

# Plan d'action LED-Genre 2025-2028

# Mot de la magistrate

Avec l'adoption en 2023 de la loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (LED) et de la loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre (LED-Genre), le canton de Genève s'est doté d'un cadre légal novateur, et même pionnier en Suisse sur les enjeux d'égalité et LGBTIQ+.

La LED-Genre, en particulier, donne un cadre clair et ambitieux pour l'action de l'État. Elle vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre toutes les formes de violences et de discriminations fondées sur :

- le sexe,
- l'orientation affective et sexuelle,
- l'identité de genre,
- l'expression de genre,
- ainsi que l'intersexuation.

Par cette loi, l'État réaffirme son engagement à garantir à chacune et chacun les mêmes droits et opportunités, ainsi qu'un accueil inclusif et respectueux.

Cet engagement compte parmi les priorités du Conseil d'État, comme en témoigne l'objectif 3.2 de son Programme de législation 2023-2028: «L'égalité est promue dans tous les domaines de la société, lieux de formation, monde du travail, espace public, sphères politiques et décisionnelles. Une attention particulière est portée à la

défense des droits des personnes LGBTIQ+, encore trop souvent et violemment discriminées.»

Le présent plan d'action traduit cet engagement en mesures concrètes. Il fixe les grands axes de mise en œuvre de la LED-Genre pour la législature en cours, en complémentarité avec le Plan d'action de lutte contre les violences domestiques 2023-2028. Car nous le savons, les inégalités de genre sont à l'origine de nombreuses violences, y compris domestiques. Et réciproquement, les violences liées au genre aggravent les inégalités. En luttant contre les inégalités, nous agissons ainsi, à terme, contre les violences.

À l'image de la loi, ce plan d'action adopte une approche transversale et collective. Les mesures qu'il contient concernent et engagent l'ensemble des départements. Car promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations liées au genre est l'affaire de toutes et tous, à tous les niveaux de l'État.

## Nathalie Fontanet

Conseillère d'Etat chargée du département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures



# Introduction

**La LED-Genre désigne le bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) comme autorité compétente pour son application.**

**Le BPEV agit en collaboration avec l'ensemble des services de l'Etat pour déployer les mesures présentées dans ce plan d'action.**

Pour ce faire, il peut compter sur un groupe de suivi institué par le Conseil d'Etat, dans lequel chaque département est représenté par une ou deux personnes. Ce groupe de suivi est chargé d'accompagner la mise en œuvre de la loi au sein de l'administration cantonale, ainsi que de permettre un échange et une diffusion de bonnes pratiques entre les départements.

Le champ d'application de la LED-Genre couvre le canton, les communes et les institutions de droit public. Cependant, le présent plan d'action concerne les mesures propres à l'administration cantonale.

Il se décline en sept axes:

**1. Chiffrer:** mesurer les inégalités et les discriminations pour mieux les combattre

**2. Former:** sensibiliser le personnel de l'administration cantonale aux enjeux liés au genre

**3. Équilibrer:** s'assurer d'une représentation équilibrée des genres dans tous les domaines de l'action publique

**4. Inclure:** promouvoir la diversité et offrir un cadre de travail et des prestations tenant compte des besoins de chaque personne, indépendamment de son sexe, de son orientation affective et sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de son intersexuation

**5. Aménager:** offrir des bâtiments, lieux et espaces publics adaptés à toutes et tous

**6. Encourager:** inciter le secteur privé à promouvoir l'égalité et à lutter contre les discriminations liées au genre

**7. Tester:** expérimenter des mesures novatrices de manière décentralisée

# Chiffrer

Pour piloter une politique publique et mettre en œuvre une loi, il faut pouvoir objectiver la réalité et mesurer les effets des actions entreprises. Pour ce faire, l'établissement de statistiques, tel que prévu par l'art. 13 de la LED-Genre, est primordial.

Il s'agit d'intégrer la dimension du genre dans les statistiques de manière générale, mais aussi de mesurer plus spécifiquement certains phénomènes, dont le harcèlement sexiste et sexuel, dans le cadre professionnel et dans l'espace public.

De plus, afin de mieux comprendre et combattre le caractère sexiste et LGBTIQ+phobe de certaines infractions, la loi prévoit d'intégrer ces aspects aux statistiques en matière pénale.

**Élaboration de statistiques sur les violences et les discriminations liées au genre**

.....

**Récolte de statistiques sur le harcèlement sexiste et sexuel dans l'administration cantonale**

.....

**Consolidation de statistiques sur le harcèlement lié au genre dans l'espace public**

.....

**Intégration des aspects liés au sexisme et à la LGBTIQ+phobie dans les statistiques pénales**

.....



Module statistique  
sur l'égalité entre  
femmes et hommes  
à Genève

# Former

Bien souvent, les inégalités et les discriminations ne découlent pas d'une manifestation de malveillance, mais plutôt d'une méconnaissance des enjeux et des réalités des personnes concernées. Ainsi, l'explication des mécanismes à l'œuvre et la compréhension des enjeux et difficultés rencontrés par les femmes et les personnes LGBTIQ+, ainsi que l'acquisition d'outils pour rendre les pratiques professionnelles inclusives de toutes et tous, sont des étapes fondamentales pour permettre de lutter contre ces inégalités et ces discriminations.

Le personnel de l'État, dans son rôle de représentation de la collectivité publique, a un devoir d'exemplarité en la matière. Il est donc indispensable de le sensibiliser et de le former à ces questions, en mettant l'accent sur certaines catégories de personnel, notamment les personnes exerçant des responsabilités d'encadrement, celles actives dans les ressources humaines ou encore les personnes qui travaillent en contact direct avec les administrées et administrés ou avec les élèves.



**Kit de  
prévention du  
harcèlement sexuel  
au travail**

**Intégration d'un module consacré aux enjeux de genre dans le dispositif d'accueil du personnel de l'État**

**Formation prioritaire des RH et des managers aux enjeux de genre et à la prévention du harcèlement sexiste et sexuel**

**Inscription de formations sur les enjeux d'égalité et LGBTIQ+ au catalogue de l'État**

**Inscription d'une formation sur la communication inclusive au catalogue de l'État**

**Formation du personnel d'accueil, notamment aux guichets**

**Mise à disposition d'offres de formation pilotes aux entités du Grand État**

**Adaptation du catalogue de formations continues pour le personnel enseignant**

**Déploiement et valorisation du e-learning sur le harcèlement sexuel auprès de tout le personnel du DIP**

**Formation des cadres et des directions d'établissements scolaires**

**Formation des professions de la santé, du social, de l'éducation et de la sécurité: sensibiliser sur les violences et les discriminations envers les personnes LGBTIQ+**

**Intégration d'un cours de sensibilisation aux enjeux LGBTIQ+ pour les futures et futurs agents de détention**

# Équilibrer

Favoriser l'égalité passe par une meilleure représentation de genre dans les diverses sphères d'activité et de décision, et ce dans le domaine politique, au sein des instances dirigeantes des entités publiques, des commissions consultatives, ou dans les échelons supérieurs de l'administration.

La diversité et la mixité des profils est bénéfique tant pour les personnes qui accèdent aux postes concernés, que pour les organisations qui voient leur performance et leur attractivités améliorées.

Cette diversité peut aussi être encouragée grâce à des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, permettant à chacune et chacun de s'épanouir au travail et en-dehors.

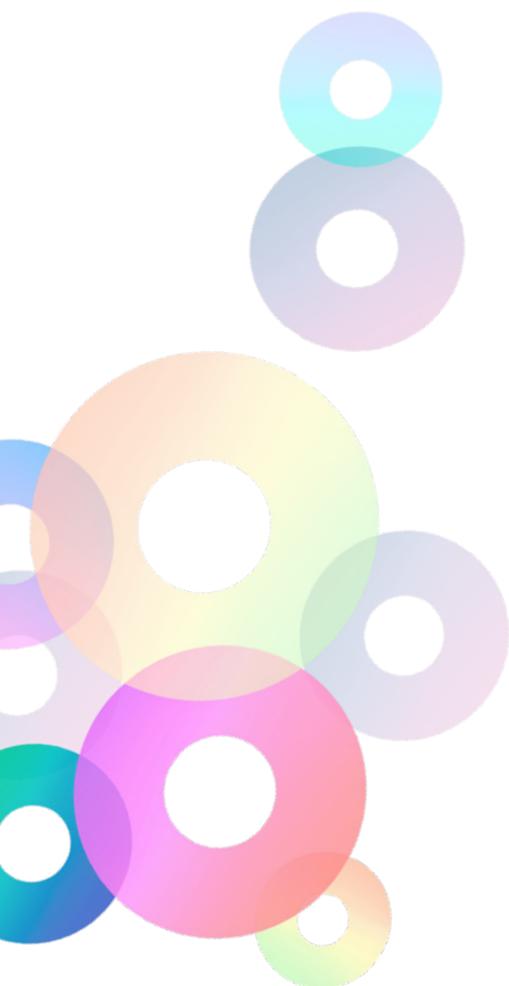
**Promotion d'une représentation équilibrée et inclusive en politique: organisation d'ateliers, événements et conférences**

**Promotion d'une représentation équilibrée des sexes dans les organes dirigeants: suivi de la mise en œuvre de la Loi sur les commissions officielles et de la Loi sur l'organisation des institutions de droit public**

**Promotion des femmes aux postes à responsabilité à l'État**

**Promotion d'une représentation équilibrée et inclusive dans le sport**

**Encouragement de la conciliation vie professionnelle/vie privée, tant pour les hommes que pour les femmes**



Plan  
stratégique cantonal  
du sport



# Inclure

La diversité va de pair avec l'inclusion. Ainsi, chaque personne devrait voir ses besoins et ses spécificités prises en compte par l'État, tant comme employeur que comme pourvoyeur de prestations publiques, et ce indépendamment de son sexe, de son orientation affective et sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de son intersexuation.

Ces principes doivent être clairement mentionnés dans la charte de l'État, où celui-ci affirme ses valeurs. A l'interne, les bases de données relatives au personnel doivent être adaptées pour prendre en compte toutes les réalités, notamment s'agissant de l'identité de genre et des familles arc-en-ciel. Des communications régulières, des campagnes internes et autres événements permettent aussi de réaffirmer régulièrement que chacun et chacune doit pouvoir se sentir libre d'être soi-même sur son lieu de travail au sein de l'administration cantonale, et de contribuer à ce que ce soit le cas dans les faits.

La communication de l'État, à l'interne comme à l'externe, doit aussi refléter cette volonté de valorisation de la diversité et d'inclusion, et s'adresser à chaque personne de manière inclusive et sans discrimination.

Enfin, l'État doit agir de manière inclusive et non-discriminante dans ses relations avec les administrées et administrés, en prenant en compte la diversité des identités, des situations personnelles et des constellations familiales.

**Révision de la charte de l'État, en intégrant les principes LED et LED-Genre, la tolérance zéro envers le harcèlement, la valorisation de la diversité et de l'inclusion**

**Adaptation des formulaires RH pour le personnel de l'État**

**Adaptation des formulaires destiné aux administrés et administrées**

**Organisation de campagnes internes, journées à thème, communications régulières auprès du personnel**

**Promotion de la directive sur la communication inclusive**

**Information aux personnes détenues concernant l'existence de personnes répondantes LGBTIQ+**



**Campagne  
Police  
« Je t'ai déjà  
dit non. »**



**Campagne OCSIN  
« Et si les regrets  
changeaient  
de camp ? »**

# Aménager

Les inégalités et les discriminations se manifestent non seulement dans les relations humaines, mais aussi dans les modalités d'aménagement de l'espace public.

Afin d'assurer la sécurité et l'accessibilité de l'espace public à toutes et à tous, des mesures de formation et de recherche peuvent être prises. Il s'agit aussi de s'assurer d'une représentation équilibrée et inclusive dans les processus décisionnels, notamment au sein des jurys qui sont appelés à se prononcer sur des projets de construction ou d'aménagement.

**Organisation de formations ciblées sur les enjeux de genre dans l'aménagement de l'espace public**

**Réalisation d'une étude sur l'espace public au prisme du genre, débouchant sur la publication d'un guide d'aide à la décision sur l'aménagement sensible au genre**

**Aménagement des préaux des cycles d'orientation en tenant compte des enjeux de genre**

**Instauration de quotas femmes-hommes dans les jurys pour les constructions, bâtiments et projets d'aménagement de l'espace public**

**Réflexion sur l'aménagement de toilettes non-genrées au sein de l'État, et dans les lieux accueillant du public**

**Distribution de produits menstruels dans les bâtiments de l'État**



**Projet du DIP  
«Produits menstruels  
à disposition»**

# Encourager

Par rapport au secteur privé, la LED-Genre prévoit une action incitative, qui se traduit notamment par des mesures de promotion de l'égalité dans le champ professionnel. Les actions favorisant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en sont un exemple, et de nombreuses entreprises font déjà preuve d'initiative en la matière.

L'État se doit de les accompagner et de les encourager à mettre en œuvre des bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion, des valeurs qui permettent d'offrir un cadre de travail agréable et exempt de discrimination, mais aussi d'améliorer les performances et l'attractivité de l'employeur.

Pour les entreprises souhaitant accéder à des marchés publics et les entités au bénéfice d'une subvention étatique, les exigences doivent être renforcées. En particulier, l'État doit s'assurer que l'égalité salariale y est respectée et qu'un dispositif de prévention et de prise en charge des cas de harcèlement sexuel est défini, comme l'exige la loi fédérale sur l'égalité (LEg).

**Promotion de la conciliation vie professionnelle/vie privée, mise en œuvre du congé parental**

**Organisation d'ateliers, d'événements, et diffusion de bonnes pratiques auprès des entreprises**

**Mise en œuvre du contrôle de l'égalité salariale par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)**

**Organisation de formations LOGIB pour les entreprises**

**Intégration d'un article traduisant les exigences de la LED et de la LED-Genre dans le modèle de contrat de prestations LIAF**

**Actions en faveur du développement d'une intelligence artificielle inclusive**



Guide pour les entreprises « (In)égalités salariales : comment agir ? »

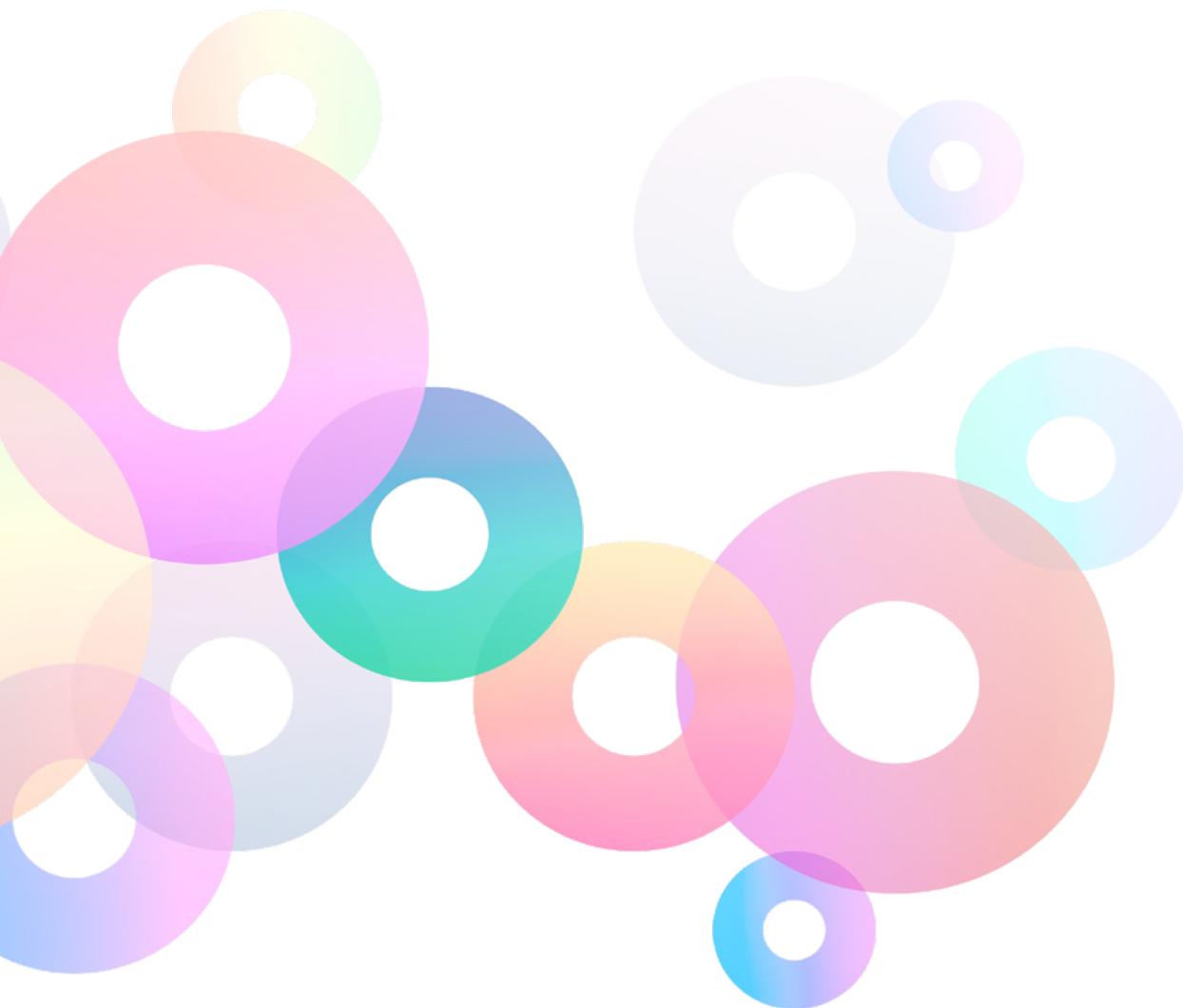


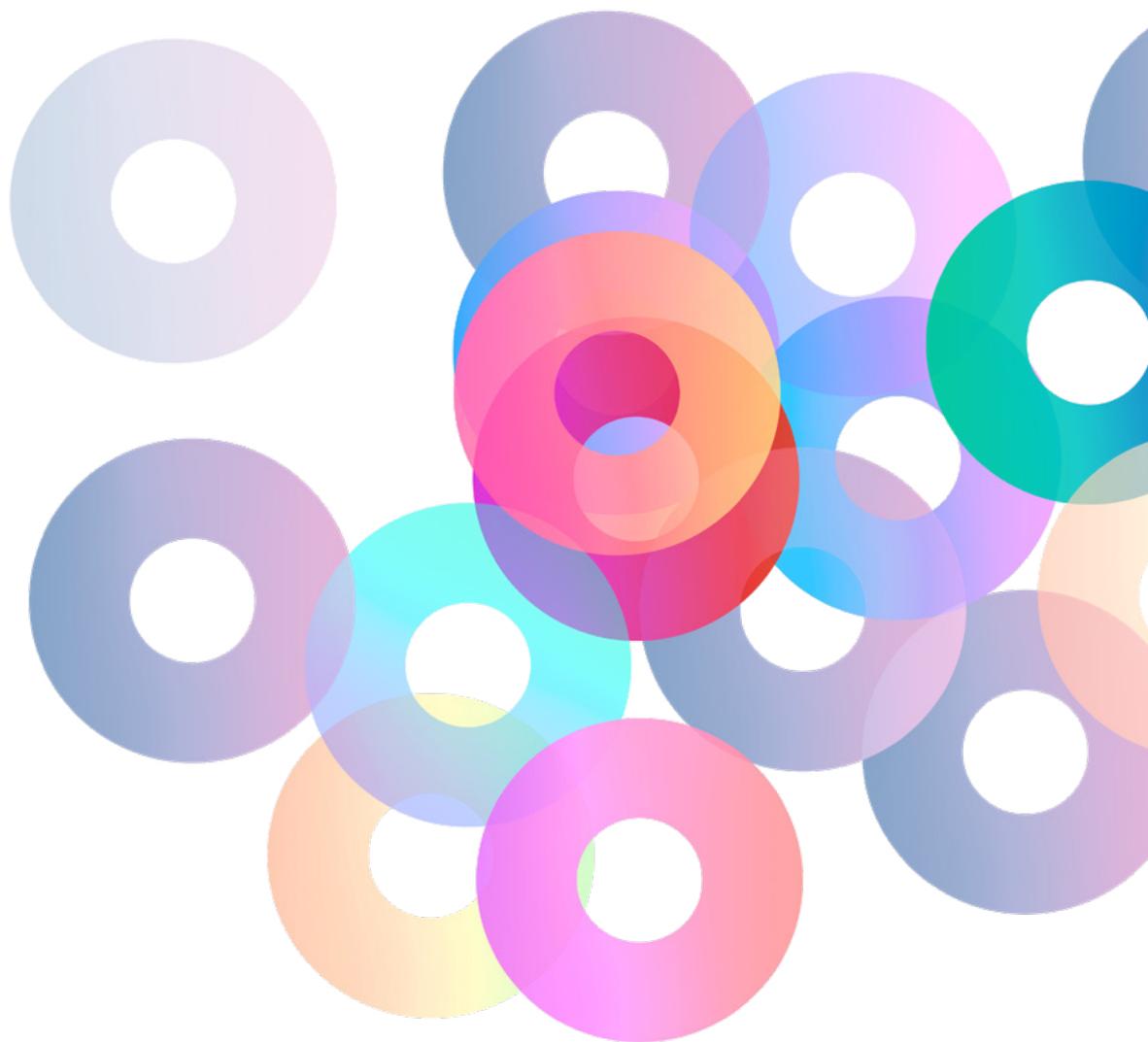
Egalité: au travail !  
Plateforme en ligne de bonnes pratiques et de ressources

# Tester

Les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations liées au genre sont au cœur de l'actualité et sont des domaines en constante évolution. Il s'agit donc d'encourager les initiatives et les actions pilotes au sein de l'État afin qu'elles répondent au plus près des réalités et besoins du terrain. Ces initiatives locales au sein des départements ou des offices pourront ensuite être

relayées au groupe de suivi de la LED-Genre, dans lequel tous les départements sont représentés, pour information et diffusion, afin d'élargir l'éventail de bonnes pratiques au sein de l'État.





## Contact

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département des finances,  
des ressources humaines  
et des affaires extérieures (DF)

**Bureau de promotion de l'égalité et  
de prévention des violences (BPEV)**

Tél. +41 22 388 74 50  
Mail: [egalite@etat.ge.ch](mailto:egalite@etat.ge.ch)

