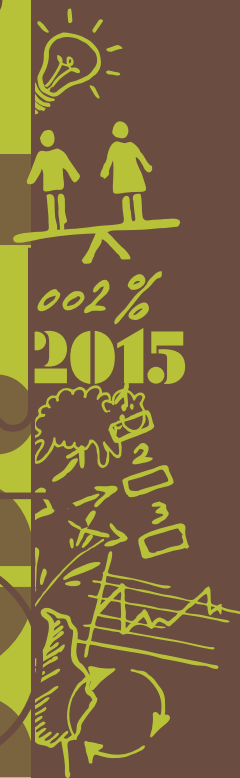


l'égalité

Monitoring de l'égalité
à l'Université de Lausanne | 2017

en chiffres



L'égalité en chiffres

Monitoring de l'égalité à l'Université de Lausanne | 2017

Publication du Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne

une boussole pour l'égalité à l'université

Inauguré en 2015, le monitoring de l'égalité à l'Université de Lausanne joue un rôle de boussole pour les actions menées dans ce domaine par l'institution. L'analyse approfondie de la répartition femmes-hommes dans les différents corps, fonctions, instances et facultés de l'Université met en lumière la situation de l'UNIL par rapport à l'égalité, les écueils rencontrés et les progrès accomplis. Des progrès qui ne tiennent pas au hasard, mais à la politique de promotion de l'égalité menée par l'UNIL depuis de nombreuses années.

Après le monitoring 2015, ce rapport est le second du genre. Comme le précédent, il est le fruit d'une collaboration avec le Service de Système d'information et statistiques (UNISIS), que nous remercions pour son soutien. Nouveauté de cette édition, l'analyse de la représentation sexuée au sein des instances de décision (Conseil de l'UNIL et conseils facultaires, voir page 7).

Quelles évolutions peut-on observer depuis deux ans ? Si la répartition femmes-hommes dans les fonctions dirigeantes (chef-fe-s de services, Direction et décanats) reste stable à hauteur de quelque 80% d'hommes, une Rectrice, Nouria Hernandez, est pour la première fois - depuis 2016 - à la tête de l'institution. Le soutien à la réussite des carrières des femmes, du personnel administratif et technique comme du corps académique, reste l'un des domaines centraux de l'action du Bureau de l'égalité.

Dans le corps académique justement, les assistantes doctorantes sont toujours en légère majorité et leur part a fortement augmenté à la Faculté de biologie et médecine. En revanche, la part de femmes est en léger recul parmi les postdocs et les maîtres d'enseignement et de recherche de type 1, les hommes occupant 7 postes sur 10 à cette dernière fonction.

Et au niveau du corps professoral, dont la féminisation constitue l'un des objectifs phares du Plan d'action de l'UNIL pour l'égalité entre femmes et hommes (2017-2020) ? La hausse de la proportion de femmes aux postes professoraux stables se poursuit, bien que lentement. Elle est par contre en baisse constante parmi les professeur-e-s assistant-e-s, ce depuis 2014. Dans l'ensemble du corps professoral, la part des femmes a augmenté depuis 2015, pour atteindre désormais un quart. Surtout, le taux de recrutement de femmes professeures a grimpé de 32.7% à 37.5%, s'approchant ainsi de l'objectif de 40% fixé dans le Plan d'action.

Il est encore trop tôt pour mesurer l'effet du nouveau suivi égalité des commissions de recrutement professoral, mis en place fin 2017 et assuré par un-e expert-e du Bureau de l'égalité : ce sera fait dans le prochain rapport de monitoring. Un prochain rapport qui devrait aussi intégrer la mesure de l'égalité salariale à l'UNIL.

Au-delà de ce rapport écrit, une vue interactive des différents indicateurs vous est offerte sur le site unil.ch/egalite. Nous vous souhaitons une bonne lecture et une bonne visite !

Le Bureau de l'égalité



table des matières

Principaux résultats	III	Requêtes au Fonds national suisse de la recherche (FNS)	23
Procédures et méthodologie	IV	Requêtes soumises au FNS	23
Abréviations	V	Acceptation des requêtes soumises au FNS	24
Quelques concepts clés	VI	Durée moyenne des requêtes soumises au FNS	25
L'UNIL en un clin d'oeil	01	Les facultés	27
Le corps étudiantin	02	Faculté de théologie et de sciences des religions (FTSR)	27
Les grades décernés	03	Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique (FDCA)	31
Le personnel administratif et technique	04	Faculté des lettres	35
Le personnel administratif et technique à l'UNIL et dans les facultés	04	Faculté des sciences sociales et politiques (SSP)	39
La répartition salariale du personnel administratif et technique	05	Faculté des hautes études commerciales (HEC)	43
Les fonctions dirigeantes	06	Faculté de biologie et médecine (FBM)	47
Les instances de décision à l'UNIL	07	Faculté de géosciences et sciences de l'environnement (FGSE)	51
Le personnel académique	08	Table des graphiques	54
Le personnel académique à l'UNIL et dans les facultés	08		
Les assistantes-doctorantes et les assistants-doctorants	09		
Les postdoctorantes et les postdoctorants	10		
Les maîtres d'enseignement et de recherche de type 1	11		
Le corps professoral	13		
Le corps professoral à l'UNIL	14		
Le corps professoral dans les facultés	15		
Les chances d'avancement des hommes et des femmes à l'UNIL et dans les facultés	16		
Les candidatures lors des procédures d'engagement	17		
Les chances des femmes à chaque étape des procédures d'engagement	18		
Recrutements internes et externes	19		
Les recrutements professoraux à l'UNIL	20		
Les recrutements professoraux dans les facultés	21		
Âge médian lors des recrutements professoraux	22		
Nationalité lors des recrutements professoraux	22		



principaux résultats

À l'UNIL, le **nombre d'étudiantes et d'étudiants** ne cesse d'augmenter année après année. Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à être inscrites à l'UNIL. Ces derniers sont plus présents en HEC et en FGSE, alors que les facultés de lettres et SSP restent les choix d'études les plus féminins.



Les femmes sont toujours plus nombreuses à s'engager dans un **doctorat** à l'UNIL et depuis 2013, la parité est atteinte.

Si les femmes s'engagent toujours plus nombreuses dans une carrière académique, l'**accès au professorat** reste plus ardu pour elles que pour leurs collègues masculins. Ce monitoring de l'égalité met en lumière la persistance d'un plafond de verre dans les carrières académiques féminines.

Le taux de femmes aux **fonctions professorales** reste faible, particulièrement aux postes stables (PO et PAS). La disparition progressive des femmes à chaque étape de carrière académique est commune à l'ensemble des facultés, mais est plus marquée pour les facultés de géosciences et de l'environnement (FGSE), de biologie et de médecine (FBM) et de théologie et sciences des religions (FTSR).



Le **personnel administratif et technique (PAT)** est constitué en grande majorité de femmes, plus particulièrement dans les fonctions administratives. Le personnel technique et de laboratoire est essentiellement masculin dans les services centraux et dans certaines facultés (FDCA, SSP, HEC et FGSE).

Le personnel administratif et technique féminin est sous-représenté dans les **échelons salariaux** élevés et se concentre dans les classes salariales incluant les fonctions de secrétariat et de gestion de dossiers. Les hommes sont plus présents dans les classes salariales des spécialistes et des experts. Ils occupent également la quasi-totalité des niveaux les plus élevés de la hiérarchie salariale.



L'**âge médian** des professeures ordinaires engagées à l'UNIL est moins élevé que celui de leurs homologues masculins.



Au rang de PAST PTC, les femmes engagées sont plus souvent de **nationalité** suisse que les hommes. A contrario, les hommes suisses sont plus nombreux parmi les nouveaux PO. Les femmes accédant à ces mêmes postes sont majoritairement européennes.

Les femmes professeures recrutées représentent moins d'un tiers des **engagements** entre 2012 et 2017, mais cette proportion est globalement en hausse. Les résultats mettent en avant l'importance de solliciter des candidatures féminines puisque, lorsque les femmes postulent, elles ont proportionnellement autant de chances que les hommes d'être engagées.



Le nombre de **doyennes et de cheffes de service** a nettement reculé depuis 2012. Mais, depuis 2016, une femme est pour la première fois rectrice de l'UNIL.

Les **facultés** présentent des situations variables à l'égard de l'égalité. En Lettres et en SSP, la féminisation semble assez stable. A contrario, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour les facultés de HEC, la FGSE et la FBM. Cette dernière représentant près de 40% des effectifs de l'UNIL en 2017, un effort tout particulier doit y être mené.



procédures et méthodologie

Le monitoring égalité est né de la volonté du Bureau de l'égalité de proposer des statistiques fiables sur la répartition des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'Université de Lausanne. Pour y parvenir, la réflexion s'est portée, dans un premier temps, sur les indicateurs nécessaires pour traduire au mieux cette situation et dans un second temps, sur leur faisabilité en fonction des données à disposition. Ce rapport est complémentaire au développement d'un monitoring dynamique proposant des statistiques actualisées, disponibles sur le site de l'égalité à l'UNIL (www.unil.ch/egalite).



Développements futurs

Malgré des données très fournies, certains indicateurs n'ont pu être inclus dans ce monitoring, puisque les informations nécessaires à leur création ne sont pas encore disponibles. Ainsi, et malgré un travail important de la part d'UNISIS, ce rapport ne comporte pas de suivi des populations (cohortes estudiantines ou personnel). Nous ne pouvons pas, par exemple, fournir les taux de réussite des étudiantes et étudiants après un nombre donné d'années ou le passage de ces dernier·ère·s entre les niveaux d'études. Concernant le personnel, le suivi des carrières des chercheur·e·s et les promotions (au sein du PAT ou du personnel académique) ne sont pas visibles. Ces indicateurs étant cependant de première importance pour comprendre les enjeux de l'égalité à l'UNIL, nous espérons pouvoir les proposer dans le futur.

Quelles données pour quelles informations?



Les données du personnel et du corps estudiantin de l'Université ont été mises à disposition par le Service de Système d'information et statistiques (UNISIS).

Pour le **personnel** : les statistiques présentent les Équivalents Plein Temps (EPT), soit sur la base des effectifs au 31 décembre, soit sur les effectifs pondérés de l'année civile considérée.

Pour le **corps estudiantin** : les statistiques présentent les effectifs au semestre d'automne et les gradué·e·s durant l'année civile. Seules les données des niveaux bachelor, master et doctorat sont détaillées, même si d'autres grades (par exemple licence, CAS, DAS, MAS ou formation continue) sont comptabilisés lorsque les résultats de l'ensemble de l'UNIL sont présentés. Pour plus de détails, veuillez vous référer aux statistiques dynamiques proposées sur le site de l'égalité à l'UNIL (www.unil.ch/egalite).



Les données concernant les **commissions de présentation pour le recrutement des professeur·e·s** sont issues d'une base de données alimentée par le BEC. Celle-ci intègre l'ensemble des caractéristiques disponibles sur le poste, la commission de présentation et ses membres. Les données sexuées sur les candidatures, les personnes invitées pour un entretien et/ou une leçon d'épreuve et proposées à la nomination sont également renseignées. Pour des résultats plus détaillés et par faculté, un rapport complet est disponible sur le site www.unil.ch/egalite.



Les données portant sur les **demandes de financement de projets auprès du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS)** ont été fournies par le FNS, sur demande du Bureau de l'égalité.

Envie d'aller plus loin ? www.unil.ch/egalite

abréviations

FTSR : Faculté de théologie et de sciences des religions
FDCA : Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique

Droit : Ecole de droit
ESC : Ecole des sciences criminelles
IDHEAP : Institut de hautes études en administration publique

Lettres : Faculté des lettres

SSP : Faculté des sciences sociales et politiques

Sc. pol. : Sciences politiques
Sc. soc. : Sciences sociales
Psycho. : Psychologie
Sc. Sport : Sciences du sport

HEC : Faculté des hautes études commerciales

FBM : Faculté de biologie et de médecine

SSC : Section des sciences cliniques
SSF : Section des sciences fondamentales

FGSE : Faculté des géosciences et de l'environnement

IDYST : Institut des dynamiques de la surface terrestre
IGD : Institut de géographie et durabilité
ISTE : Institut des sciences de la terre

Affiliations hors-fac. : Ensemble des unités structurelles hors-facultés. Dans cette catégorie sont inclus p.ex. les Services centraux, le Centre de compétences national pour les sciences sociales (FORS), la Formation continue (FCUE) ou le Centre Ludwig pour la rec..

Les niveaux d'études et grades

Ba : Bachelor (Baccalauréat universitaire)

Ma : Master (Maîtrise universitaire)

PhD : Doctorat

Les fonctions académiques

Ass.-doc. : Assistant-e-s doctorant-e-s employé-e-s par l'UNIL et salarié-e-s

Ass. dip. : Assistant-e-s doctorant-e-s dont la source de financement est l'UNIL

Doc. FNS : Doctorant-e-s employé-e-s par l'UNIL dont la source de financement est le FNS

Doc. fonds externes : Doctorant-e-s employé-e-s par l'UNIL dont la source de financement est autre

Postdoc : Postdoctorant-e-s

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

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

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

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

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

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

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

PAS : Professeur-e-s associé-e-s

PO : Professeur-e-s ordinaires

Les fonctions administratives et techniques



PAT : Personnel administratif et technique

PA : Personnel administratif

PB : Personnel de bibliothèque

PTL : Personnel technique et de laboratoire

PSSS : Personnel des sports et services sociaux

PNC : Personnel de nettoyage et de conciergerie

Les nouveaux engagements incluent l'ensemble des personnes ayant obtenu un poste au rang professoral (voir ci-dessus) à l'UNIL, indépendamment de la provenance de la personne (interne ou externe à l'UNIL) et du mode d'obtention du poste (promotion, nomination, titularisation, etc.).

Promotions : Promotions internes. Plus spécifiquement, cela inclut les promotions des MER1 au rang de PAS et celles des PAS au rang de PO.

Titularisations : Titularisations des PAST PTC au rang de PAS ou de PO.

Divers

EPT : Equivalent plein temps

FNS : Fonds national suisse de la recherche scientifique

quelques concepts clés

LA SÉGRÉGATION SEXUÉE AU TRAVAIL



La répartition différenciée des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi et, en l'occurrence, dans le monde académique, fait référence à deux concepts : la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale.

La **ségrégation horizontale** met en lumière la concentration des femmes et des hommes dans certains secteurs d'activité. Dans le contexte académique, elle fait référence à la sous-représentation ou à la surreprésentation d'un groupe dans certains domaines d'étude, de recherche ou disciplines.

La **ségrégation verticale** renvoie à la concentration des femmes et des hommes dans les différents niveaux de position professionnelle, indépendamment du secteur d'activité. Dans le contexte académique, elle fait référence à la sous-représentation ou à la surreprésentation des femmes et des hommes aux différe..



Le **plafond de verre** est défini comme « un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés comportementaux ou organisationnels qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation » (Morrison et Von Glinow, 1990). Dans le contexte académique, le plafond de verre fait référence à la difficulté des femmes d'atteindre les positions à responsabilité les plus hautes et les plus stables.

En statistique, l'**Indice du plafond de verre** (Glass Ceiling Index, GCI) est une manière de rendre saillantes ces difficultés rencontrées par des femmes en mesurant la chance relative des femmes d'atteindre les positions plus hautes dans la carrière académique en comparaison aux hommes. L'indice met en relation la proportion de femmes au niveau du professorat stable avec la proportion de femmes dans l'ensemble des fonctions académiques (stables et instables) et qui pourraient postuler à un poste professoral stable (soit dès le postdoctorat) (She Figures, 2016).



Le phénomène de "**tuyau percé**" (ou "leaky pipeline") s'apparente au concept de plafond de verre dans le sens où il désigne le fait que plus on monte dans les échelons d'une organisation, moins on y rencontre de femmes.

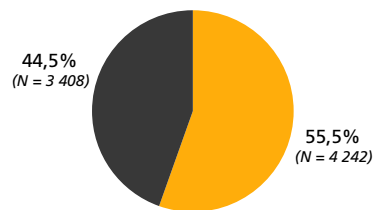
Suggestions de lectures pour aller plus loin

- Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne (2016). *Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2017–2020*.
- Fassa, F., Kradolfer, S. & Paroz, S. (2012). Enquête au royaume de Matilda. La relève à l'Université de Lausanne. *LIVES Working Papers*, 2012(11). Lausanne : NCCR LIVES.
- Rosende, M. (2011). *La situation professionnelle et les carrières du personnel administratif et technique de l'Université de Lausanne*. Étude mandatée par le Bureau de l'égalité.

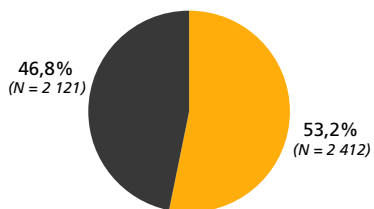
Références

- Morrison, A., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45, 200–208.
- SHE Figures 2015 (2016). *Gender in research and innovation : statistics and indicators*. EU, Brussels, 2016.

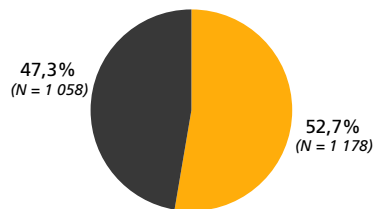
L'UNIL en un clin d'oeil 2017



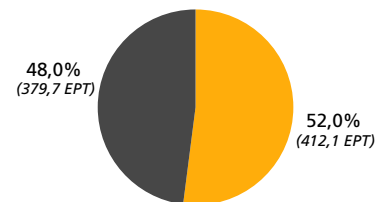
Bachelor



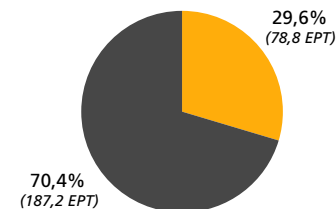
Master



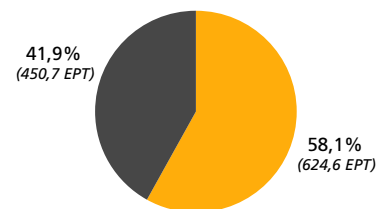
Doctorat



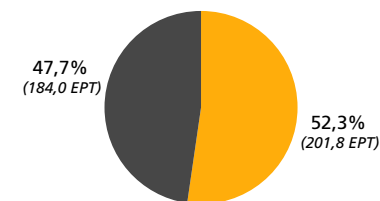
Ass.-doc.



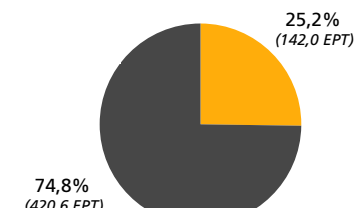
MER1



PAT



Postdoc



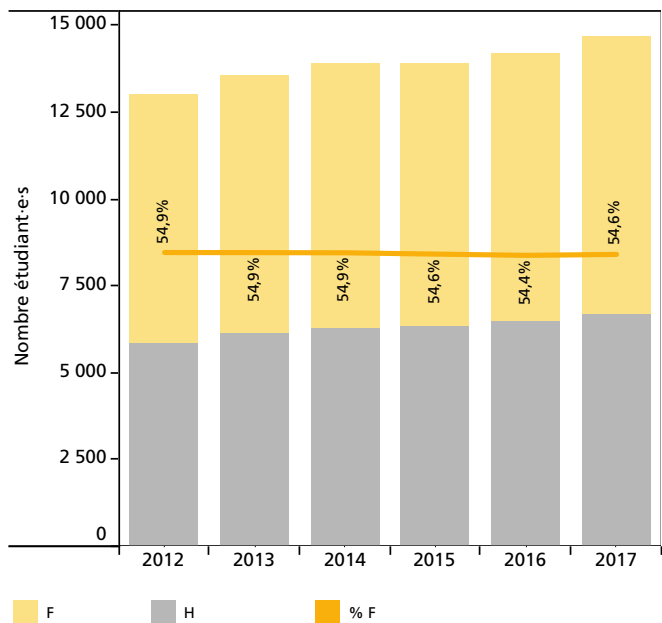
Corps Professoral

étudier à l'UNIL

travailler à l'UNIL



Étudiantes et étudiants inscrit·e·s au semestre d'automne | Nombre d'inscrit·e·s selon le sexe et % de femmes | Evolution depuis 2012



Le corps étudiantin

Un corps étudiantin majoritairement féminin. L'UNIL accueille chaque année un nombre toujours plus grand d'étudiantes et d'étudiants sur le campus. De 2012 à 2017, le nombre de personnes inscrites est passé de 12'978 à 14'682, soit une hausse de 13.1%. Mais, quelle que soit l'année considérée, les femmes restent légèrement majoritaires (en moyenne 54.7% des effectifs).

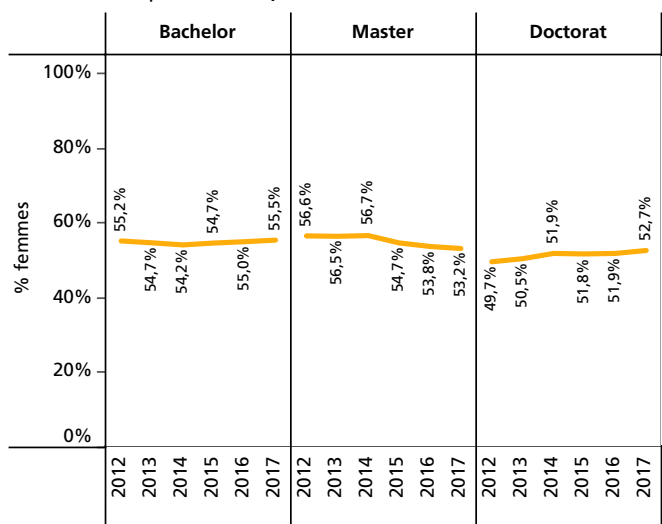
Baisse de la proportion de femmes au niveau master, mais hausse au niveau du doctorat.

Entre 2012 et 2017, les femmes sont toujours plus nombreuses que leurs homologues masculins à suivre un cursus en bachelor. Chez les étudiant·e·s inscrit·e·s en master, on observe une tendance à la baisse de la proportion de femmes au cours de ces six dernières années, même si celles-ci restent majoritaires encore en 2017 (53.2%). La tendance inverse s'observe au niveau du doctorat, où les femmes sont toujours plus nombreuses à démarrer une thèse : la parité est atteinte depuis 2013.

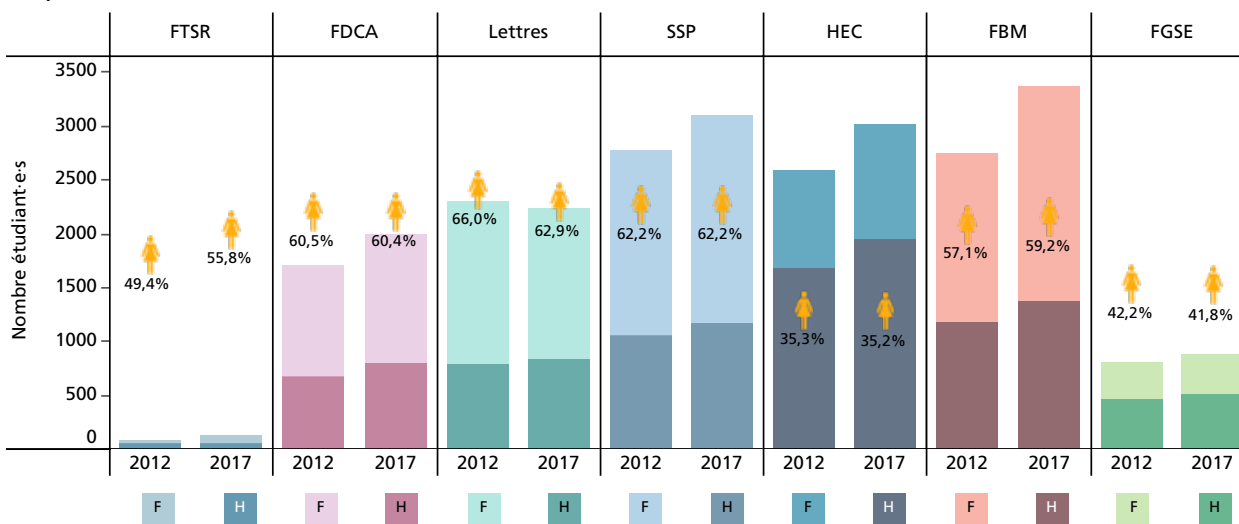
Des choix d'études toujours genrés. Les inscriptions ne cessent d'augmenter pour l'ensemble des facultés, excepté en Lettres. Des disparités quant aux choix des études perdurent encore aujourd'hui à l'UNIL : les hommes sont proportionnellement plus nombreux en FGSE ou en HEC, alors que les femmes sont majoritaires dans les autres facultés. Notons enfin que la FTSR, majoritairement masculine en 2012, a vu la proportion de femmes dépasser celle des hommes parmi ses étudiant·e·s inscrit·e·s. Ce changement a eu lieu entre 2012 et 2013, où la proportion de femmes inscrites en FTSR est passée de 49.4% à 58.4%, pour ne jamais passer sous la barre des 54% les années suivantes.

Les effectifs du corps étudiantin comprennent l'ensemble des étudiantes et étudiants régulier·ère·s, inscrit·e·s au semestre d'automne, en congé ou à temps partiel, ainsi que celles et ceux en séjour de mobilité dans une autre université. Seuls la faculté et le plan d'études principaux sont pris en compte. Les statistiques générales incluent l'ensemble des niveaux d'études mais ne prennent pas en compte la Formation Continue UNIL – EPFL (FCUE).

Étudiantes et étudiants inscrit·e·s au semestre d'automne | % de femmes | Selon le niveau | Evolution depuis 2012



Étudiantes et étudiants inscrit·e·s au semestre d'automne | Nombre d'inscrit·e·s selon le sexe et % de femmes | Selon le sexe et la faculté | Comparaison 2012 et 2017



Les grades décernés

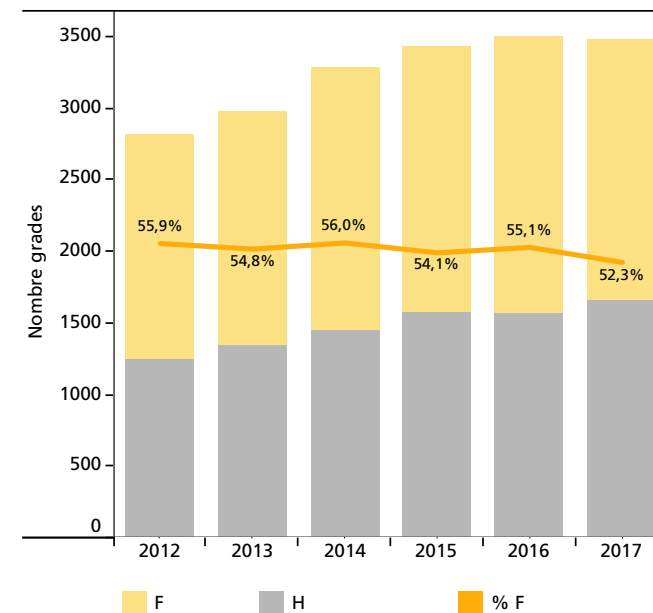
Une stabilisation du nombre de gradué·e·s à l'UNIL, profitant aux hommes. En 2017, 3'472 personnes ont reçu un grade de l'UNIL, tous niveaux confondus, dont 52.3% de femmes. Alors que cet effectif n'a cessé de progresser jusqu'en 2016 (+24.3% depuis 2012), il baisse pour la première fois en 2017 (33 gradué·e·s en moins). La proportion de femmes, même si elle reste légèrement supérieure à celle des hommes, a également connu une baisse entre 2016 et 2017 (-2.8%).

Baisse du nombre de grades de doctorats décernés aux femmes. En l'espace de deux ans (2015-2017), la proportion de doctorats attribués à des femmes a fortement baissé, avec le pourcentage le plus faible depuis 2012. Ainsi, en 2017, moins de la moitié des nouvelles et nouveaux docteur·e·s sont des femmes (45%).

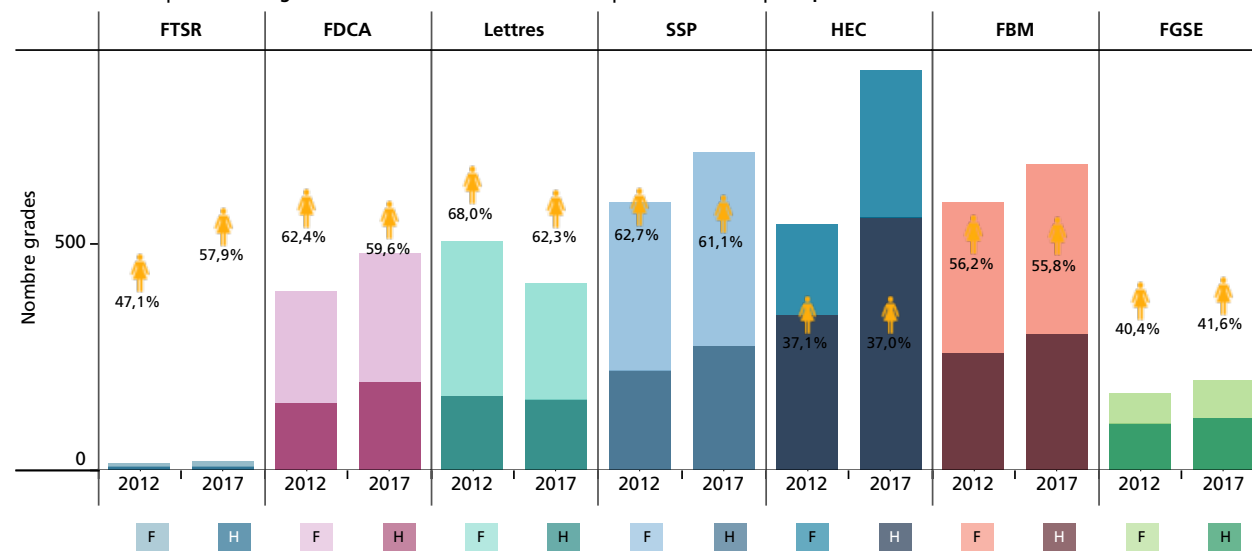
Des grades en adéquation avec les choix des filières d'études. Les pourcentages de grades obtenus traduisent les choix genrés du corps étudiant dans leur filière d'études : les hommes reçoivent la majorité des grades délivrés en HEC et FGSE alors que les femmes se voient attribuer proportionnellement plus de grades dans les autres facultés.

Une augmentation de la proportion de graduées dans les filières masculines. La proportion des grades décernés à des femmes a augmenté dans des filières plutôt masculines, comme la FTSR ou la FGSE, mais pas en HEC. Concernant la FTSR et la FGSE, cette augmentation peut être mise en relation avec le développement de ces facultés au cours de cette dernière décennie, qui a vu la présence féminine se renforcer tout d'abord dans leur corps étudiant puis *de facto* sur leurs grades quelques années plus tard. A l'inverse, les proportions de femmes graduées dans les facultés majoritairement féminines (Lettres et SSP) ont baissé.

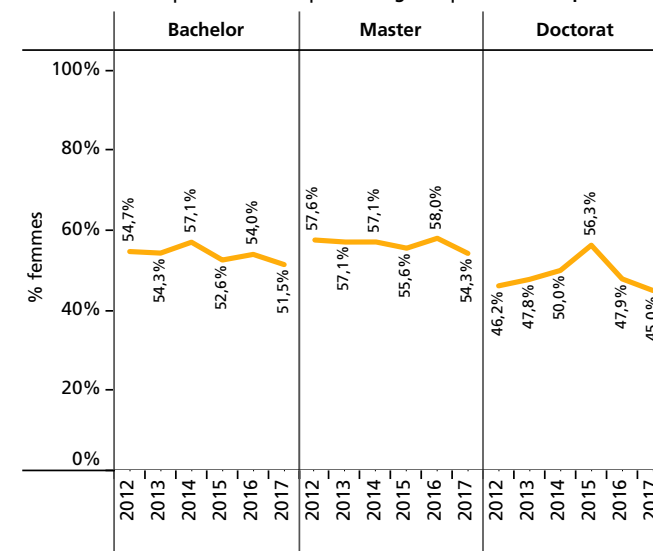
Grades décernés | Nombre de grades selon le sexe et % de femmes | Evolution depuis 2012



Grades décernés | Nombre de grades selon le sexe et % de femmes | Selon la faculté | Comparaison 2012 et 2017



Grades décernés | % de femmes | Selon le grade | Evolution depuis 2012



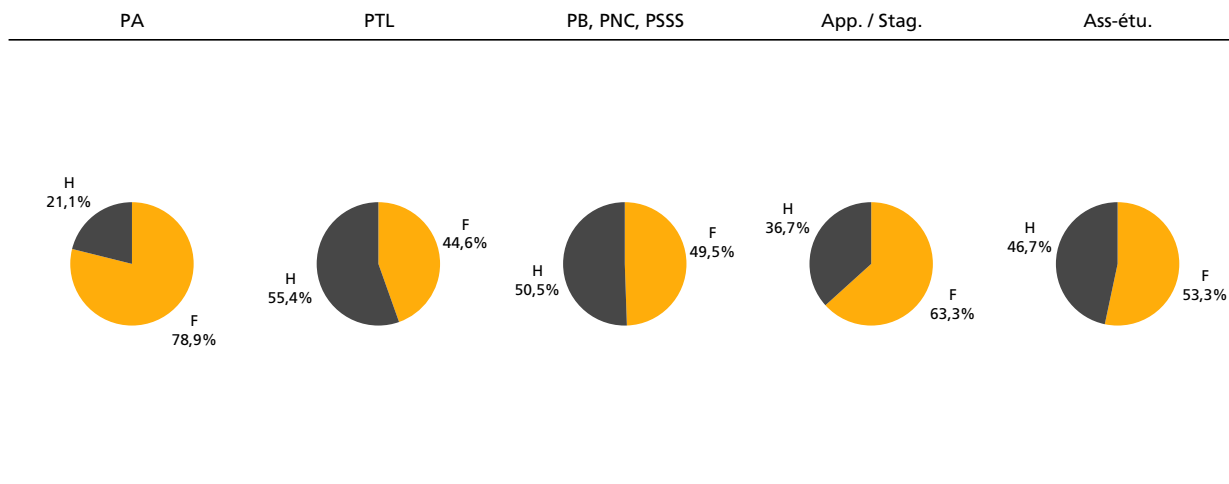
Le personnel administratif et technique

Le PAT : une catégorie de personnel hétéroclite et féminisée. En 2017, le personnel administratif et technique (PAT) de l'UNIL occupe 1'075.1 EPT, soit un tiers de l'ensemble du personnel de l'UNIL. 58% des emplois inclus dans ce corps sont occupés par des femmes, en léger recul par rapport à 2015 (58.6%).

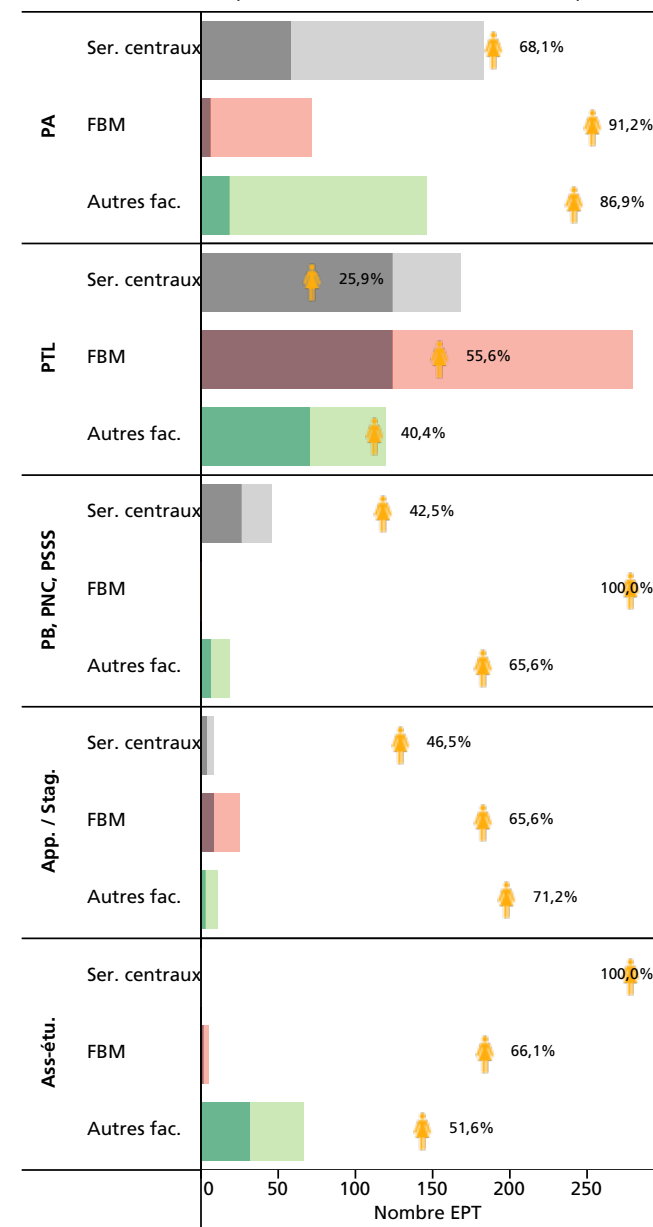
Une répartition sexuée différente selon les fonctions et les facultés. Si les fonctions administratives sont essentiellement attribuées à des femmes (78.9%), les hommes sont légèrement majoritaires dans les postes techniques et de laboratoire (55.4%). L'ensemble des autres fonctions incluses dans le PAT, à savoir le personnel de bibliothèque, de nettoyage et de conciergerie et le personnel du sport et des services sociaux, connaît une quasi-parité au niveau de son personnel (49.5% de femmes et 50.5% d'hommes). Quelle que soit la fonction PAT considérée, les facultés sont toujours plus féminisées que les services centraux. Les différences peuvent être expliquées par la nature même des fonctions. Dans les facultés, les fonctions administratives sont essentiellement liées aux tâches de secrétariat, alors que les services centraux regroupent des tâches plus variées, dont de nombreuses fonctions de spécialistes, majoritairement masculines.

Une majorité d'apprenties et d'assistantes étudiantes. Enfin, l'UNIL compte davantage d'apprenties que d'apprentis, même si les apprenties sont moins nombreuses au sein des services centraux que dans les facultés. Quant aux assistantes étudiantes, elles représentent la totalité des effectifs dans cette fonction au sein des services centraux et la majorité dans les facultés.

Personnel administratif et technique, apprenti-e-s et assistant-e-s-étudiant-e-s | % EPT selon le sexe | Selon la fonction | 2017



Personnel administratif et technique, apprenti-e-s et assistant-e-s-étudiant-e-s | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté (3 cat.) et la fonction | 2017



La répartition salariale du personnel administratif et technique

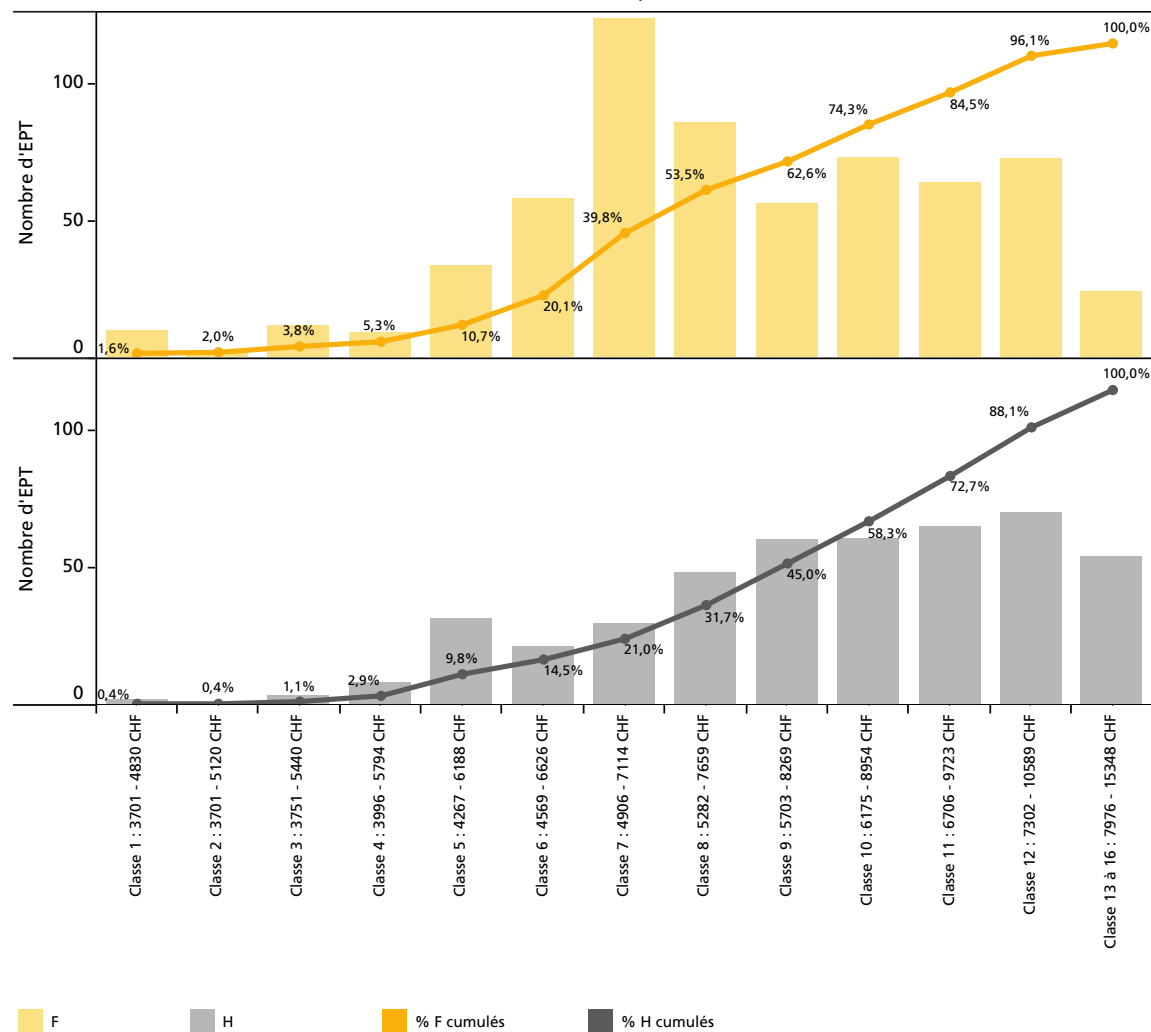
Une répartition inégale dans les classes salariales. En 2017, la répartition salariale continue de révéler une forte concentration des femmes dans les classes salariales basses et une répartition plus homogène des hommes parmi les classes salariales moyennes. Plus spécifiquement, 53.5% des femmes employées aux fonctions PAT occupent des fonctions dans les classes salariales 1 à 8, dont 19.8% en classe 7. Les hommes sont, quant à eux, plus fréquemment (56.4%) et plus uniformément associés à des fonctions des classes 9 à 12.

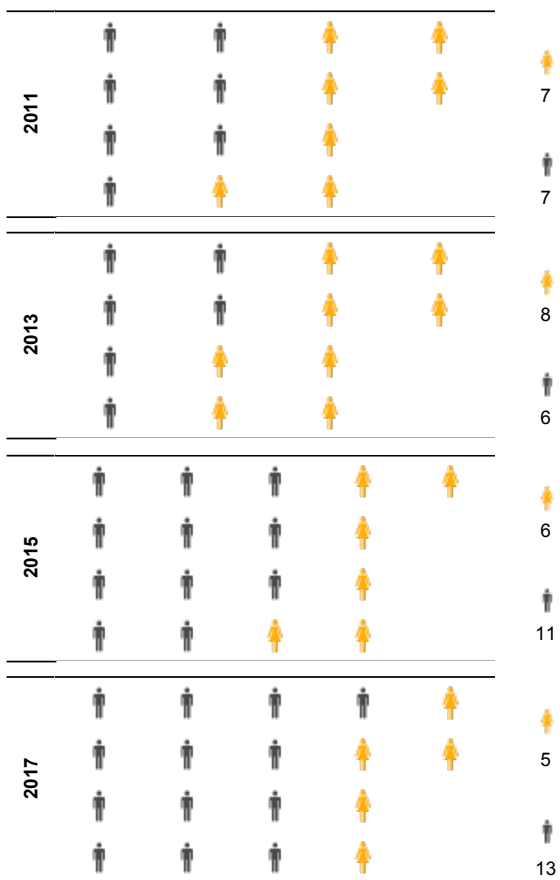
Des fonctions de nature différente à l'origine des disparités. Dans le domaine de l'administration générale, 91.8% des personnes employées dans les fonctions de gestion administrative (secrétariat et gestion de dossiers) sont des femmes. En 2017, ces dernières représentent 199.6 EPT à l'UNIL et sont affiliées aux classes 4 à 9, en fonction de la spécialisation du poste. Dans ce même domaine, la proportion de femmes dans les fonctions de profil "spécialiste", qui correspondent aux classes 9 à 12, est plus faible (59.2%). Leur proportion décroît encore aux postes de conduite de domaine (classes 12 à 15), où les hommes sont cette fois en large majorité (70.7%).

Des femmes quasi inexistantes dans les classes salariales les plus élevées. Dans les classes salariales élevées, qui ne concernent que peu d'EPT, les femmes deviennent rares. Seules 3.9% d'entre elles sont employées à des postes des classes salariales 13 à 15, contre 11.9% des hommes. Ces postes incluent les chef-fe-s de services et de groupes importants, ainsi que les postes de direction.

Depuis 2008, à l'instar des emplois du Canton de Vaud, les fonctions du personnel administratif et technique de l'UNIL sont évaluées et classées dans une grille selon des critères précis. Chaque poste est ainsi associé à un emploi-type, un niveau de fonction et une classe salariale. Sans pour autant connaître la rétribution individuelle exacte, la répartition des EPT selon ces classes, auxquelles sont associées des rémunérations minimales et maximales, peut être représentée graphiquement.

Personnel administratif et technique | Répartition des salaires bruts | Nombre d'EPT selon le sexe et % cumulés | Selon la classe salariale (decfo) - minimum et maximum de classe calculés sur 13 mois | 2017





La rectrice ou le recteur de l'UNIL est nommé tous les cinq ans par le Conseil de l'Université. La personne nommée désigne l'équipe de vice-rectrices et vice-recteurs qui l'accompagneront durant son mandat.

Les décanats sont, quant à eux, nommés pour des périodes de trois ans. Ces différentes temporalités expliquent les différences entre les dates considérées dans ce monitoring selon le type de fonctions dirigeantes.

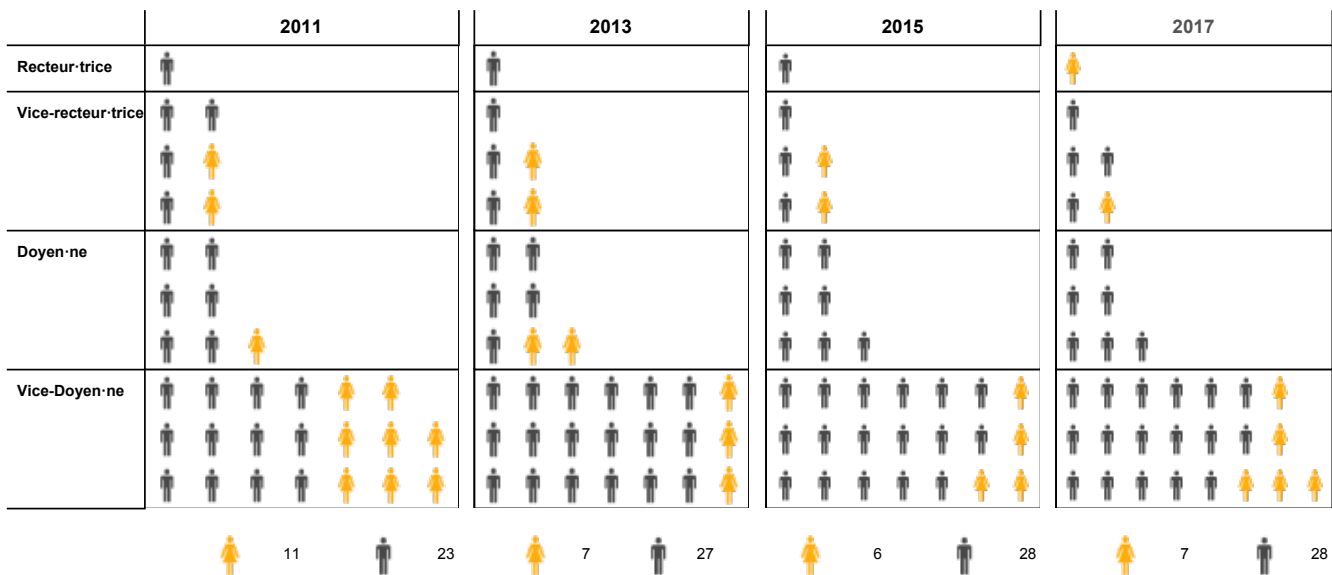
Les fonctions dirigeantes à l'UNIL

Des fonctions dirigeantes masculines. En 2017, sur les 35 postes de direction de l'UNIL (Direction) et des facultés (décanats), seuls 7 sont occupés par des femmes (20%). Il est positif de signaler que le poste de Rectrice est attribué à une femme depuis 2016 et que les femmes occupent un tiers des fonctions au sein de la Direction, mais cette proportion chute fortement au sein des décanats.

Une masculinisation qui s'accroît dans les facultés... En 2011, les femmes représentaient un tiers de la Direction et des décanats. Si le taux de femmes au sein de la Direction est resté identique, la nomination en 2012 des nouveaux décanats facultaires s'est faite au détriment des femmes, avec pour conséquence une baisse importante de la proportion de vice-doyennes (5 de moins). Depuis 2015, la totalité des doyens sont des hommes.

... et chez les cheffes et chefs de service. En 2017, 13 postes à responsabilités au sein des services centraux sur 18 sont occupés par des hommes. La représentation féminine a drastiquement diminué ces dernières années, en raison d'un recrutement, depuis 2013, presque exclusivement d'hommes aux nouveaux postes à responsabilités et lors du renouvellement des places vacantes.

Fonctions dirigeantes UNIL et facultés | Nombre selon le sexe | Selon la fonction | Au 31 décembre 2011, 2013, 2015 et 2017



Les instances de décision à l'UNIL

Un Conseil à forte majorité masculine.

En 2017, sur les 44 membres de cette instance clé qu'est le Conseil de l'UNIL, représentant-e-s de tous les corps qui composent l'institution, 15 sont des femmes (34.1%) et 29 sont des hommes (65.9%).

Le Conseil de l'Université est l'autorité délibérative de l'UNIL. Il est notamment chargé de proposer au Conseil d'Etat un-e candidat-e pour le poste de recteur-trice, de préavisier le plan stratégique pluriannuel de l'UNIL, d'adopter les règlements qui sont de sa compétence et de ratifier le budget de l'Université. Ses membres ont en outre un droit de proposition et d'interpellation sur toute question relative à l'UNIL.

Par ailleurs, chaque faculté possède son propre organe délibératif, le Conseil de Faculté, composé de représentant-e-s des différents corps.

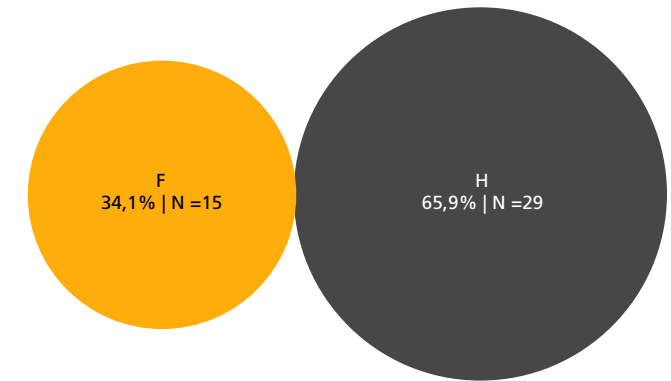
Conseils de Facultés : les étudiantes

sous-représentées... En 2017, la représentation des femmes dans les Conseils de Facultés reflète plutôt fidèlement la part de femmes au sein de chacun des corps à l'UNIL, à l'exception du corps étudiantin. Ainsi, le PAT est représenté au sein des Conseils de Facultés par 59.4% de femmes (contre 58% de femmes dans cette catégorie de personnel à l'UNIL). Le corps intermédiaire, lui, est représenté à hauteur de 47.7% par des femmes (contre 41.6% de femmes dans le corps intermédiaire à l'UNIL). Au niveau du corps professoral, la représentation féminine dans les Conseils de Facultés est de 22.5% (contre 25.1% de professeures à l'UNIL). En revanche, la part d'étudiantes dans ces instances (44.4%) est bien en-deça du taux d'étudiantes à l'UNIL (54.6%).

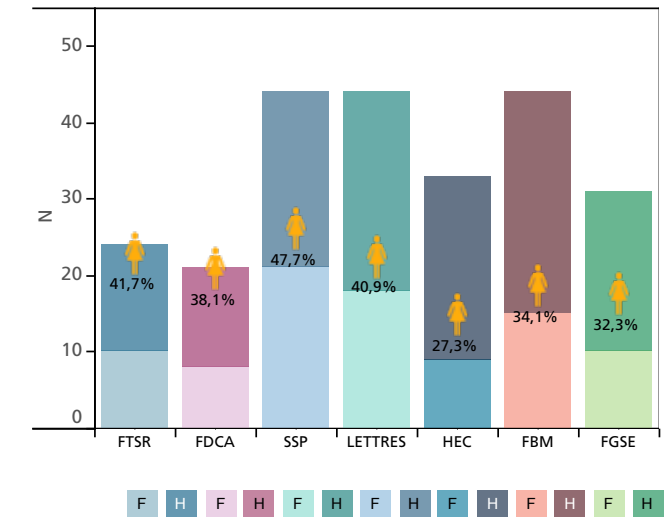
... et une situation contrastée selon les facultés.

Si tous les Conseils de Facultés comptent une majorité d'hommes en leur sein, les femmes sont mieux représentées dans les Conseils de la faculté des SSP (47.7%), de la FTSR (41.7%) et de la faculté des lettres (40.9%). À l'inverse, la proportion de femmes est particulièrement faible dans le Conseil de la faculté des HEC (27.3%).

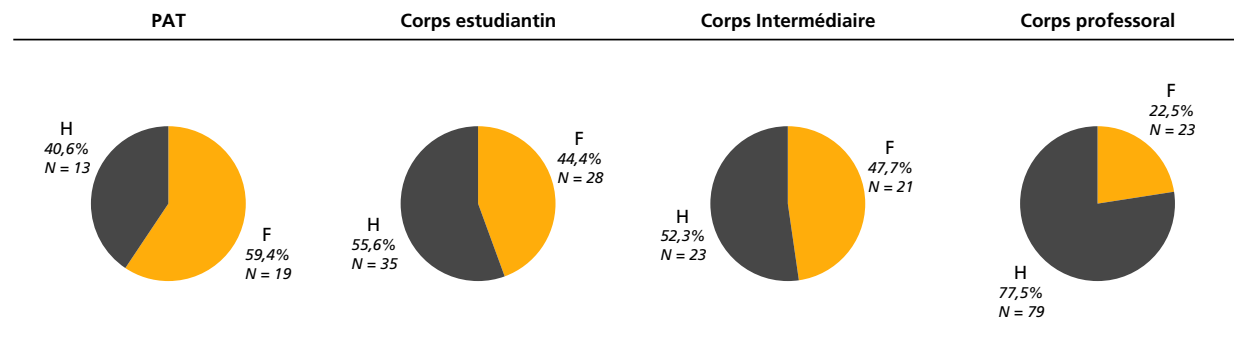
Conseil de l'Université | Nombre et % de représentantes et représentants selon le sexe | Etat au 31 décembre 2017



Conseils de Facultés | % de représentantes et représentants selon le sexe | Selon la faculté | Etat au 31 décembre 2017



Conseils de Facultés | Nombre et % de représentantes et représentants selon le sexe | Selon le corps d'appartenance | Etat au 31 décembre 2017



Le personnel académique à l'UNIL et dans les facultés

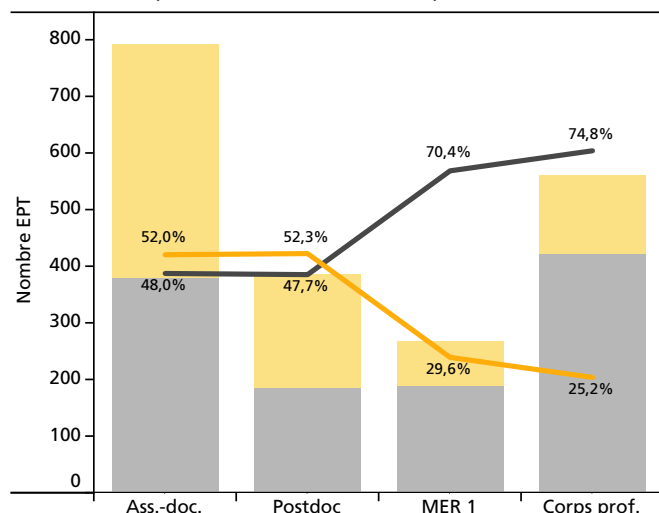
Des carrières féminines se heurtant au plafond de verre.

En 2017, l'ensemble du personnel académique de l'UNIL représente 1'848 EPT [1], dont 45.2% de femmes (contre 41.5% en 2015). Si elles sont légèrement majoritaires jusqu'au postdoctorat, elles disparaissent dans les positions académiques avancées et stables.

Une majorité de femmes chez les assistant·e·s doctorant·e·s...

En 2017, les assistant·e·s–doctorant·e·s représentent 804 EPT, ce qui équivaut à 43.5% des postes académiques. On trouve une part légèrement majoritaire de femmes (52%) dans cette position à l'UNIL. La faculté des SSP est celle qui compte le plus de femmes (58.8%). La proportion sexuée s'inverse en FGSE et HEC, où les hommes sont plus nombreux à occuper cette fonction.

Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | 2017



F H % F % H

{08}

... et postdoctorant·e·s. Au niveau du postdoctorat aussi, les femmes sont légèrement plus nombreuses (52.3%). La faculté des HEC, avec 43.2% de femmes, est la moins féminisée à ce niveau, mais la part de femmes est en hausse par rapport à 2015 (40.1%). Les postdoctorantes sont en majorité dans les autres facultés, de façon marquée en FTSR (62.3%), en Lettres (61.1%) et en FDCA (57.7%).

Des accès aux postes stables différents selon le sexe.

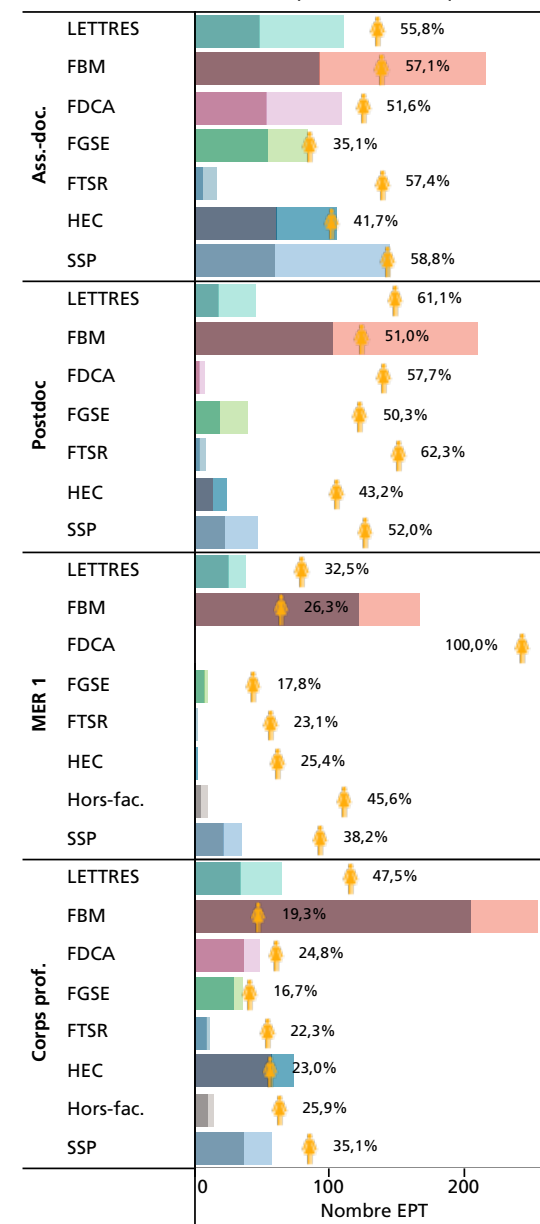
Les disparités entre les femmes et les hommes apparaissent dès la fonction de maître d'enseignement et de recherche de type 1, où les femmes représentent moins d'un tiers du personnel (29.6%, contre 32.2% en 2015). La diminution frappante des femmes à ce niveau hiérarchique, où les postes deviennent stables, met en lumière la ségrégation verticale existant à l'Université de Lausanne. En FBM par exemple, faculté dans laquelle se concentre l'essentiel des MER1, les femmes occupent 51% des fonctions postdoctorales, mais ne représentent plus que 26.3% des MER1.

Un corps professoral qui reste majoritairement masculin.

Dans le corps professoral, les différences entre facultés sont marquées. En Lettres les femmes professeures sont les plus nombreuses (47.3%), suivie de SSP (34.9%). Une ségrégation verticale est visible en FDCA et FBM, facultés dans lesquelles la proportion de femmes professeures est respectivement de 24.3% et de 19.3%. À noter que la FBM emploie à elle seule 46.1% de l'ensemble des professeur·e·s de l'Université. Enfin, la FGSE est la faculté dans laquelle la proportion de professeures est la plus basse, puisque seuls 16.3% des EPT sont occupés par des femmes. Cela dit, ce chiffre est en hausse par rapport à 2015 (9.1% de professeures en FGSE).

[1] Dans cette catégorie ne sont pas inclus les MER2, privat docent et les chargé·e·s de cours. Pour plus de détails sur ces catégories : www.unil.ch/egalite

Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la faculté | 2017



FTSR FDCA LETTRES SSP HEC FBM FGSE Hors-fac.

F H F H F H F H F H F H F H F H

Les assistantes-doctorantes et Les assistants-doctorants

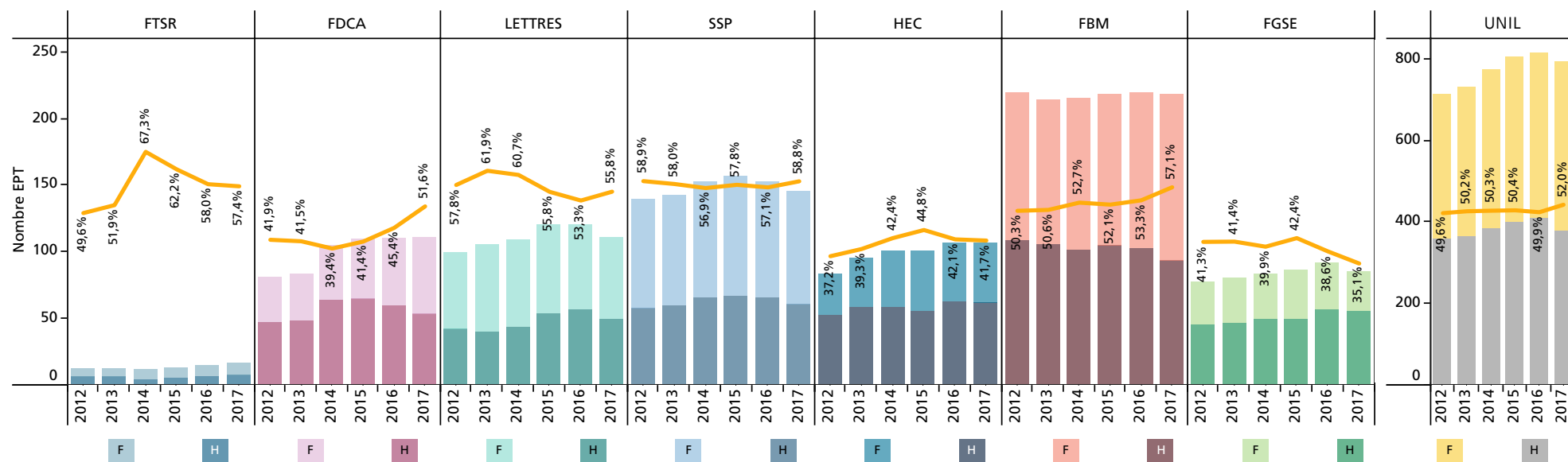
Une augmentation du nombre d'assistant·e·s-doctorant·e·s en faveur des femmes. Le nombre d'assistant·e·s-doctorant·e·s à l'UNIL a progressé de 11.2% entre 2012 et 2017, passant de 712.1 EPT à 791.8 EPT (malgré un léger recul en 2017 par rapport aux deux années précédentes). Cette progression est plus marquée pour les femmes. Si elles occupaient 49.6% des postes d'assistant·e·s-doctorant·e·s en 2012, elles représentent aujourd'hui une légère majorité des effectifs, avec un taux de 52%.

FGSE et HEC : des facultés majoritairement masculines. La FGSE et la faculté des HEC restent, elles, majoritairement masculines au niveau des assistant·e·s doctorant·e·s, la première voyant sa proportion de femmes régulièrement baisser depuis 2012.

FTSR, FDCA, Lettres, SSP et FBM : des facultés en majorité féminines. Sur l'ensemble de la période considérée, Lettres et SSP sont les facultés les plus féminisées de l'Université de Lausanne. Dès 2014, la FTSR voit la proportion de femmes dans cette fonction fortement augmenter (+15.4% en comparaison à 2013). Cette progression doit être néanmoins mise en relation avec le petit nombre d'EPT dans cette faculté, dont les petites variations ont de grandes conséquences sur la répartition sexuée. En FBM, qui est la faculté la plus importante en termes d'effectifs, la proportion de femmes aux postes d'assistant·e·s doctorant·e·s est désormais clairement supérieure à celle des hommes : elle est passée de 52.1% en 2015 à 57.1% en 2017. Pour la première fois en 2017, la FDCA compte une proportion de femmes (51.6%) supérieure à celle des hommes à cette fonction.

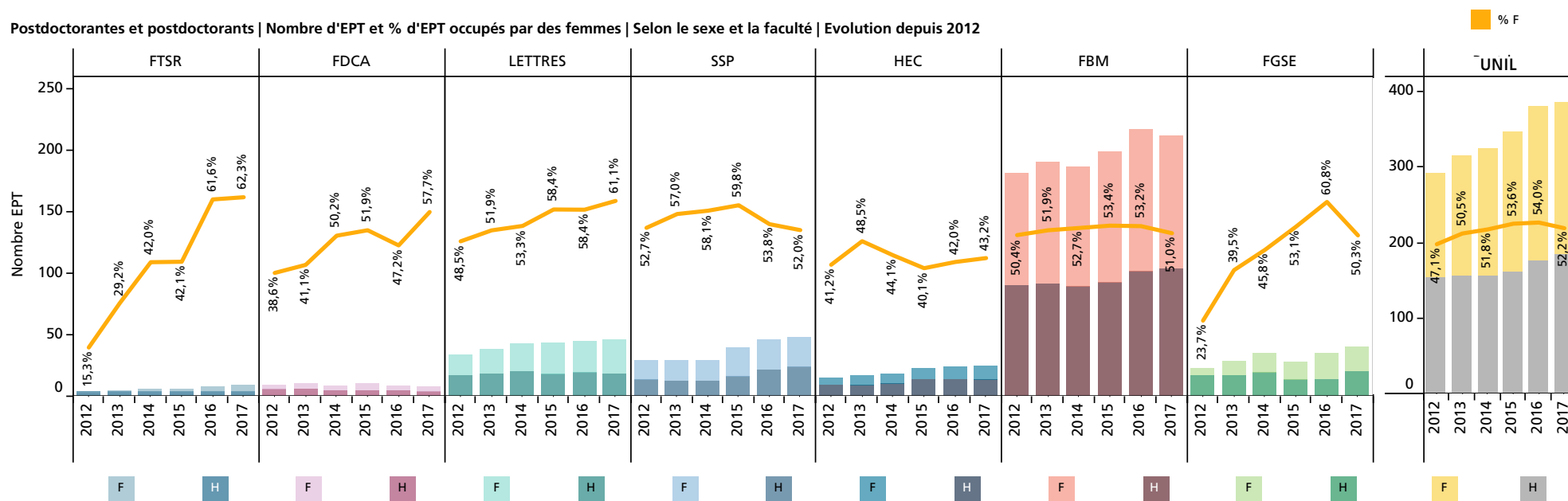
La catégorie de fonction assistantes-doctorantes et assistants-doctorants inclut les assistant·e·s diplômé·e·s, les doctorant·e·s FNS et les doctorant·e·s fonds externes. Elles et ils ont comme point commun d'être employé·e·s par l'UNIL et salarié·e·s, même si la source de financement varie.

Assistants-doctorantes et assistants-doctorants | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la faculté | Evolution depuis 2012



Les postdoctorantes et Les postdoctorants

Postdoctorantes et postdoctorants | Nombre d'EPT et % d'EPT occupés par des femmes | Selon le sexe et la faculté | Evolution depuis 2012



Toujours plus de postdocs, toujours une majorité de femmes.

Depuis 2012, plus de 90 EPT supplémentaires ont été créés pour des postdoctorantes et des postdoctorants à l'UNIL, soit une augmentation des effectifs de 31.8% sur ces 6 dernières années. Les femmes sont, depuis 2013, proportionnellement plus nombreuses à s'engager dans cette étape de la carrière académique, quoique leur proportion soit en léger recul en 2017 par rapport aux deux années précédentes.

Lettres : une hausse continue du taux de postdoctorantes.

La croissance du nombre de postes proposés au niveau postdoctoral en Lettres bénéficie essentiellement aux femmes : leur proportion a augmenté chaque année, passant de 48.5% en 2012, à 61.1% d'EPT féminins en 2017.

SSP, FBM : des facultés féminisées au niveau postdoctoral.

En SSP, une majorité d'EPT au niveau postdoctoral sont occupés par des femmes depuis 2010, avec une augmentation constante jusqu'en 2015 (59.8%), suivie d'une forte baisse jusqu'en 2017 (52%). En FBM, la parité est atteinte depuis 2011, mais la proportion de femmes fléchit légèrement en 2017.

Une forte évolution en FTSR et FGSE.

La proportion de femmes aux postes postdoctoraux a nettement augmenté en FTSR et en FGSE depuis 2012. La part d'EPT occupés par des femmes en FGSE a plus que doublé depuis cette même année, passant de 23.7% à 50.3%, avec un pic en 2016 (60.8%). La parité est atteinte dans cette faculté, au niveau postdoctoral, depuis 2015. En FTSR, la part de femmes postdoctorantes a quadruplé : alors qu'elles n'occupaient que 15.3% des EPT en 2012, elles représentent 62.3% des postdoctorant-e-s en 2017. La parité a été dépassée en 2016. Ces chiffres semblent indiquer une féminisation future du corps académique de ces deux facultés. Ce pronostic doit toutefois être considéré avec réserve, au vu de leurs faibles effectifs.

Un cas à part : HEC. La faculté des HEC est la seule où la proportion d'EPT occupés par des femmes reste en-deçà de la parité, malgré une progression de 24.8% depuis 2010.

La fonction postdoctorant-e-s inclut les premier-ère-s assistant-e-s et les maîtres-assistant-e-s. Les contrats qui les lient à l'Université de Lausanne sont toujours délimités dans le temps, avec un nombre limité de prolongations possibles.

Les maîtres d'enseignement et de recherche de type 1

La stabilité : une étape toujours difficile à franchir pour les femmes.

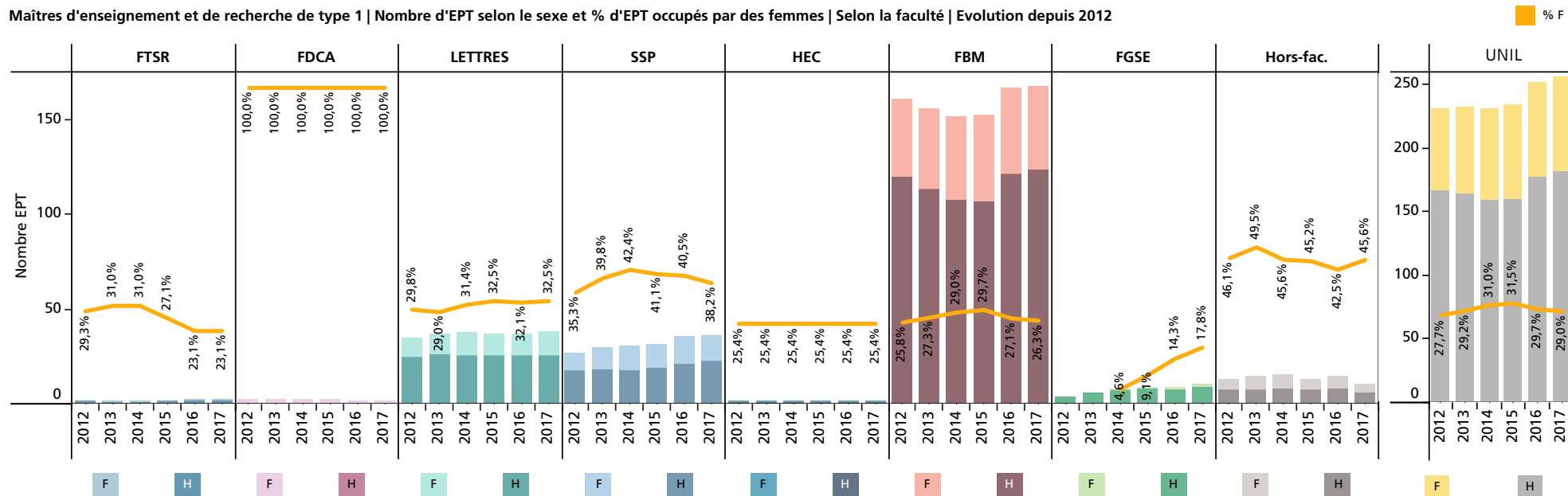
La fonction de MER1 est la seule fonction stable du corps intermédiaire. Or, en 2017, les femmes occupent moins d'un EPT de MER1 sur trois (29%).

Une tendance à la baisse. Si la présence des femmes à cette fonction s'est continuellement accrue entre 2012 (où elles occupaient plus du quart des postes) et 2015 (où cette proportion atteignait 31.5%), la part de femmes MER1 est depuis lors en légère baisse, ce malgré une hausse globale des effectifs : en 2017, la proportion de femmes MER1 est de 29%, soit 1.5% de moins qu'en 2015.

Les MER1, une fonction spécifique à trois facultés. Les effectifs de MER1 se concentrent dans les facultés de SSP, lettres et en FBM. En SSP, après une forte progression de 2010 à 2014, la part de femmes est en léger déclin : celles-ci représentent 38.2% des MER1 à cette fonction en 2017, soit une baisse de 2.9% depuis le dernier monitoring, en 2015. En Lettres, la situation est stable : la proportion de femmes à cette fonction est identique à 2015 (32.5%). Enfin, en FBM, qui emploie à elle seule les deux tiers des effectifs, la proportion de femmes MER1 a baissé de 3.4% entre 2015 et 2017, ce qui contribue fortement à la baisse constatée pour l'ensemble de l'UNIL à cette fonction.

Les Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1 sont des chercheuses ou des chercheurs avancé·e·s, ayant obtenu un doctorat. Il s'agit d'un emploi fixe, le contrat de travail, d'une durée de 6 ans, pouvant être renouvelé indéfiniment. Le taux d'engagement minimal est de 20%.

Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1 | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la faculté | Evolution depuis 2012





zoom sur le corps professoral

Le corps professoral de l'Université de Lausanne inclut les professeur·e·s assistant·e·s, les professeur·e·s associé·e·s et les professeur·e·s ordinaires. [1]

Professeur·e·s assistant·e·s



Les **professeur·e·s assistant·e·s** ont des contrats qui s'étendent sur une durée déterminée. Elles et ils participent à l'enseignement dans le cadre d'une discipline (LUL, art. 58 [2]).

Les professeur·e·s assistant·e·s (PAST) ont un contrat déterminé de 2 ans, renouvelable 2 fois, mais sans possibilité d'être titularisé·e·s après une période probatoire. Pour pouvoir accéder à une fonction professorale stable ou en prëtularisation, les PAST doivent soumettre leur candidature à un poste de PAST PTC, PAS ou PO mis au concours.

Les professeur·e·s boursier·ère·s FNS (PAST FNS) sont bénéficiaires des subsides du Fonds national suisse de la recherche scientifique pour une durée de 4 ans, renouvelables 2 ans. Pour pouvoir accéder à une fonction professorale stable ou en prëtularisation, les PAST FNS doivent soumettre leur candidature à un poste de PAST PTC, PAS ou PO mis au concours.

Les professeur·e·s assistant·e·s en prëtularisation conditionnelle (PAST PTC) sont nommé·e·s pour une période déterminée mais ont la possibilité, après une période probatoire durant laquelle elles et ils devront monter leur dossier académique, d'être titularisé·e·s au rang de professeur·e·s associé·e·s ou ordinaires. Leur mandat initial est de 2 ans, renouvelable 2 fois.

Professeur·e·s associé·e·s et professeur·e·s ordinaires



Les **professeur·e·s associé·e·s** et les **professeur·e·s ordinaires** sont engagé·e·s pour une période de 6 ans, renouvelable indéfiniment. Il s'agit des postes professoraux considérés comme stables au sein de l'UNIL :

Les professeur·e·s associé·e·s (PAS) ont la responsabilité d'un ou plusieurs enseignements et participent à des recherches qui leur sont confiées dans une discipline. Les PAS ont également des tâches administratives et de gestion dans le cadre de ces projets de recherche. Leur taux d'activité minimal est de 20% (LUL, art. 57).

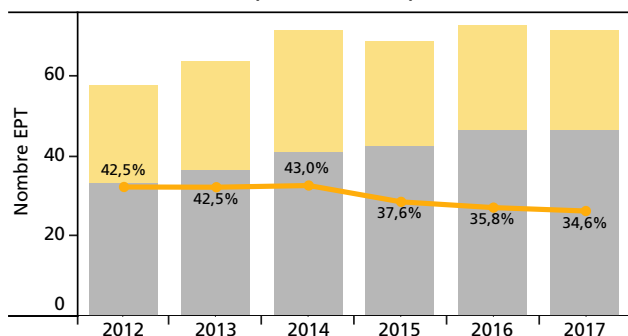
Les professeur·e·s ordinaires (PO) assument non seulement l'enseignement, mais également la responsabilité de la recherche dans un domaine spécifique. Les PO sont en charge des tâches de gestion et d'administration qui leur sont reliées et assurent la relève académique dans leur domaine d'activité. Leur taux d'activité minimal est de 80% (LUL, art. 56).

[1] Cette définition ne prend pas en considération les autres types de professeur·e·s, tels que les remplaçant·e·s, les titulaires ou les suppléant·e·s.

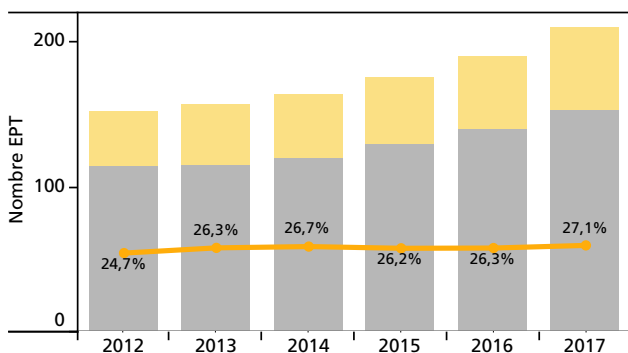
[2] Loi sur l'Université de Lausanne.

Le corps professoral à l'UNIL

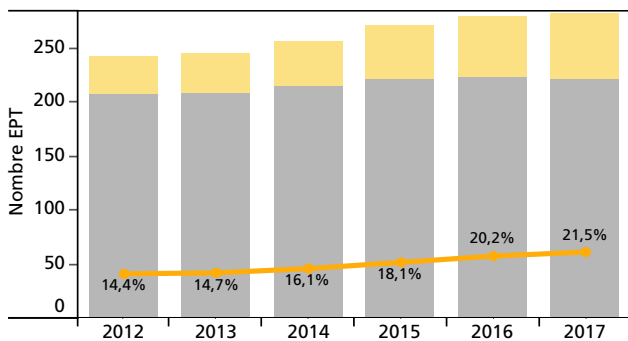
Professeur-e-s assistant-e-s (avec ou sans PTC)



Professeur-e-s associé-e-s



Professeur-e-s ordinaires



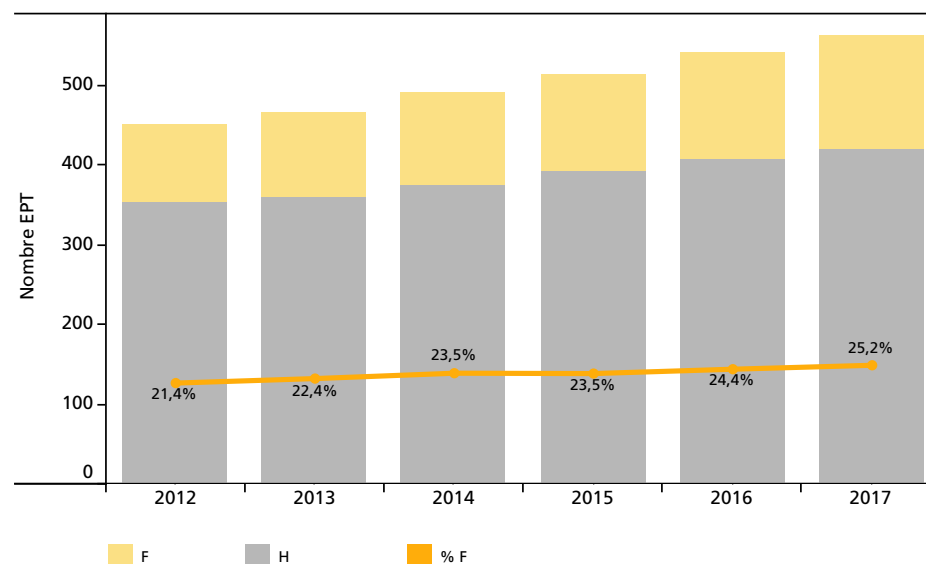
F H % F

Un accès au professorat plus limité pour les femmes. Alors que les femmes occupent la moitié des fonctions non stables, elles ne représentent qu'un quart des 553.8 EPT professoraux à l'UNIL en 2017. Depuis 2012, cette sous-représentation féminine s'atténue chaque année, mais l'évolution reste lente au regard du bassin potentiel de femmes - de l'UNIL ou d'ailleurs - pouvant s'engager dans une carrière académique.

Une présence importante des femmes aux postes professoraux juniors, mais en diminution. Les fonctions de PAST PTC et PAST, qui sont limitées dans le temps et ne représentent que peu d'EPT sur l'ensemble du corps professoral, sont certes occupées essentiellement par des hommes, mais c'est à ce niveau que les femmes sont les plus présentes (34.6% des EPT en 2017). Ce pourcentage est toutefois en diminution constante depuis 2014, alors que le nombre total d'EPT de professeur-e-s assistant-e-s reste relativement stable durant ce laps de temps. Dès lors que l'on accède aux postes stables, les professeur-e-s s'effacent au profit de leurs homologues masculins et ne représentent plus, en 2017, que 27.1% des EPT au niveau des PAS et 21.5% des PO.

Une évolution positive, mais lente aux postes de PAS et PO. L'augmentation des effectifs professoraux stables à l'UNIL semble toutefois profiter aux femmes. Les PAS ont ainsi crû de 78.5 EPT depuis 2010 et cette progression est proportionnellement plus importante chez les femmes (+127.6% contre +43.3%). Le nombre de professeur-e-s ordinaires a quant à lui augmenté de 63.7 EPT depuis 2010 avec, là aussi, une progression proportionnellement plus importante chez les femmes (+89.7% contre +18.7%). La féminisation est plus marquée depuis 2014 et, entre 2015 et 2017, elle se traduit par une hausse de 22.5% d'EPT occupés par des femmes, contre 0.3% par des hommes. Cependant, les femmes sont proportionnellement de moins en moins représentées au sein des PAST et PAST PTC (-7.9% entre 2012 et 2017).

Corps professoral | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Evolution depuis 2012



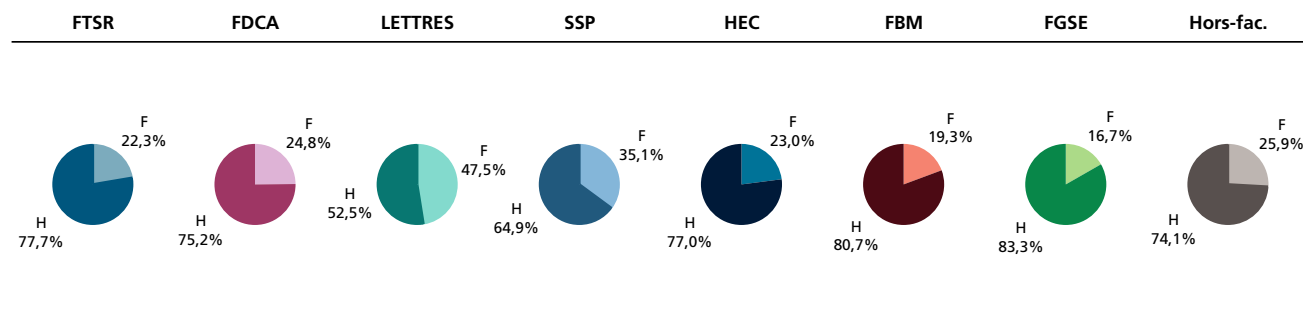
F H % F

Le corps professoral dans les facultés

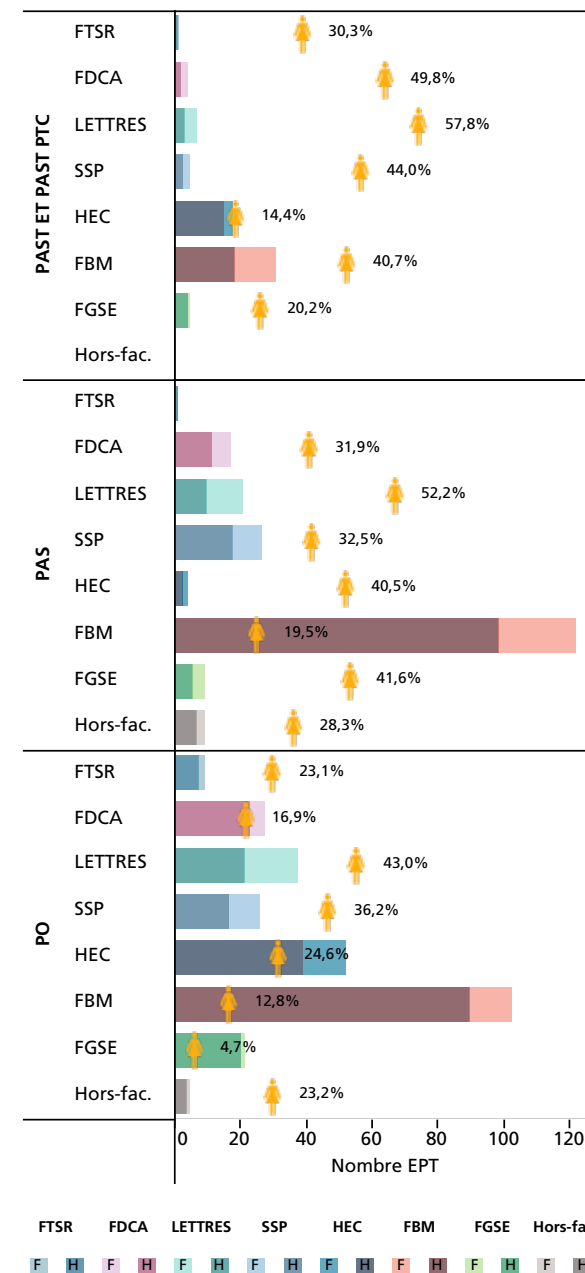
Un professorat majoritairement masculin dans toutes les facultés. Les EPT du corps professoral restent essentiellement attribués aux hommes. La faculté des Lettres demeure la plus féminisée (47.5%), suivie par les SSP (35.1%). La FBM, qui est la faculté employant le plus grand nombre de professeur-e-s, reste a contrario très inégalitaire : 80.7% des postes professoraux sont occupés par des hommes. La FGSE ferme la marche avec moins d'un-e professeur-e-s sur 6 de sexe féminin. Les professeur-e-s assistants sont majoritaires dans la faculté des Lettres (57.8%). Alors qu'en 2015, 69.7% d'EPT de PAST/PAST PTC en SSP et 50% en FTSR étaient occupés par des femmes, ces dernières sont minoritaires en 2017 dans ces facultés, comme d'ailleurs dans toutes les autres. La faculté la plus masculine à ce niveau est celle des HEC (14.4% de femmes) qui, après la FBM, emploie le plus de professeur-e-s assistant-e-s.

Professorat stable : un accès limité pour les femmes dans presque toutes les facultés. L'accès aux postes de PAS et PO est restreint pour les femmes. En FBM, l'accès aux postes stables est particulièrement ardu, puisque la proportion de femmes PAS est inférieure de plus de 20% en comparaison avec les PAST / PAST PTC et cette différence est encore plus forte au rang de PO : la proportion de femmes n'y est que de 12.8%, ce qui a un impact sur la moyenne de l'UNIL, 36.2% des professeur-e-s ordinaires étant affilié-e-s à cette faculté. En FTSR, les femmes sont inexistantes à la fonction de PAS en 2017, mais la situation peut évoluer rapidement, en raison du petit nombre d'EPT concernés. Cette masculinisation concerne aussi les autres facultés dès la fonction de PAS, à l'exception des HEC et de la FGSE, qui emploient comparativement plus de PAS que de PAST. Au niveau des PO, la FGSE reste la plus masculine (4.6% d'EPT féminins), mais les femmes progressent dans cette faculté qui, jusqu'en 2015, ne comptait aucune PO.

Corps professoral | % EPT selon le sexe | Selon la faculté | 2017



Corps professoral | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la faculté et la fonction | 2017



Indice du plafond de verre : avancement dans la carrière académique

Chances d'avancement dans la carrière académique | Proportion de femmes dans le personnel académique, dans les fonctions professorales PAS et PO et indice du plafond de verre | Selon l'année | Evolution 2012-2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Proportion de femmes dans le personnel académique depuis le postdoc	0,31	0,33	0,35	0,36	0,36	0,35
Proportion de femmes chez les PO et les PAS	0,18	0,19	0,20	0,21	0,23	0,24
Indice du plafond de verre	1,71	1,74	1,71	1,67	1,58	1,48

L'avancement dans la carrière académique est plus difficile pour les femmes. En 2017, l'indice du plafond de verre s'élève à 1.48 pour l'ensemble de l'UNIL, contre 1.71 en 2012. Cette diminution, constante depuis 2013, indique un progrès dans l'avancement des carrières féminines, même si les femmes restent sous-représentées au niveau du professorat stable. Cette amélioration est commune à la majorité des facultés, excepté FTSR et SSP. La plus grande amélioration s'observe en FGSE, même si celle-ci reste la faculté, juste avant la FBM, dans laquelle l'avancement est le plus difficile.

Des résultats comparables avec le reste de la Suisse et l'Union européenne. En 2013, l'indice du plafond de verre à l'UNIL était dans la moyenne européenne et des autres universités suisses (UNIL : 1.73, UE : 1.75, Suisse : 1.73 ; She Figures, 2015). À Lausanne, comme ailleurs, le plafond de verre demeure donc difficile à franchir.

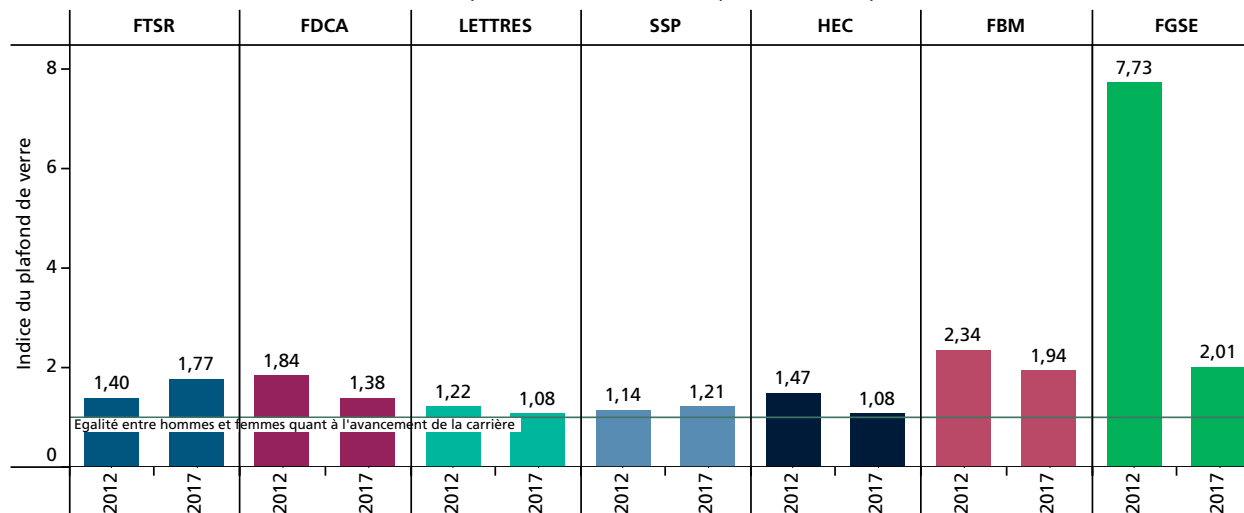
Que mesure l'indice du plafond de verre ?

L'indice du plafond de verre (ou Glass Ceiling Index - GCI) mesure la chance relative des femmes d'atteindre les positions plus hautes dans la carrière académique comparé aux hommes. Il traduit l'ensemble des barrières qui préteritent l'avancement des femmes dans la carrière académique et les empêchent d'atteindre les fonctions hiérarchiques élevées et stables. Plus spécifiquement, il met en relation la proportion de femmes au niveau du professorat stable avec la proportion de femmes dans l'ensemble des fonctions académiques qui pourraient postuler à un poste professoral stable (dès le postdoctorat).

Un indice égal à 1 signifie qu'il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes en termes de chances d'être engagé·e·s à des postes professoraux stables. Un score supérieur à 1 signifie que les femmes sont sous-représentées au niveau du professorat stable par rapport au bassin de femmes pouvant faire état de candidature à ces postes au sein de l'UNIL.

SHE Figures 2015. Gender in research and innovation : statistics and indicators (EU, Brussels, 2016).

Chances d'avancement dans la carrière académique | Indice du plafond de verre | Selon la faculté | Comparaison 2012 et 2017



Note : la FGSE et la FTSR étant de petites facultés, un petit changement dans la composition de son personnel académique peut entraîner par conséquent une modification importante de l'indice du plafond de verre, comme nous pouvons le constater pour la FGSE.

Les candidatures dans Les procédures d'engagement

Un tiers seulement de postulations féminines. Pour l'ensemble des postes professoraux mis au concours à l'UNIL entre 2012 et 2017, les femmes représentent 30.2% du total des candidatures reçues.

Une proportion de candidatures de femmes plus grande lors de la mise au concours de postes en pré titularisation conditionnelle. La mise au concours de postes en pré titularisation conditionnelle attire la plus grande proportion de candidatures féminines (44.1%). Postes professoraux les plus précaires et dont la titularisation dépend de l'avancement académique, ce sont également les postes les moins proposés par l'UNIL (n = 20).

Un grand nombre de postulations reçues aux postes en « open rank ». Les postes en « open rank », autrement dit permettant aux candidates et candidats d'être nommé-e-s soit à un rang stable (PO et/ou PAS), soit instable (PAST PTC), en fonction de leurs expériences académiques passées, attirent en moyenne le plus grand nombre de postulations, tant chez les hommes (65.8 postulations) que chez les femmes (26.1 postulations). Les femmes représentent 30.4% des postulations à ce type de poste.

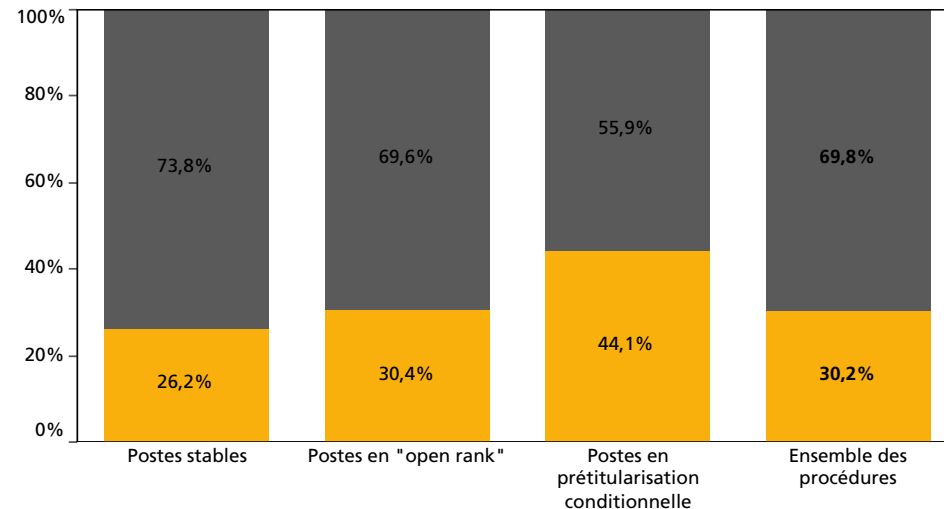
Une dominance masculine aux postes stables déjà dans les candidatures. Les postes stables sont les fonctions professorales les plus souvent mises au concours à l'Université de Lausanne : depuis l'année académique 2012/2013, 79 postes ont été ouverts à ces niveaux. Fonctions les plus avancées dans la hiérarchie académique, elles attirent un nombre relativement restreint de candidatures, dont 73.8% sont masculines.

Lorsqu'un nouveau poste est mis au concours, suite à la création d'un poste ou au départ d'un-e professeur-e, une commission de recrutement est créée afin de nommer la nouvelle personne. Les statistiques issues de l'ensemble des procédures de recrutement ont été établies à partir des bases de données du Bureau de l'égalité et de la Direction de l'UNIL. Le Bureau de l'égalité participe depuis 2017 aux travaux des commissions de recrutement, comme membre avec voix consultative, avec le mandat de veiller à la prise en compte de l'égalité des chances entre femmes et hommes par la commission. Il récolte également différentes données sexuées concernant le poste mis au concours ou les candidat-e-s. Les résultats se basent sur les données récoltées entre 2012 et 2017 et n'incluent ni les promotions, ni les titularisations.

Procédures d'engagement | Nombre moyen de candidates et de candidats par procédure d'engagement | Selon le type de poste mis au concours | 2012-2017

	Nombre de procédures	Nbre moyen candidatures Femmes	Nbre moyen candidatures Hommes
Postes stables	80	7,5	15,3
Postes en "open rank"	86	26,0	65,7
Postes en pré titularisation conditionnelle	20	18,2	29,1
Ensemble des procédures	186	17,5	40,7

Procédures d'engagement | Proportion moyenne d'hommes et de femmes candidat-e-s lors d'une procédure d'engagement | Selon le type de poste mis au concours | 2012-2017



Les chances des femmes à chaque étape des procédures d'engagement

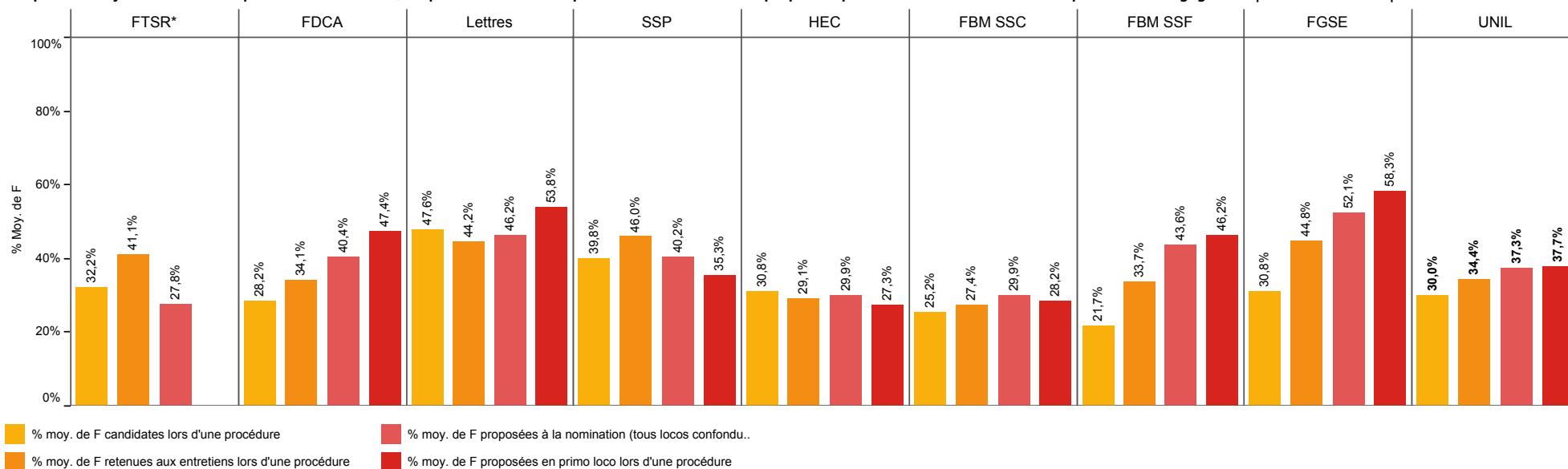
Des chances d'engagement comparables aux hommes pour les femmes qui postulent. Dans l'ensemble, les femmes restent sous-représentées tout au long du recrutement. Cependant, la proportion de femmes tend à augmenter à chaque étape du processus. Les chances des femmes d'être invitées à une audition, de figurer sur la liste des personnes proposées à la nomination ou d'être classées parmi les primo loco sont ainsi légèrement supérieures au bassin de candidatures féminines.

Une proportion de femmes candidates qui varie selon les facultés. Les Lettres restent la faculté dans laquelle les femmes postulent le plus fréquemment (47.6% de candidatures), suivies de SSP, où 39.8% des dossiers reçus appartiennent à des femmes. A l'inverse, les deux sections de la FBM (SSC et SSF) reçoivent les plus faibles proportions de candidatures féminines (respectivement 25.2% et 21.7%).

Une présence féminine qui se renforce à chaque étape du recrutement dans certains facultés... Notons également la forte progression de la part de femmes à chaque étapes du processus dans certaines facultés comme la FDCA (40.4% de femmes proposées à la nomination, alors que la proportion de candidates était en moyenne de 28.2%), en FGSE (52.1% de femmes proposées à la nomination pour 30.8% de femmes candidates) et la FBM – SSF (43.6% pour 21.7%), ce qui laisse à penser qu'un effort de préférence vis-à-vis des candidatures féminines est fait dans ces facultés.

... et une présence féminine à renforcer dans les autres. La proportion de femmes reste en revanche relativement stable tout au long du processus dans certaines facultés, comme en HEC, en FBM SSC, en Lettres ou en SSP.

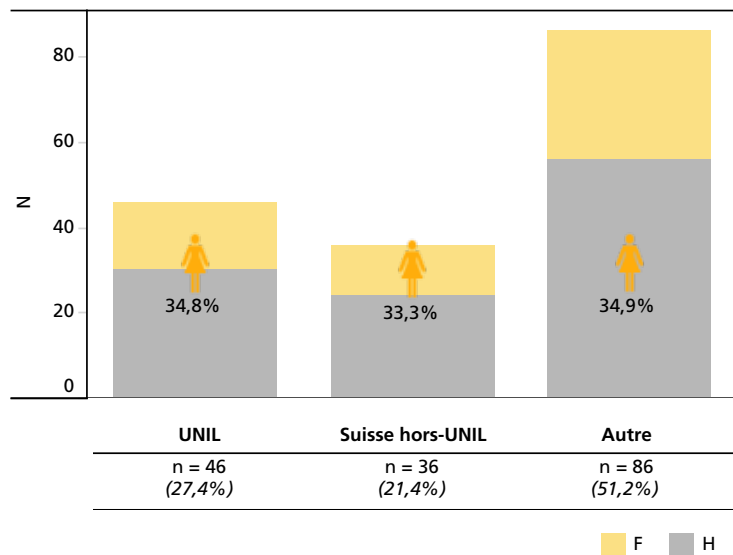
Proportion moyenne de femmes parmi les candidat-e-s, les personnes retenues pour un entretien et celles proposées pour une nomination lors d'une procédure d'engagement | Selon les facultés | 2012-2017



* Note : sur les 7 procédures d'engagement, aucune femme n'a été proposée en primo loco en FTSR entre 2012 et 2017.

recrutements internes et externes

Procédures d'engagement | Nombre d'engagements selon le sexe et % de femmes
| Selon le lieu du dernier emploi avant la nomination | 2012-2017



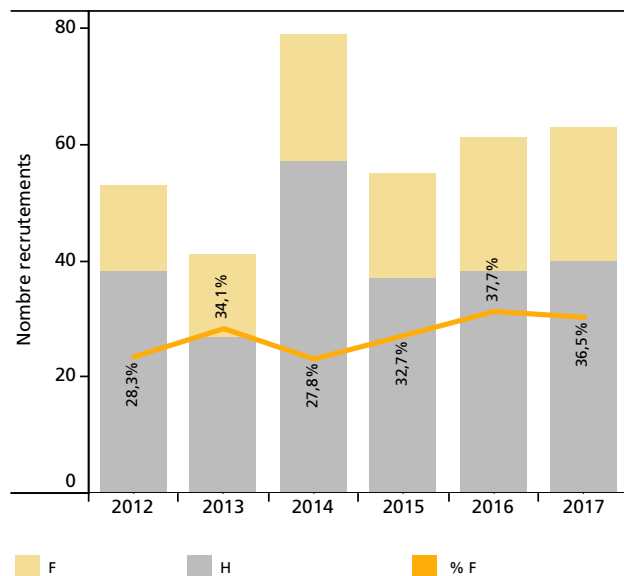
De nombreux recrutements externes. Le système académique actuel valorise les carrières internationales et la mobilité interinstitutionnelle, au détriment des carrières internes. Les chiffres montrent en effet une baisse de la proportion de recrutements professoraux internes au profit des personnes venant de l'étranger (variable "Autre"). La part de recrutements professoraux internes à l'UNIL entre 2008 et 2015 était en effet de 38.5%, contre 27.5% entre 2012 et 2017. En revanche, la part de personnes en provenance de l'étranger est passée de 41.2% durant la période 2008 – 2015, à 50.9% durant la période 2012 – 2017. La proportion de personnes recrutées en provenance de Suisse mais hors de l'UNIL est quant à elle restée relativement stable (20.2% contre 21.6%), mais la part des femmes y a fortement progressé, passant de 17.3% durant la période 2008 – 2015 à 33.3% entre 2012 et 2017.

MER1 et PAST à l'UNIL : un tremplin interne pour l'accès aux postes professoraux. 32.6% des professeur·e·s engagé·e·s entre 2012 et 2017 et provenant de l'UNIL occupaient auparavant un poste de MER. Un quart des femmes avaient déjà un poste professoral à l'UNIL, mais en tant que professeures assistantes sans possibilité de titularisation. Dans l'ensemble, près d'une personne sur 10 était déjà installée dans un poste professoral et a été engagée suite à un concours à un titre plus élevé.

Recrutements internes | Nombre de recrutements de personnes dont le poste précédent était à l'UNIL, selon le sexe et % | Selon fonction occupée lors du dernier emploi avant la nomination | 2012-2017

	Autre	CC/PD	Postdoc	MER	PAST	Autre rang professoral	Total général
F	2 12,5% 50,0%		4 25,0% 66,7%	4 25,0% 26,7%	4 25,0% 33,3%	2 12,5% 50,0%	16 100,0% 34,8%
H	2 6,7% 50,0%	5 16,7% 100,0%	2 6,7% 33,3%	11 36,7% 73,3%	8 26,7% 66,7%	2 6,7% 50,0%	30 100,0% 65,2%
Total général	4 8,7% 100,0%	5 10,9% 100,0%	6 13,0% 100,0%	15 32,6% 100,0%	12 26,1% 100,0%	4 8,7% 100,0%	46 100,0% 100,0%

Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements | Evolution depuis 2012



Les recrutements professoraux à l'UNIL

Une évolution très lente. 352 professeur-e-s ont été recruté-e-s ces 6 dernières années [1]. En 2017, le pourcentage de femmes parmi les professeur-e-s nouvellement recruté-e-s atteint 36.5%. Depuis 2012, on observe une augmentation lente mais régulière des femmes engagées, en particulier au niveau des postes stables.

Un rebond de la proportion de femmes parmi les PAST engagé-e-s. Entre 2012 et 2015, la proportion de femmes engagées au rang de professeur-e assistant-e (avec ou sans prétitularisation conditionnelle) n'a cessé de diminuer. Cependant, depuis 2016, la part des femmes est remontée à son niveau de 2012 (42.9%) : la proportion de femmes nouvellement engagées au rang de PAST/PAST PTC est ainsi à nouveau plus importante qu'à des postes professoraux stables.

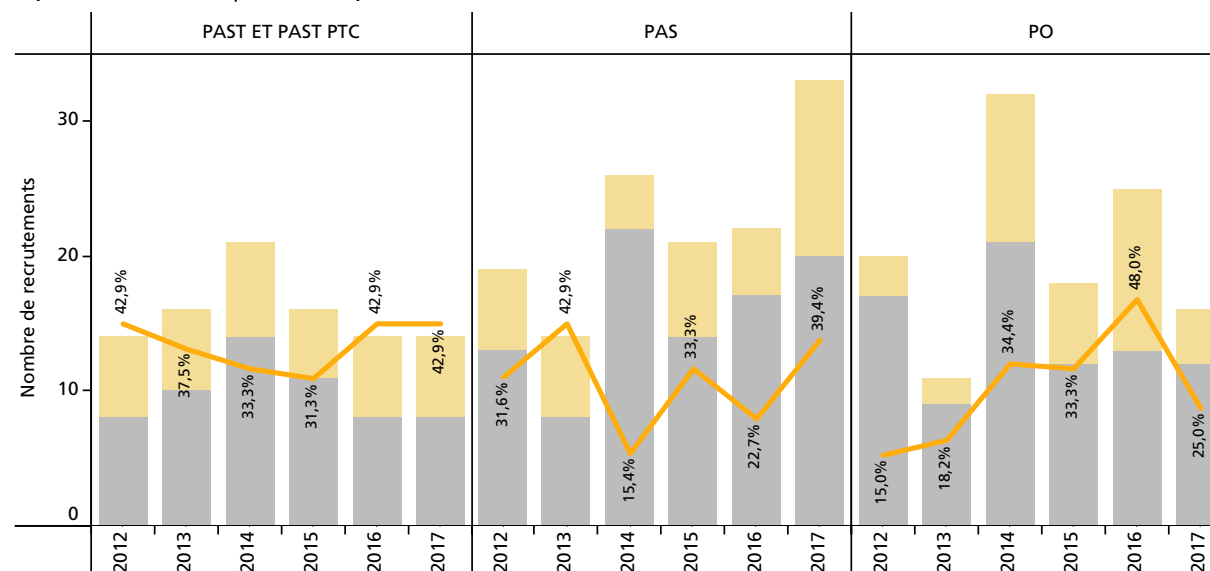
Des fluctuations dans le recrutement des professeures associées... Entre 2012 et 2017, 30.9% des PAS engagé-e-s étaient des femmes. Mais, si nous considérons les années individuellement, ce pourcentage varie entre 42.9% en 2013 et 15.4% en 2014. Ce dernier résultat particulièrement bas peut être mis en relation avec un recrutement presque exclusivement masculin en FBM durant cette année (1 femme contre 13 hommes).

... et des professeures ordinaires. Les recrutements des professeur-e-s ordinaires sont clairement favorables aux hommes : depuis 2012, les hommes se sont vu proposer 69.2% des postes à ce niveau. En hausse depuis 2012, la proportion de femmes engagées à cette fonction a fortement augmenté entre 2015 et 2016, pour reculer en 2017 à 25%.

Le plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2017-2020 garde pour objectif d'arriver au minimum à 40% de femmes parmi les professeur-e-s nouvellement engagé-e-s. Jusqu'à présent, cet objectif n'a pas été atteint, même si une nette progression est observable depuis 2012.

[1] Les nouveaux recrutements incluent l'ensemble des personnes ayant obtenu un poste au rang professoral (voir ci-dessus) à l'UNIL. La personne a pu être titularisée, promue, nommée ou être nouvelle à l'UNIL. Ces données ne sont disponibles que depuis 2011.

Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements | Selon la fonction à laquelle la personne est recrutée | Evolution depuis 2012



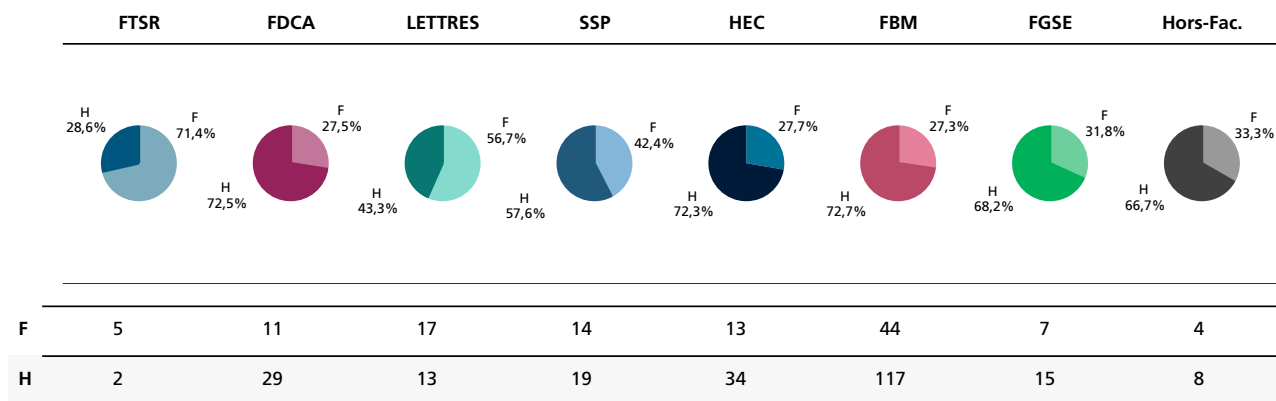
Les recrutements professoraux dans les facultés

Lettres et FTSR sont les facultés recrutant la plus grande proportion de femmes. Les engagements professoraux profitent davantage aux hommes dans la grande majorité des facultés, excepté Lettres et FTSR, où les femmes sont engagées plus fréquemment (respectivement 56.7% et 71.4%). Ces taux, qui ont augmenté depuis 2015, sont encourageants, même si ces deux facultés n'ont recruté que 11.4% du corps professoral de l'UNIL entre 2012 et 2017. Suit la faculté des SSP, avec un pourcentage d'engagements féminins de 42.4%. En FGSE, les femmes représentent un peu moins du tiers des nouvelles et nouveaux professeur-e-s. En FDCA et en HEC, un environ un quart. Pour la FGSE, ce taux représente un progrès important puisqu'en 2015, il n'était que de 21.2%. En FBM, qui est la faculté qui engage le plus grand nombre de professeur-e-s, le taux de recrutement de femmes n'est que de 27.3%.

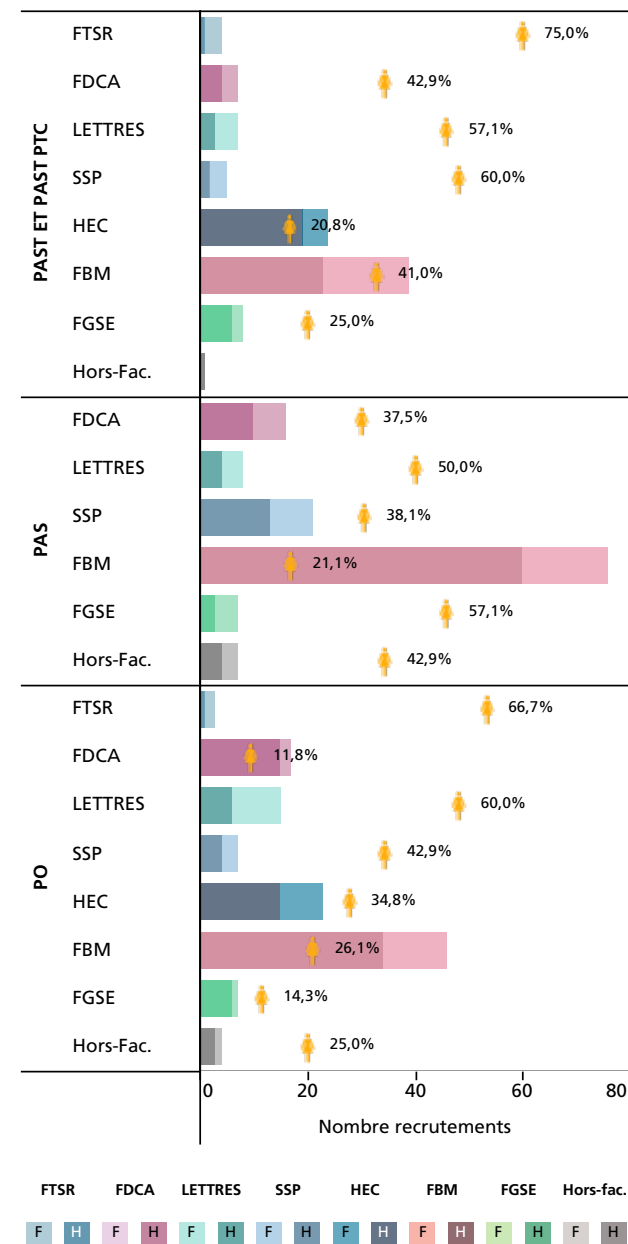
Des engagements féminins surtout au rang de PAST / PAST PTC. Les facultés de FTSR, Lettres et SSP ont accueilli au cours de ces sept dernières années une majorité de femmes aux postes de niveau PAST. En FDCA, FBM, FGSE et HEC, en revanche, les femmes ont représenté une minorité des engagements.

Postes stables moins accessibles aux femmes. Le taux d'engagements féminins au niveau des PAS et PO est fortement inférieur à celui des PAST. La FBM est la faculté qui a mis au concours le plus de postes de PAS entre 2012 et 2017 (n = 78), mais également celle ayant engagé le moins de femmes à ce rang (21.8% des engagements). Sans surprise, les hommes sont les principaux bénéficiaires des engagements au niveau de PO, excepté en Lettres et en FTSR, où les femmes sont vu proposer respectivement 60% et deux tiers des postes. En FDCA, seules deux femmes ont été nommées à ce rang depuis 2012 (11.8%).

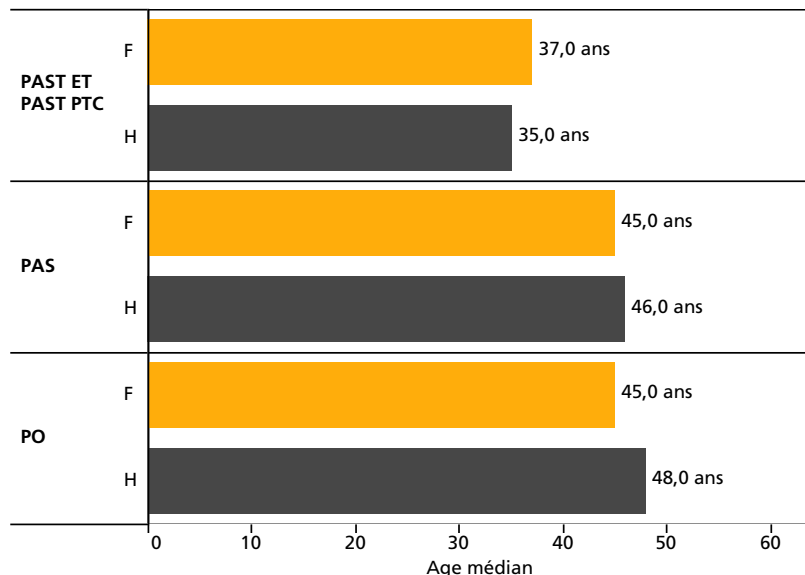
Recrutements professoraux | nombre et % de recrutements selon le sexe | Selon la faculté | 2012-2017



Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements | Selon la faculté et la fonction professorale | 2012-2017



Recrutements professoraux | Age médian lors du recrutement selon le sexe | Selon la fonction professorale | 2012-2017



Age médian du corps professoral recruté

Accès au professorat aux mêmes âges. Les âges médians d'engagement à l'UNIL des hommes et des femmes ne diffèrent pas (H: 44 ans ; F: 43 ans). Les hommes sont engagés aux postes de professeur-e-s assistant-e-s autour de 35 ans, soit deux ans plus tôt que les femmes (37 ans). Les professeur-e-s assistant-e-s les plus jeunes sont recruté-e-s par HEC et les plus âgé-e-s par la faculté des Lettres.

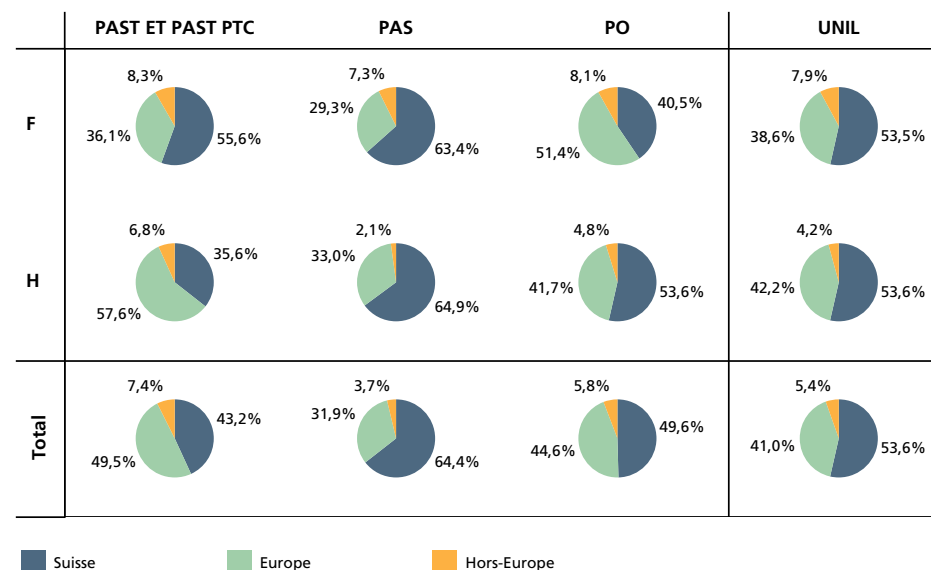
Professeures ordinaires plus jeunes que leurs homologues masculins. L'accès aux postes de professorat stables a lieu en moyenne autour de 46 ans. Les résultats montrent que les femmes ont tendance à accéder aux postes de professeurs ordinaires plus jeunes que leurs homologues masculins.

Nationalités du corps professoral recruté

Une majorité de Suissesses et de Suisses engagé-e-s. 53.6% des professeur-e-s recruté-e-s entre 2012 et 2017 étaient de nationalité suisse au moment de leur engagement. Viennent ensuite les personnes de nationalité européenne (41%), puis celles de nationalité extra-européenne (5.4%).

Des différences entre les fonctions professorales. Sur l'ensemble de l'UNIL, il n'y a que peu de différences entre les hommes et les femmes selon la nationalité, mais celles-ci apparaissent dès que les nationalités sont déclinées par fonction. Au rang de PAST PTC, les femmes engagées sont plus souvent de nationalité suisse que les hommes (55.6% contre 35.6%). A contrario, les hommes suisses sont plus nombreux parmi les nouveaux PO (53%), alors que les femmes accédant à ces postes sont majoritairement européennes (52.8%). Enfin, la majeure partie des hommes et des femmes engagé-e-s au rang de PAS sont d'origine Suisse.

Recrutements professoraux | Nationalité lors de l'engagement | Selon le sexe et la fonction professorale | 2012-2017



Requêtes soumises au FNS

Requêtes soumises au FNS par des chercheuses et chercheurs de l'UNIL | Nombre de requêtes soumises selon le sexe et % de requêtes soumises par des femmes | Selon l'année de décision du FNS | Depuis 2016

	F	H	Total	% F
2016	206	351	557	37,0%
2017	187	307	494	37,9%
Total	393	658	1 051	37,4%

Plus d'un tiers des projets soumis par des femmes au Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS).

Depuis 2016, 1'051 requêtes ont été soumises auprès du FNS par des chercheuses et des chercheurs de l'Université de Lausanne. Leur nombre a légèrement baissé entre 2016 et 2017 (moins 63), mais la proportion de requêtes soumises par des femmes a légèrement progressé entre ces deux années. Les instruments les plus demandés par le personnel académique de l'UNIL sont le financement de projets et le soutien à la carrière.

Les requêtes de type « carrières » prisées par les femmes.

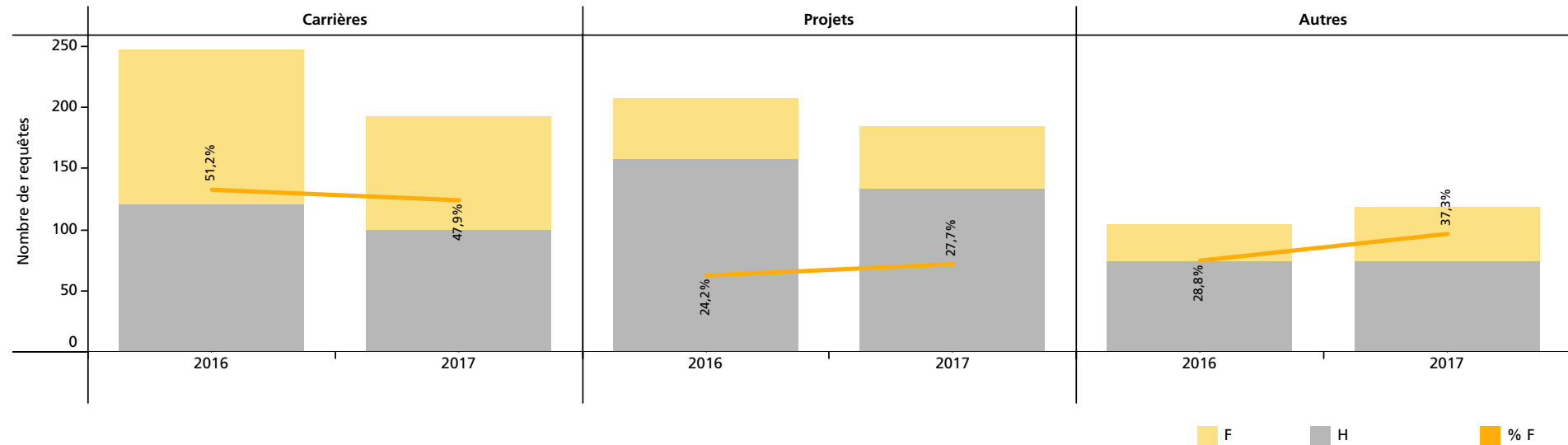
Les femmes représentent la moitié des demandes soumises pour les instruments de type « carrières », qui ont pour objectif de soutenir les carrières individuelles des chercheuses et chercheurs. Cette proportion est en adéquation avec la répartition sexuée des fonctions de l'UNIL qui font majoritairement appel à ce type d'instrument, à savoir les postdocs et les doctorant-e-s, où les femmes représentent également légèrement plus de 50% des effectifs. Le nombre total de ce type de requête est toutefois globalement en baisse (moins 54 requêtes) et la proportion de femmes sollicitant ce genre de soutien s'est également réduite entre 2016 et 2017, passant de 51.2% à 47.9%.

Plus grande proportion de femmes faisant une requête de type « projets ».

Les requêtes pour les projets sont réservées aux personnes pouvant justifier d'une activité de recherche indépendante de deux ans minimum. Leur nombre a baissé entre 2016 et 2017, mais la proportion de femmes ayant soumis un projet a légèrement augmenté, passant de 24.2 à 27.7%.

Le FNS ayant procédé à de nombreuses réformes de ses instruments d'encouragement dès 2016, les comparaisons entre la période précédente et celle sous revue n'est pas pertinente. L'évolution présentée ici débute donc en 2016.

Requêtes soumises au FNS par des chercheuses et chercheurs de l'UNIL | Nombre de requêtes soumises selon le sexe et % de requêtes soumises par des femmes | Selon le type d'instruments FNS | Selon l'année de décision du FNS | Evolution depuis 2016



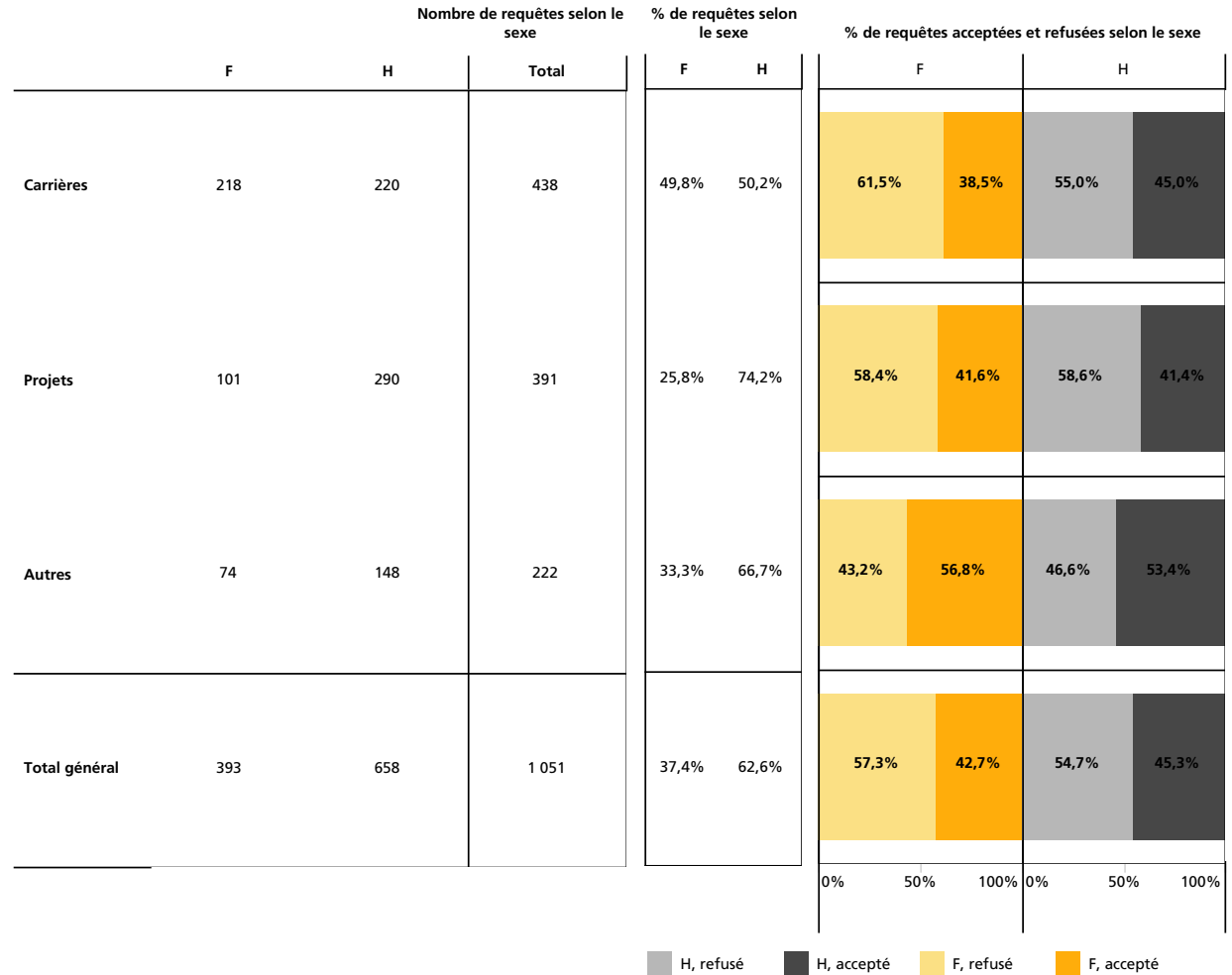
Acceptation des requêtes soumises au FNS

Requêtes soumises au FNS par des chercheuses et chercheurs de l'UNIL | Nombre de requêtes selon le sexe, % de requêtes soumises selon le sexe et % de requêtes acceptées / rejetées | Selon le type d'instruments FNS | 2016-2017

Moins de la moitié des demandes acceptées chez les femmes et les hommes. De manière générale, entre 2016 et 2017, les chercheuses ont eu légèrement moins de chances de voir leurs requêtes auprès du FNS aboutir que leurs homologues masculins : 45.3% des dossiers soumis par des hommes ont été acceptés, contre 42.7% de ceux déposés par des femmes.

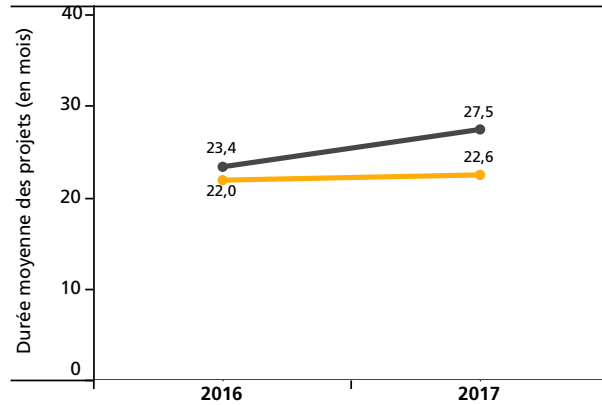
Davantage de refus des requêtes féminines liées à la carrière. Cela est particulièrement le cas pour les requêtes de type "carrières", dont le nombre a été quasiment équivalent entre les hommes et les femmes, mais qui a moins été synonyme de succès pour ces dernières que pour les hommes : 38.5% des requêtes de type "carrières" déposées par les femmes ont été acceptées, contre 45% pour les hommes.

Des chances équivalentes pour les requêtes de type "projets". Seulement un quart des requêtes pour des projets ont été soumises par des femmes. En revanche, leur proportion d'acceptation est pratiquement équivalente pour elles que pour leurs homologues masculins (41.6% pour les premières, contre 41.4% pour les seconds).



durée moyenne des requêtes acceptées par le FNS

Requêtes des chercheuses et chercheurs de l'UNIL acceptées par le FNS | Durée moyenne des requêtes acceptées | Selon le sexe et l'année | Evolution depuis 2016

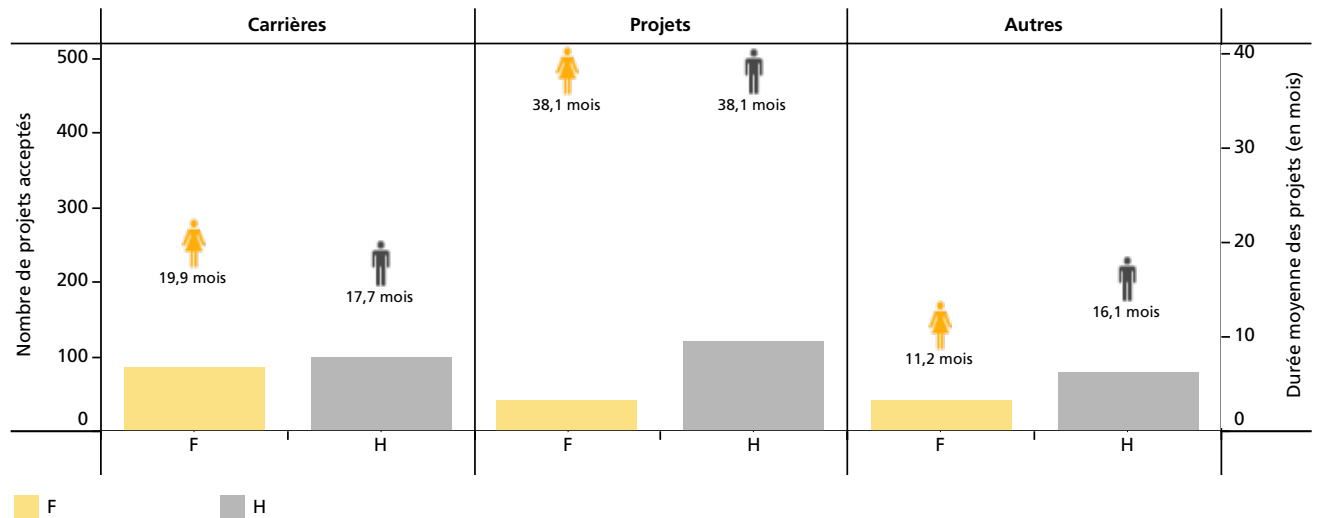


F H

Un soutien plus court pour les femmes. En 2016, les chercheurs se voyaient accorder des instruments d'une durée quasi équivalente à ceux accordés aux chercheuses. Depuis, cette différence s'est accrue, pour atteindre une différence moyenne d'environ 5 mois en faveur des hommes.

Des durées variables selon le type d'instrument. Lorsque les femmes se voient octroyer des fonds pour des instruments de type "projets", c'est pour une durée moyenne de 38.1 mois, tout comme les hommes. Pour les instruments de type carrières, plus souvent demandés par les femmes, les bourses ont une durée légèrement plus longue que celles des hommes (19.9 mois, contre 17.7 mois).

Requêtes des chercheuses et chercheurs de l'UNIL acceptées par le FNS | Nombre de requêtes acceptées et durée moyenne (en mois) | Selon le type d'instrument FNS | 2016-2017



F H



faculté de théologie et de sciences des religions

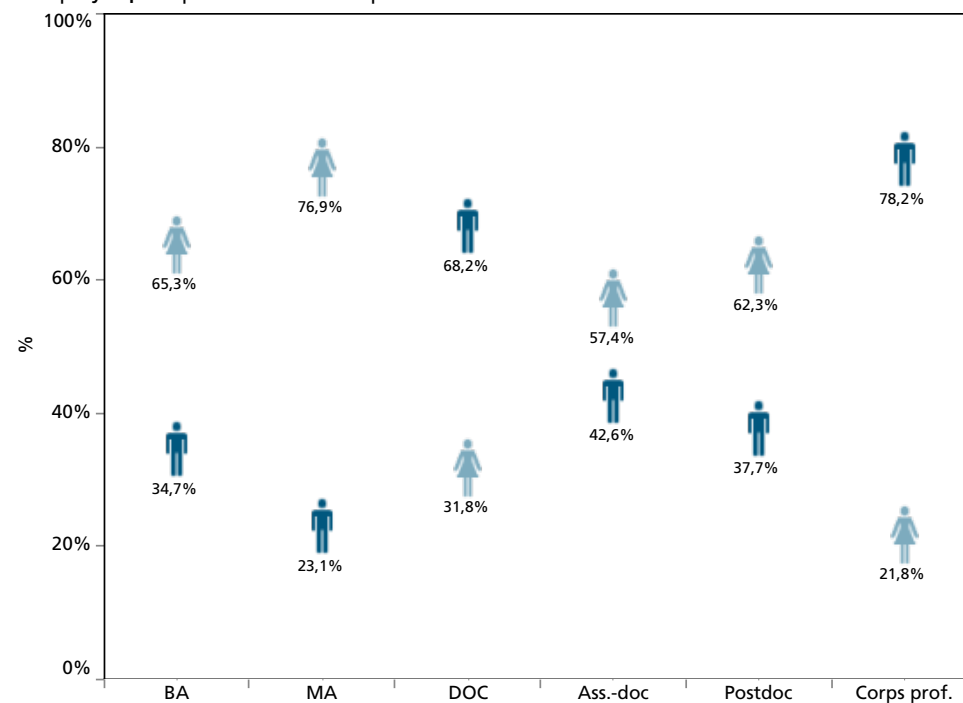
Le passage au doctorat et aux postes stables : deux enjeux pour les femmes dans la plus petite faculté de l'UNIL.

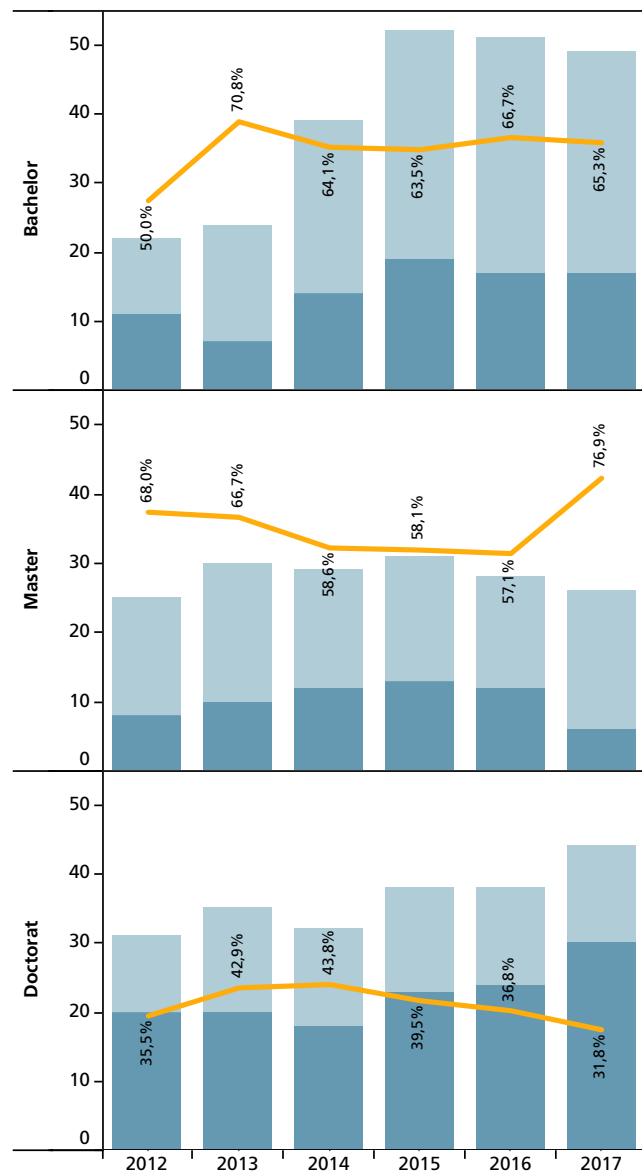
L'analyse générale de la situation de la FTSR [1] en 2017 laisse apparaître une première difficulté dans le parcours académique des femmes dès le doctorat. Même si elles bénéficient plus souvent des contrats d'assistant-e-s-doctorant-e-s, les inscriptions féminines chutent de 45.1% entre les deuxième et troisième cycles d'études.

Cette situation s'inverse au niveau du postdoctorat, où les femmes sont désormais majoritaires, ce qui n'était pas le cas en 2015. Mais l'accès aux postes stables, et plus particulièrement au professorat, demeure plus difficile pour les femmes en FTSR, qui n'occupent que 21.8% des postes. Cette proportion, inférieure à la moyenne de l'Université, est faible au regard du bassin de recrutement possible.

[1]: Le faible nombre d'EPT occupé par les MER1 ne permet pas une représentation de cette fonction dans les statistiques facultaires.

FTSR | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2017



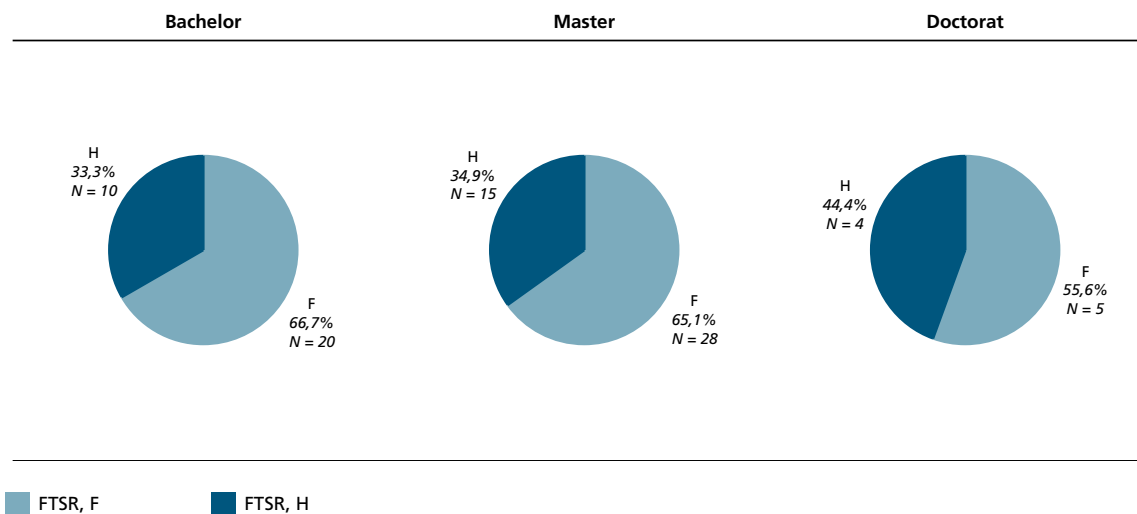


FTSR, F FTSR, M FTSR, % F

La FTSR : une petite faculté dont le corps étudiant se féminise. Entre 2012 et 2017, la présence des femmes s'est fortement renforcée dans le corps étudiant de la Faculté de théologie et des sciences des religions. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses au niveau master et, depuis 2013, au niveau bachelor. Le taux d'étudiantes en master a même pris l'ascenseur en 2017, avec 76.9% d'inscrites. A contrario, les doctorant-e-s sont majoritairement des hommes, et la lente féminisation qui avait été amorcée en 2012 est en régression depuis 2014.

Peu de grades de doctorat décernés. Les grades décernés au cours de ces 6 dernières années reflètent les effectifs étudiants. Les hommes sont sous-représentés aux niveaux bachelor et master (respectivement 35.9% et 36.7% sur la période) et se voient attribuer une proportion plus faible des doctorats par rapport au nombre d'inscrits (61.9% d'hommes inscrits pour l'obtention de ce grade, contre 44.4% d'hommes obtenant le grade). Le nombre restreint de doctorats décernés entre 2012 et 2017 (n = 9) en comparaison avec le nombre d'étudiant-e-s inscrit-e-s en doctorat (plus de 40 en 2017) laisse à penser que la thèse est un processus lent en FTSR, avec un taux d'achèvement relativement bas.

FTSR | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2012-2017

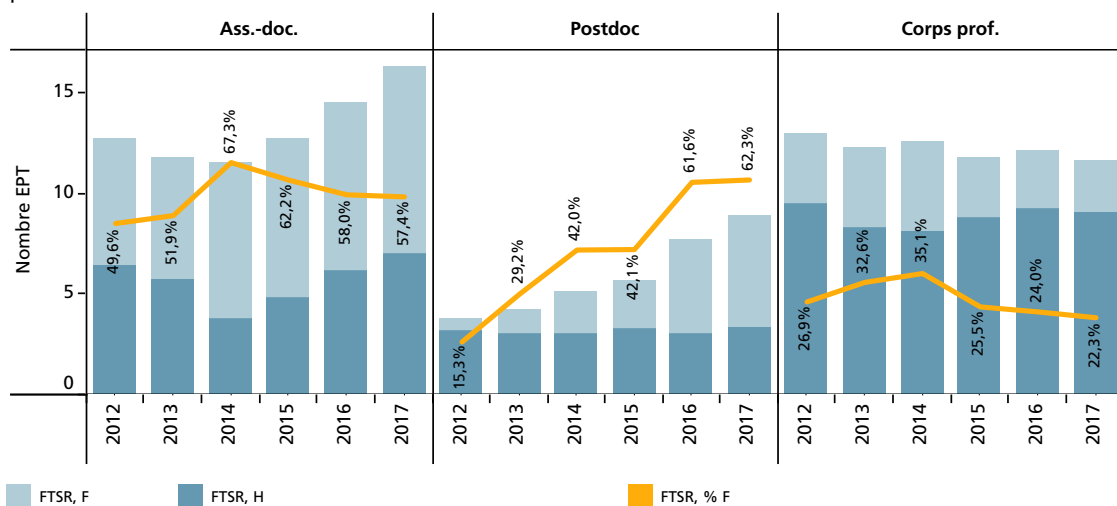


FTSR, F FTSR, H

Une majorité de femmes dans le corps intermédiaire. Comme pour l'ensemble de l'UNIL, les effectifs des assistant-e-s-doctorant-e-s et des postdoctorant-e-s ont sensiblement augmenté depuis 2012. Même si ces derniers sont petits et que le moindre changement peut conduire à des fluctuations importantes de la représentation sexuée, il convient de souligner un renforcement des femmes dans ces deux fonctions. Les femmes sont aujourd'hui les principales bénéficiaires des contrats d'assistantat au sein de la faculté (57.4%), bien que ce taux soit en baisse depuis 2015. Au niveau du postdoctorat, elles sont majoritaires (62.3%), ce depuis 2016, la proportion de femmes à cette fonction ne cessant d'augmenter depuis 2012.

Peu de femmes dans les fonctions stables. Les femmes sont clairement en minorité au niveau du corps professoral. En 2017, elles occupent à peine plus d'un poste sur cinq. La situation s'est péjorée par rapport à 2012, les progrès observés jusqu'à 2014 ne s'étant pas confirmés sur le long terme.

FTSR | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2012-2017





faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique

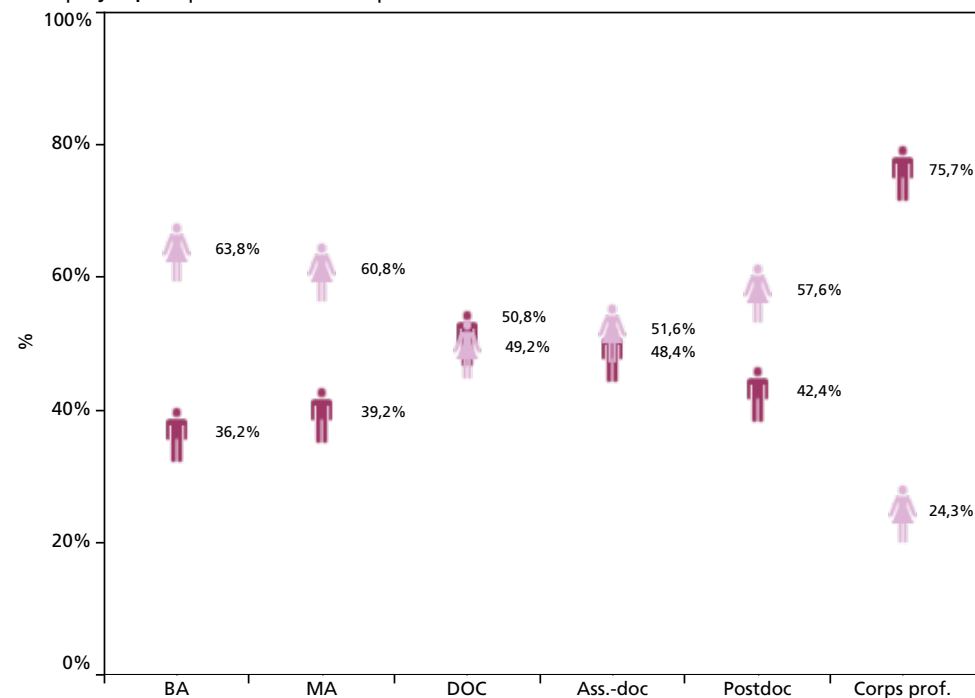
Un corps professoral peu féminisé.

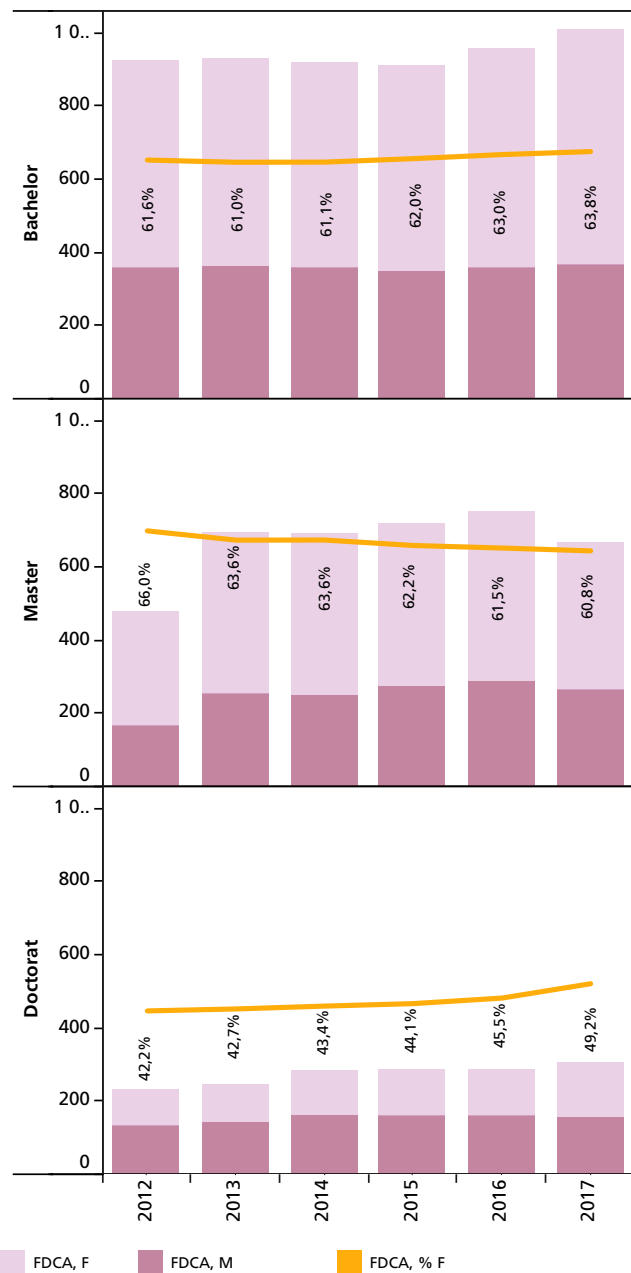
En 2017, le corps étudiantin au niveau bachelor et master est majoritairement féminin dans la Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique (FDCA). La situation change au niveau du doctorat, où femmes et hommes sont représenté·e·s de manière quasi paritaire, que l'on considère l'ensemble des inscriptions (doc ; 49.2% de femmes) ou les personnes ayant des contrats avec l'UNIL (ass.-doc. ; 51.6%). Au niveau du postdoctorat, les femmes sont désormais majoritaires (57.6%).

Mais l'accès au professorat pour les femmes reste une étape cruciale et difficile dans la carrière académique en FDCA, puisque le pourcentage de femmes professeures n'est que de 24.3% [1].

[1]: Le faible nombre d'EPT occupé par les MER1 ne permet pas une représentation de cette fonction dans les statistiques facultaires.

FDCA | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2017

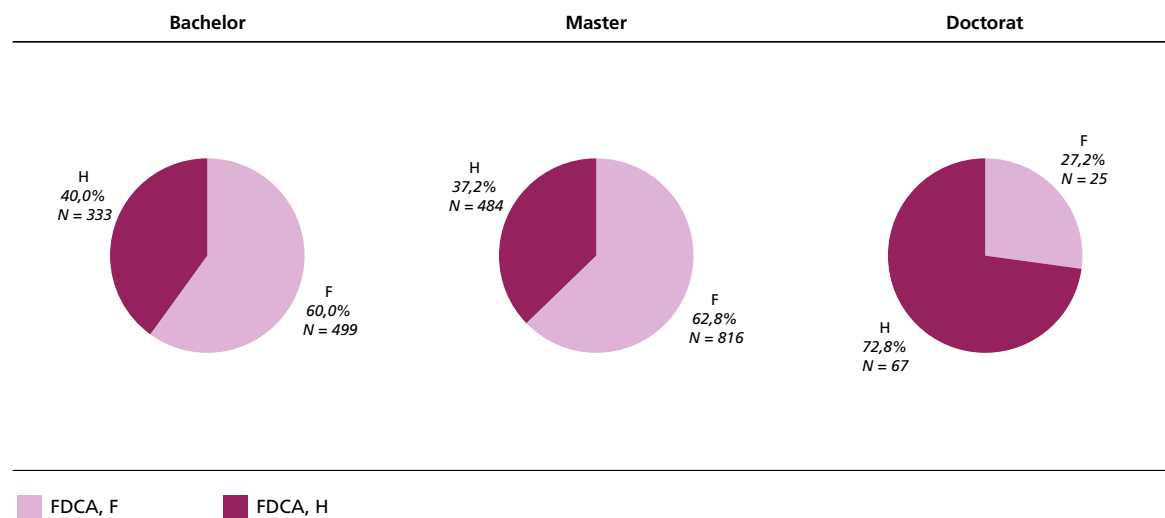




Une proportion de femmes constante dans le corps étudiant. Les femmes sont plus nombreuses à être inscrites dans un cursus de bachelors et de master en FDCA et représentent deux tiers des effectifs. Au niveau du doctorat, la parité est presque atteinte, pour la première fois en 2017.

Des grades en adéquation avec les effectifs au niveau du master. Depuis 2012, plus de 800 grades ont été décernés en bachelors et 1'300 au niveau master. La proportion de grades en bachelors obtenus par des femmes (60%) est légèrement inférieure au pourcentage moyen d'étudiantes inscrites sur cette période (62%), ce qui laisse penser que les hommes ont un meilleur taux de réussite au bachelors. Idem pour le doctorat, puisque, sur cette même période, un peu moins de 92 doctorats ont été délivrés en FDCA, dont 27.2% à des femmes, alors que le taux moyen de femmes inscrites sur cette période est de 44.8%. Au niveau du master, en revanche, la part de grades décernés aux femmes et aux hommes reste cohérente avec les effectifs des étudiant-e-s inscrit-e-s.

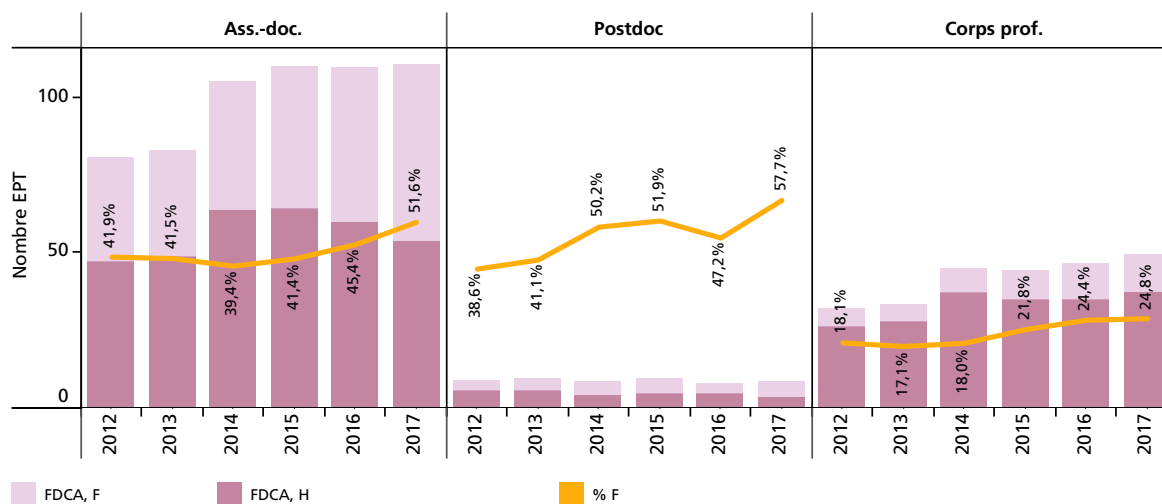
FDCA | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2012-2017



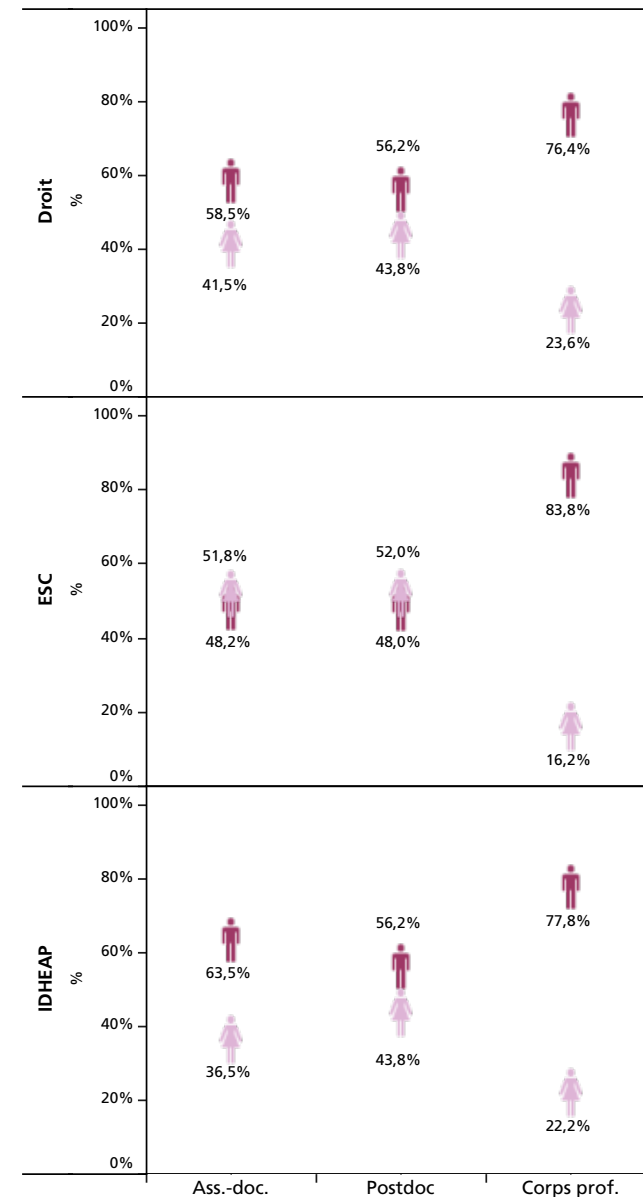
Une majorité d'assistantes-doctorantes et de plus en plus de professeurs. Depuis 2012, le nombre de membres du corps intermédiaire n'a cessé d'augmenter (+41.4 EPT), en particulier suite à l'intégration de l'IDHEAP dans la faculté en 2014. Cette évolution, d'abord surtout bénéfique aux hommes, profite désormais davantage aux femmes qui, après 2014, ont vu leur présence à cette fonction se renforcer année après année. Une tendance à la hausse s'observe également dans les fonctions professorales, au sein desquelles la proportion de femmes a augmenté chaque année depuis 2015, pour atteindre 24.3% en 2017.

ESC : une unité structurale qui se distingue. L'École des sciences criminelles (ESC) est l'unité structurale la plus féminisée dans les fonctions d'assistant-e-doctorant-e (51.8%) et de postdoctorant-e (52%). Mais la ségrégation verticale y est la plus forte, les femmes n'occupant plus que 16.2% des EPT du corps professoral. Le Droit et l'IDHEAP comptent également une forte majorité d'hommes dans le corps professoral et les hommes sont également majoritaires dans ces unités aux niveaux, respectivement, des assistant-e-s-doctorant-e-s et des postdoctorant-e-s.

FDCA | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2012-2017



FDCA | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurales et la fonction académique | 2012-2017





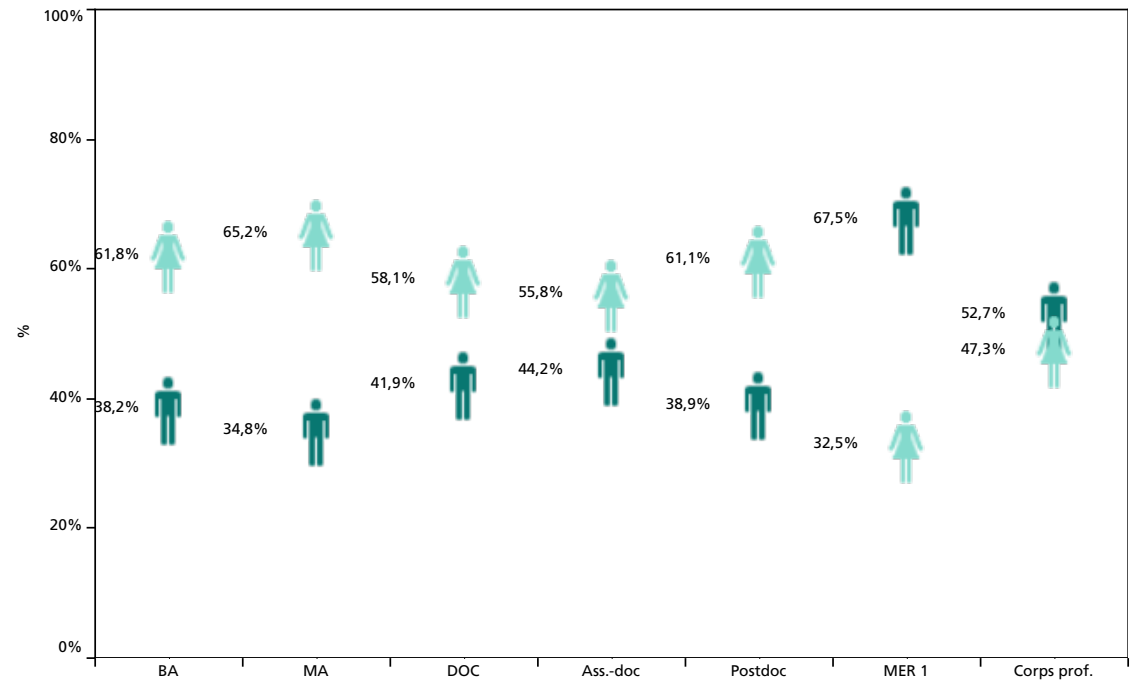
faculté des lettres

Lettres : une faculté féminisée

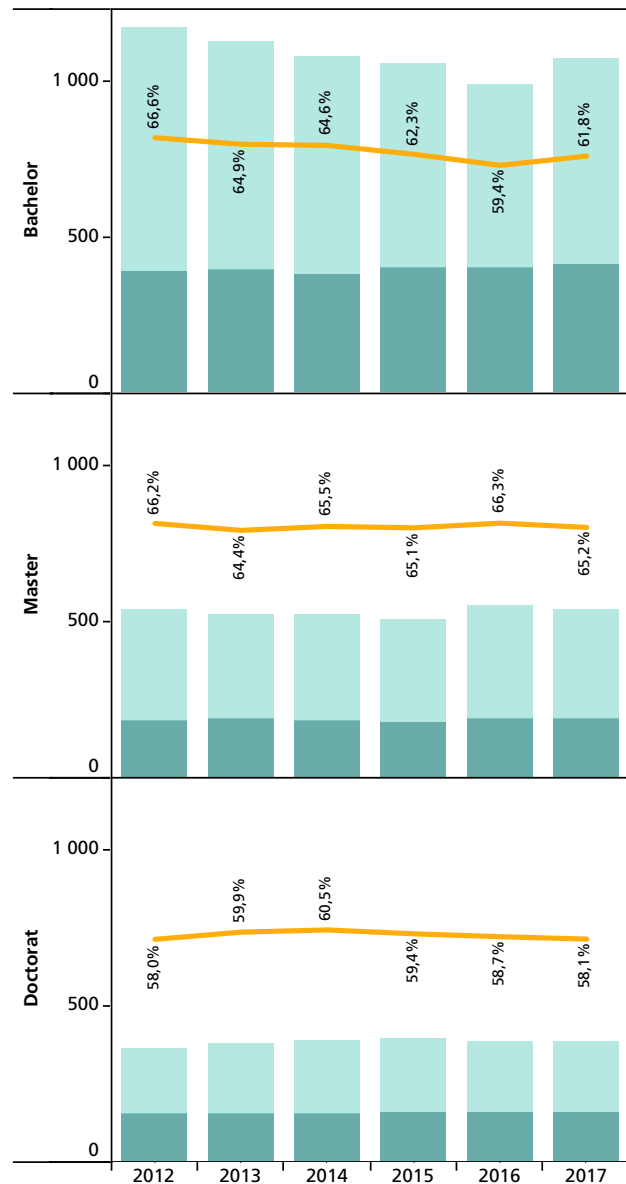
La Faculté des Lettres est la plus féminisée de l'UNIL. Les études littéraires attirent encore en 2017 une proportion plus grande de femmes, dès le bachelor (61.8%), au niveau du doctorat (58.1%) et jusqu'au postdoctorat (61.1%).

La répartition sexuée s'inverse cependant dès les postes stables. Cela dit, les femmes représentent tout de même 47.3% du corps professoral, un taux largement supérieur à la moyenne de l'Université et qui se rapproche de la parité.

Lettres | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2017



Lettres | Etudiantes et étudiants inscrit-e-s | Nombre d'étudiant-e-s selon le sexe et % d'étudiantes | Selon le niveau | Evolution 2012-2017

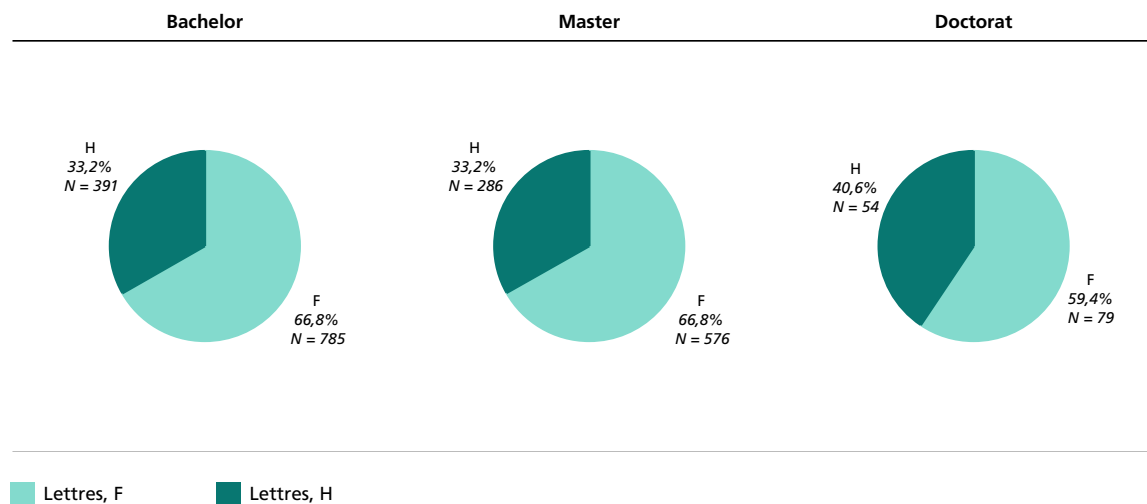


Lettres, F Lettres, M Lettres, % F

Les étudiantes majoritaires en Lettres. Quels que soient l'année et le niveau d'études considérés, les femmes sont plus nombreuses à être inscrites à la Faculté des Lettres. Entre 2012 et 2017, leur proportion reste relativement stable au niveau bachelor, en parallèle d'une baisse générale des inscriptions. En master, la répartition sexuée connaît la même stabilité et les effectifs sont constants, tout comme au niveau du doctorat.

Un taux de réussite meilleur pour les femmes au niveau bachelor. De 2012 à 2017, un peu plus de 1800 grades ont été décernés. Les femmes ont obtenu une plus grande proportion de bachelor (66.8%) en comparaison avec la proportion de femmes inscrites pour obtenir ce grade (63.4% sur la période), et la proportion d'inscrites au doctorat est la même que celle des femmes obtenant ce grade (59.4%, pour une moyenne de 59.1% d'inscrites).

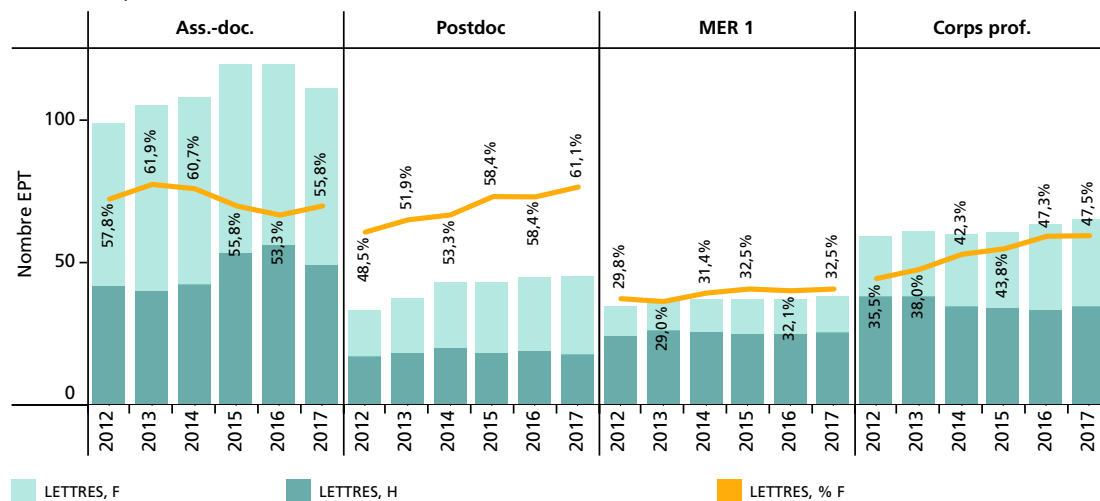
Lettres | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | Evolution 2012-2017

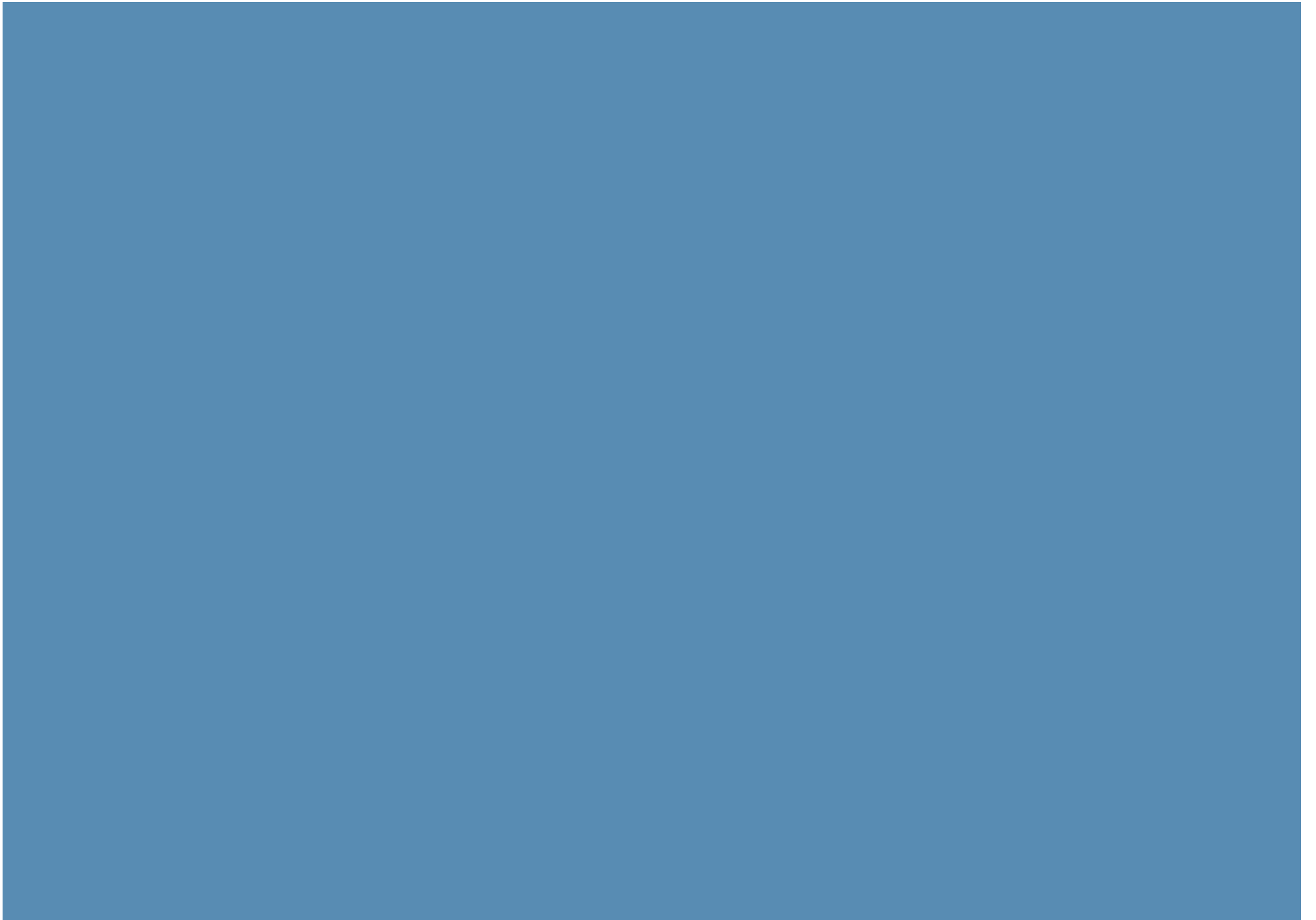


Lettres, F Lettres, H

Une présence féminine forte à toutes les fonctions. La progression générale du personnel académique féminin dans la faculté est commune à toutes les fonctions. Les hausses les plus importantes se retrouvent au niveau du postdoctorat (+26.9% de femmes en 8 ans) et du professorat (+ 12.6% sur la même période). Chez les assistant-e-s doctorant-e-s, cette augmentation a profité aux femmes jusqu'en 2013 (2012 : 57.8%; 2013 : 61.9%). De 2014 à 2016 par contre, les hommes ont bénéficié dans une plus large mesure des EPT créés, d'où une baisse de la proportion de femmes (-8.6% sur cette période). En 2017, la baisse des effectifs va de pair avec une légère hausse de la proportion de femmes. Enfin, les MER1 sont presque aussi nombreuses et nombreux que les postdoctorant-e-s dans cette faculté. Mais la proportion féminine est plus faible dans cette première fonction stable (32.5% en 2017). Même si la présence des femmes est légèrement plus marquée qu'en 2012 au sein des MER1, celle-ci a tendance à stagner depuis 2015.

Lettres | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2012-2017





faculté des sciences sociales et politiques

Un plafond de verre persistant.

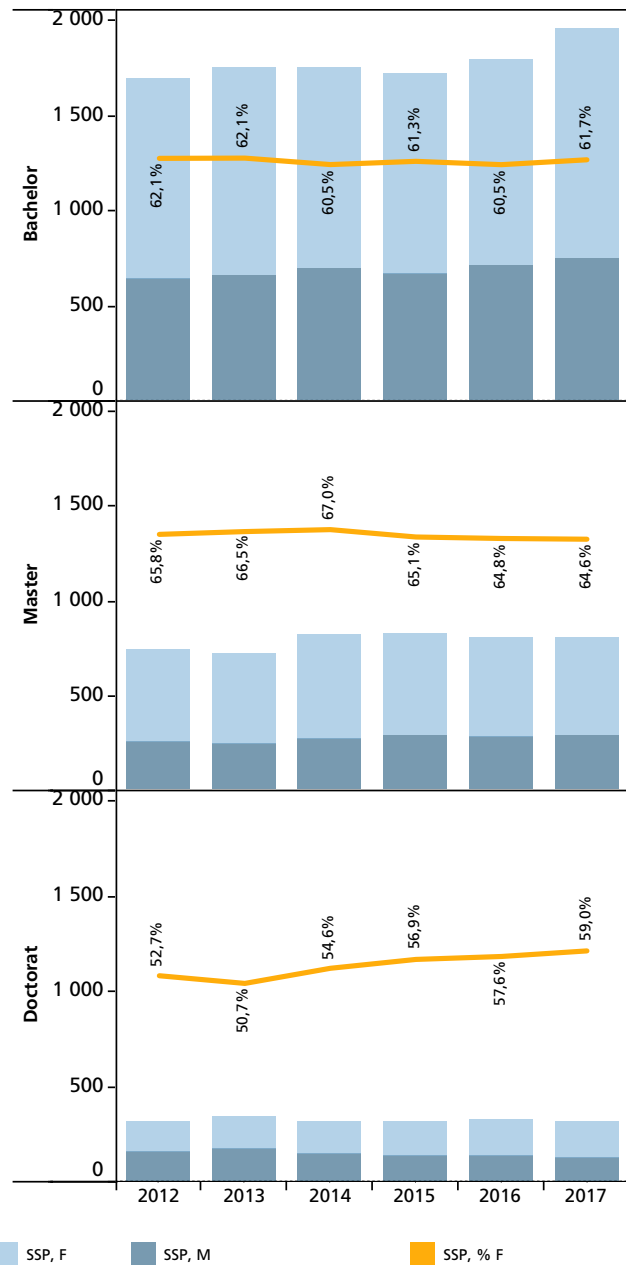
En 2017, la faculté des SSP attire une majorité d'étudiantes à chaque niveau d'études et plus particulièrement au master, où 64.6% des étudiant·e·s sont des femmes. Cette majorité féminine perdure dans le corps intermédiaire, même si la proportion de postdoctorantes (52%) a chuté de 7.8% depuis 2015.

L'accès au professorat est un moment délicat dans les carrières féminines, puisque les professeures n'occupent plus que 34.9% des postes, soit une baisse de 17.1% en comparaison avec le postdoctorat. Ce résultat, qui reste encourageant en regard de la situation générale de l'UNIL, marque toutefois un léger recul par rapport à 2015 (-0.9%).

SSP | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2017



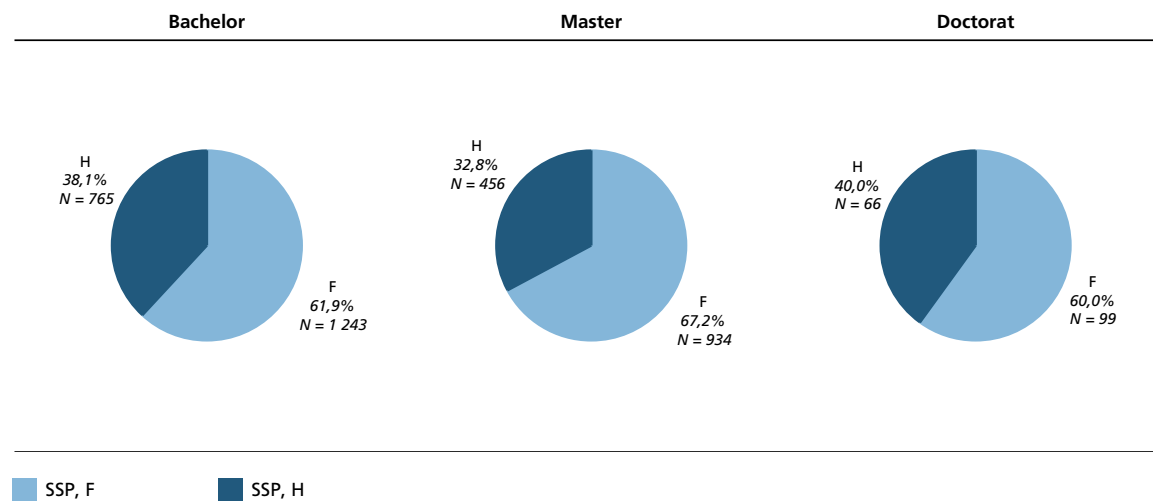
SSP | Etudiantes et étudiants inscrit-e-s | Nombre d'étudiant-e-s selon le sexe et % d'étudiantes | Selon le niveau | Evolution 2012-2017



Un corps étudiant plutôt féminin. Les cursus en SSP attirent plus d'étudiantes que d'étudiants. En bachelor et master, les hommes ne représentent qu'un peu plus du tiers du corps étudiant inscrit et leur présence se renforce très légèrement au niveau du doctorat, où les femmes sont toutefois de plus en plus présentes (2017 : 59%).

Des grades correspondant à la répartition sexuée du corps étudiant. De 2012 à 2017, les femmes représentent 61.9% des bachelors obtenus, un pourcentage un peu plus élevé pour les masters (67.2%). Enfin, 40% des doctorats ont été attribués à des hommes sur cette même période.

SSP | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2012-2017



Une présence féminine plus marquée à chaque fonction, excepté dans le

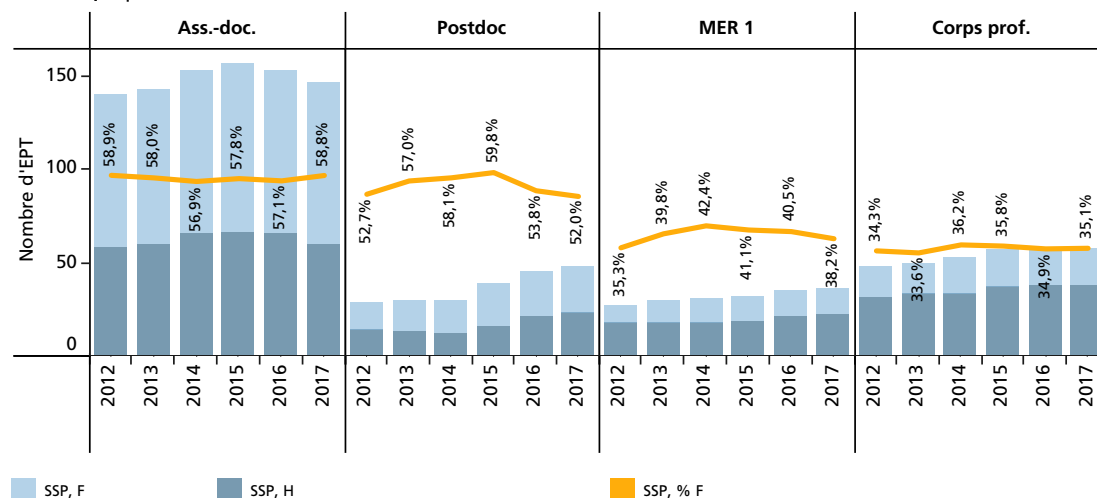
professorat. Si le nombre d'assistant-e-s-doctorant-e-s a augmenté entre 2012 et 2015, il connaît désormais un recul. La proportion de femmes est restée relativement stable durant cette période, oscillant entre 56.9% et 58.9%. Chez les postdoctorant-e-s, la proportion de femmes était à la hausse jusqu'en 2015, mais les postes créés depuis ont plutôt profité à des hommes, même si les femmes restent majoritaires à cette fonction (52%).

Les fonctions de MER1 et de professeur-e restent encore plutôt masculines en SSP. Si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses qu'en 2012 au niveau des MER1 (+3.1%), ce n'est pas le cas dans le professorat, où leur proportion a stagné au cours de ces 6 dernières années.

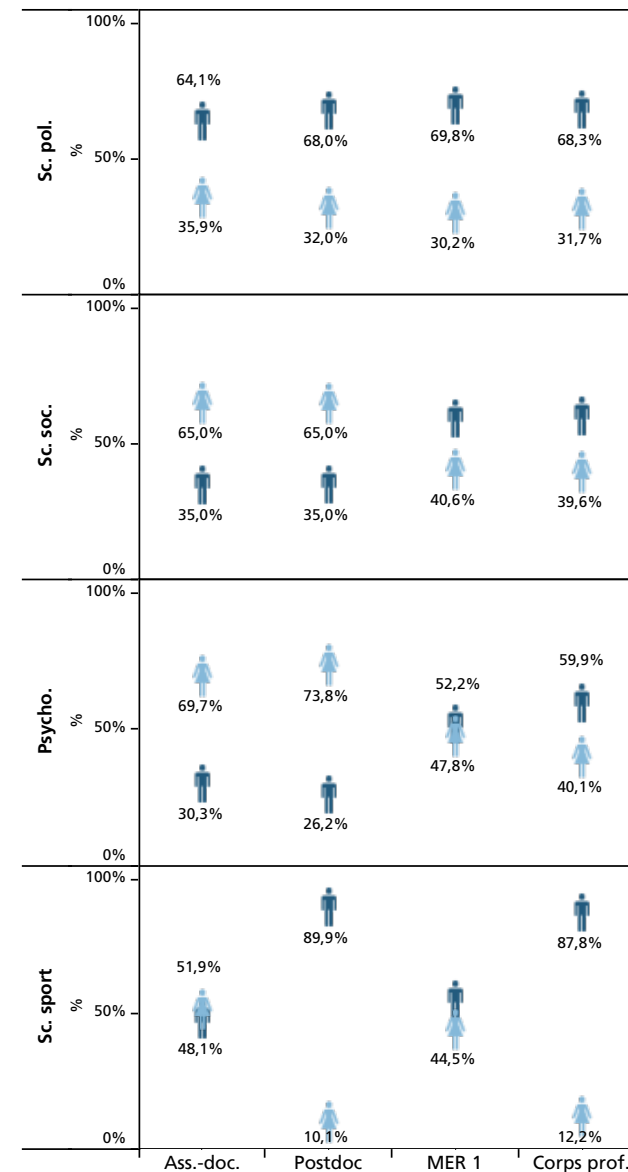
De grandes disparités entre les unités structurelles. L'unité structurelle des sciences politiques emploie proportionnellement plus d'hommes, en comparaison à l'ensemble de la faculté. La ségrégation est présente dès les début du parcours académique, avec 35.9% de femmes au niveau des assistant-e-s-doctorant-e-s, et s'accroît au niveau des postdoc, où l'on retrouve seulement 32% de femmes. La situation est semblable au niveau des postes stables, puisque les femmes n'occupent que 30.2% des postes de MER1, et 31.7% des postes professoraux.

Les sciences sociales et la psychologie sont des unités structurelles plus féminines, mais seulement au niveau du corps intermédiaire non stable. Enfin, si l'unité des sciences du sport est récente et compte peu de personnes engagées, c'est dans cette dernière que les femmes sont le moins représentées dans le corps professoral (1 EPT sur 8, soit 12.2%).

SSP | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2012-2017



SSP | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurelles et la fonction académique | 2012 - 2017





faculté des hautes études commerciales

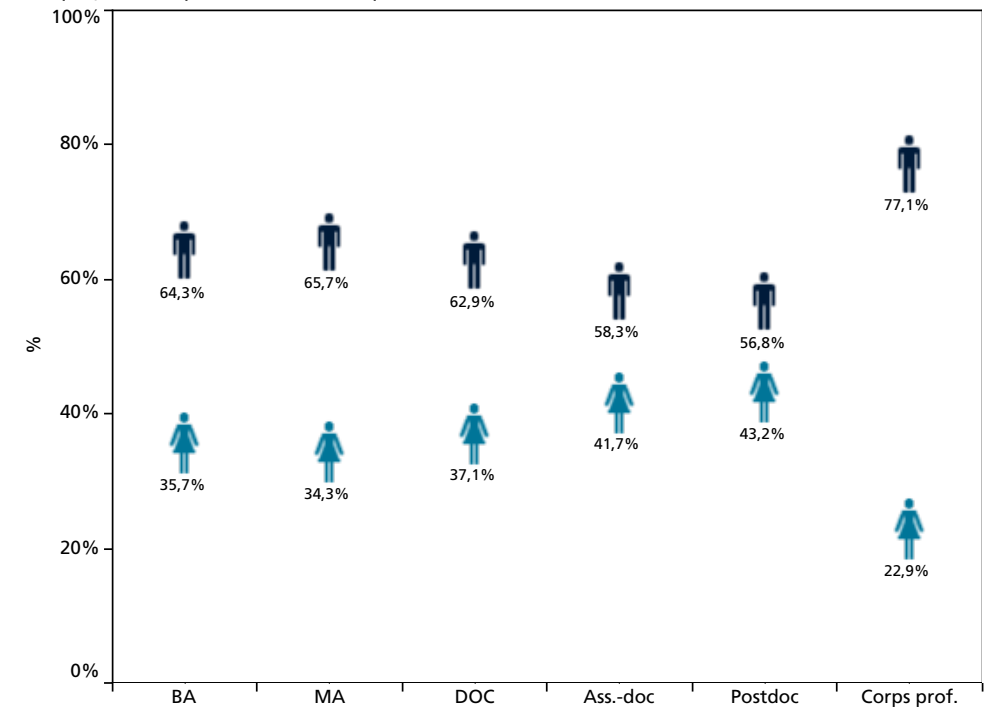
HEC : une faculté encore peu féminisée.

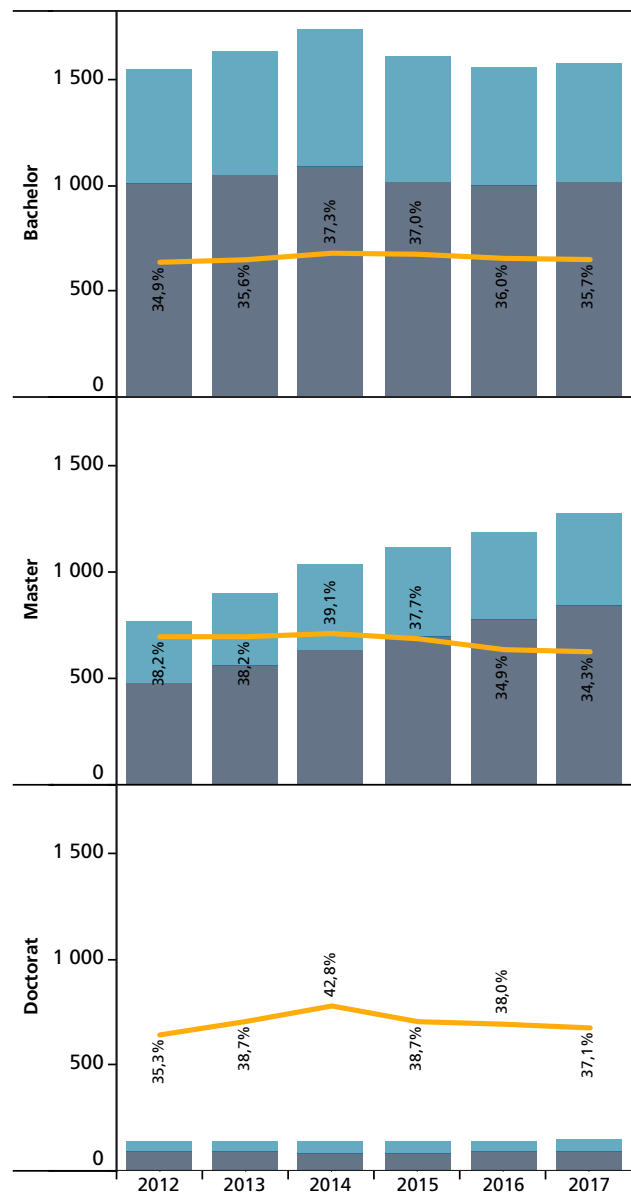
La faculté des HEC est la seule à l'UNIL à compter une majorité d'hommes à chaque niveau d'études et à chaque étape de la carrière académique [1].

En 2017, les filières économiques attirent proportionnellement moins de femmes et cela se répercute directement au niveau du doctorat et du postdoctorat. Leur présence diminue encore au sein des fonctions professorales, où les femmes occupent 22.9% des postes.

[1] Le faible nombre d'EPT occupé par les MER1 ne permet pas une représentation de cette fonction dans les statistiques facultaires.

HEC | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2017



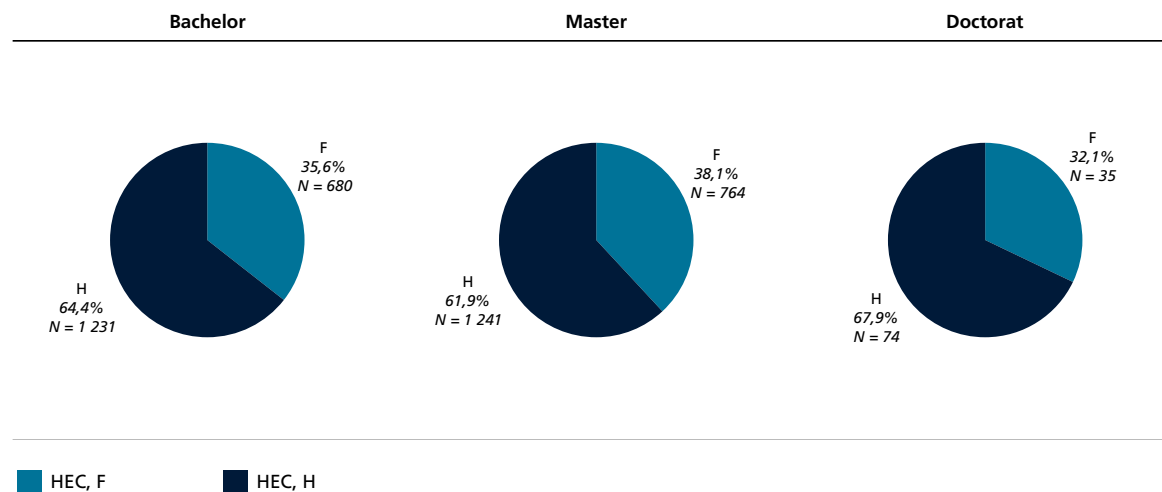


HEC, F HEC, M HEC, % F

Des sciences économiques masculines. Le nombre d'étudiant-e-s en bachelor a augmenté entre 2012 et 2014, pour connaître une baisse les années suivantes. Au niveau du master, la proportion de femmes baisse chaque année et ce, malgré une hausse constante des effectifs. Enfin, le nombre de doctorant-e-s reste relativement stable, tout comme l'engagement des femmes à ce niveau.

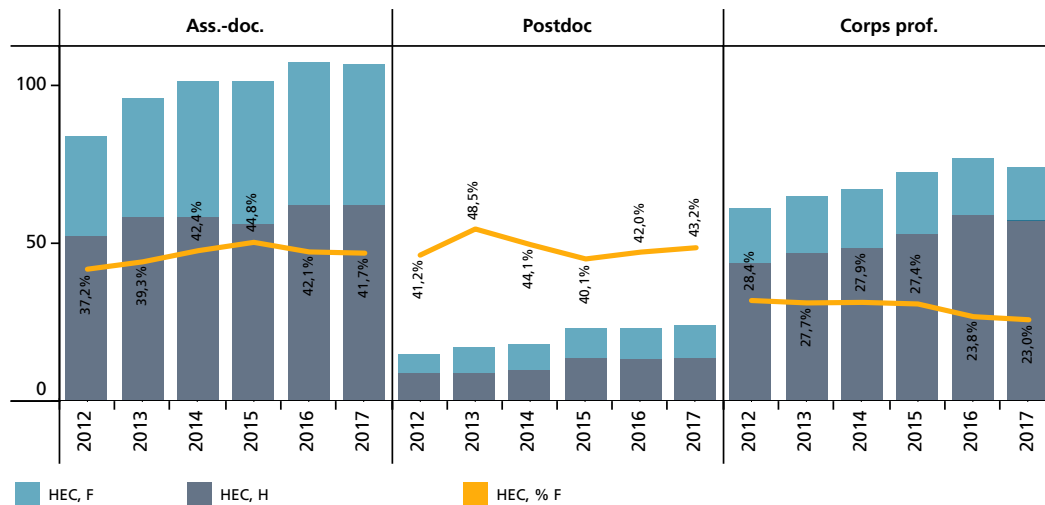
Des grades décernés cohérents avec les effectifs, sauf au niveau du doctorat. La proportion de bachelors décernés aux hommes et aux femmes est en concordance avec les effectifs estudiantins, tandis qu'il y a une plus grande proportion de femmes obtenant le grade de master que de femmes étudiant à ce niveau. C'est toutefois l'inverse pour le doctorat : à ce dernier niveau, la proportion de femmes obtenant le titre de Docteur (32.1%) est inférieur à la proportion d'inscrites entre 2012 et 2017 (38.4%), laissant à penser qu'il existe un taux de réussite moins important chez les doctorantes que chez les doctorants.

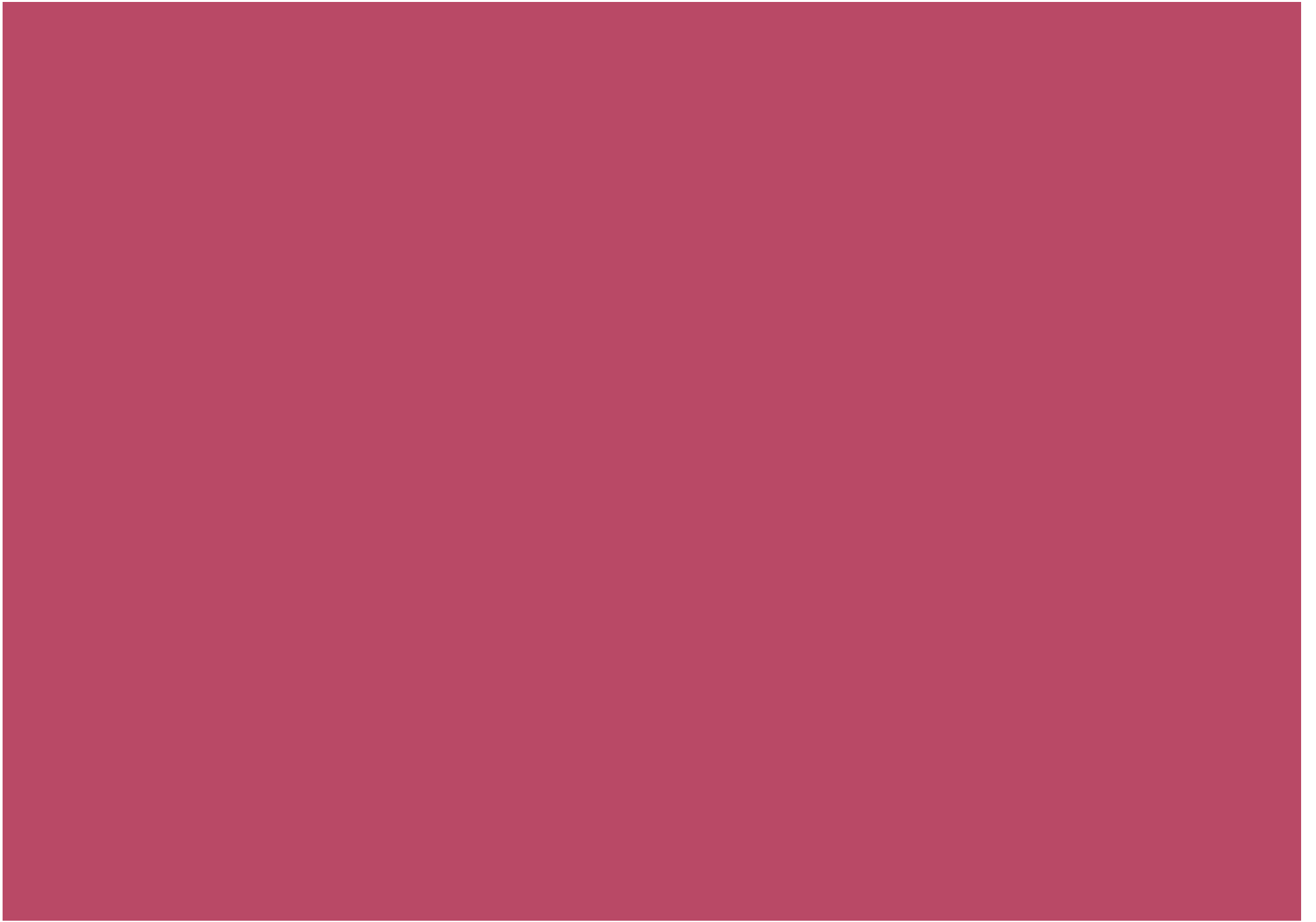
HEC | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2012-2017



Une progression des femmes chez les assistant·e·s–doctorant·e·s et les postdocs, un recul chez les professeur·e·s. Depuis 2012, le nombre d'assistant·e·s–doctorant·e·s a augmenté en HEC et cette progression a quelque peu bénéficié au personnel féminin, bien que celui-ci reste en minorité (41.7% en 2017). Une évolution identique est observable au niveau des postdocs entre 2012 et 2013, qui a eu pour conséquence une presque parité cette année-là (48.5%). Depuis, la proportion de femmes a régressé puis légèrement remonté, pour atteindre 43.2% en 2017. Enfin, la part des femmes au sein du corps professoral a diminué de 5.5% depuis 2012, malgré une augmentation des effectifs.

HEC | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2012-2017





faculté de biologie et de médecine

Une grande faculté dans laquelle les femmes sont peu engagées aux postes professoraux.

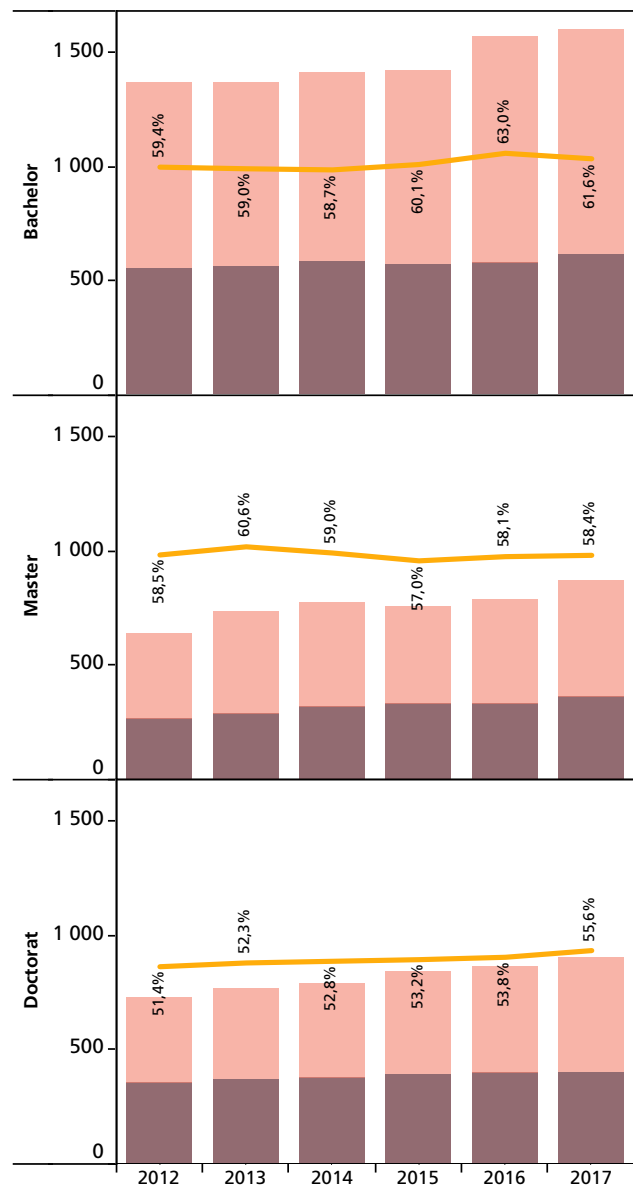
La FBM est la plus grande faculté de l'UNIL, avec plus de 3'300 étudiant-e-s et près de 900 EPT répartis dans l'ensemble des fonctions académiques. La répartition sexuée de ses effectifs a donc des conséquences directes sur les résultats de l'ensemble de l'UNIL.

En 2017, la grande majorité des étudiant-e-s en FBM sont des femmes, mais leur présence s'amointrit au fur et à mesure du cursus. Au niveau du postdoctorat, la parité est atteinte (51%). Dès le niveau des postes stables, la présence des femmes diminue fortement, mettant en lumière l'existence d'une très forte ségrégation verticale au sein de la faculté. Le corps professoral est composé à 80.7% d'hommes, contre 49% au niveau du postdoctorat.

FBM | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2017



Note : les chiffres présentés ici ne concernent que les personnes collaborant avec l'UNIL, et ne comprennent donc pas le personnel du CHUV.

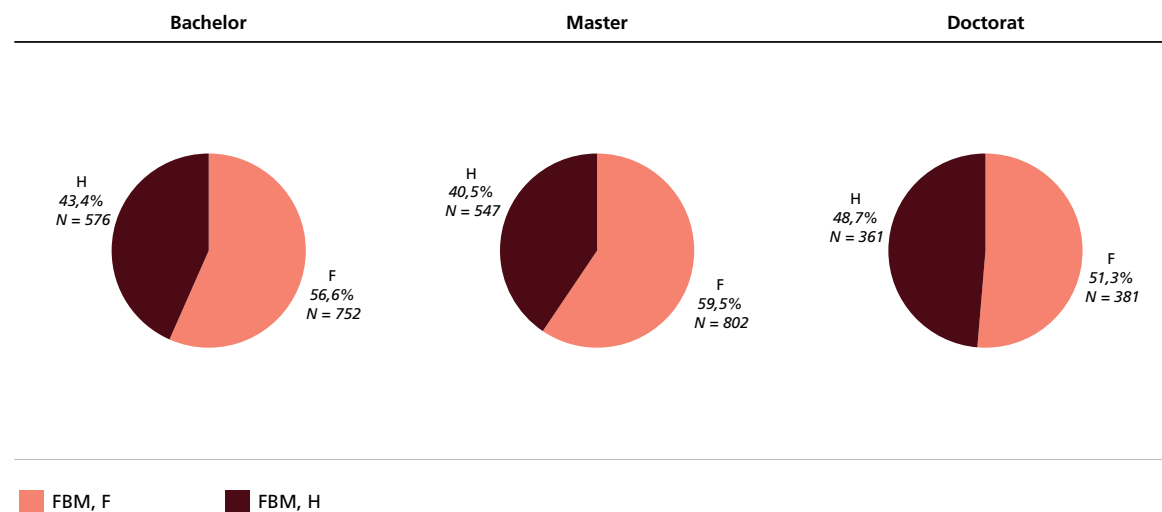


FBM, F (rose) | FBM, M (gris) | FBM, % F (jaune)

Une stabilité dans la répartition sexuée des effectifs. Année après année, la proportion de femmes à chaque étape des cursus proposés en FBM reste stable. En 2017, aux niveaux bachelor et master, cette dernière tourne autour des 60%, puis se réduit à 55.6% au doctorat – un taux qui connaît toutefois, en 2017, une augmentation encourageante –.

Un taux de réussite inférieur au bachelor chez les femmes. Entre 2012 et 2017, plus de 2'800 grades ont été décernés par la FBM. En comparaison avec les effectifs des étudiant-e-s inscrit-e-s, la proportion de grades obtenus par des femmes reste cohérente, excepté au niveau bachelor, où les femmes ne se voient attribuer que 56.6% des diplômes (–3.8 % par rapport à la proportion féminine chez les candidat-e-s au bachelor sur cette même période). Il semble donc que les femmes aient un taux de réussite moins important que les hommes au début des études en FBM.

FBM | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2012-2017



FBM, F (rose) | FBM, H (gris foncé)

La parité atteinte chez les assistant·e·s–doctorant·e·s et les postdoctorant·e·s.

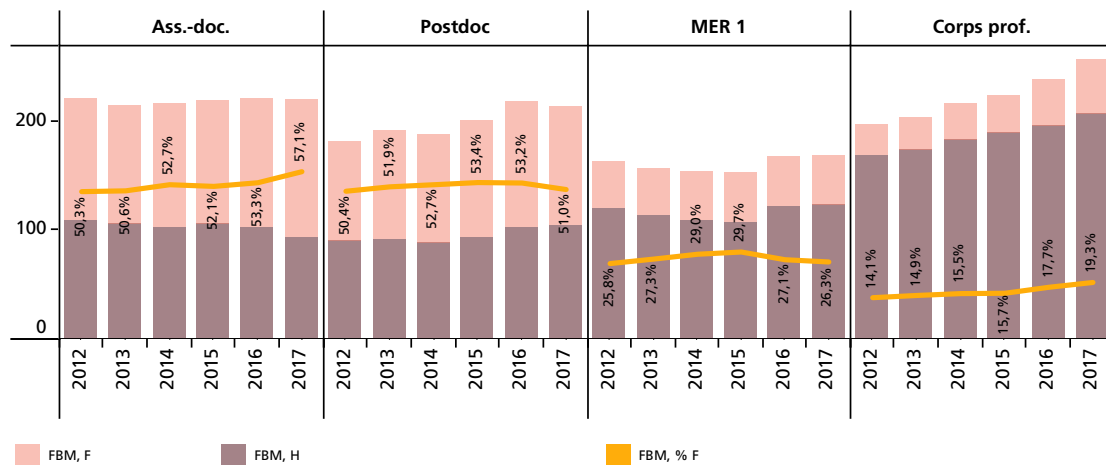
La FBM est la faculté employant le plus d'assistant·e·s–doctorant·e·s et leur nombre est de 217.5 EPT en 2017. Les femmes y sont devenues majoritaires à partir de 2012 et leur proportion s'accroît progressivement. En ce qui concerne la fonction de postdoctorant·e, le nombre de postes a également progressé sur la période considérée et la répartition des EPT entre les femmes et les hommes y est globalement égale.

Un peu moins de MER1, mais un peu plus de femmes. Après avoir connu une diminution de ses effectifs de MER1 de 2012 à 2014, la FBM connaît une nouvelle hausse de leur nombre. Si la baisse s'est faite en faveur des femmes, la nouvelle augmentation des postes à cette fonction profite plutôt aux hommes : la proportion de femmes au niveau MER1 a d'abord suivi la courbe ascendante, passant de 25.8% en 2012 à 29.7% en 2015, pour redescendre dès 2016 et atteindre 26.3% en 2017.

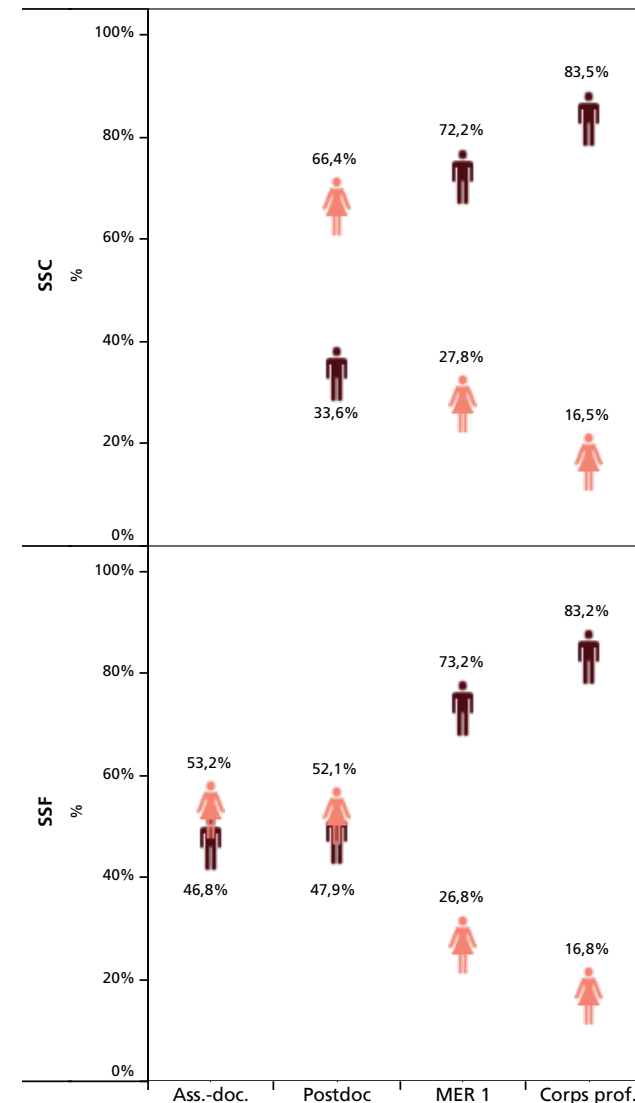
Une féminisation encourageante mais lente du corps professoral. La proportion de femmes au sein du corps professoral a augmenté depuis 2012 (+5.2%), de manière même importante depuis 2015 (+ 3.6%). Néanmoins, avec 19.3% de femmes professeures, la FBM reste l'une des facultés les moins féminisées au niveau du professorat sur l'ensemble de l'UNIL.

Un accès aux postes stables plus difficile pour les femmes. La presque totalité des assistant·e·s–doctorant·e·s sont rattaché·e·s à la section des sciences fondamentales (SSF). Les disparités entre les sections des sciences fondamentales et des sciences cliniques (SSC) apparaissent dès le postdoctorat. Les femmes sont légèrement majoritaires en SSC (52.1%) et largement majoritaires en SSC (66.4%), mais le peu d'EPT dans cette dernière unité structurelle rend le résultat peu interprétable. Les femmes sont en revanche, comme souvent, en minorité dans les postes stables, tant en SSC qu'en SSF, puisqu'elles n'occupent que 27.8% et 26.8% des EPT de MER 1 en SSC et SSF, et respectivement 16.5% et 16.9% des postes professoraux dans ces unités durant la période 2012 à 2017.

FBM | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2012-2017



FBM | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurelles et la fonction académique | 2012-2017*



* Note : il n'existe pas de poste d'assistant·e·doctorant·e en SSC.



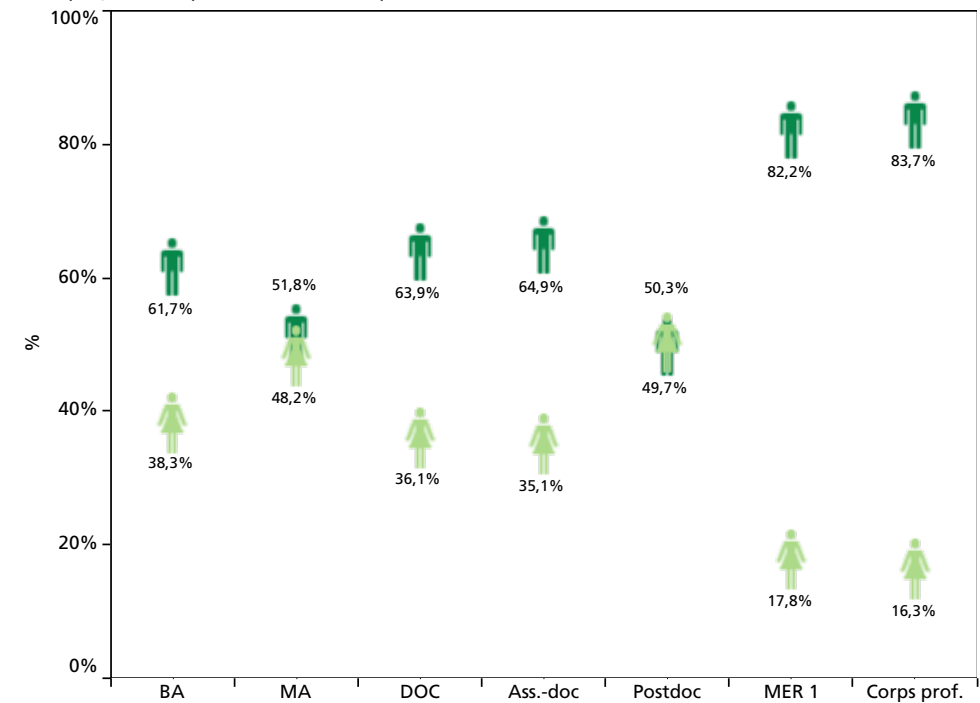
faculté des géosciences et des sciences de l'environnement

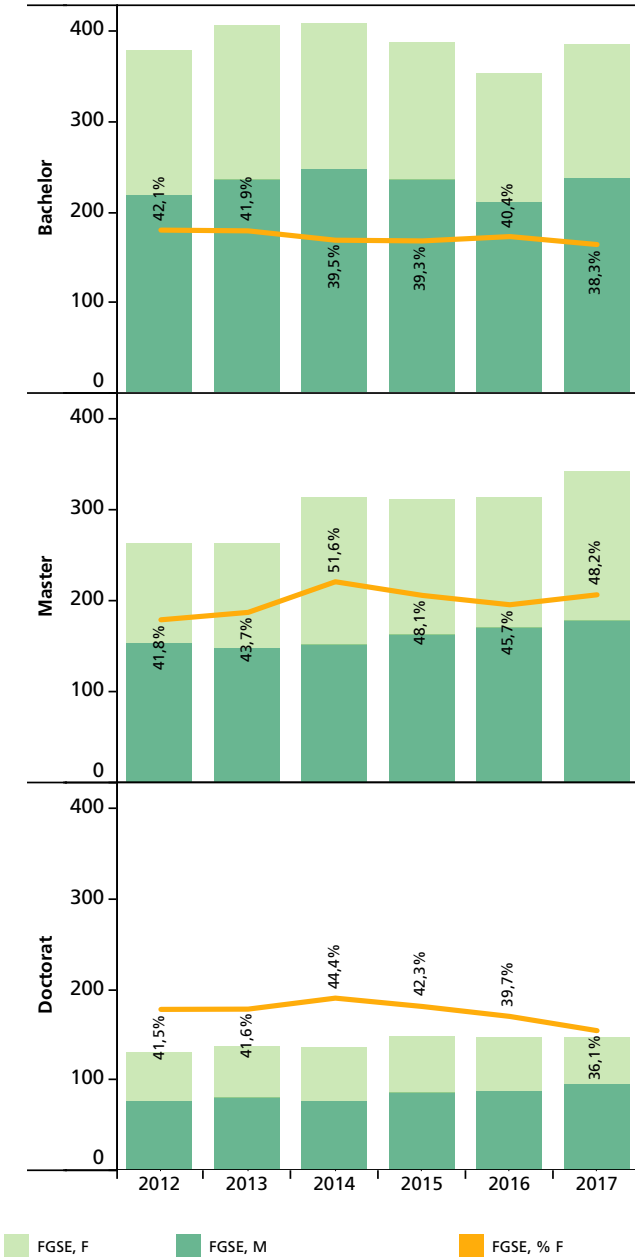
L'égalité en FGSE, une idée encore à travailler.

Excepté au niveau master et aux fonctions du postdoctorat, où la parité est atteinte, les femmes sont en minorité en FGSE en 2017. Plus qu'ailleurs à l'UNIL, l'accès aux postes de MER1 et du corps professoral se caractérise par une perte importante de femmes. Plus de 8 EPT sur 10 à ces fonctions sont occupés par des hommes.

Note : Le nombre d'EPT occupé par des MER1 reste petit en FGSE. Cependant, le développement récent et rapide de cette fonction depuis 2010 explique le choix de la laisser représentée dans les graphiques, exceptés ceux différenciant les Unités structurelles.

FGSE | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2017

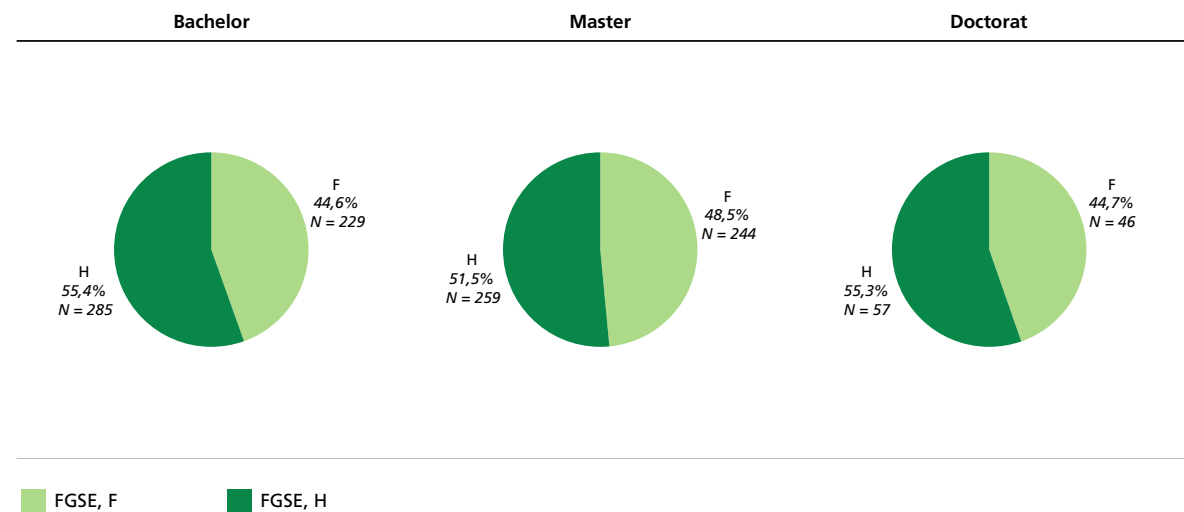




Moins de femmes en bachelor et en doctorat, mais plus en master. Les femmes représentaient 42.1% des effectifs de bachelor en 2012, puis leur présence s'est affaiblie au cours des ans pour atteindre 38.3% en 2017. Un scénario inverse s'observe au niveau du master puisque, en parallèle à une forte progression des effectifs, la représentation féminine s'apprécie de 41.8% en 2012 à 48.2% en 2017. En 2014, les femmes ont même été légèrement plus nombreuses à être inscrites dans ce cursus (51.6%). Enfin, le nombre de doctorant-e-s augmente peu sur la période considérée, et si la représentation des femmes à ce niveau s'est faiblement améliorée jusqu'en 2014, celle-ci a décliné depuis, pour atteindre un niveau inférieur (36.1%) à 2012.

Une plus grande proportion de gradées que d'inscrites. Enfin, les femmes ont obtenu plus de 45% des grades depuis 2012. Ces résultats sont globalement supérieurs aux moyennes des effectifs des étudiant-e-s inscrit-e-s ces 6 dernières années, ce qui laisse à penser que les femmes réussissent légèrement mieux leurs études que les hommes dans cette faculté.

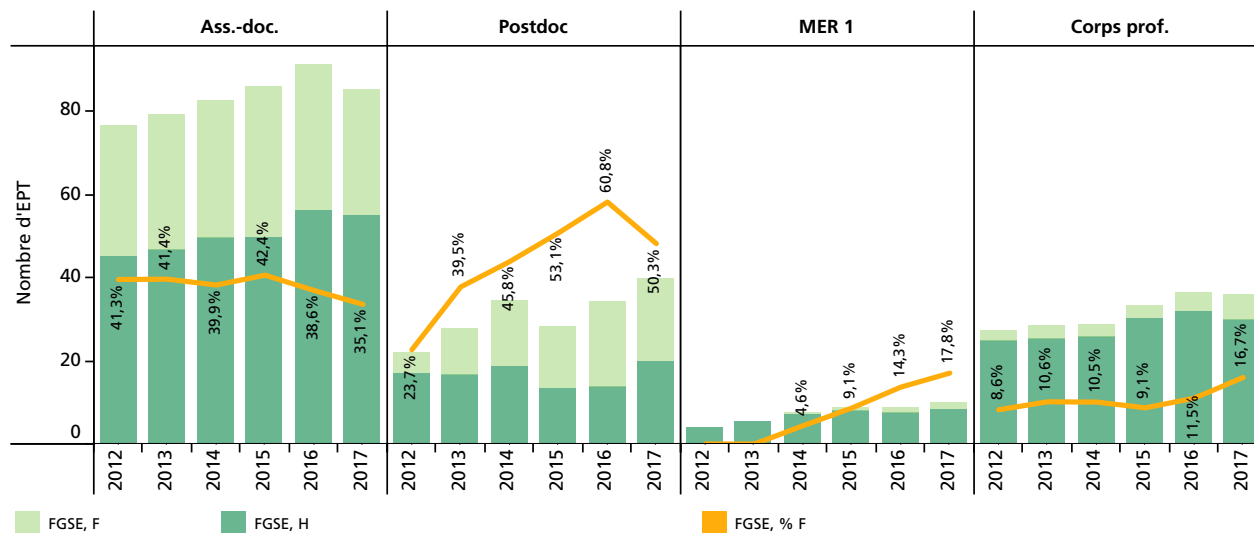
FGSE | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2012-2017



Une faculté dans laquelle les femmes restent en minorité, excepté au postdoctorat. En FGSE, les femmes restent en minorité dans presque toutes les fonctions académiques. Chez les assistant-e-s-doctorant-e-s, la proportion de femmes décline depuis 2016, année où, pourtant, un nombre record de personnes ont été engagées à cette fonction. Au niveau du postdoctorat, a contrario, la proportion de femmes a bénéficié des nouveaux engagements et la parité est atteinte, malgré un recul d'environ 10% entre 2016 et 2017. Enfin, la FGSE reste la faculté comptant proportionnellement le moins de femmes au sein du corps professoral (16.3% en 2017), même si la lente amélioration constatée depuis 2012 s'est sensiblement accélérée au cours de ces deux dernières années.

Des situations contrastées dans les différentes unités structurales. Au niveau des assistant-e-s-doctorant-e-s, les hommes sont majoritaires partout, quoique dans une moindre mesure au sein de l'institut de géographie et durabilité (IGD). Dans cette unité, comme à l'institut des dynamiques de la surface terrestre (IDYST), les femmes sont en revanche clairement plus présentes au niveau du postdoctorat. Ces résultats contrastent avec la situation qui prévaut à l'institut des sciences de la terre (ISTE), où les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à ce niveau. Cette unité ne compte en outre que très peu de femmes au sein du corps professoral.

FGSE | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2012-2017



FGSE | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurales et la fonction académique | 2012-2017



Table des graphiques

Le corps estudiantin	02
Etudiantes et étudiants inscrit-e-s au semestre d'automne Nombre d'inscrit-e-s selon le sexe et % de femmes Evolution depuis 2012	02
Etudiantes et étudiants inscrit-e-s au semestre d'automne % des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	02
Etudiantes et étudiants inscrit-e-s au semestre d'automne Nombre d'inscrit-e-s selon le sexe et % de femmes Selon le sexe et la faculté Comparaison 2012 et 2017	02
Les grades décernés	03
Grades décernés Nombre de grades selon le sexe et % de femmes Selon le grade Evolution depuis 2012	03
Grades décernés % des femmes Selon le grade Evolution depuis 2012	03
Grades décernés Nombre de grades selon le sexe et % de femmes Selon la faculté Comparaison 2012-2017	03
Le personnel administratif et technique	04
Personnel administratif et technique, apprenti-e-s et assistant-e-s-étudiant-e-s % EPT selon le sexe Selon la fonction 2017	04
Personnel administratif et technique, apprenti-e-s et assistant-e-s-étudiant-e-s Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la faculté (3 cat.) et la fonction 2017	04
Personnel administratif et technique Répartition des salaires bruts Nombre EPT selon le sexe et % cumulés Selon la classe salariale (decfo) – minimum et maximum de classe calculés sur 13 mois 2017	05
Cheffes et chefs de service Nombre selon le sexe et % de femmes Au 31 décembre 2011, 2013, 2015 et 2017	06
Fonctions dirigeantes UNIL et facultés Nombre selon le sexe et % de femmes Selon la fonction Au 31 décembre 2011, 2013, 2015 et 2017	06
Conseils de faculté Nombre et % de représentantes et représentants selon le sexe Selon le corps d'appartenance Etat au 31 décembre 2017	07
Conseils de faculté % de représentantes et représentants selon le sexe Selon la faculté Etat au 31 décembre 2017	07
Conseil de l'Université Nombre et % de représentantes et représentants selon le sexe Etat au 31 décembre 2017	07
Le personnel académique	08
Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique 2017.....	08
Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la faculté 2017	08
Assistantes-doctorantes et assistants-doctorants Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la faculté Evolution depuis 2012	09
Postdoctorantes et postdoctorants Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la faculté Evolution depuis 2012	10
Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1 Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la faculté Evolution depuis 2012	11
Le corps professoral	13
Corps professoral % d'EPT selon le sexe Evolution depuis 2012	13
Corps professoral Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction professorale Evolution depuis 2012	14
<i>Professeur-e-s assistant-e-s (avec ou sans PTC)</i>	
<i>Professeur-e-s associé-e-s</i>	
<i>Professeur-e-s ordinaires</i>	
Corps professoral % EPT selon le sexe Selon la faculté 2017	15
Corps professoral Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la faculté et la fonction 2017	15
Chances d'avancement dans la carrière académique Indice du plafond de verre Selon la faculté Comparaison 2012 et 2017	16
Chances d'avancement dans la carrière académique Proportion de femmes dans le corps académique, dans les fonctions professorales PAS et PO et indice du plafond de verre Selon l'année Evolution depuis 2012	16
Procédures d'engagement Proportion d'hommes et de femmes dans les candidatures reçues Selon le type de poste mis au concours Depuis 2012	17
Procédures d'engagement Proportion de femmes à chaque étape de la procédure Selon la faculté Depuis 2012	18
Procédures d'engagement Nombre de nominations selon le sexe et % de femmes Selon le sexe et le lieu du dernier emploi avant la nomination Depuis 2012	19
Procédures d'engagement Nombre de nominations ayant eu lieu à l'UNIL et % selon le sexe Selon la fonction occupée lors du dernier emploi avant la nomination Depuis 2012	19
Recrutements professoraux Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements Evolution depuis 2012	20
Recrutements professoraux Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements Selon la fonction auquel la personne est recrutée Evolution depuis 2012	20
Recrutements professoraux Nombre et % de recrutements selon le sexe Selon la faculté Depuis 2012	21
Recrutements professoraux Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements Selon la faculté et la fonction professorale Depuis 2012	21
Recrutements professoraux Age moyen lors du recrutement Selon le sexe et la fonction professorale Depuis 2012	22

Recrutements professoraux Nationalité lors de l'engagement Selon le sexe et la fonction professorale Depuis 2012	22
Requêtes soumises au FNS	23
Requêtes soumises au FNS par des chercheuses et chercheurs de l'UNIL Nombre de requêtes soumises selon le sexe et % de requêtes soumises par des femmes Evolution depuis 2016.....	23
Requêtes soumises au FNS par des chercheuses et chercheurs de l'UNIL Nombre de requêtes soumises selon le sexe et % de requêtes soumises par des femmes Selon le type d'instruments FNS Evolution depuis 2016	23
Requêtes soumises au FNS par des chercheuses et chercheurs de l'UNIL Nombre de requêtes selon le sexe, % de requêtes soumises selon le sexe et % de requêtes acceptés / rejetés Selon le type d'instruments FNS Depuis 2016	24
Requêtes des chercheuses et chercheurs de l'UNIL acceptées par le FNS Nombre de requêtes acceptées et durée moyenne (en mois) Selon le Type d'instruments FNS Depuis 2016	25
Requêtes des chercheuses et chercheurs de l'UNIL acceptées par le FNS Durée moyenne des requêtes acceptées Selon le sexe et l'année Evolution depuis 2016	25
Faculté de théologie et de sciences de religions	27
FTSR Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2017	27
FTSR Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	28
FTSR Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade Depuis 2012	28
FTSR Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique Evolution depuis 2012	29
Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique	31
FDCA Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2017	31
FDCA Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	32
FDCA Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade Depuis 2012	32
FDCA Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique Evolution depuis 2012	33
FDCA Personnel académique % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2017	33
Faculté des lettres	35
Lettres Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2017	35
Lettres Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	36
Lettres Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade Depuis 2012	36
Lettres Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique Evolution depuis 2012	37
Faculté des sciences sociales et politiques	38
SSP Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2017	38
SSP Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	40
SSP Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade Depuis 2012	40
SSP Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique Evolution depuis 2012	41
SSP Fonctions académiques % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2017	41
Faculté des hautes études commerciales	43
HEC Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2017	43
HEC Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	44
HEC Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade Depuis 2012	44
HEC Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique Evolution depuis 2012	45
Faculté de biologie et de médecine	47
FBM Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2017	47
FBM Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	48
FBM Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade Depuis 2012	48
FBM Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique Evolution depuis 2012	49
FBM Personnel académique % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2017	49
Faculté des géosciences et des sciences de l'environnement	51
FGSE Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2017	51
FGSE Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon le niveau Evolution depuis 2012	52
FGSE Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade Depuis 2012	52
FGSE Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par des femmes Selon la fonction académique Evolution depuis 2012	53
FGSE Personnel académique % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2017	53

Impressum

Remerciements

Nous remercions la Direction de l'Université de Lausanne et le Programme fédéral swissuniversities P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 pour leur soutien financier. Nos remerciements vont également au Service UNISIS pour la mise à disposition de l'ensemble des bases de données ainsi que pour leurs conseils et leur aide tout au long de ce monitoring.

Publication du Bureau de l'Egalité de l'Université de Lausanne
Tirage : 75 exemplaires.

Lausanne, décembre 2018

Responsable : Stefanie Brander
Auteur-e-s : Audrey Mouton, Pierre Simon-Vermot, Marie Pasquier
Collaboration : Carine Carvalho
Ligne graphique de la couverture : UNICOM
Illustration typographique de la couverture : Joëlle Proz
Impression : Reprographie UNIL





BUREAU DE L'ÉGALITÉ

Vieux Pressoir | Université de Lausanne

CH- 1015 Lausanne

Tél. +41 (0)21 692 20 59 | egalite@unil.ch