

## Plan Vision 50/50 Faculté des sciences sociales et politiques

### Collecte de données sexuées

**Inclure un chapitre égalité dans l'auto-évaluation**  
Collecte de données sur le temps partiel  
Compiler les données sur la composition sexuée des personnels, des doctorant·e·s et des étudiant·e·s (Bachelor, Master) par filières  
Contrôler la composition sexuée des différentes instances de représentation et de décision au sein de la Faculté

**Collaboration avec le Décanat, avec le Service des immatriculations**  
Mise en œuvre dès le prochain rapport d'auto-évaluation (2018-2019), et dès août 2015

### Égalité dans la carrière

**Améliorer la diffusion des postes d'assistant·e·s**  
Pendant les entretiens "Comment ça va?", aborder les prérequis pour une carrière académique et sur la mobilité  
Encourager la participation aux ateliers sur la carrière (Regard...)  
Mise en place de formations à l'égalité pour les directions d'instituts et les commissions de nomination  
Favoriser les recrutements en PTC  
Planification budgétaire pour les promotions  
Mettre en place une politique d'évolution professionnelle du PAT

**Collaboration avec le Décanat, avec les directions d'Institut, les Ressources humaines, avec le BEC**  
Mise en œuvre à partir d'août 2015

### Parentalité

**Informations larges et systématiques sur les congés parentaux**  
Flexibiliser les horaires et les mode de travail chez les PAT  
Alléger les procédures de demandes d'aménagements d'horaires  
Décharge d'enseignement et d'administratif au retour du congé maternité et paternité

**Collaboration avec le Décanat, avec les directions d'instituts**  
Mise en œuvre à partir d'août 2015

### Culture inclusive

**Développer les Études Genre**  
Pérenniser la coordination de la PlaGe  
Instaurer une commission de suivi du Plan égalité en lien avec le vice-décanat à la relève et à l'égalité  
Former à l'égalité  
Diffuser les résultats du plan Vision 50/50 via une page web

**Collaborations avec le Décanat, avec les directions d'institut, avec le BEC**  
Mise en œuvre à partir d'août 2015

### Prévention du harcèlement

**Information et sensibilisation: le harcèlement n'est pas toléré**  
Formation des cadres (directions d'instituts, etc.)  
Mise en place d'une permanence téléphonique ou par mail et suivi des demandes  
Établir une directive avec les modalités de changement de direction de thèse

**Collaborations avec le Décanat, les directions d'institut, le Groupe Impact**  
Mise en œuvre dès août 2015