obligatoire au harcèlement sexuel au travail pour tout le personnel a été réalisée via le e-learning "Moi, harceler? Si on ne peut plus rigoler?!" qui propose des mises en situation du point de vue de la personne concernée, de l'auteur ou auteure, des témoins et du point de vue de l'employeur (*Mesure 17 PA*). L'élaboration d'une formation à l'intention des RRH et des managers sur le harcèlement sexuel est à l'étude.
- La sensibilisation aux enjeux de genre lors de la journée d'accueil des nouvelles collaboratrices et des nouveaux collaborateurs s'est poursuivie (*Mesure 5 PA*). Les

journées d'accueil ont été suspendues en 2020 en raison de la situation sanitaire et ont repris sous une forme réduite depuis.

Egalité salariale

- L'analyse de l'égalité salariale interne à l'administration cantonale a été réalisée suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020 de la loi fédérale sur l'égalité (LEg) révisée. L'analyse a montré qu'il n'y a pas de signe de discrimination au sein de l'administration dans les rémunérations entre les femmes et les hommes, la différence de salaire étant proche de zéro. Les résultats ont fait l'objet d'une vérification par un cabinet d'audit externe spécialisé et ont été communiqués à tout le personnel de l'administration cantonale le 8 septembre 2021 par un message de Mme Nathalie Fontanet, Conseillère d'Etat chargée du département des finances et des ressources humaines. L'analyse sera répétée tous les quatre ans (*Mesure 15 PA*).
- Un projet pilote de contrôle de l'égalité salariale au sein des entreprises soumissionnaires des marchés publics a été déployé entre 2013 et 2021, cette dernière étant l'année de mise à disposition par la Confédération d'un outil conforme au droit pour les entreprises de moins de 50 employées et employés. Le système pourra être pérennisé dès l'entrée en vigueur de la base légale nécessaire, à savoir l'article 23 de la LED-Genre ([L 12843](#)), adoptée par le Grand Conseil le 23 mars 2023. Les modalités organisationnelles de ce contrôle seront à définir dans le cadre de la mise en œuvre de la loi (*Mesure 16 PA*).

Promotion des femmes

- La modification de bases légales proposée pour promouvoir une représentation équilibrée des sexes dans les commissions officielles (CODOF) a été adoptée par le Grand Conseil le 24 novembre 2022 ([L 12531](#)). Celle-ci impose une représentation minimale de 40% du sexe sous-représenté au sein des 112 commissions officielles et des 23 conseils d'administration des institutions de droit public. Un rapport statistique sur la situation de la représentation des femmes et des hommes au sein des CODOF et des conseils d'administrations des régies publiques sera remis annuellement au Conseil d'Etat (*Mesure 7 PA*).

Communication inclusive

- Une directive transversale sur la communication inclusive (EGE-07-05) a été élaborée par le DF et la chancellerie d'Etat et publiée le 20 mai 2021. Elle est complétée par une annexe comportant une liste exemplative de termes épïcènes et de féminisations de fonctions. Le BPEV est intervenu à la demande dans différents services pour la présenter et a répondu à plusieurs sollicitations à ce sujet.
- La LED-Genre prévoit également, à son article 12, que l'Etat, dans le cadre de sa politique de communication, ne reproduit pas de stéréotypes de genre, et que dans sa communication interne et externe, dans la rédaction législative et administrative, ainsi que dans les relations avec son personnel et la population, il utilise en premier lieu la rédaction fondée sur des termes neutres (rédaction épïcène).
- La loi et la directive complètent ainsi la loi modifiant la loi sur la forme, la publication et la promulgation des actes officiels ([L 12440](#)) entrée en vigueur le 26 mars 2021, qui stipule à son article 20A que la rédaction des actes publiés au recueil officiel systématique de la législation genevoise (...) prend en compte la diversité des réalités, notamment en termes de genre, d'état civil et de modèles familiaux (rédaction inclusive). La rédaction épïcène y est également préconisée. (*Mesures 22-23-24 PA*)

Droits LGBTIQ

- La démarche d'obtention du Swiss LGBTI Label a été faite et l'Etat de Genève a reçu ce label le 6 septembre 2021 lors d'une cérémonie publique, devenant ainsi la première administration cantonale suisse à être distinguée pour son action en faveur des personnes LGBTI dans la sphère professionnelle. L'obtention de ce label, porté par les associations faitières LGBTIQ+ et soutenu par le bureau fédéral de l'égalité, a ainsi

permis de compléter la charte de la diversité au travail, signée le 28 février 2018. Une information à ce sujet a été transmise au personnel via l'intranet. (*Mesure 19 PA*)

- Le RPAC a été modifié le 26 août 2020 en ce qui concerne les droits en matière de congés parentaux pour les familles arc-en-ciel (articles 34 A, B et C RPAC, cf. plus haut) (*Mesure 10 PA*)

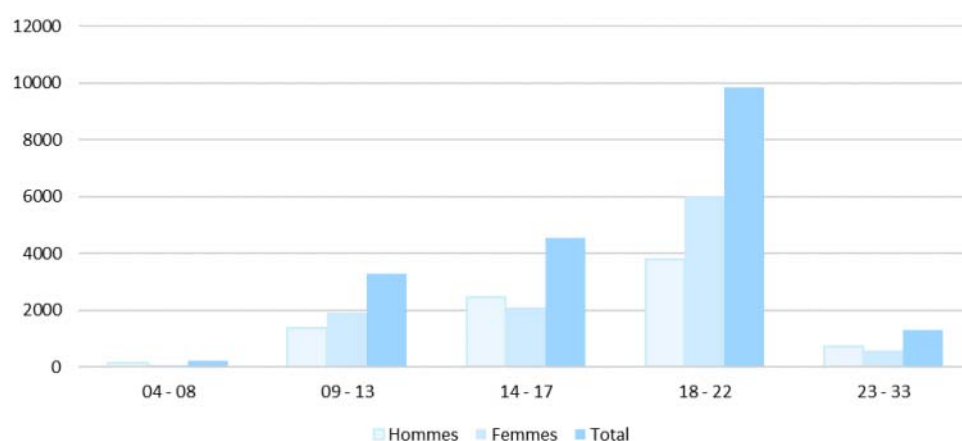
3. Etat des lieux statistique

Mixité aux postes à responsabilité

Au 31 décembre 2022, l'administration cantonale comptait 19'251 collaborateurs et collaboratrices¹ dont 10'721 femmes (55,7%).

Le tableau ci-dessous présente la répartition des effectifs 2022 selon la classe de fonction et le sexe. On constate que le pourcentage de femmes est supérieur à 50% dans les classes 9 à 13 et 18 à 22. A noter que la part de femmes a augmenté dans les classes 23 et supérieures, puisqu'elle atteint 40.6% en 2022, contre 36.5% en 2017.

Répartition des effectifs 2022 selon la classe de fonction et le sexe²



Le tableau suivant présente quant à lui les effectifs 2022 des cadres (classe 23 et plus) par sexe et par département ou entité.

Effectifs 2022 des cadres (classe 23 et plus) par sexe et département ou entité³

Département	Hommes	en %	Femmes	en %	Total
Chancellerie d'Etat	18	41.9%	25	58.1%	43
Finances et ressources humaines	95	59.4%	65	40.6%	160
Instruction publique, formation et jeunesse	140	46.2%	163	53.8%	303
Sécurité, population et santé	126	70.0%	54	30.0%	180
Territoire	86	70.5%	36	29.5%	122
Infrastructures	138	79.8%	35	20.2%	173
Economie et emploi	25	56.8%	19	43.2%	44
Cohésion sociale	20	54.1%	17	45.9%	37
Secrétariat général du Grand Conseil	6	66.7%	3	33.3%	9
Pouvoir judiciaire*	36	39.6%	55	60.4%	91
Total	690	59.4%	472	40.6%	1'162

* A noter que la définition de cadre diffère au Pouvoir judiciaire depuis l'entrée en vigueur du RPPJ en janvier 2021.

La statistique présentée a toutefois été élaborée selon la définition de l'administration cantonale mais n'inclut pas les magistrats.

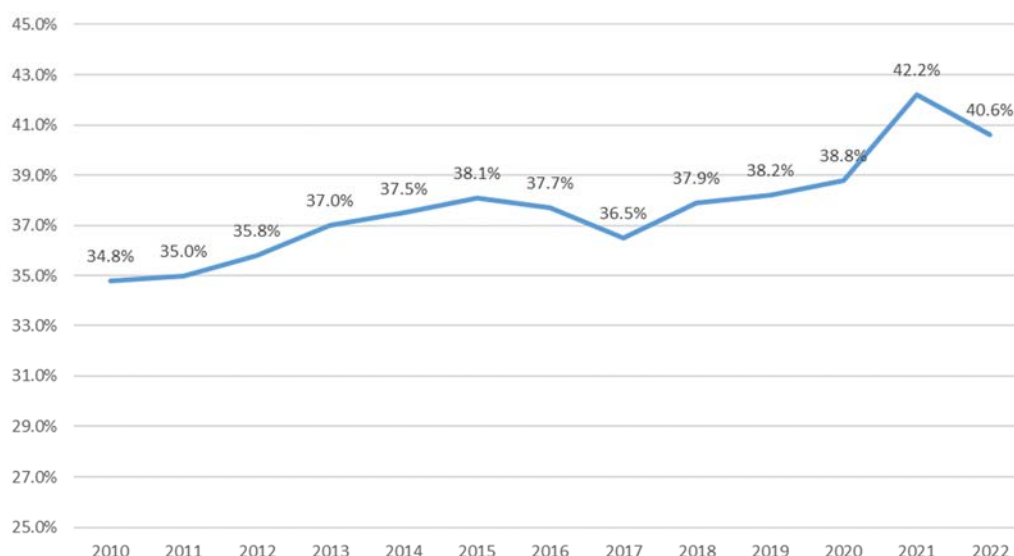
¹ Agents spécialisés, auxiliaires et personnel en formation -hors stagiaires police et prison- non compris.

² Source: Bilan social 2022, p. 16

³ Source; Bilan social 2022, p. 15

Comme le montre le graphique ci-dessous, la représentation des femmes aux postes à responsabilité a connu une progression continue depuis 2010, passant de 34,8% en 2010 à 40,6% en 2022, en léger recul après un pic de 42,2 % en 2021. L'observation de ce pourcentage sur plus d'une décennie permet de confirmer une tendance constante à la hausse, au-delà de quelques fluctuations conjoncturelles.

Evolution de la part de femmes parmi les cadres supérieurs (classe 23 et plus) de 2010 à 2022⁴



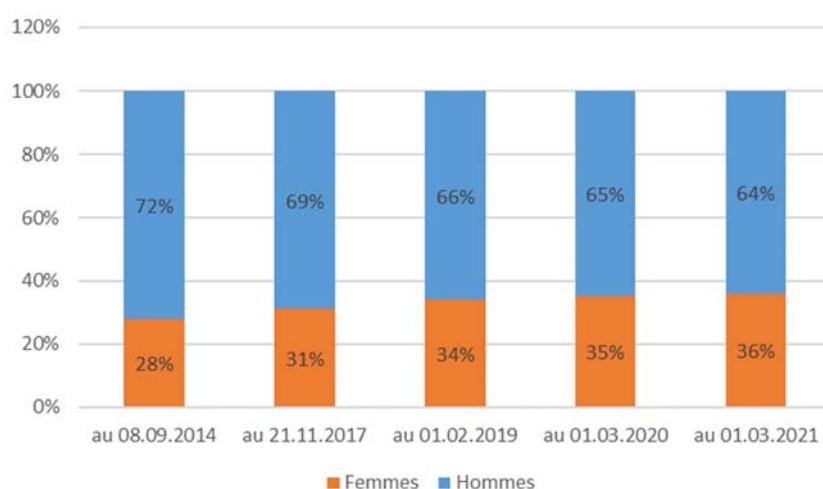
Les différentes mesures de promotion des femmes aux postes à responsabilité parmi lesquelles les mesures de conciliation des vies, telles que le temps partiel compatible avec les postes à responsabilité, les congés parentaux et le développement du télétravail participent d'un contexte favorable à la progression des femmes aux postes de cadres supérieurs.

Par ailleurs, il est à noter que les structures comptant le moins de femmes aux postes de cadres supérieurs (classes 23 et plus) sont celles dont les domaines d'expertise sont traditionnellement plus masculins.

Représentation des femmes dans les commissions officielles

Au 1^{er} mars 2021, il y avait 36 % de femmes dans les 113 commissions officielles (28 % au 08.09.2014).

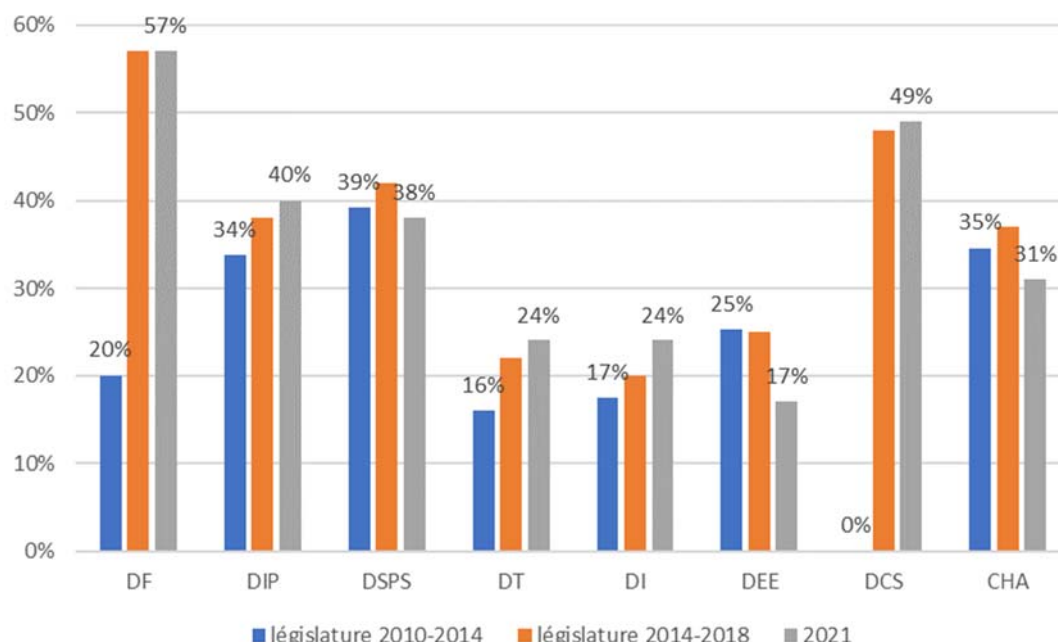
Evolution de la représentation des femmes et des hommes au sein des CODOF de 2014 à 2021



⁴ Source: Bilan social, éditions 2010 à 2022

De fortes disparités peuvent être observées selon les départements concernés, mais également selon les enjeux traités par les commissions⁵. Ainsi en 2021, dans 5 départements la proportion des femmes était inférieure à 40 %. Au DEE, au DI et au DT, départements traitant des domaines considérés comme "traditionnellement masculins" comme l'économie, l'aménagement du territoire ou les infrastructures, celle-ci était même inférieure à 30 %. Le DF, le DIP et le DCS avaient en revanche une représentation équilibrée des sexes selon le seuil de 40 %.

Evolution du pourcentage de femmes au sein des CODOF par département de 2010 à 2021



A travers les législatures les tendances ont été jusqu'à présent relativement stables, à l'exception du DF qui a connu une forte augmentation de la proportion des femmes au sein des commissions officielles à partir de la législature 2014-2018. Avec la modification de la LCOF adoptée en novembre 2022, ces différences de représentations entre femmes et hommes devraient s'amenuiser dès la prochaine législature.

Congés maternité – paternité – parentaux

En 2017, 488 collaboratrices avaient bénéficié d'un congé maternité et 287 collaborateurs avaient pris un congé de paternité. Sur les 144 congés parentaux accordés 12.5% avaient été pris par des hommes.

En 2022, 567 collaboratrices ont bénéficié d'un congé maternité et 362 collaborateurs ont pris un congé de paternité. Sur les 100 congés parentaux accordés, 27 % ont été pris par des hommes. 15 hommes et 1 femme ont par ailleurs pris un congé parental supplémentaire.

Par ailleurs, depuis le 26 août 2020, le RPAC a été modifié pour permettre au parent biologique, en cas de recours à la gestation pour autrui, de bénéficier d'un congé de naissance d'une durée analogue au congé maternité, et d'octroyer au parent non biologique un congé de naissance d'une durée équivalente au congé paternité. Depuis cette date, 3 situations de couples homosexuels et une situation de père célibataire ont bénéficié de ce congé.

⁵ BPEV, *Représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différentes sphères décisionnelles sous la compétence du Conseil d'Etat. Législature 2018-2023*, mars 2021

Possibilités de prise en charge extra-familiale des enfants

L'Etat de Genève a développé un partenariat avec le service Chaperon rouge de la Croix Rouge genevoise, mettant à disposition des parents une solution de garde à domicile, professionnelle et gratuite, en cas de maladie de l'enfant.

Temps partiel

Au 31.12.2022, 38% du personnel de l'administration cantonale travaillait à temps partiel à un taux inférieur à 90 %, (36.7 % en 2017). Le tableau ci-dessous montre la répartition de ce recours au temps partiel différencié selon le sexe et la catégorie de personnel. Le temps partiel est avant tout utilisé par les femmes, en particulier au sein du personnel administratif et technique (53.4 % de femmes contre 14,4 % d'hommes) ainsi que dans le corps enseignant. Ces répartitions sont assez stables à travers les années⁶.

Répartition des effectifs 2022 par taux d'activité, statut de personnel et par sexe⁷

Statut du personnel		Taux d'activité		
		< à 50%	50% à 89%	90% - 100%
Magistrature	Femmes	0.0%	5.0%	95.0%
	Hommes	0.0%	5.6%	94.4%
	Total	0.0%	5.2%	94.8%
Personnel administratif et technique	Femmes	2.3%	51.1%	46.6%
	Hommes	0.9%	13.5%	85.6%
	Total	1.6%	34.6%	63.8%
Corps enseignant	Femmes	3.0%	52.8%	44.2%
	Hommes	5.8%	32.8%	61.4%
	Total	3.9%	46.1%	50.0%
Police et détention	Femmes	0.0%	17.9%	82.1%
	Hommes	0.0%	1.7%	98.3%
	Total	0.0%	4.2%	95.8%
Total		2.4%	35.6%	62.0%

Télétravail

Durant la précédente législature, le télétravail avait connu une progression importante (+218% de 2014 à 2017), mais ne concernait encore que relativement peu de personnes en chiffres absolus (229 télétravailleurs et télétravailleuses au 31.12.2017, soit 146 femmes et 83 hommes). Après encore une hausse de 62% en 2018, et de 50% en 2019, le chiffre atteignait 559 personnes (314 femmes et 245 hommes, soit 56 et 44 % respectivement).

Entre 2020 et 2021, en lien avec la situation sanitaire, le recours au télétravail a connu un très fort développement pour le personnel administratif et technique, mais la pratique n'a pas pu être mesurée statistiquement, puisqu'elle relevait d'une situation exceptionnelle⁸. Au pic de la crise, en 2020, on estime toutefois que près de 12'000 personnes étaient en télétravail.

En 2022 le règlement sur le télétravail (RTAC) a été adapté, afin de mieux correspondre à la réalité et à la forte évolution du travail à distance. En effet, le recours à cette pratique a fortement augmenté et à fin décembre 2022 3115 accords de télétravail avaient été conclus par les membres du personnel (1761 femmes et 1354 hommes), pour une répartition de 57% de femmes et 43% d'hommes.

Respect de l'égalité salariale entre les sexes

En 2022, la différence du salaire moyen entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale s'élevait à 1'137 francs (1'421 francs en 2017) en défaveur des femmes. La

⁶ Bilan social de 2012 à 2022

⁷ Source: Bilan social 2022, p. 19

⁸ Source: Bilan social 2021, p. 20

différence du salaire médian s'élevait quant à elle à 453 francs en 2022 (contre 1089 en 2017), toujours en défaveur des femmes.

Cette différence, tant au niveau du salaire moyen que du salaire médian, diminue progressivement. Par ailleurs, comme l'a montré l'analyse de l'égalité salariale effectuée par l'OPE conformément à la révision de la loi fédérale sur l'égalité (LEg), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020, la différence des salaires entre femmes et hommes n'est statistiquement pas significative.

Harcèlement sexuel

En 2008, le SECO avait publié les résultats d'une vaste enquête menée en Suisse auprès d'un échantillon représentatif de la population, indiquant que 30% des femmes avaient déjà subi du harcèlement sexuel dans leur vie, contre 10% des hommes.

Il n'existe pas de statistique sur ces situations au sein de l'administration, hormis celles tenues par le groupe de confiance (GDC), qui reçoit très peu de demandes relatives au harcèlement sexuel.

Ce chiffre reste stable à travers les années. Ainsi, en 2009, environ 2 situations avaient été qualifiées de harcèlement sexuel (sur 118 situations de conflits). En 2013, cela concernait 5 situations (sur 247 situations de conflits), en 2017 8 situations sur 266, et en 2022 4 situations sur 172.

Le e-learning de sensibilisation a été diffusé auprès de tout le personnel de l'administration cantonale, pour une réalisation obligatoire. Le suivi permet de relever un taux de 49,5 % de réalisation pour l'administration cantonale, tous départements confondus. Si l'on ne tient pas compte des résultats du DIP, qui a rencontré des problèmes techniques, ce taux se monte à 87,5 %.

Les discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre

Il n'existe pas actuellement de statistiques sur ces situations au sein de l'administration. Néanmoins, la LED-Genre, votée le 23 mars 2023 par le Grand Conseil, prévoit à son article 13 l'établissement par l'Etat de statistiques sur les violences et les discriminations fondées notamment sur l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre ou liées à l'intersexuation. Les modalités de récolte de ces statistiques seront élaborées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi.

L'état des lieux de la défense des droits des personnes LGBT à Genève réalisé par le BPEV de juillet 2014 à février 2015 et mis à jour en 2017 indique que l'absence de plainte pour discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre auprès de la hiérarchie ou des ressources humaines peut être due au fait que les personnes LGBT craignent de révéler leur orientation sexuelle par le biais d'une telle démarche.

Un travail de communication et sensibilisation a commencé en 2020 par la création du e-learning sur le harcèlement sexuel, obligatoire pour tout le personnel de l'administration cantonale, et qui comporte des exemples de harcèlement en lien avec l'orientation affective et sexuelle et l'identité de genre. En complément de ce e-learning, d'autres mesures de sensibilisation continueront à être déployées dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations du Swiss LGBT Label et de la LED-Genre. Ces mesures devraient ainsi participer à la création d'un climat de travail inclusif permettant, à terme, aux personnes concernées de dévoiler les éventuelles discriminations subies pour ces raisons.

4. Conclusion et perspectives

La sensibilité croissante aux thématiques de l'égalité et de la lutte contre les discriminations a permis d'effectuer de nombreuses avancées vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration. Les chiffres communiqués dans ce rapport illustrent cette progression.

Quant aux avancées législatives citées, tant la modification de la LCof votée en novembre 2022 que l'adoption de la LED-Genre en mars 2023 représentent des évolutions clé pour la politique publique en faveur de l'égalité, et ce au-delà de la législature qui s'achève.

Par les différentes mesures qu'elles permettront de réaliser, ces lois contribueront à changer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes sexistes et LGBTIQphobes qui impactent la santé, la vie et le climat professionnel des collaborateurs et des collaboratrices et donc la performance et la qualité des prestations délivrées.

Le travail de sensibilisation préconisé dans le plan d'action dont nous effectuons ici le bilan doit s'inscrire dans la durée, et la clôture du plan d'action ne signifie pas la fin de ce travail. Ainsi, certaines des mesures qui n'ont pas pu être terminées dans le cadre de ce plan d'action pourront être développées dans le cadre du déploiement de la stratégie RH "Travailler autrement", mais aussi du plan d'action qui accompagnera la LED-Genre, afin de continuer à promouvoir une égalité, en droit et en fait, au sein de l'administration cantonale. Une partie des travaux à venir concernera également la poursuite des mesures à mettre en œuvre pour tenir compte des recommandations formulées dans le cadre du Swiss LGBT Label, obtenu en septembre 2021 et valable 3 ans.



Emilie Flamand
Directrice du BPEV

Annexe: tableau des mesures

Objectif 1: Promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement et dans les commissions officielles

Mesures		Départements		Exécution					Indicateurs	Actions réalisées	Atteinte	Commentaires 2023
Nr.		Resp.	Agent	2019	2020	2021	2022	2023				
Recrutement												
1	Encourager les candidatures du sexe sous-représenté. Modifier l'Art. 52 al. 1 RPAC (en gras ci-dessous) : "A compétences et qualités égales, la préférence est donnée aux candidat-e-s qui sont déjà fonctionnaires ou employé-e-s et dont le sexe est sous-représenté ".	CE	OPE	X					Représentation d'au moins 40 % de femmes aux postes de cadres supérieurs	RPAC art. 52 al. 1 modifié et REGal (art. 6 al. 2) entré en vigueur le 24.07.2019	Objectif atteint	Le bilan social 2022 fait apparaître un taux de femmes cadres supérieures (classe 23 et plus) de 40.6%.
2	Proposer en principe les postes de cadre supérieur au taux d'activité entre 80% et 100%.	OPE	OPE	X	X	X	X	X		cf. art. 6 al. 3 REGal	Objectif atteint	
Formation												
3	Développer l'offre de formations spécifiques pour les femmes cadres ou souhaitant faire carrière au catalogue de formation de l'Etat.	OPE	Directions et RH	X	X	X	X	X	Représentation d'au moins 40 % de femmes aux postes de cadres supérieurs	Différentes formations telles que <i>Marketing de soi au féminin</i> au catalogue.	Objectif partiellement atteint	Les personnes intervenant dans les formations figurant au catalogue de l'Etat sont sensibilisées à ces questions et les mentionnent, lorsque pertinent, dans leur module.
4	Mettre sur pied une formation pour les managers et RRR portant sur les intérêts de la gestion de la mixité et de la diversité.	OPE/BPEV	BPEV		X					cf. art. 10 al. 1 REGal et intégration de ces questions dans la formation des nouveaux managers	Objectif partiellement atteint	
5	Intégrer les thématiques de l'égalité et de la diversité au contenu de la Journée d'accueil du nouveau personnel de l'Etat.	OPE/BPEV	BPEV	X	X	X	X	X	Formation intégrant la thématique: 1	Apports sur ces thématiques dans les journées d'accueil jusqu'à 2020. Intégration de ces questions dans un e-learning en phase de finalisation.	Objectif partiellement atteint	Les journées d'accueil du nouveau personnel se sont poursuivies jusqu'en 2020, où elles ont été suspendues en raison de la situation sanitaire. Elles ont repris depuis sous une forme réduite. Dès l'automne 2023 un e-learning les remplacera, intégrant les thématiques de l'égalité et de la diversité.
Soutien et encouragement												
6	Créer un réseau (association) des femmes cadres de l'administration dont l'une des tâches serait de développer un système de mentoring pour les femmes souhaitant faire carrière.	OPE/BPEV	Femmes cadres				X	X	Existence de l'association	Mesure abandonnée	Objectif non atteint	Bien que cette mesure soit abandonnée, une action isolée au DI est à relever telle que la création d'un groupe réunissant des femmes cadres en interne et qui prévoit un événement sur ce sujet, courant 2023.
Commissions officielles												
7	Mettre en place des incitations visant à améliorer la représentation des femmes dans les commissions officielles du Conseil d'Etat (CODOF).	CE	Départements	X	X	X	X	X	Base légale: 1	Modification de la LCOF adoptée par le Grand Conseil le 24 novembre 2022 (LCOF 12531). Cette modification (représentation minimale de 40 % du sexe sous-représenté) sera mise en oeuvre dès janvier 2024, lors du renouvellement des CODOF.	Objectif atteint	

A noter: les mesures de promotion de la conciliation des vies professionnelle et privée proposées à l'objectif 2 sont également des mesures contribuant à promouvoir une représentation équilibrée des sexes aux postes d'encadrement.

Objectif 2: Promouvoir la conciliation des vies professionnelle et privée

Mesures		Départements		Exécution					Indicateurs	Actions réalisées	Atteinte	Commentaires 2023
Nr.		Resp.	Agent	2019	2020	2021	2022	2023				
Parentalité												
8	Réaliser un guide d'informations pratiques à l'intention des collaborateurs et collaboratrices nouvellement parents.	BPEV/OPE					X		Publication : 1	Mesure abandonnée	Objectif non atteint	
9	Mener une réflexion sur la mise à disposition de places de garde d'enfants en âge préscolaire à l'intention des employé-e-s de l'administration cantonale dans le but d'évaluer les besoins, d'examiner les modèles possibles (crèche d'entreprise, partenariat, achat de places) et de rechercher un financement en rapport avec la solution choisie.	OPE/BPEV				X			Mesure mise en œuvre: 1	Mise en place partenariat Croix-Rouge pour garde d'enfants	Objectif partiellement atteint	Mesure modifiée afin de répondre à une problématique fréquemment constatée
10	Octroyer le droit au congé de paternité au ou à la partenaire (enregistré-e) de la personne ayant donné naissance ou adopté un enfant. Renommer le congé paternité "congé de paternité ou de naissance".	OPE/BPEV	OPE	X	X	X	X	X	Modification réglementaire réalisée: 1	modifié MIOPE 03.03.04 Congé parental	Objectif atteint	Voir aussi modifications RPAC 26.08.2020 - art. 34A, 34B, 34C RPAC
11	Créer une fiche MIOPE sur les conditions cadres du télétravail.	OPE	OPE		X				Base réglementaire modifiée: 1 Fiche MIOPE modifiée: 1	Règlement sur le télétravail (RTAC) adapté en 2022	Objectif atteint	Fiche MIOPE 03.01.01 mise à jour avec FAQ spécifiques
12	Formaliser dans une fiche MIOPE l'obligation "d'accepter les demandes de travail à temps partiel" décidée par le Conseil d'Etat dans le cadre de son plan de mesures 2006 (mesure 8 du premier plan de mesures, législature 2005-2009).	OPE	OPE	X					Fiche MIOPE modifiée: 1	cf MIOPE 03.01.01.	Objectif atteint	
13	Modifier l'art. 6 RPAC: "Les fonctions de l'administration sont définies et décrites dans un cahier des charges qui fixe notamment les tâches, compétences et horaire, du titulaire de la fonction." en ajoutant le texte suivant: Le cahier des charges est révisé lors d'une diminution ou d'une augmentation significative du taux d'activité."	CE	OPE	X					Art 6 RPAC modifié	30.05.2019 - art 6 al 2 RPAC	Objectif atteint	30.05.2019 - art. 6 al. 2 RPAC. Fiche MIOPE 03.01.01 Modalités d'application des horaires de travail au sein de l'administration cantonale. "Le taux d'activité ne peut pas être modifié constamment ; un accord doit être conclu entre l'employeur et le membre du personnel pour une durée d'un an au minimum. La charge de travail doit faire l'objet d'une révision proportionnée."
14	Rédiger une directive invitant les directions et les RRH à soumettre les postes à pourvoir à une analyse des conditions favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour les femmes comme pour les hommes, notamment dans le but d'ouvrir les postes vacants à des taux d'activité inférieurs à l'existant.	OPE	Directions et RH			X	X	X	Directive: 1	Mesure abandonnée, la base réglementaire (B 5 05.11, REgal) le prévoyant à l'art. 6 al. 3	Objectif atteint	

pp

Objectif 3: Assurer un système de rémunération exempt de discrimination à raison du sexe

Mesures		Départements		Exécution					Indicateurs	Actions réalisées	Atteinte	Commentaires 2023
Nr.		Resp.	Agent	2019	2020	2021	2022	2023				
Généralités												
15	S'assurer qu'aucune discrimination indirecte à raison du sexe ne peut découler du nouveau système de compétences rémunération évaluation de l'Etat (SCORE) à travers une analyse approfondie.	OPE/ BPEV				X	X	X	Contrôle réalisé et absence de discrimination constatée Différence du salaire moyen entre F et H Différence du salaire médian entre F et H	L'analyse de l'égalité salariale a été réalisée par l'OPE conformément à la LEg révisée, et a montré l'absence de signes de discriminations au sein de l'AC. Les résultats ont été communiqués au personnel	Objectif atteint	Cette mesure s'inscrit à présent dans le cadre de la LEg révisée, entrée en vigueur le 1er juillet 2020, le projet SCORE ayant pris fin. L'analyse sera répétée tous les 4 ans. Par ailleurs, le nouveau projet G'Evolue de réforme du système d'évaluation et de rémunération de l'Etat de Genève prévoit spécifiquement parmi ses objectifs la prévention de toute discrimination salariale directe ou indirecte entre femmes et hommes.
Marchés publics												
16	S'assurer du respect de l'égalité salariale auprès des entreprises genevoises soumissionnaires aux marchés publics. Cf. Extraits de PV du CE du 27.06.12 et du 30.10.13.	BPEV/ OCIRT	BPEV/ OCIRT	X	X	X	X	X	Projet pilote terminé: 1. Base légale 1.	Le projet pilote déployé entre 2013 et 2021 est terminé. Le système sera pérennisé courant 2023, dès l'entrée en vigueur de la base légale nécessaire (art. 23 LED-Genre), adoptée par le Grand Conseil le 23 mars 2023.	Objectif partiellement atteint	Les modalités organisationnelles de ce contrôle seront définies dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi.

Objectif 4: Prévenir le harcèlement sexuel

Mesures		Départements		Exécution					Indicateurs	Actions réalisées		Commentaires 2023
Nr.		Resp.	Agent	2019	2020	2021	2022	2023			Atteinte	
Généralités												
17	S'assurer que la prévention et la prise en charge du harcèlement sexuel sont intégrées aux cours existants pour les collaborateurs et collaboratrices nouvellement engagé-e-s à l'Etat et dans les dispositifs de formation pour les cadres et les RH. Développer l'offre le cas échéant.	OPE/BPEV /GDC		X	X				Formation existante Pourcentage du personnel l'ayant suivie. Cible: 70 %.	E-learning obligatoire pour tout le personnel lancé le 24.11.2020. Taux de réalisation: 49,5% Sans le DIP: 87,5%	Objectif atteint	Elaboration d'une formation pour les RRH et les managers à l'étude.

Objectif 5: Prévenir les discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre

Mesures		Départements		Exécution					indicateurs	Actions réalisées	Atteinte	Commentaires 2023
Nr.		Resp	Agent	2019	2020	2021	2022	2023				
18	Mettre sur pied la récolte de données statistiques relatives aux discriminations et aux violences à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, par la Police cantonale, et pour le personnel de l'Etat, par les RH départementaux et le Groupe de confiance (GDC).	BPEV	Police, RRH, GDC				X	X	Base légale: 1	Rédaction des bases légales permettant cette récolte (art.13 LED-Genre, votée par le Grand Conseil le 23 mars 2023)	Objectif partiellement atteint	
19	Signer la Charte de la Diversité et en informer les collaborateurs et collaboratrices	CE	CE			X			Charte signée: 1 Label obtenu: 1	Charte signée le 28.02.2019 Swiss LGBT label obtenu le 6 septembre 2021 Information à ce sujet transmise au personnel via l'intranet	Objectif atteint	Les mesures à développer dans le cadre du Swiss LGBT Label continueront à être mises en œuvre jusqu'en septembre 2024, en vue de son renouvellement.
20	Mener une campagne d'information interne à l'administration sur les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre afin de prévenir les violences et les conflits et d'assurer une meilleure prise en charge des personnes concernées.	BPEV/ OPE/ GDC	BPEV			X	X	X	nombre d'informations réalisées	Dans le e-learning et dans le Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, une des situations représentées concerne un harcèlement commis en raison de l'orientation sexuelle. Dans les informations données il est également rappelé que le harcèlement recouvre notamment des paroles, actes ou gestes à connotation homophobe ou transphobe.	Objectif partiellement atteint	D'autres mesures d'information seront déployées dans le cadre de la mise en œuvre du Swiss LGBT label et de la LED-Genre

A noter: les mesures de promotion de la conciliation des vies professionnelle et privée proposées à l'objectif 2 sont également des mesures pouvant contribuer à promouvoir l'égalité du point de vue de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Objectif 6: Mesures transversales

Mesures		Départements		Exécution					Indicateurs	Actions réalisées	Atteinte	Commentaires 2023
Nr.		Resp.	Agent	2019	2020	2021	2022	2023				
Renforcement du cadre légal et réglementaire en matière d'égalité												
21	Adopter un Règlement interne de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre qui fixe les compétences, les modalités d'application ainsi que les mesures concernant les processus en matière de personnel.	CE	OPE/ BPEV						référence réglementaire: 1	REGal adopté le 13.09.2017	Objectif atteint	L'entrée en vigueur de la LED-Genre en 2023 renforcera encore plus le cadre légal de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations en raison du sexe, du genre, de l'orientation affective et sexuelle, de l'expression de genre et de l'intersexuation.
	Modifier le RPAC en ajoutant un al. 3 à l'article 2 avec la teneur suivante: 3 Il est veillé à la promotion de l'égalité et à la prévention des discriminations à raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre par un règlement fixant les dispositions relatives à cet effet.			X					référence réglementaire: 1	RPAC modifié le 30.0.2019	Objectif atteint	idem
Formulaires et documents officiels												
22	Sensibiliser les personnes responsables de la rédaction des projets d'actes normatifs au langage épïcène.	CHA	BPEV/DAJ		X				document existant: 1	Directive transversale sur la communication inclusive (EGE-07-05) publiée le 20.05.2021. Bases légales: art. 20A Loi 12440, entrée en vigueur le 21.03.2021 et art. 12 LED-Genre, votée le 23.03.2023	Objectif atteint	Le BPEV est également intervenu à la demande lors de séances d'équipes intéressées et a effectué des relectures ou répondu à des consultations en matière de communication inclusive et rédaction épïcène.
23	Diffuser un guide pratique pour le personnel de l'Etat visant à promouvoir l'usage d'une communication prenant en compte les questions d'égalité et de diversité.	BPEV/ OPE	Directions et RH		X	X			directive et annexe	Directive et annexe. Voir Mesure 22	Objectif partiellement atteint	
24	Réviser les formulaires et documents officiels de l'administration pour les rendre conformes aux dispositions légales et réglementaire en vigueur, notamment concernant la forme féminine et l'inclusion du partenariat enregistré.	OPE/ BPEV		X	X					Directive et annexe	Objectif partiellement atteint	L'élaboration et la révision des formulaires et documents officiels étant décentralisées dans chaque office, il n'est pas possible d'avoir une vue d'ensemble et de mesurer l'atteinte de cet objectif.
Développement et renforcement de la communication sur les mesures d'égalité												
25	Informier activement les collaborateurs et collaboratrices sur les objectifs du Conseil d'Etat et les mesures favorables à l'égalité et à la diversité, via les sites de l'OPE et des informations ciblées selon les actions menées.	OPE/ BPEV	OPE/BPEV	X	X	X	X	X		Des communications régulières sont effectuées de la part de la Magistrat en charge des RH lors d'évènements ou d'actions en la matière.	Objectif atteint	
Evaluation qualitative et controlling statistique												
26	Développer des indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs du plan d'action, et les publier dans le chapitre "Egalité" du Bilan social.	OPE/ BPEV	OPE	X						Différents indicateurs sont intégrés dans le bilan social.	Objectif atteint	
27	Mener une évaluation du plan d'action et de l'atteinte des objectifs, par exemple au moyen de l'outil Proégalité développé par l'IDHEAP.	OPE/ BPEV	Directions et RH					X			Objectif non atteint	Une réflexion est en cours au sein de l'OPE pour réaliser un sondage. L'outil Proégalité utilisé dans un test pilote lors de la précédente législature n'a pas été satisfaisant.