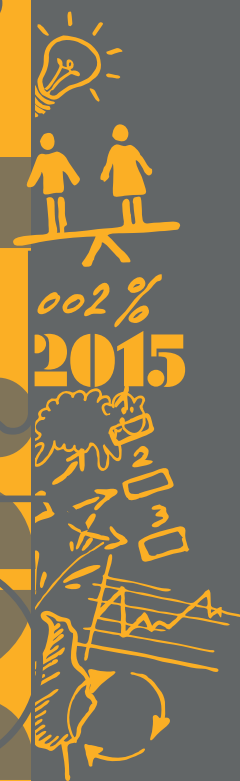


l'égalité

Monitoring de l'égalité
à l'Université de Lausanne | 2015

en chiffres



L'égalité en chiffres

Monitoring de l'égalité à l'Université de Lausanne | 2015

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

un pas de plus vers l'égalité à l'unil

L'Université de Lausanne a depuis longtemps mis le cap sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Jusqu'à présent, il lui manquait toutefois un outil de pilotage fiable et précis.

Avec le monitoring de l'égalité, cette lacune est aujourd'hui comblée : l'analyse approfondie de la répartition femmes-hommes à l'UNIL jouera un rôle de boussole pour les politiques menées par l'institution, notamment dans le cadre du nouveau Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes (2017-2020).

Un plan d'action dont l'une des mesures phares est la promotion de l'accès des femmes au professorat. Comme le montre le monitoring, le taux de femmes professeuses reste faible. Il connaît toutefois une augmentation réjouissante, en particulier grâce aux efforts fournis en matière de recrutement : en 2015, les femmes représentent près de 33% des nouveaux engagements professoraux à l'UNIL. Un score qu'il s'agit de surveiller de près et d'améliorer encore ces prochaines années, notre but étant d'arriver à 40% au moins de femmes parmi les personnes recrutées pour un poste professoral.

Pour guider l'UNIL dans son objectif de soutenir la réussite, à chances égales, de l'ensemble de ses membres, le monitoring est un instrument précieux, qui permettra à l'Université de poursuivre sa route vers l'égalité.



Prof. Déborah Philippe, Vice-rectrice « Carrières et société »

Table des matières

Un monitoring : pour quoi faire ?	III	Requêtes au fonds national suisse de la recherche (FNS)	21
Quelques principaux résultats	V	Requêtes soumises au FNS	21
Procédures et méthodologie	VI	Acceptation des requêtes soumises au FNS	22
Abréviations	VII	Durée moyenne des requêtes soumises au FNS	23
Quelques concepts clefs	VIII		
L'UNIL en un clin d'oeil	1	Les facultés	25
Le corps étudiantin	2	Faculté de théologie et de sciences des religions (FTSR)	25
Les grades décernés	3	Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique (FDCA)	29
Le personnel administratif et technique	4	Faculté des lettres	33
Le personnel administratif et technique à l'UNIL et dans les facultés	4	Faculté des sciences sociales et politiques (SSP)	37
La répartition salariale du personnel administratif et technique	5	Faculté des hautes études commerciales (HEC)	41
Les fonctions dirigeantes	6	Faculté de biologie et médecine (FBM)	45
		Faculté de géosciences et sciences de l'environnement (FGSE)	49
Le personnel académique	7	Table des graphiques	52
Le personnel académique à l'UNIL et dans les facultés	7		
Les assistantes-doctorantes et les assistants-doctorants	8		
Les postdoctorantes et les postdoctorants	9		
Les maîtres d'enseignement et de recherche de type 1	10		
Le corps professoral	11		
Le corps professoral à l'UNIL	12		
Le corps professoral dans les facultés	13		
Les chances d'avancement des hommes et des femmes à l'UNIL et dans les facultés	14		
Les candidatures lors des procédures de recrutement	15		
Les chances des femmes à chaque étape des procédures de recrutement	16		
Recrutements internes et externes	17		
Les recrutements professoraux à l'UNIL	18		
Les recrutements professoraux dans les facultés	19		
Age médian lors des recrutements professoraux	20		
Nationalité lors des recrutements professoraux	20		



Est-ce que les femmes et les hommes sont représentés paritairement dans l'ensemble des fonctions de l'UNIL ? Est-ce que l'objectif d'arriver à 40% de nominations féminines parmi les nouveaux engagements professoraux a été atteint ? Quelles sont les chances pour les femmes d'être nommées lorsqu'elles postulent à un poste de professeur-e ? Que peut-on dire de l'avancement des hommes et des femmes dans la carrière ? Le plafond de verre est-il prêt d'être brisé ?

Le Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne (BEC) est heureux de vous présenter son premier monitoring égalité. Ce rapport est le résultat d'un travail minutieux, mené en collaboration étroite avec le Service de Système d'information et statistiques (UNISIS) et rendu possible grâce au soutien financier de la Direction et du Programme fédéral CUS P-4 Egalité des chances.

Le monitoring est un instrument précieux qui permet une analyse approfondie de la répartition femmes-hommes et de la situation de l'UNIL à l'égard de l'égalité. Il met en lumière à la fois les différences et les difficultés rencontrées, les évolutions positives et les résultats traduits en chiffres des changements structurels et culturels que nous visons à travers notre politique de promotion de l'égalité.

Pour le Bureau de l'égalité, les statistiques sexuées sont aujourd'hui essentielles pour évaluer l'impact des actions et pour développer de nouveaux projets aux objectifs ambitieux et réalistes. À l'heure du bilan du Plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes à l'Université 2013-2016 et du démarrage de celui pour la période 2017-2020, ces informations se révèlent plus que jamais indispensables.

Nous espérons que les lectrices et les lecteurs trouveront les réponses à leurs questions dans ce rapport, mais également sur le site internet www.unil.ch/egalite, qui offre une vue interactive de ces indicateurs. Nous espérons pouvoir les compléter bientôt par le suivi des trajectoires et des carrières de l'ensemble des personnes étudiant ou travaillant à l'UNIL, dont la compréhension est un enjeu central à l'UNIL et, plus généralement, en Suisse.

Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes ayant pris part à ce monitoring et plus particulièrement les collègues d'UNISIS. Nous tenons à exprimer notre gratitude envers la Direction de l'UNIL pour son soutien.

Bonne lecture !

Le Bureau de l'égalité



un monitoring, pour quoi faire ?



quelques 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 des choix d'études majoritairement féminins.



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

Si les femmes s'engagent toujours plus 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 pour les carrières académiques féminines.

Le taux de femmes aux **fonctions professorales** reste faible, et plus particulièrement pour les postes stables (PO et PAS). La diminution des femmes à chaque niveau hiérarchique 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 droit, sciences criminelles et d'administration publique (FDCA).



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 les facultés (excepté FBM).

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.



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.



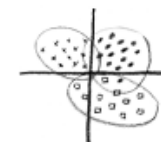
L'**âge médian** des professeures ordinaires engagées à l'UNIL est moins élevé que celui de leurs homologues masculins.



Le nombre de **doyennes et de cheffes de service** a nettement reculé depuis 2010. La bonne nouvelle est la nomination de la première femme rectrice à l'UNIL en 2016.

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 la FDCA, la FGSE et la FBM. Cette dernière représentant plus d'un tiers des effectifs de l'UNIL en 2015, un effort tout particulier doit y être mené.

Les femmes professeures recrutées représentent moins d'un tiers des **engagements** entre 2011-2015, mais cette proportion augmente chaque année. 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.



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 étudiantes ou personnel). Nous ne pouvons pas, par exemple, fournir les taux de réussite des étudiantes et des étudiants après un nombre d'années déterminées ou le passage de ces derniers entre les niveaux d'études. Concernant le personnel, le suivi des carrières des chercheur-e-s et les promotions (parmi le PAT ou parmi le personnel académique) ne sont pas visibles. Ces indicateurs sont cependant de première importance pour comprendre les enjeux pour l'égalité à l'UNIL, c'est pourquoi nous espérons pouvoir les proposer dans le futur.

Quelles données pour quelles informations ?



Les données du personnel et du corps étudiant 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 étudiant** : 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 et la Direction de l'UNIL. Celle-ci intègre l'ensemble des caractéristiques disponibles sur le poste, sur 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 financements de projets auprès du FNS** ont été fournies par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), sur demande du Bureau de l'égalité.

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

abréviations

Les facultés

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 recherche sur le cancer.

Les niveaux d'études et grades

Ba : Bachelor (Baccalauréat universitaire)

Ma : Master (Maîtrise universitaire)

PhD : Doctorat (hors doctorat en médecine)

Les fonctions académiques

Ass.-doc. : Assistantes doctorantes et assistants doctorants employés par l'UNIL et salariés.

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 : Postdoctorantes et Postdoctorants

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 professeures et professeurs 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 recrutements professoraux

Les nouveaux engagements 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.

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 clefs de ce monitoring

LA SÉGRÉGATION SEXUÉE AU TRAVAIL



La répartition différenciée des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi et, dans le contexte particulier, 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, cela 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, cela fait référence à la sous-représentation ou à la surreprésentation des femmes et des hommes aux différents échelons de la carrière académique.



LE PLAFOND DE VERRE

Le **plafond de verre** peut être défini comme « un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés comportemental ou organisationnel 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 statistiques, 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).

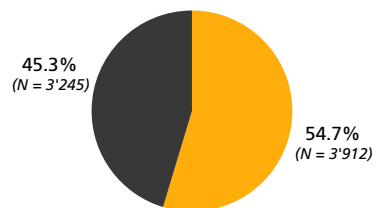
Suggestion de lectures pour aller plus loin

- Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne (2012). *Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2013-2016*.
- 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.

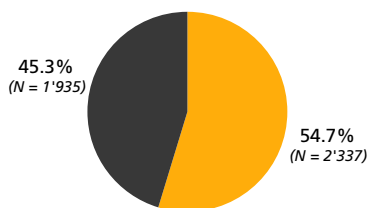
Références

- 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.

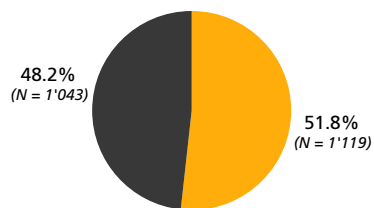
L'UNIL en un clin d'oeil 2015



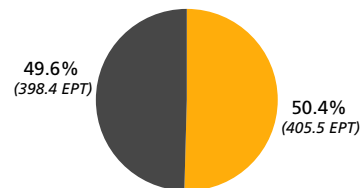
Bachelor



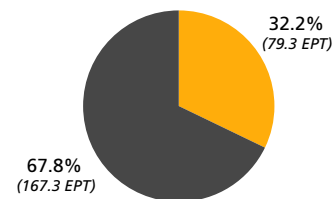
Master



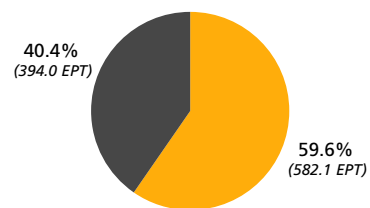
Doctorat



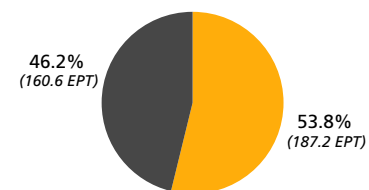
Ass.-doc.



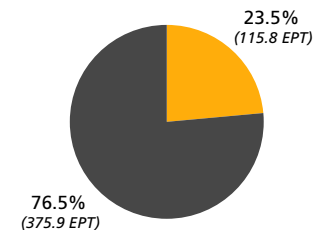
MER1



PAT



Postdoc



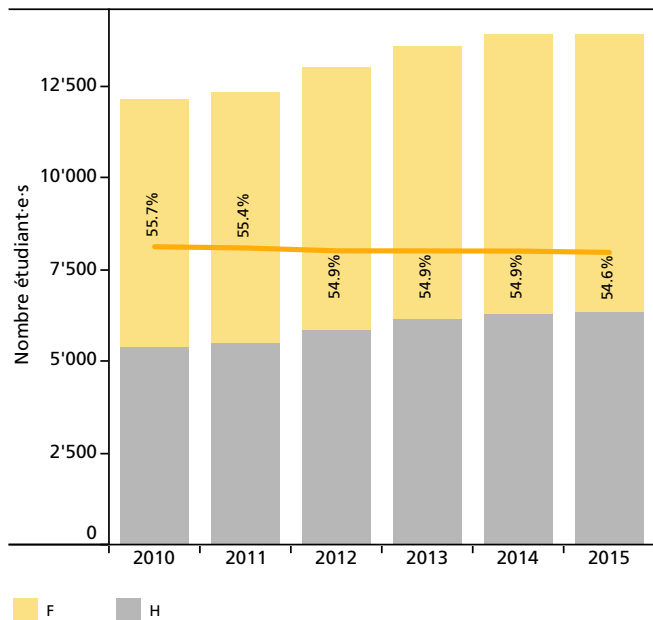
Corps Professoral

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 2010-2015



Le corps étudiant·in

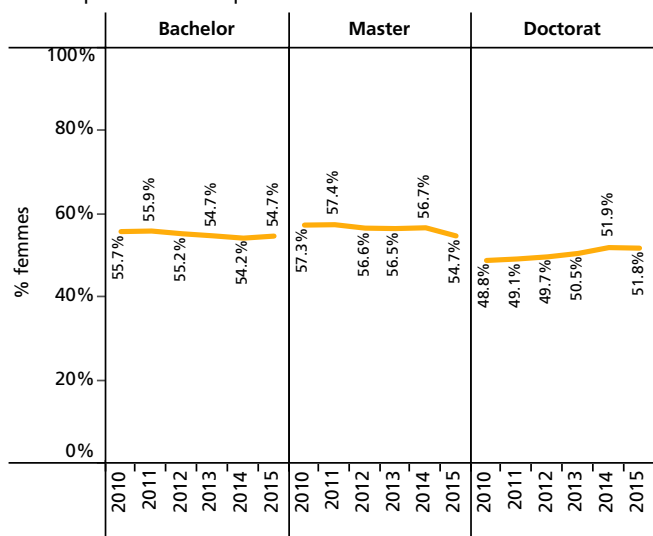
Un corps étudiant·in majoritairement féminin. L'UNIL accueille chaque année un nombre toujours plus grand d'étudiantes et d'étudiants sur le campus. De 2010 à 2015, le nombre de personnes inscrites est passé de 12'128 à 13'893, soit une hausse de 14.6%. Mais, quelle que soit l'année considérée, les femmes restent légèrement majoritaires (en moyenne 55.0% des effectifs).

Légèrement moins de femmes au niveau master, mais toujours plus en doctorat. Entre 2010 et 2015, 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, une légère baisse de la proportion de femmes au cours de ces six dernières années est visible, même si elles restent majoritaires encore en 2015 (54.7%). La tendance inverse s'observe au niveau du doctorat, où les femmes sont toujours plus nombreuses à démarrer une thèse. La parité a été atteinte dès 2013.

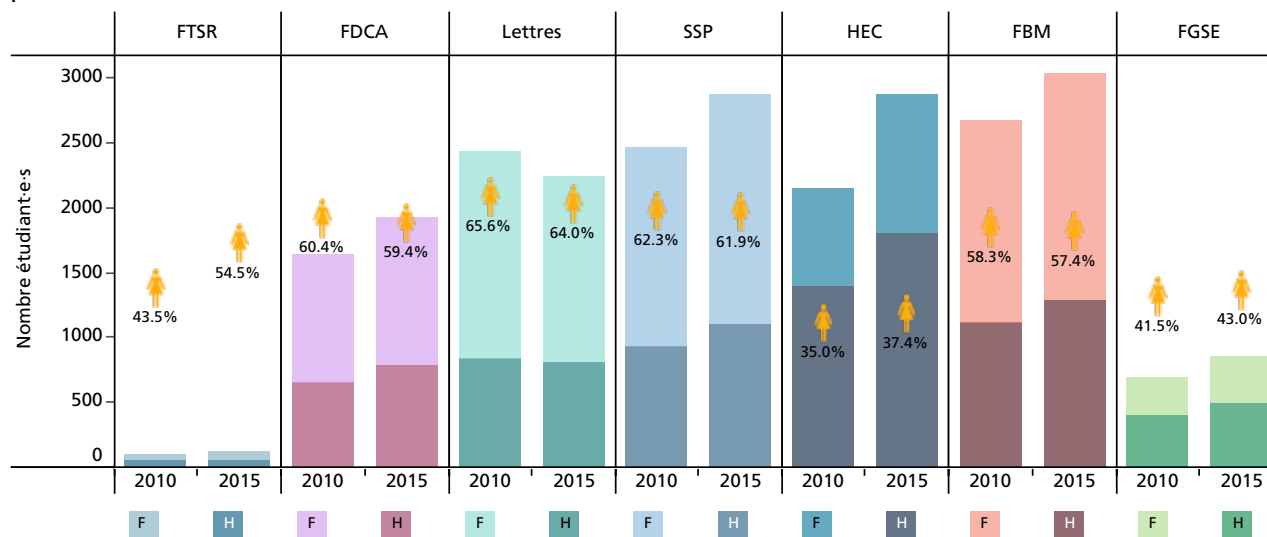
Des choix d'études toujours genrés. Les inscriptions ne cessent d'augmenter pour l'ensemble des facultés, excepté Lettres. Des disparités quant aux choix des études perdurent encore aujourd'hui à l'UNIL : les hommes sont proportionnellement toujours plus attirés par les études en FGSE ou en HEC alors que les femmes se tournent plus fréquemment vers les sciences humaines (Lettres et SSP).

Les effectifs du corps étudiant·in comprennent l'ensemble des étudiantes et étudiants réguliers, 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 | % des femmes | Selon le niveau | Evolution 2010-2015



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 2010 et 2015



Les grades décernés

Une augmentation du nombre de gradué·e·s à l'UNIL, profitant légèrement aux hommes.

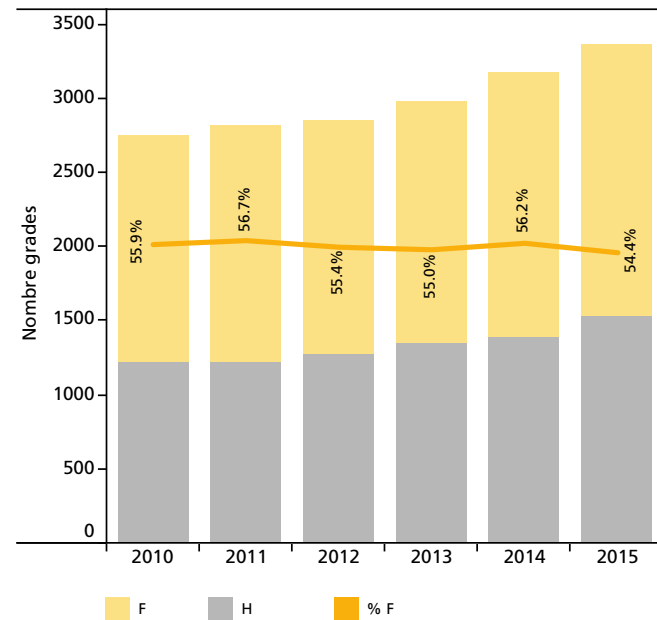
En 2015, 3353 personnes ont reçu un grade de l'UNIL, tous niveaux confondus, dont 54.4% de femmes. Cet effectif, tout comme celui des étudiantes et étudiants ne cesse de progresser chaque année (+22.0% depuis 2010) et même si les femmes restent légèrement majoritaires, cette progression est dans une petite mesure bénéfique pour les hommes (+26.3% contre +18.7% chez les femmes).

Toujours plus de grades de doctorats décernés aux femmes. En 2010, les grades de doctorats étaient plus fréquemment obtenus par des hommes (47.0%). Depuis, la proportion de grades attribués à des femmes n'a cessé d'augmenter, à tel point que la parité a été atteinte en 2014. En 2015, plus de doctorats ont été attribués à des femmes (55.5%).

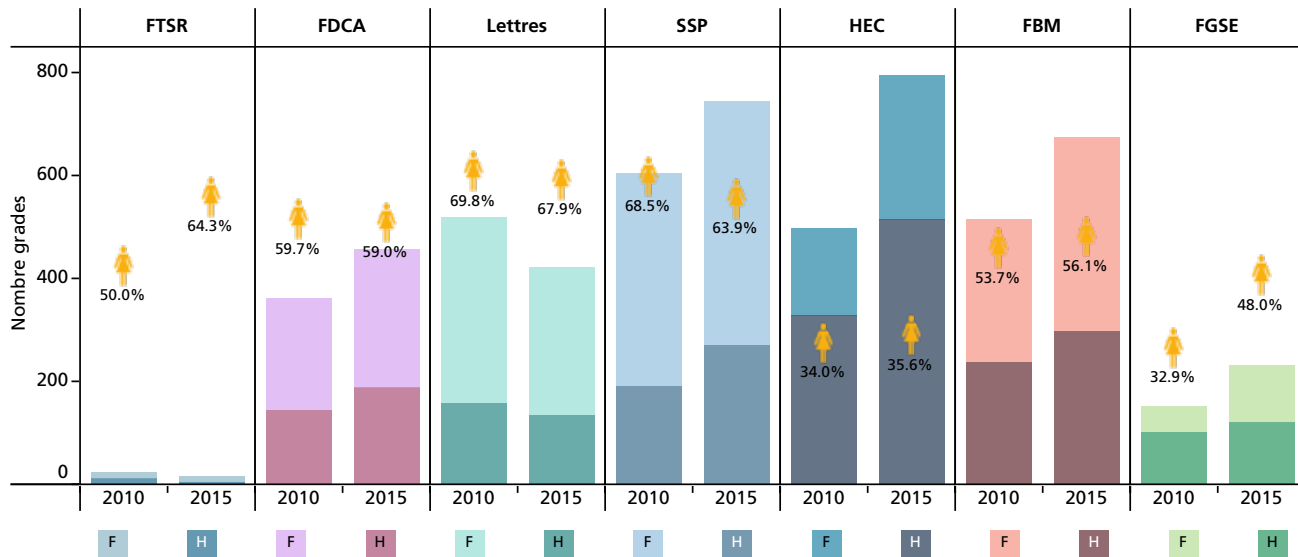
Des grades en adéquation avec les choix des filières d'études. Les pourcentages de grades obtenus traduisent les choix genrés du corps estudiantin dans leur filière d'études : les femmes reçoivent la majorité des grades délivrés en sciences humaines alors que les hommes se voient octroyer proportionnellement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

Une augmentation de la présence féminine en FGSE. La proportion des grades décernés à des femmes reste par ailleurs assez stable dans l'ensemble des facultés, excepté en FGSE, où cette proportion a grimpé de 15.1%. Cette augmentation peut être mise en relation avec le développement de cette faculté au cours de cette dernière décennie, qui a vu sa présence féminine se renforcer tout d'abord dans son corps estudiantin puis *de facto* sur les grades quelques années plus tard.

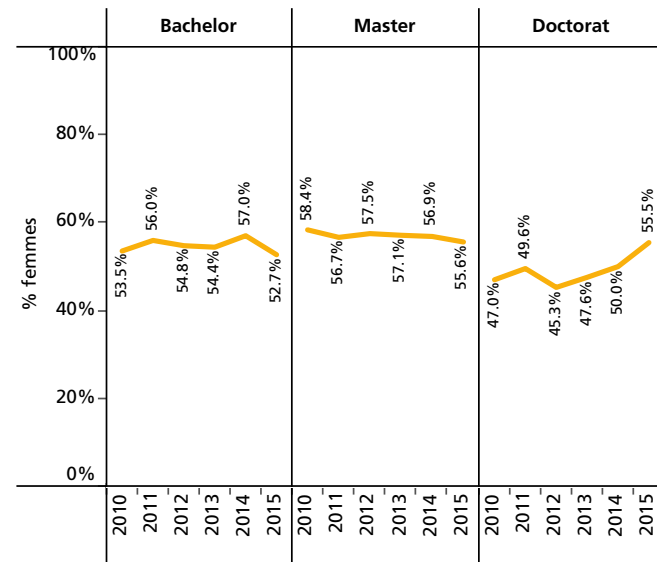
Grades décernés | Nombre de grades selon le sexe et % de femmes | Evolution 2010-2015



Grades décernés | Nombre grades selon le sexe et % de femmes | Selon la faculté | Evolution 2010 et 2015



Grades décernés | % des femmes | Selon le grade | Evolution 2010-2015



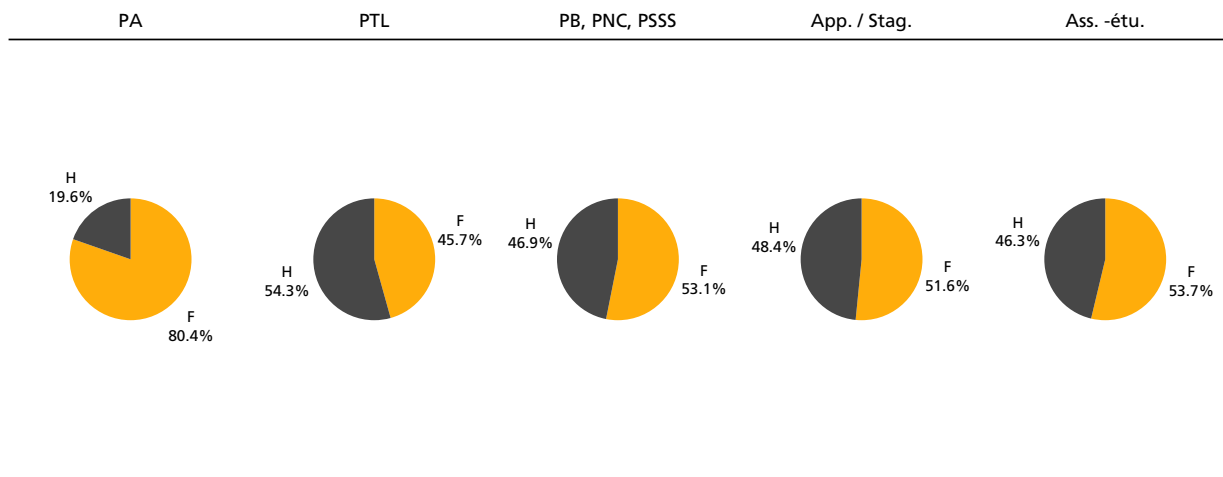
Le personnel administratif et technique

Le PAT : une catégorie de personnel hétéroclite et féminisée. En 2015, le personnel administratif et technique (PAT) de l'UNIL occupait 976.1 EPT, soit un tiers de l'ensemble du personnel de l'UNIL. 59.6% des emplois inclus dans ce corps sont occupés par des femmes.

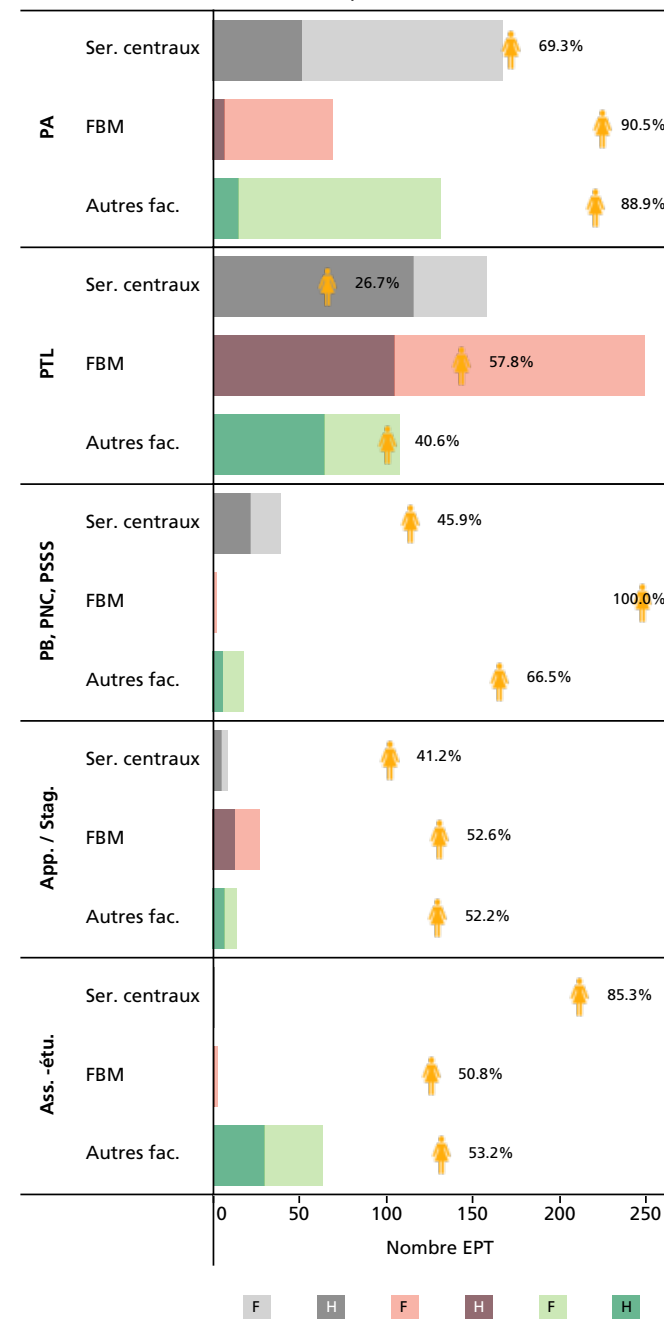
Une répartition sexuée différente selon les fonctions et les facultés. Si les fonctions administratives sont essentiellement attribuées à des femmes (80.4%), les hommes sont légèrement majoritaires dans les postes techniques et de laboratoire (54.3%). L'ensemble des autres fonctions incluses dans le PAT, à savoir le personnel de bibliothèque, de nettoyage et de conciergerie et le personnel du sport et des services sociaux, a tendance à employer un peu plus de femmes (53.1%). 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.

La parité est atteinte chez les apprenti·e·s et les assistant·e·s étudiant·e·s. Enfin, l'UNIL compte autant d'apprentis que d'apprenties, même si ces dernières sont moins formées dans les services centraux que dans les facultés. L'égalité est atteinte également chez les assistantes-étudiantes et les assistants-étudiants qui sont employé·e·s en priorité dans les facultés (hors FBM).

Personnel administratif et technique, apprenti·e·s et assistant·e·s étudiant·e·s | % EPT selon le sexe | Selon la fonction | 2015



Personnel administratif et technique, apprenti·e·s et assistant·e·s étudiant·e·s | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté (3 cat.) et la fonction | 2015



La répartition salariale du personnel administratif et technique

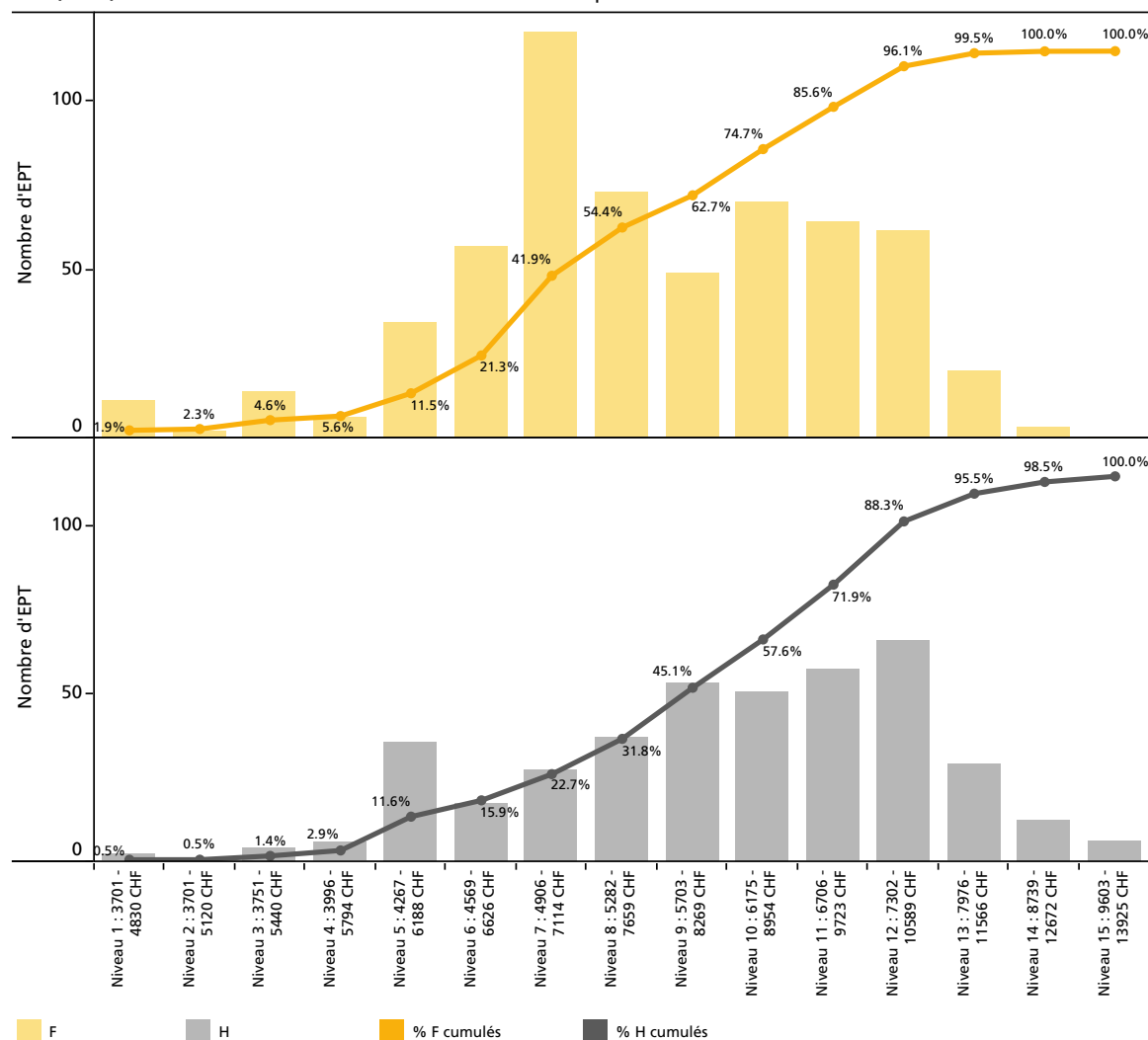
Une répartition inégale dans les classes salariales. En 2015, la répartition salariale laisse apercevoir une forte concentration des femmes dans les classes salariales basses et une répartition plus homogène des hommes parmi les classes salariales moyennes. Plus spécifiquement, 54.4% des femmes employées aux fonctions PAT occupent des fonctions dans les niveaux salariaux 1 à 8, dont 20.6% au niveau 7. Les hommes sont quant à eux, plus fréquemment (56.5%) et plus uniformément, associés à des fonctions des classes 9 à 12.

Des fonctions de nature différente à l'origine des disparités. Les femmes sont employées en grande partie aux tâches administratives, incluant les fonctions de secrétariat et de gestion de dossiers. En 2015, ces dernières représentent 122.2 EPT à l'UNIL et sont affiliées aux classes 5 à 7 – en fonction de la spécialisation du poste. Les classes 9 à 12 comportent, quant à elles, les profils experts et spécialistes, auxquels les hommes sont plus fréquemment affiliés.

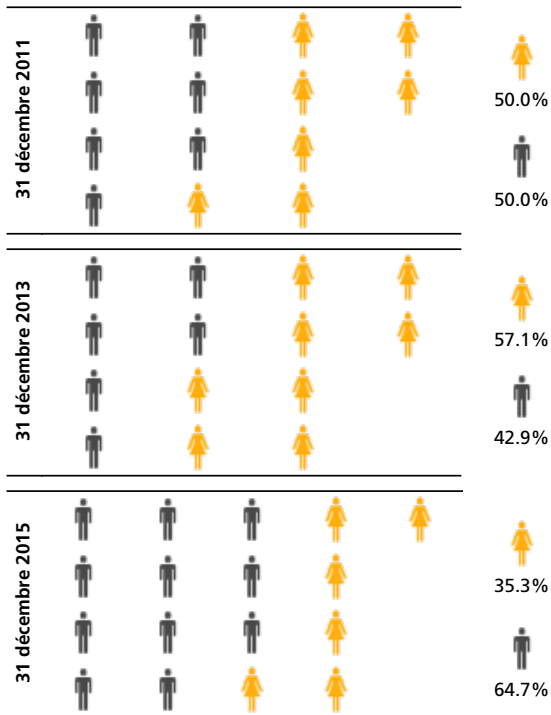
Des femmes quasi inexistantes dans les classes salariales les plus élevées. Dans les classes salariales élevées, qui ne concernent que peu d'EPT, les femmes deviennent rares. Seules 3.9% d'entre elles sont employées à des postes des classes salariales 13 à 15, contre 11.7% des hommes. Ces postes incluent les chefs 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 EPT selon le sexe et % cumulés | Selon la classe salariale (decfo) - minimum et maximum de classe calculés sur 13 mois | 2015



Cheffes et chefs de service | Nombre selon le sexe et % de femmes | Au 31 décembre 2011, 2013 et 2015



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. La nouvelle Direction a pris ses fonctions en 2016, avec à sa tête la première femme rectrice de l'Université.

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.

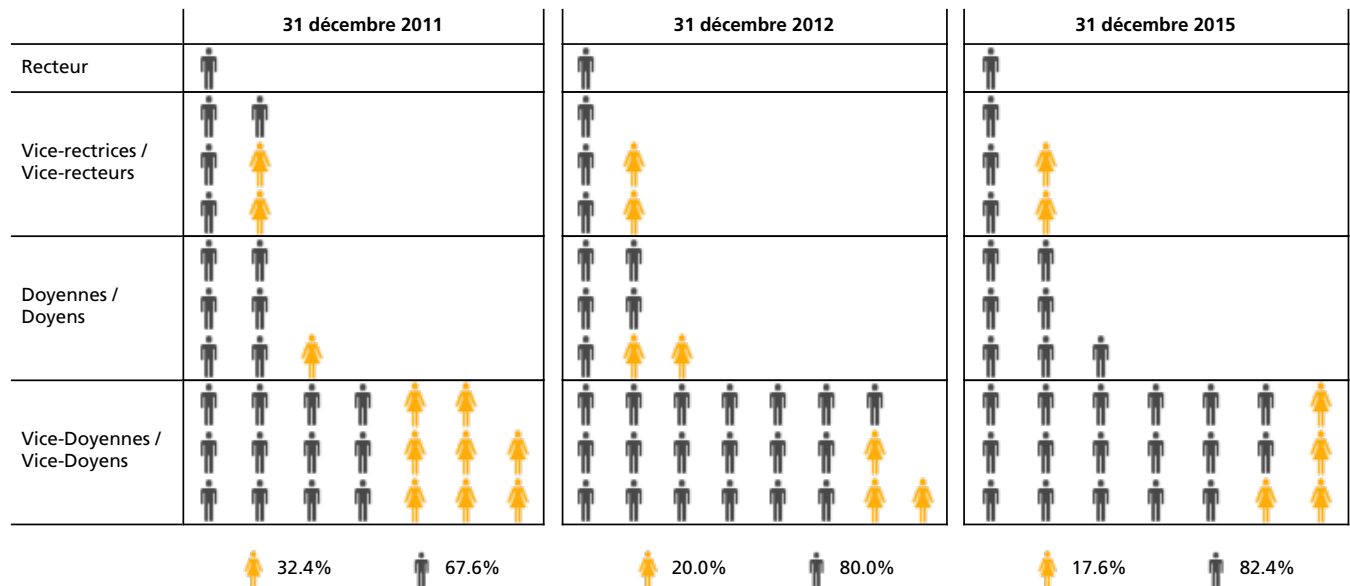
Les fonctions dirigeantes à l'UNIL

Des fonctions dirigeantes masculines. En 2015, sur les 34 postes de direction de l'UNIL (Direction) et des facultés (décanats), seuls 6 sont occupés par des femmes (17.6%). Il est positif de signaler que les femmes occupent 2 fonctions sur 5 au sein de la Direction (40.0%), mais cette proportion chute fortement au sein des décanats.

Une masculinisation qui s'accroît dans les facultés... En 2011, les femmes représentent un tiers de la Direction et des décanats. Si la Direction n'a presque pas changé depuis, 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 (-26.4%). Depuis 2015, la totalité des doyens sont des hommes.

... et chez les cheffes et chefs de service. En 2015, 64.7% des postes à responsabilités au sein des services centraux sont occupés par des hommes. La faible représentation féminine cette année-là, bien en deçà de celles de 2011 et 2013, est la conséquence d'un recrutement depuis 2013 presque exclusivement d'hommes aux nouveaux postes à responsabilité et lors du renouvellement des places vacantes.

Fonctions dirigeantes UNIL et facultés | Nombre selon le sexe et % de femmes | Selon la fonction | Au 31 décembre 2011, 2012 et 2015



Le personnel académique à l'UNIL et dans les facultés

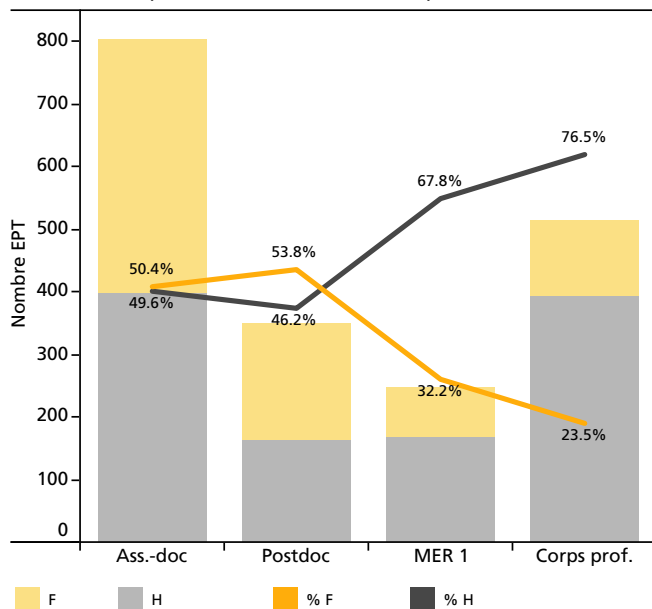
Des carrières féminines se heurtant au plafond de verre.

En 2015, l'ensemble du personnel académique de l'UNIL représentait 1912.4 EPT [1], dont 41.5% de femmes. Si elles sont en parité avec les hommes – voire en faible majorité – jusqu'au postdoctorat, elles disparaissent dans les positions académiques avancées et stables.

La parité atteinte chez les assistant·e·s doctorant·e·s

En 2015, les assistant·e·s–doctorant·e·s représentent 803.9 EPT, ce qui équivaut à 40.2% des postes académiques. Autant de femmes que d'hommes occupent cette position à l'UNIL (50.4%). La FTSR, malgré sa taille relativement réduite, est la faculté qui compte le plus de femmes sur l'ensemble des assistant·e·s–doctorant·e·s (62.2%), tout comme la faculté des Lettres (55.8%). La proportion sexuée s'inverse pour les trois autres facultés, à savoir FDCA, FGSE et HEC, dans lesquelles les hommes sont proportionnellement plus nombreux à

Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | 2015



occuper cette fonction (respectivement 58.6%, 57.6% et 55.2%).

Les femmes plus nombreuses au niveau du postdoctorat.

Cette catégorie, composée des premier·ère·s assistant·e·s et des maître·s–assistant·e·s, est celle qui connaît proportionnellement le plus de femmes (53.8%). La faculté des HEC, avec 40.1% de femmes, et la FTSR, avec 42.1% de femmes, sont les facultés les moins féminisées à ce niveau. Les postdoctorantes sont clairement en majorité en SSP (59.8%), en Lettres (58.4%) et en FBM (53.4%), trois facultés qui sont également, en terme d'EPT, celles employant le plus grand nombre de postdoctorant·e·s.

Des accès aux postes stables différents entre les femmes et les hommes.

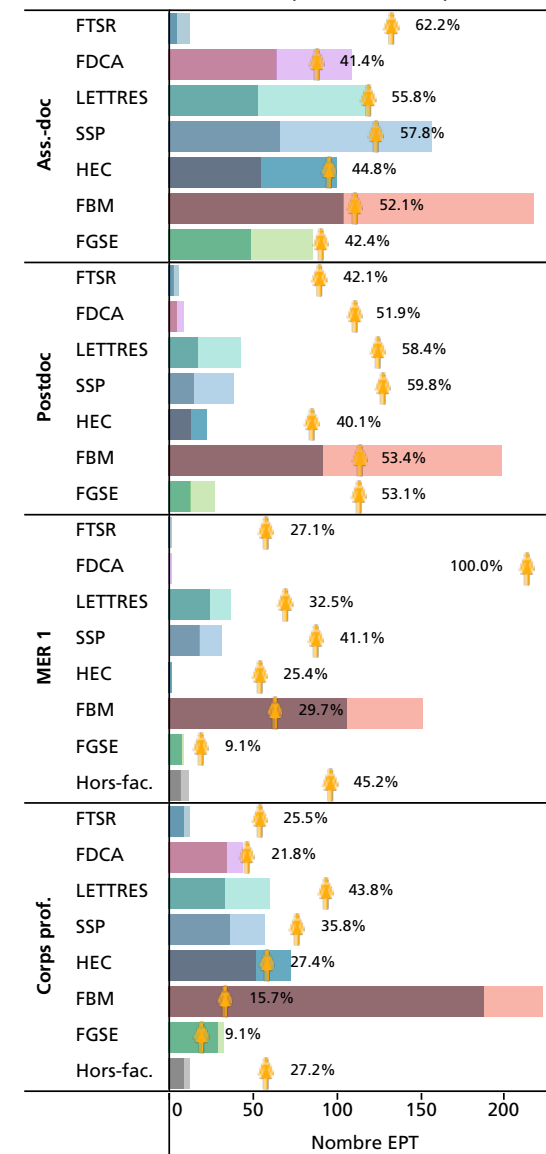
Les disparités entre les femmes et les hommes apparaissent dès la fonction de maître d'enseignement et de recherche de type 1 où les femmes représentent moins d'un tiers du personnel (32.2%). La diminution frappante des femmes à ce niveau hiérarchique, où les postes deviennent stables, met en lumière la ségrégation verticale existant à l'Université de Lausanne. En FBM, faculté dans laquelle se concentre l'essentiel des MER1, cette ségrégation est frappante : les femmes occupent 53.4% des fonctions postdoctorales, mais ne représentent plus que 29.7% des MER1.

Un corps professoral qui reste majoritairement masculin.

Dans le corps professoral – incluant les professeur·e·s assistant·e·s, les professeur·e·s associé·e·s et les professeur·e·s ordinaires – la part des hommes est de 76.5% pour l'ensemble de l'UNIL, mais les différences entre les facultés sont marquées. C'est en Lettres que les femmes professeurs sont les plus nombreuses (43.8%), suivie de SSP (35.8%). La ségrégation verticale déjà visible au niveau des MER1 se voit ainsi confirmée, voire accentuée pour la FDCA et la FBM, facultés dans lesquelles la proportion de femmes est respectivement de 21.8% et de 15.7%. À noter que la FBM emploie à elle seule 43.7% de l'ensemble des professeur·e·s de l'Université, pesant lourd sur la présence de femmes dans le corps professoral. Enfin, la FGSE est la faculté dans laquelle la proportion de professeurs est la plus basse, puisqu'un peu moins d'un EPT sur 10 (9.1%) est occupé par une femme.

[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 EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté | 2015



Les assistantes-doctorantes et Les assistants-doctorants

Une augmentation du nombre d'assistant·e·s-doctorant·e·s qui profite aux femmes. Le nombre d'assistant·e·s-doctorant·e·s à l'UNIL a progressé de 25.9 % entre 2010 et 2015, passant de 638.7 EPT à 803.9 EPT. Cette progression est plus marquée pour les femmes. Si elles occupent 46.8% des postes d'assistant·e·s-doctorant·e·s en 2010, la parité est aujourd'hui atteinte. En 2015, les femmes représentent 50.4% des effectifs.

FTSR, Lettres et SSP, des facultés féminisées. Sur l'ensemble de la période considérée, Lettres et SSP sont les facultés les plus féminisées de l'Université de Lausanne. Dès 2014, la FSTR 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.

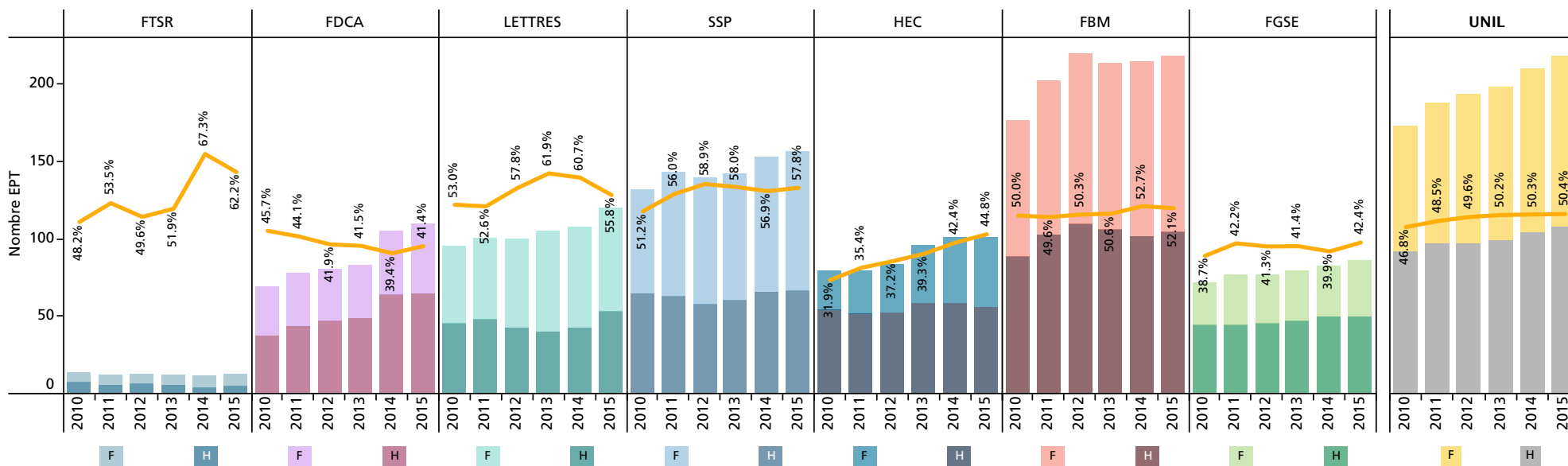
FGSE, HEC et FDCA, des facultés majoritairement masculines. La FGSE est majoritairement masculine, tout comme la faculté des HEC. Cependant, au sein de cette dernière, les écarts sexués se réduisent un peu plus chaque année (+12.9% de femmes entre 2010 et 2015). Le phénomène inverse s'observe en FDCA qui, malgré une forte progression

des effectifs d'assistant·e·s-doctorant·e·s, est la seule faculté de l'UNIL où les hommes sont proportionnellement plus présents année après année.

FBM : la grande faculté paritaire. En FBM, qui est également la faculté la plus importante en terme d'effectifs, les hommes et les femmes occupent les postes d'assistant·e·s-doctorant·e·s à parts égales.

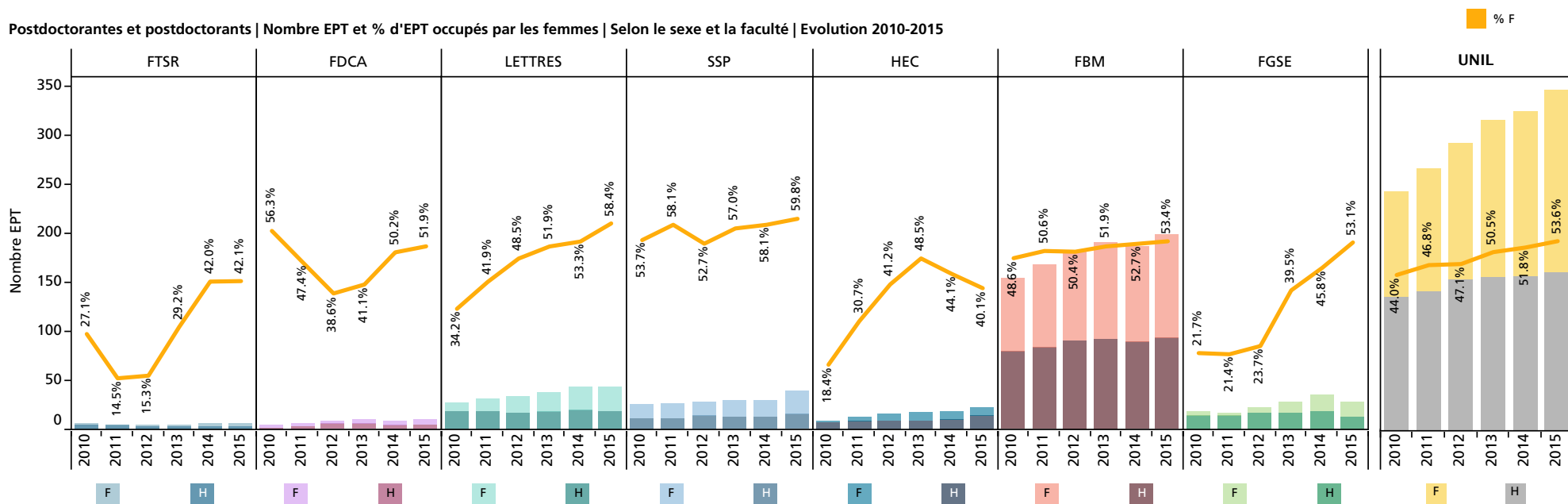
La catégorie de fonction assistantes-doctorantes et assistants-doctorants inclut les assistant·e·s diplômé·e·s, les doctorant·e·s FNS et les doctorant·e·s fonds externes. Elles et ils ont comme point commun d'être employé·e·s par l'UNIL et salarié·e·s, même si la source de financement varie.

Assistants-doctorantes et assistants-doctorants | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté | Evolution 2010-2015



Les postdoctorantes et Les postdoctorants

Postdoctorantes et postdoctorants | Nombre EPT et % d'EPT occupés par les femmes | Selon le sexe et la faculté | Evolution 2010-2015



Toujours plus de postdocs, toujours plus de femmes. Depuis 2010, plus de 100 EPT supplémentaires ont été créés pour des postdoctorantes et des postdoctorants à l'UNIL, soit une augmentation des effectifs de 42.6% sur ces 5 dernières années. Celle-ci profite surtout aux femmes (+78.7 EPT contre +24.8 EPT chez les hommes) qui, depuis 2013, sont proportionnellement plus nombreuses à s'engager dans cette étape de la carrière académique.

Biologie et médecine: une féminisation qui a de grandes conséquences sur l'UNIL. La croissance du nombre de postes proposés au niveau postdoctorat en FBM bénéficie essentiellement aux femmes, dont la proportion a augmenté de 4.8% depuis 2010. La parité est aujourd'hui atteinte. La FBM employant chaque année en moyenne 60.5% de l'ensemble des postdoctorant-e-s, cette hausse se répercute directement sur les statistiques de l'UNIL.

Des évolutions importantes dans les facultés des Lettres, de HEC et de FGSE. La proportion d'EPT féminins a fortement progressé en Lettres, en FGSE et en HEC, évolution qui résulte directement du nombre plus important de postdocs. En Lettres, cette augmentation a permis d'inverser la répartition sexuée et de voir les femmes occuper proportionnellement plus de postes de postdocs dès 2013. En FGSE, le même constat peut

être fait, même si ce changement est advenu deux années plus tard. Aujourd'hui, les femmes y occupent 53.1% des EPT. En HEC par contre, la progression n'a pas abouti à la parité, au contraire : depuis 2014, la présence des hommes s'accroît.

Une évolution difficilement interprétable en FTSR et FDCA. Le petit nombre de postdocs rend la répartition sexuée dans ces facultés difficile à analyser. Les prochaines années nous permettront peut-être de proposer une analyse plus pertinente de la situation de la population postdoctorante dans ces facultés.

La fonction postdoctorant-e-s inclut les premières assistantes, les premiers assistants et les maîtres-assistant-e-s. Les contrats qui les relient avec 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.

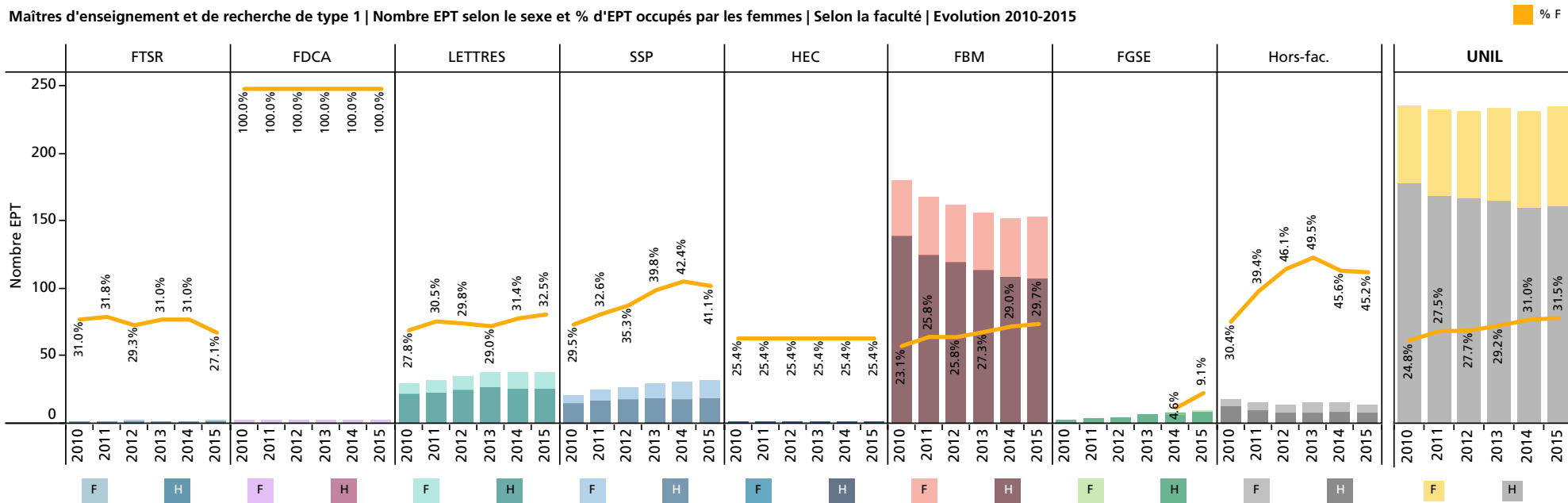
Le passage à des postes sans durée limitée dans le temps reste difficile pour les femmes. La fonction de MER1 est la seule fonction stable du corps intermédiaire et les femmes n'occupent qu'un EPT de MER1 sur trois en 2015.

Une progression lente, mais réelle. Si les femmes restent sous-représentées en 2015 à cette fonction, il convient de souligner que leur présence a évolué : en 2010, elles n'occupent qu'un quart des postes alors que 5 ans plus tard, cette proportion atteint 31.5%.

Les Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1 sont des chercheuses ou des chercheurs avancés, ayant obtenu un doctorat. Il s'agit d'emploi fixe, avec la possibilité d'être renouvelé sans limitation de temps. Le taux d'engagement minimal est de 20%.

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, alors que les femmes représentent 29.5% de cette fonction en 2010, aujourd'hui, elles en occupent 41.1%, soit une hausse de 11.6% sur 5 ans. En Lettres, cette augmentation est moins impressionnante, mais est tout de même de +4.7%. Enfin, en FBM, qui emploie à elle seule les deux tiers des effectifs, la proportion de femmes MER1 prend la courbe ascendante chaque année, et ce, malgré une baisse annuelle des effectifs.

Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1 | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté | Evolution 2010-2015



zoom sur le corps professoral

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

Professeur·e·s assistant·e·s



Les **professeures assistantes et professeurs assistants** 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 prètularisation, les PAST doivent soumettre leur candidature à un poste 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 prètularisation, les PAST FNS doivent soumettre leur candidature à un poste mis au concours.

Les **professeur·e·s assistant·e·s en prètularisation 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 un solide 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. 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).

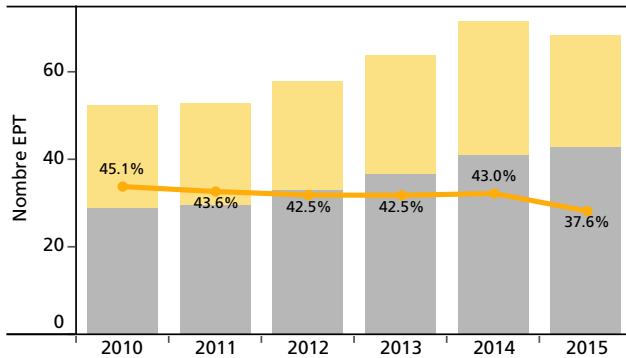
Les **professeur·e·s ordinaires (PO)** assument non seulement l'enseignement, mais également la responsabilité de la recherche dans un domaine spécifique. Les PO sont en charge des tâches de gestion et d'administration qui lui sont reliées et assurent la relève académique dans leur domaine d'activité.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

^[1] Pour la définition du corps professoral nous ne prenons pas en considération les autres types de professeur·e·s, tels que les remplaçant·e·s, les titulaires ou les suppléant·e·s.

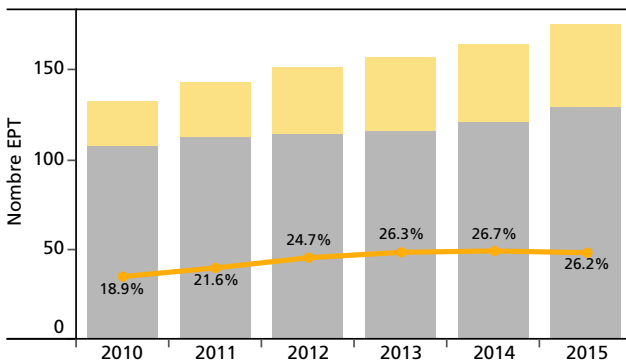
^[2] Loi de l'Université de Lausanne

Le corps professoral à l'UNIL

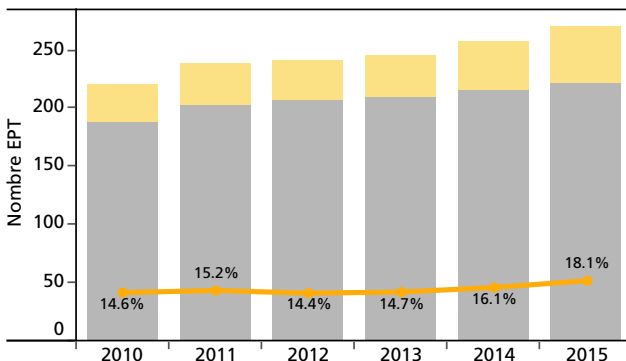
Professeur-e-s assistant-e-s (avec ou sans PTC)



Professeur-e-s associé-e-s



Professeur-e-s ordinaires



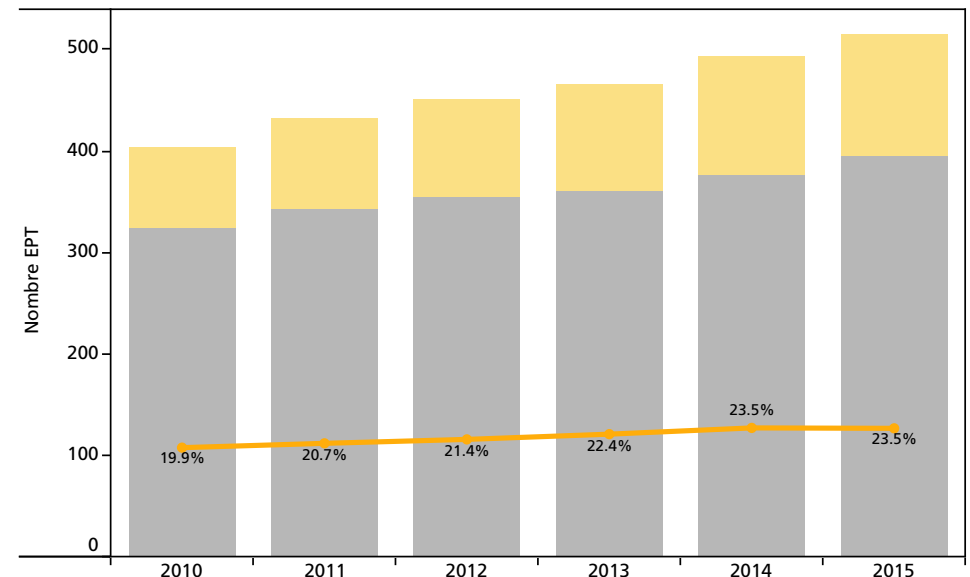
F H % F

Un accès au professorat plus limité pour les femmes. Alors que les femmes occupent la moitié des fonctions pouvant déboucher sur un poste professoral, elles ne représentaient que 23.5 % des 514.0 EPT professoraux à l'UNIL en 2015. Depuis 2010, cette sous-représentation féminine s'atténue chaque année, mais l'évolution reste très lente au regard du bassin potentiel de femmes - de l'UNIL ou d'ailleurs - pouvant s'engager dans une carrière académique.

Une concentration des femmes dans les postes professoraux juniors. En détaillant les fonctions, il apparaît clairement que la présence féminine s'amoindrit lorsque l'on monte dans la hiérarchie professorale. 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 (37.6% des EPT en 2015). Dès lors que l'on accède aux postes stables, les professeures s'effacent au profit de leurs homologues masculins et ne représentent plus, cette même année, que 26.2% des EPT au niveau des PAS et 18.1% des PO.

Une évolution positive, mais très lente dans les postes de PO et PAS. L'augmentation des effectifs professoraux stables à l'UNIL semble toutefois profiter aux femmes. Les PAS ont ainsi crû de 43.1 EPT en 6 ans et cette progression est proportionnellement plus importante chez les femmes que chez les hommes (+83.5% contre 20.9%). Le processus de féminisation est plus lent chez les professeur-e-s ordinaires, mais n'en reste pas moins effectif. Étonnamment, les femmes sont proportionnellement de moins en moins représentées au sein des PAST et PAST PTC (-7.5% entre 2010 et 2016).

Corps professoral | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Evolution 2010-2015



F H % F

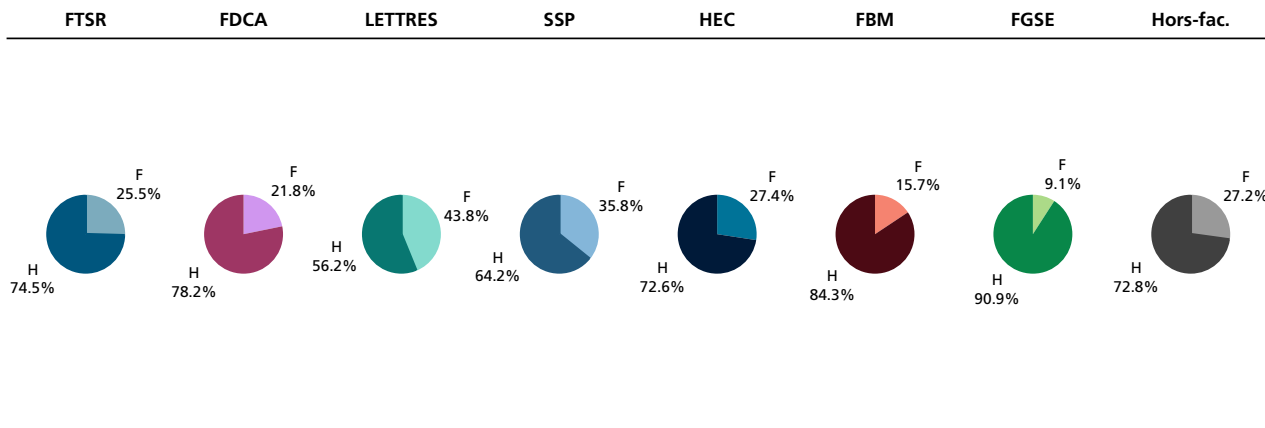
Le corps professoral dans Les facultés

Un professorat masculin dans toutes les facultés. Quelle que soit la faculté, les EPT du corps professoral restent essentiellement attribués aux hommes. La faculté des Lettres est la plus féminisée d'entre toutes (43.8%), suivie par les SSP (35.8%). La FBM, qui est la faculté employant le plus grand nombre de professeur-e-s, est a contrario encore très inégalitaire à ce niveau: 84.3% des postes professoraux sont occupés par des hommes. La FGSE ferme la marche avec seulement une femme pour 10 professeur-e-s.

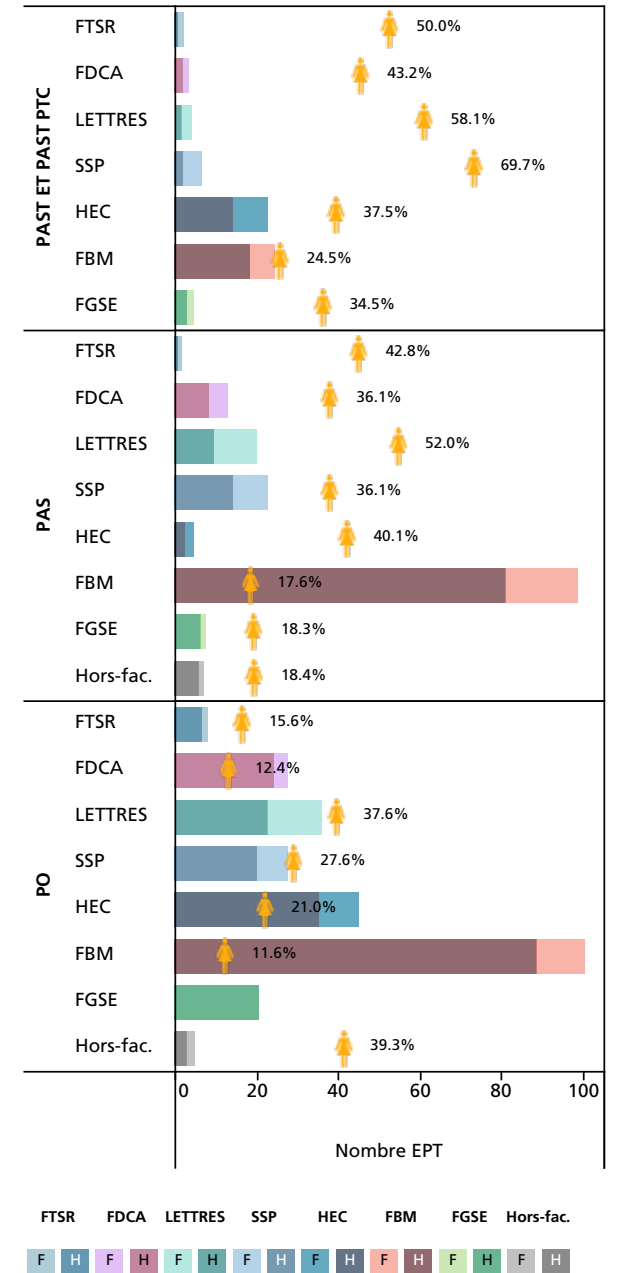
Une répartition sexuée des PAST / PAST PTC variable. Les professeures assistantes sont particulièrement nombreuses dans la faculté des SSP (69.7%) et en Lettres (58.1%), et l'égalité est atteinte en FTSR (50.0%). Si ces résultats sont réjouissants, ils ne concernent que peu de femmes, ces trois facultés n'employant ensemble que 18.7% des PAST / PAST PTC de l'UNIL. La majorité des professeur-e-s assistant-e-s sont engagés en HEC et FBM qui font, toutes deux, partie du trio de facultés les plus masculines (37.5% et 24.5% de femmes), au même titre que la FGSE (34.5%).

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. Dans la faculté des SSP, le passage aux postes stables est une étape particulièrement ardue, puisque la proportion de femmes au rang de PAS ou PO chute de plus de 30% en comparaison avec les PAST / PAST PTC. Cette baisse est commune à l'ensemble des facultés dès la fonction de PAS et s'accroît au rang de PO. HEC reste cependant une exception, employant comparativement plus de professeures associées que de professeures assistantes (40.1% contre 37.5%). En FBM, où sont affilié-e-s 37.0% des professeur-e-s ordinaires de l'UNIL, la proportion de femmes en 2015 n'est que de 11.6% et en FGSE, elles sont inexistantes à cette fonction.

Corps professoral | % EPT selon le sexe | Selon la faculté | 2015



Corps professoral | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté et la fonction | 2015



Indice du plafond de verre: avancement dans la carrière académique

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 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Proportion de femmes chez les PO et les PAS	0.16	0.18	0.18	0.19	0.20	0.21
Proportion de femmes dans le corps académique depuis le postdoctorat	0.29	0.31	0.31	0.33	0.35	0.36
Indice du plafond de verre	1.77	1.75	1.71	1.74	1.71	1.67

Que mesure l'indice du plafond de verre ?

L'Indice du plafond de verre (ou Glass ceiling index - GCI - en anglais) mesure la chance relative des femmes d'atteindre les positions plus hautes dans la carrière académique en comparaison aux hommes. Il traduit l'ensemble des barrières qui préviennent l'avancement des femmes dans la carrière académique et les empêche 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).

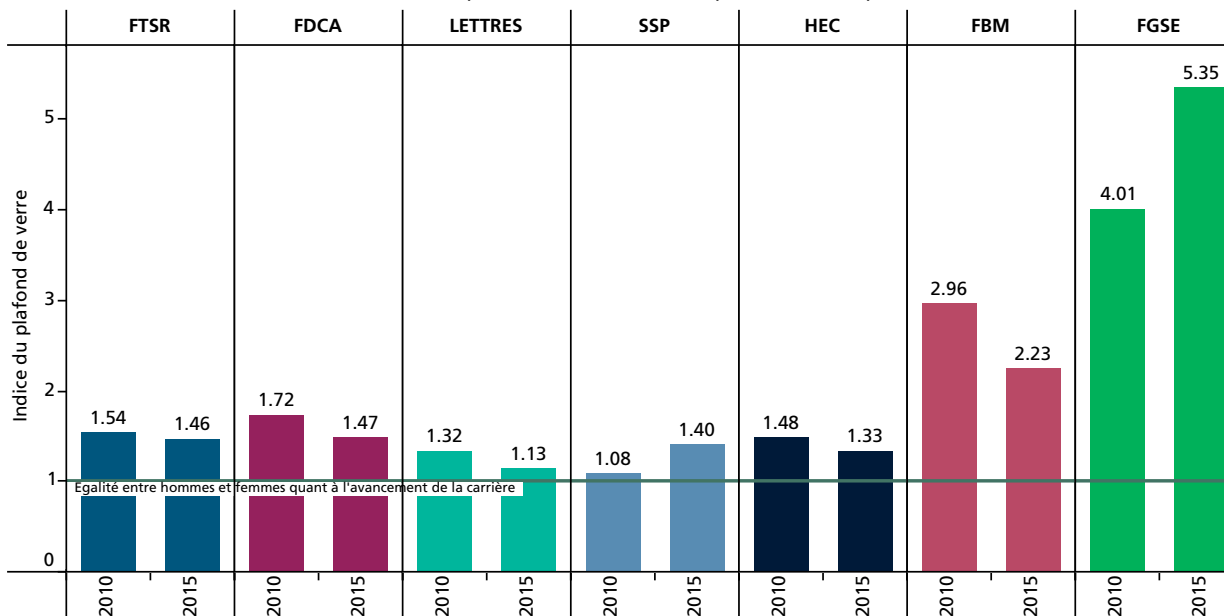
Un indice égal à 1 signifie qu'il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes en termes de chances d'être engagé-e-s à des postes professoraux stables. Un score supérieur à 1 signifie que les femmes sont sous-représentées au niveau du professorat stable par rapport au bassin de femmes pouvant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

L'avancement dans la carrière académique est plus difficile pour les femmes. En 2015, l'indice du plafond de verre s'élève à 1.67 pour l'ensemble de l'UNIL, contre 1.77 en 2010. Cette diminution 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 en FGSE et en SSP. La plus grande amélioration s'observe en FBM même si elle reste la faculté, après FGSE, dans laquelle l'avancement est le plus difficile.

Des résultats comparables avec le reste de la Suisse et l'Union européenne. En 2013, l'effet du plafond de verre à l'UNIL est dans la moyenne européenne et des autres universités suisses (UNIL : 1.74, UE : 1.75, Suisse : 1.73 ; She Figures, 2015). À Lausanne, comme ailleurs, le plafond de verre demeure donc difficile à franchir.

Chances d'avancement dans la carrière académique | Indice du plafond de verre | Selon la faculté | 2015



Les candidatures dans Les procédures de recrutement

Un tiers seulement de postulations. En moyenne, pour chaque poste mis au concours à l'UNIL, 22.1 hommes postulent contre seulement 8.7 femmes. Ces dernières représentent donc 28.0% de l'ensemble des candidatures reçues.

Une proportion de candidatures de femmes plus grande lors de la mise au concours de postes instables. La mise au concours de postes juniors instables attire la plus grande proportion de candidatures féminines (34.2%). Emplois 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 = 29).

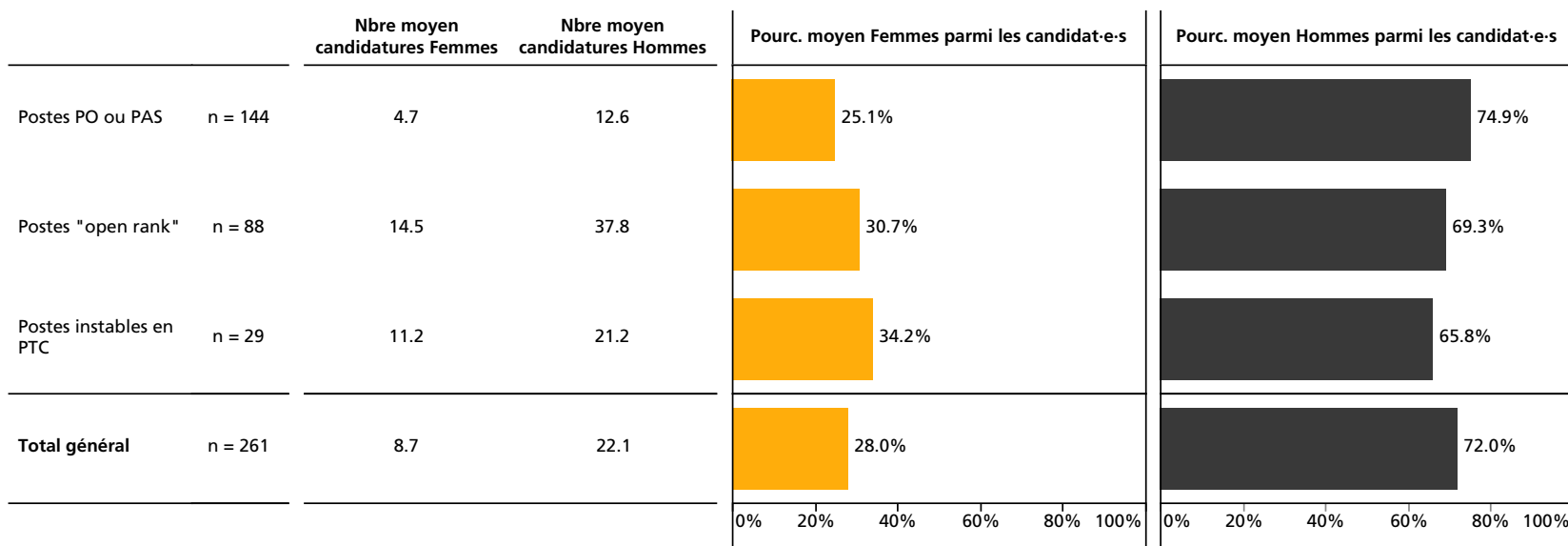
Un grand nombre de postulations reçues aux postes «open rank». Les femmes représentent 30.7% des postulations lorsque le poste est « ouvert », autrement dit lorsque les candidates et les candidats peuvent être nommé·e·s soit à un rang stable (PO et/ou PAS), soit instable (PAST PTC) en fonction de leurs expériences académiques passées. Né d'une volonté de l'UNIL d'ouvrir les postes professoraux à des profils plus variés et, par ce biais, de favoriser les candidatures féminines jeunes, c'est le type de poste mis au concours qui attire, en moyenne, le plus grand nombre de postulations, tant

chez les hommes (37.8 postulations) que chez les femmes (14.5 postulations).

Une dominance masculine dans les 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 2008/2009, 144 postes ont été ouverts à ces niveaux. Fonctions les plus avancées dans la hiérarchie académique, elles attirent un nombre relativement restreint de candidatures et seules 25.1% d'entre elles sont féminines.

Lorsqu'un nouveau poste est mis au concours, suite à la création de poste ou du départ d'un·e professeur·e, une commission de recrutement est créée afin de nommer les nouvelles personnes. Les statistiques issues de l'ensemble du processus 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 coordonne le suivi égalité des commissions et récolte différentes données sexuées quant à la nature du poste ou des candidat·e·s. Les résultats incluent les données récoltées entre 2008 et 2015 et n'incluent pas les promotions ou les titularisations.

Procédures de recrutement | Proportion d'hommes et de femmes dans les candidatures reçues | Selon le type de poste mis au concours | 2008-2015



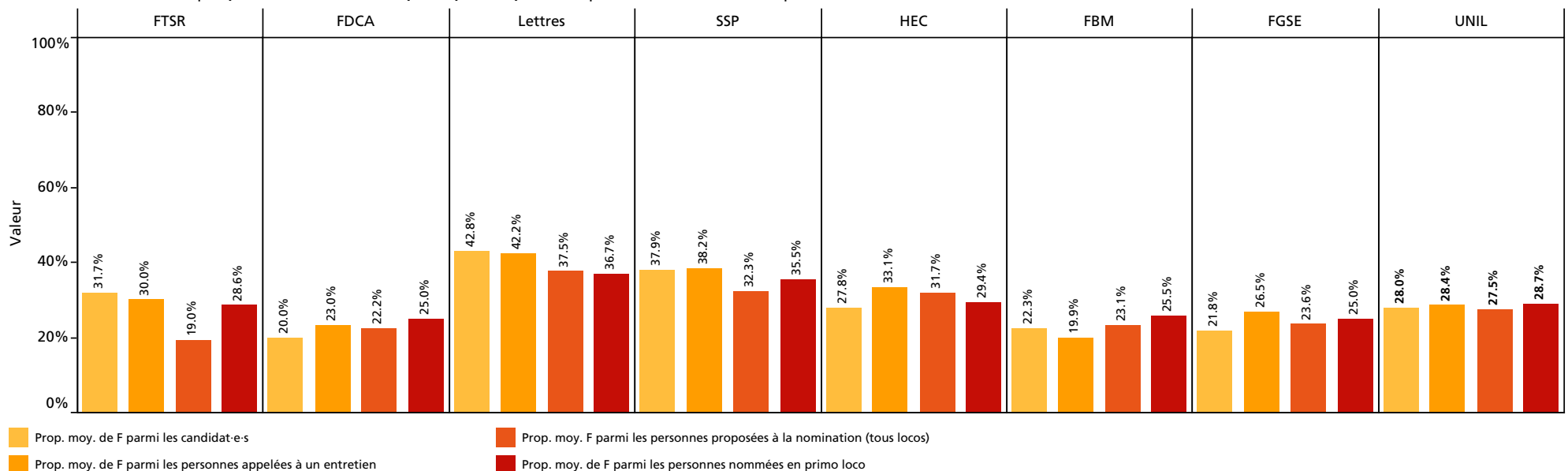
Les chances des femmes à chaque étape des procédures de recrutement

Des chances d'engagement comparables aux hommes lorsque les femmes postulent. Les femmes restent sous-représentées tout au long du recrutement. Cependant, la proportion de femmes reste stable à chaque étape du processus et est d'environ 28% pour l'ensemble de l'UNIL. Les chances des femmes d'être invitées à une audition, d'être sur la liste des personnes proposées à la nomination ou parmi les primo loco sont proportionnelles au bassin de candidatures féminines.

... et une présence féminine à renforcer dans d'autres. En FGSE et FBM, les hommes soumettent presque 5 fois plus de candidatures que les femmes. Avec 20% de candidatures féminines, la FDCA est la faculté qui attire le moins les femmes, même si leur présence se renforce à chaque étape du processus.

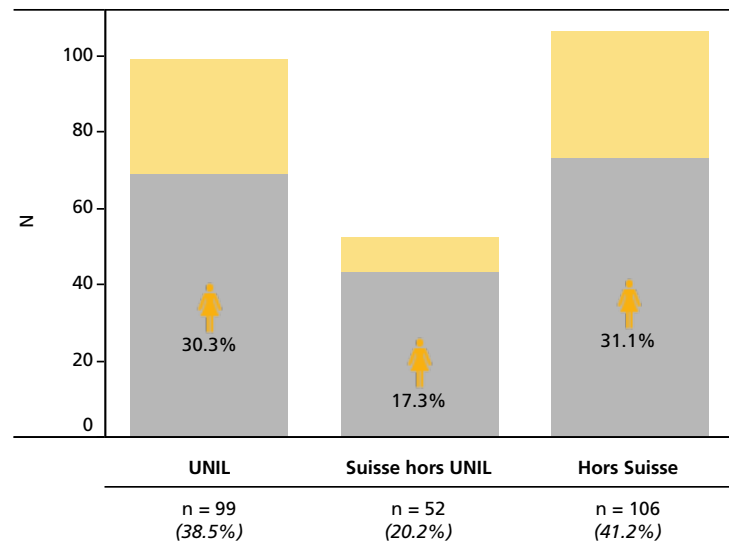
Des résultats encourageants dans certaines facultés... Les Lettres restent la faculté dans laquelle les femmes postulent le plus fréquemment (42.8% de candidatures) et sont le mieux représentées tout au long du processus de recrutement, même si leur présence s'amointrit à chaque étape. SSP fait également partie des facultés attirant le plus de candidatures féminines, puisque 37.9% des dossiers reçus appartiennent à des femmes. Il est intéressant également de noter que dans cette faculté, et plus fortement en FTSR, lorsque les femmes sont proposées à la nomination, elles sont le plus souvent placées en tête des listes (primo loco 28.6%).

Procédures de recrutement | Proportion de femmes à chaque étape de la procédure | Selon la faculté et à l'UNIL | 2008-2015



recrutements internes et externes

Procédure de recrutement | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes dans les recrutements | Selon le lieu du dernier emploi avant la nomination | 2008-2015



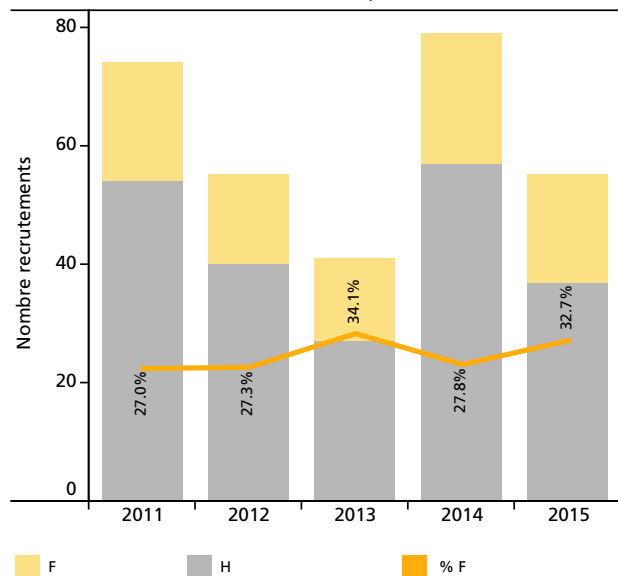
De nombreux recrutements internes. Le système académique actuel valorise les carrières internationales et la mobilité interinstitutionnelle, au détriment des carrières internes. Mais, lorsque l'intérêt est porté sur le lieu de travail des professeur-e-s avant leur nomination à l'UNIL, les résultats mettent en exergue l'importance des recrutements internes. Certes, 41.2% des personnes recrutées proviennent d'universités hors Suisse, mais une part non négligeable (38.5%) des personnes obtenant un contrat de professeur-e étaient déjà employées par l'UNIL dans leur poste précédent. Ces engagements internes profitent avant tout aux hommes (69.7%), et cette proportion est cohérente avec l'ensemble des engagements à l'UNIL : les femmes restent discriminées face à l'obtention d'un poste élevé dans la hiérarchie académique, mais être issue ou non de l'UNIL n'accroît ni ne diminue cette discrimination.

MER1 et PAST à l'UNIL : un tremplin interne pour l'accès aux postes professoraux. 35.4% des professeur-e-s engagé-e-s entre 2008 et 2015 et provenant de l'UNIL occupaient déjà le poste de MER auparavant. 30.0% des femmes avaient déjà un poste professoral à l'UNIL, mais en tant que professeures assistantes sans possibilité de titularisation. Dans l'ensemble, une personne sur 10 était déjà installée dans un poste professoral et a été engagée suite à un concours à un titre plus élevé. Cela concerne dans une plus large mesure les hommes (13.0%) que les femmes (6.7%).

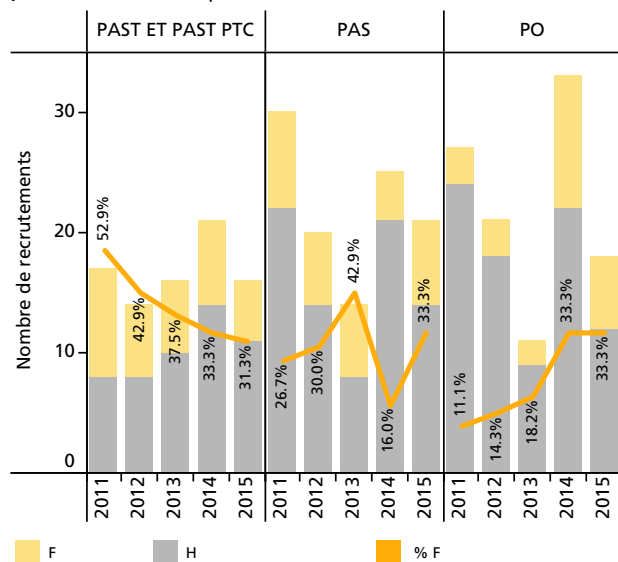
Recrutements internes | Nombre de recrutements de personnes dont le poste précédent était à l'UNIL selon le sexe et % | Selon fonction occupée lors du dernier emploi avant la nomination | 2008-2015

	PhD	Postdoc	CC/PD	MER	PAST	Corps prof.	Autre	Total
H		8 72.7% 11.6%	7 77.8% 10.1%	24 68.6% 34.8%	13 59.1% 18.8%	9 81.8% 13.0%	8 80.0% 11.6%	69 69.7% 100.0%
F	1 100.0% 3.3%	3 27.3% 10.0%	2 22.2% 6.7%	11 31.4% 36.7%	9 40.9% 30.0%	2 18.2% 6.7%	2 20.0% 6.7%	30 30.3% 100.0%
Total	1 100.0% 1.0%	11 100.0% 11.1%	9 100.0% 9.1%	35 100.0% 35.4%	22 100.0% 22.2%	11 100.0% 11.1%	10 100.0% 10.1%	99 100.0% 100.0%

Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements | Evolution 2011-2015



Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe % de femmes parmi les recrutements | Selon la fonction à laquelle la personne est recrutée | Evolution 2011-2015



Les recrutements professoraux à l'UNIL

Une évolution, certes, mais une évolution très lente. 304 professeur-e-s ont été recruté-e-s ces 5 dernières années [1]. En 2015, le pourcentage de femmes parmi les professeur-e-s nouvellement recruté-e-s atteint 32.7%. Depuis 2011, une augmentation lente, mais régulière, des femmes engagées est observée, en particulier au niveau des postes stables. Aujourd'hui, à chaque rang professoral, les femmes représentent environ un tiers des recrutements.

Une diminution de la proportion de femmes parmi les PAST engagé·e·s. Depuis 2011, les femmes représentent 39.3% de l'ensemble des engagements au rang de professeur-e assistant-e (avec ou sans prétitularisation conditionnelle). Cette proportion n'a cependant cessé de diminuer durant ces 5 dernières années, passant de 52.9% en 2011 à 31.3% en 2015.

Des fluctuations dans le recrutement des professeures associées. Entre 2011 et 2015, 28.2% des PAS engagé-e-s étaient des femmes. Mais, si nous considérons les années individuellement, ce pourcentage varie entre 42.9% en 2013 et 16% en 2014. Ce résultat particulièrement bas peut être mis en relation avec un recrutement presque exclusivement masculin en FBM durant cette même année (1 femme contre 13 hommes).

Légère augmentation des femmes parmi les nouveaux engagements au niveau PO. Les recrutements des professeur-e-s ordinaires sont clairement favorables aux hommes : depuis 2011, les hommes se sont vu proposer 77.3% des postes à ce niveau. Néanmoins, la proportion de femmes engagées à cette fonction depuis 2014 (33.3%) est un signe prometteur.

Le plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2013-2016 avait comme objectif de nommer au minimum 40% de femmes à des postes professoraux d'ici 2016. Jusqu'à présent, cet objectif n'a pas été atteint, même si une nette progression est observable depuis 2010.

[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.

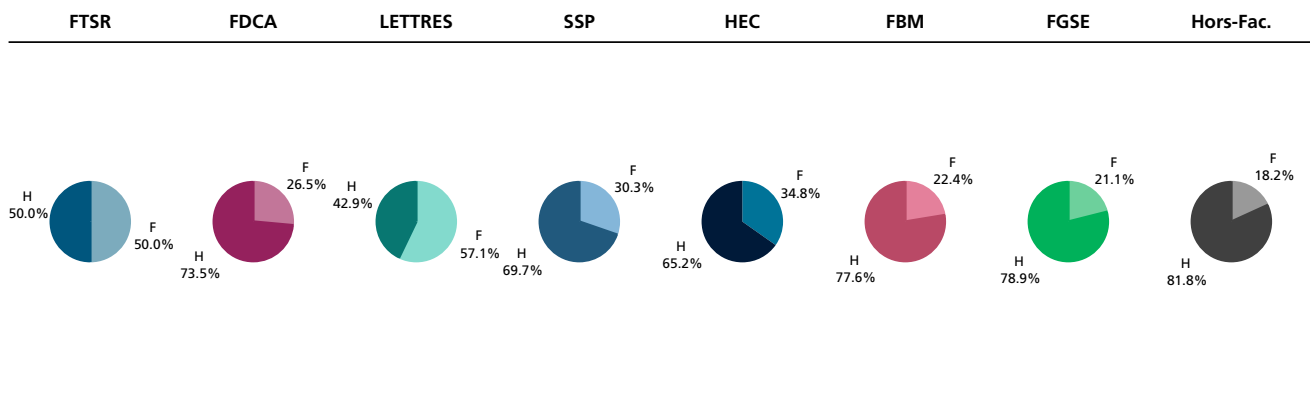
Les recrutements professoraux dans Les facultés

Lettres et FTSR sont les facultés recrutant le plus de femmes. Les engagements professoraux profitent davantage aux hommes dans la grande majorité des facultés, excepté Lettres et FTSR où, respectivement, les femmes sont engagées plus fréquemment (57.1%) ou à parts égales (50.0%). Ce résultat est encourageant, même si ces deux facultés n'ont recruté que 11.8% du corps professoral entre 2011 et 2015. En SSP et en HEC, les femmes représentent environ un tiers des nouveaux professeur-e-s et en FDCA, 26.5%. 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 22.4%. La FGSE ferme la marche avec un pourcentage d'engagements féminins de 21.1%.

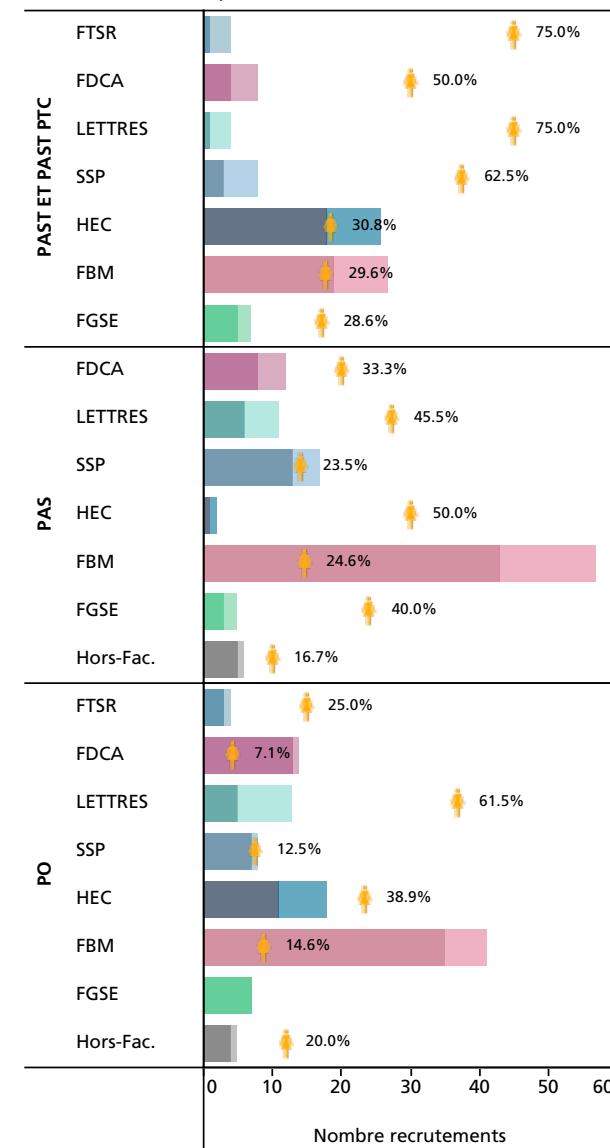
Des engagements féminins surtout au rang de PAST / PAST PTC. Les facultés de FTSR, LETTRES, FDCA et SSP ont accueilli au cours de ces 5 dernières années une majorité des femmes aux postes de niveau PAST. Ce n'est pas le cas en HEC, FGSE et FBM, où elles représentent moins d'un engagement sur trois.

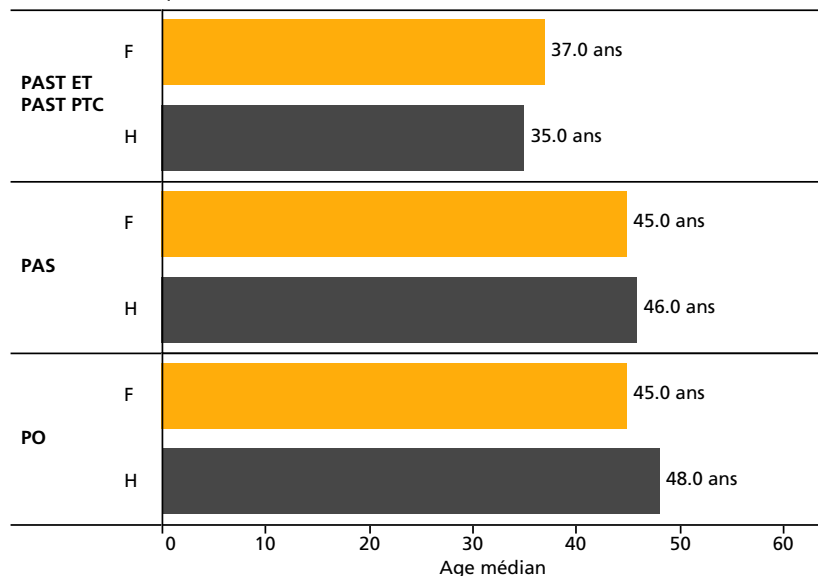
Postes stables moins accessibles pour les femmes. Le taux d'engagement féminin au niveau des PAS et PO est fortement inférieur à celui au niveau des PAST. La FBM est la faculté qui a mis au concours le plus de postes de PAS entre 2011 et 2015 (n = 57), mais également celle ayant engagé le moins de femmes à ce rang (24.6% des engagements), après SSP (23.5%). Sans surprise, les hommes sont les principaux bénéficiaires des engagements au niveau de PO, excepté en Lettres, où les femmes se sont vu proposer 61.5% des postes. En FDCA, seule une femme a été nommée à ce rang depuis 2011 (7.1%), et en FGSE, aucune.

Recrutements professoraux | % de recrutements selon le sexe | Selon la faculté | 2011-2015



Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements | Selon la faculté et la fonction professorale | 2011-2015





Age médian du corps professoral recruté

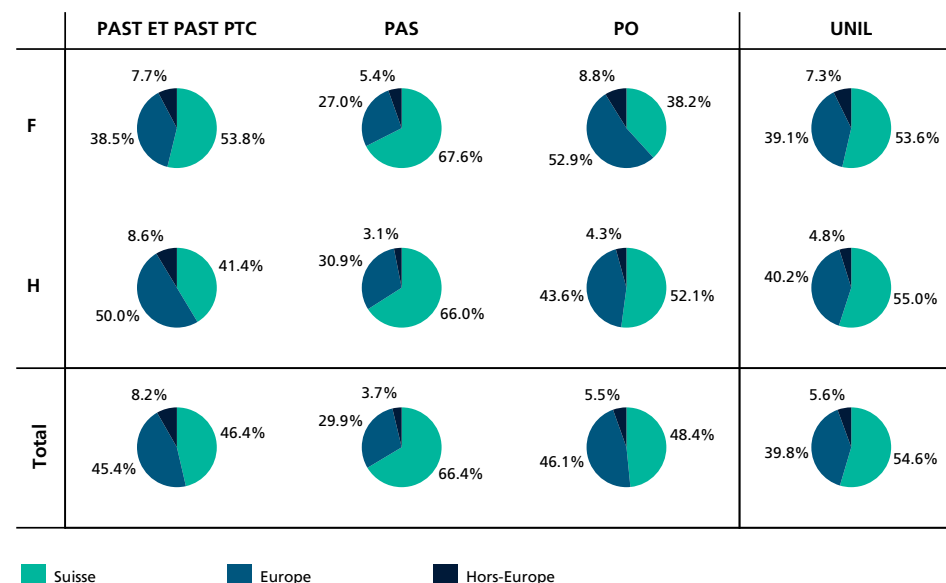
Accès au professorat aux mêmes âges. Les âges médians d'engagement à l'UNIL des hommes et des femmes ne diffèrent pas (H : 44 ans ; F : 43 ans). Les hommes sont engagés aux postes de professeur-e-s assistant-e-s autour de 35 ans, soit deux ans plus tôt que les femmes (37 ans). Les professeur-e-s les plus jeunes sont recruté-e-s par HEC et les plus âgé-e-s par Lettres et SSP. Ces dernières facultés étant les plus féminisées, il semblerait que les femmes soient plus présentes dans les disciplines où la carrière est caractérisée par une plus longue période de précarité.

Professeures ordinaires plus jeunes que leurs homologues masculins. L'accès aux postes de professorat stables a lieu en moyenne autour des 45-46 ans. Les résultats montrent que les femmes ont tendance à être plus jeunes lorsqu'elles accèdent aux postes de professeurs ordinaires. Ce constat est surtout valable en FBM où les hommes ont un âge médian de plus de 4 ans supérieur (50.0 ans contre 45.5 ans pour les femmes).

Nationalité du corps professoral recruté

Une majorité de Suissesses et de Suisses engagés. 54.6% des professeur-e-s recruté-e-s sont de nationalité suisse au moment de leur engagement. Viennent ensuite les personnes de nationalité européenne (39.8%) et 5.6% d'entre eux sont de nationalité extra-européenne.

Des différences entre les fonctions professorales. Sur l'ensemble de l'UNIL, il n'y a que peu de différence entre les hommes et les femmes selon la nationalité, mais des différences 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 (53.8% contre 41.4%). A contrario, les hommes suisses sont plus nombreux parmi les nouveaux PO (52.1%) alors que les femmes accédant à ces postes sont majoritairement européennes (52.9%). Enfin, les Suisses, hommes et femmes, sont plus fréquemment engagé-e-s au rang de PAS.



requêtes soumises au fonds national suisse de la recherche scientifique

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 | 2010-2015

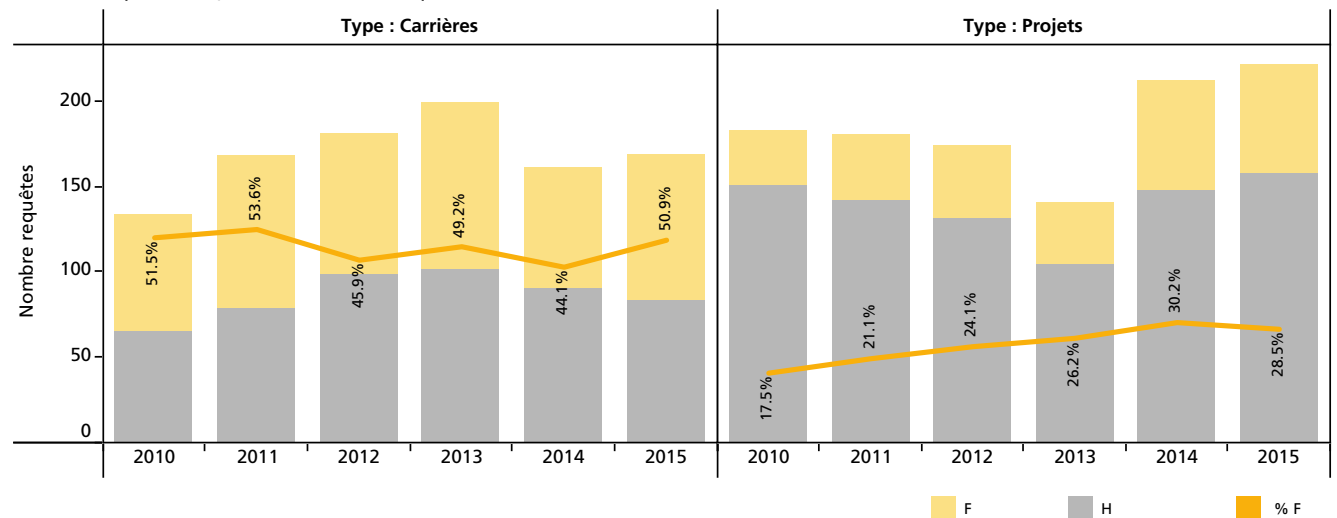
	F	H	Total	% F
2010	117	245	362	32.3%
2011	149	267	416	35.8%
2012	142	276	418	34.0%
2013	161	255	416	38.7%
2014	154	280	434	35.5%
2015	166	287	453	36.6%
Total	889	1'610	2'499	35.6%

Un peu plus d'un tiers de projets soumis au FNS par des femmes. Depuis 2010, 2499 requêtes ont été soumises par des chercheuses et des chercheurs de l'Université de Lausanne auprès du FNS. Si le nombre de demandes ne cesse d'augmenter annuellement (+25.1% durant cette période), la proportion de requêtes déposées par des femmes reste stable (35.6% en moyenne). 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 comme 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.

Toujours plus de requêtes de type «projets» soumises par des femmes. Les requêtes pour les projets sont réservées aux personnes pouvant justifier d'une activité de recherche indépendante de deux ans minimum, les MER1 et les professeur-e-s étant les seul-e-s à remplir ces conditions. Durant ces 5 dernières années, la proportion de femmes ayant soumis un projet n'a cessé d'augmenter, passant de 17.5 à 28.5%. Ce progrès est notable et en 2015, le pourcentage est équivalent à la proportion de femmes aux fonctions de MER1 et de professeur-e-s, laissant à penser que les hommes et les femmes déposent autant de requêtes pour des projets de recherche auprès du 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 le type d'instruments FNS | Evolution 2010-2015



acceptation des requêtes soumises au fonds national suisse de la recherche scientifique

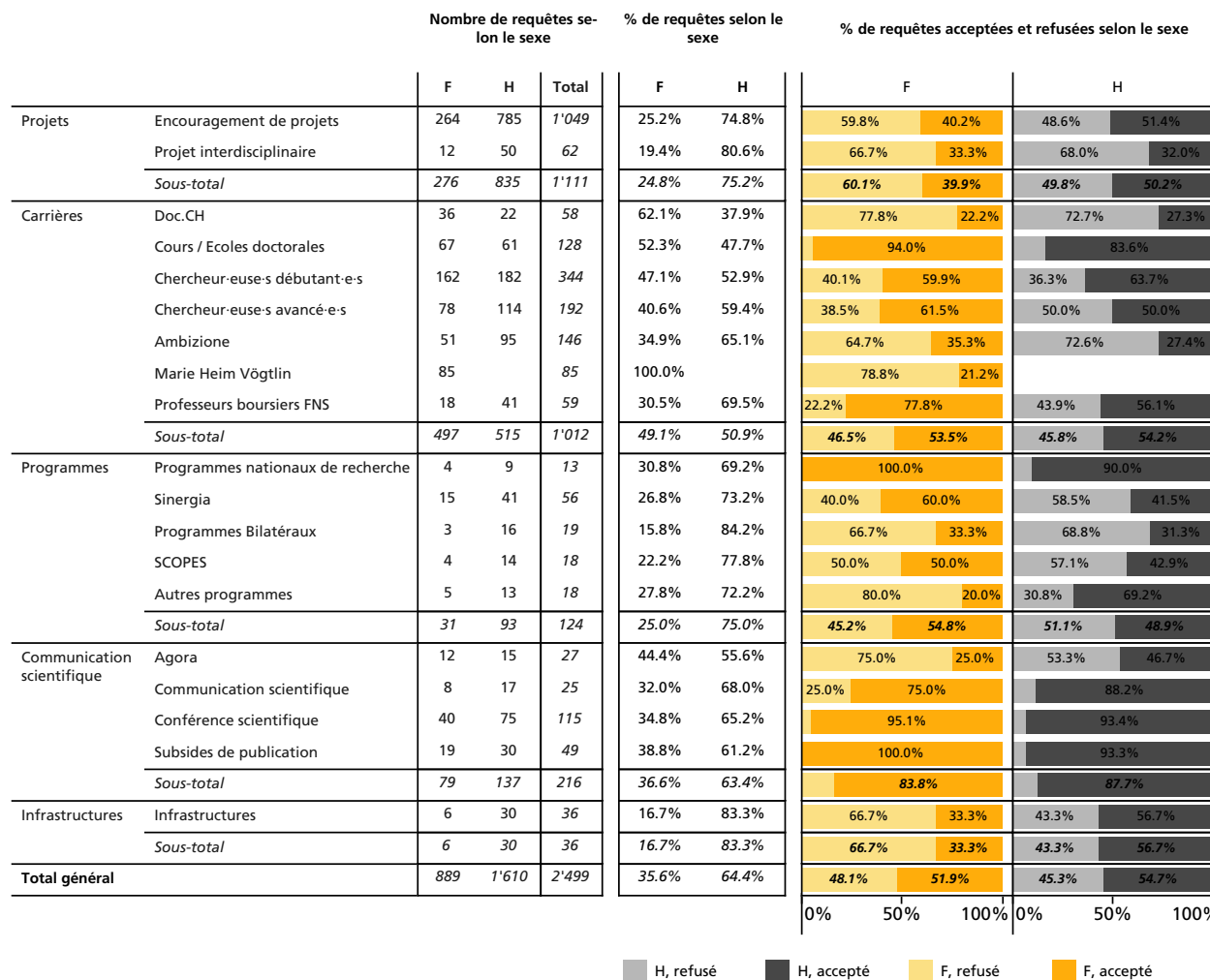
Un peu plus de la moitié des demandes acceptées chez les femmes et les hommes. De manière générale, les chercheuses et les chercheurs de l'UNIL ont des chances identiques de voir leurs demandes auprès du FNS aboutir à l'octroi d'une bourse ou d'un subside : 54.7% des dossiers soumis par des hommes sont acceptés contre 51.9% de ceux déposés par des femmes.

Des différences selon le type d'instrument.

Les requêtes les plus fréquentes concernent les projets d'encouragement et les chercheurs sont clairement avantagés puisque 51.4% de leurs demandes sont acceptées contre seulement 40.2% de celles des femmes. A contrario, même si les chercheuses déposent une requête sur 4 dans la catégorie des instruments « Programme », leurs demandes sont plus souvent acceptées (54.8% contre 48.9% pour les hommes). Ce constat est particulièrement visible dans les programmes nationaux de recherche (PNR) et Sinergia.

Une proportion féminine plus faible à chaque niveau de la carrière académique. La part des requêtes féminines soumises pour les instruments d'encouragement à la carrière s'amointrit au fur et à mesure que ces derniers s'adressent à un public plus avancé dans le parcours académique. Doc.ch, qui finance une thèse de doctorat sur 2 à 4 ans, est l'instrument du FNS qui reçoit, proportionnellement, le plus de demandes féminines (62.1%), mais il est également très sélectif : seuls 22.2% des projets féminins et 27.3% des projets masculins sont acceptés. Cela traduit une tendance générale des femmes à soumettre proportionnellement plus de requêtes aux instruments les plus sélectifs du FNS. L'exemple le plus marquant est celui du seul programme destiné exclusivement à la relève académique féminine : Marie Heim Vögtlin. Cette bourse est très demandée par les chercheuses de l'UNIL (85 requêtes en 6 ans), mais est également celle pour laquelle la sélection est la plus concurrentielle, avec seulement 21.2% d'acceptation.

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 | 2010-2015

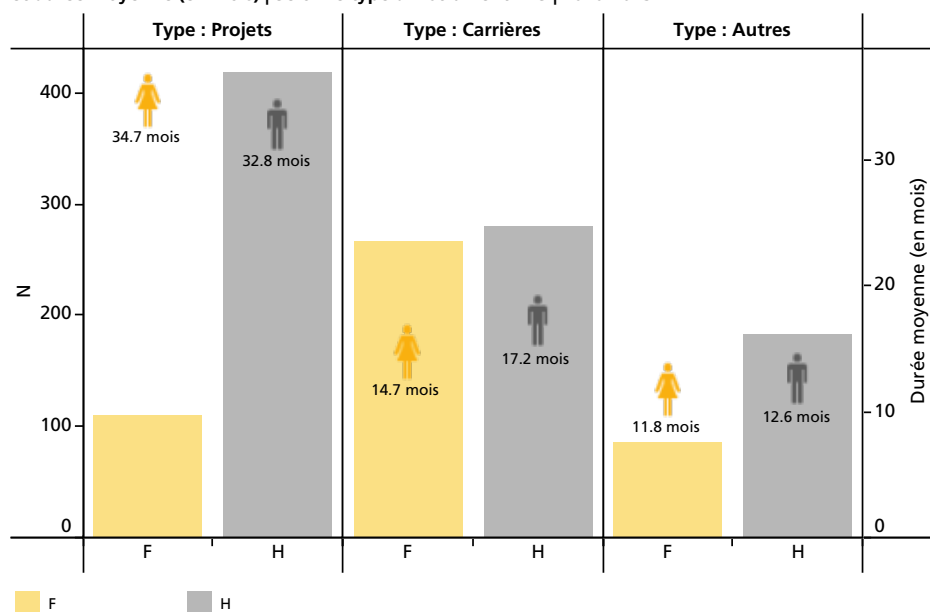


durée moyenne des requêtes acceptées par le fonds national suisse de la recherche scientifique

Un soutien plus court pour les femmes, malgré une évolution. En 2010, les chercheurs se voyaient accorder des instruments d'une durée de 8.3 mois supérieure à ceux accordés aux chercheuses. Depuis, cette différence s'est largement amoindrie pour atteindre 1.3 mois en 2015.

Des durées variables selon le type d'instrument. Lorsque les femmes se voient octroyer des fonds pour des instruments de type « Projet », c'est pour une durée en moyenne de 34.7 mois, contre 32.8 mois pour les hommes. Ce résultat est encourageant, mais il ne concerne qu'une petite partie des subsides octroyés aux femmes. Ces dernières sont plus souvent concernées par les instruments de type « Carrières » et en moyenne, leurs bourses durent 14.7 mois, soit 2.5 mois de moins que celles des hommes.

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 | 2010-2015



Requêtes des chercheuses et chercheurs de l'UNIL acceptées par le FNS | Durée moyenne des requêtes acceptées | Selon le sexe et l'année | Evolution 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
F	15.3 mois	15.7 mois	16.9 mois	17.3 mois	24.4 mois	24.9 mois
H	23.6 mois	22.4 mois	22.3 mois	22.6 mois	25.9 mois	26.2 mois



faculté de théologie et de sciences des religions

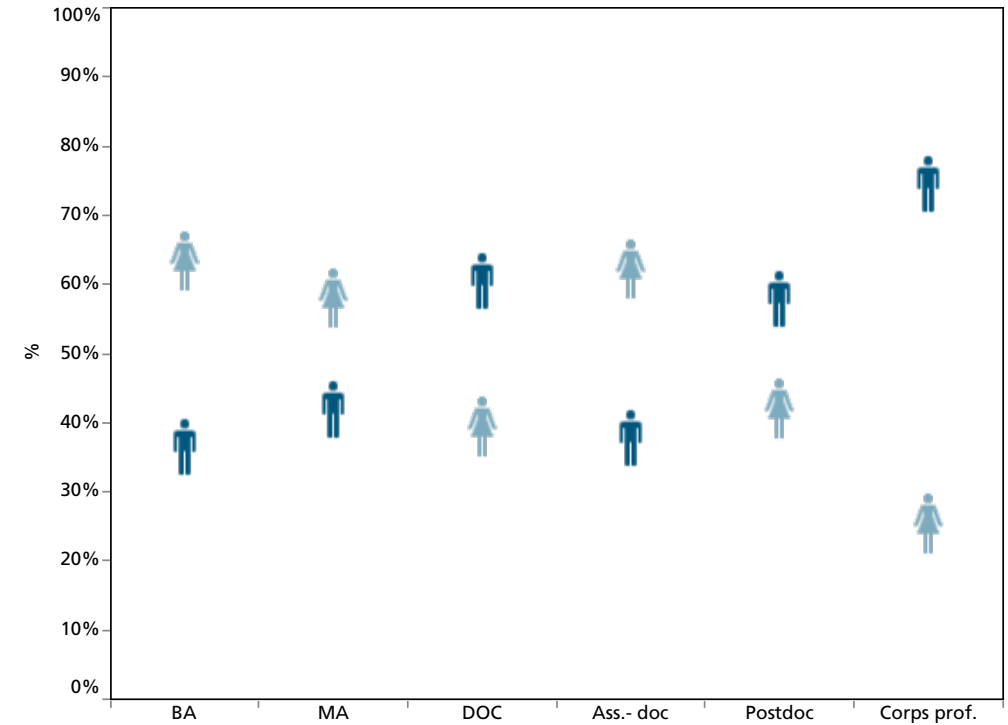
Le passage au doctorat et aux postes stables : deux enjeux pour les femmes dans la plus petite faculté de l'UNIL.

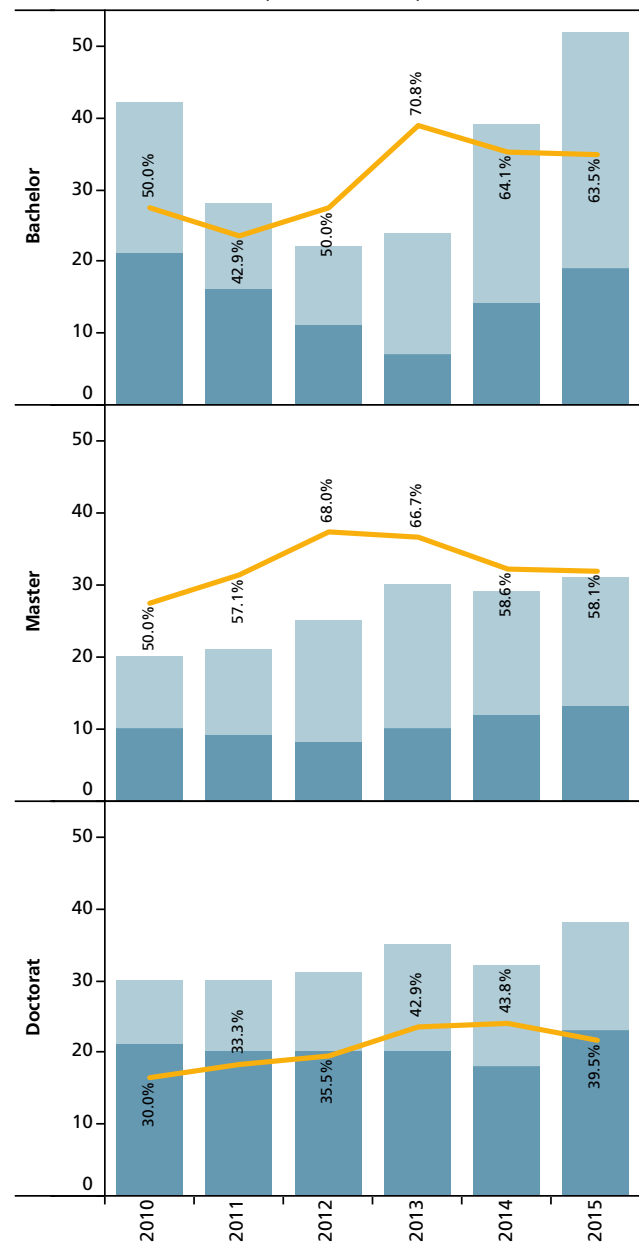
L'analyse générale de la situation de la FTSR [1] en 2015 laisse apparaître la première difficulté dans le parcours académique des femmes dès le doctorat. Même si elles bénéficient plus souvent des contrats d'assistant-e-s-doctorant-e-s, les inscriptions féminines chutent de 18.6% entre les deuxième et troisième cycles d'études.

Cette situation se stabilise au niveau du postdoctorat, mais l'accès aux postes stables, et plus particulièrement au professorat, est plus difficile pour les femmes en FTSR, qui n'occupent que 25.5% des postes. Cette proportion est certes en résonance avec la moyenne de l'Université, mais reste bien 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 | 2015



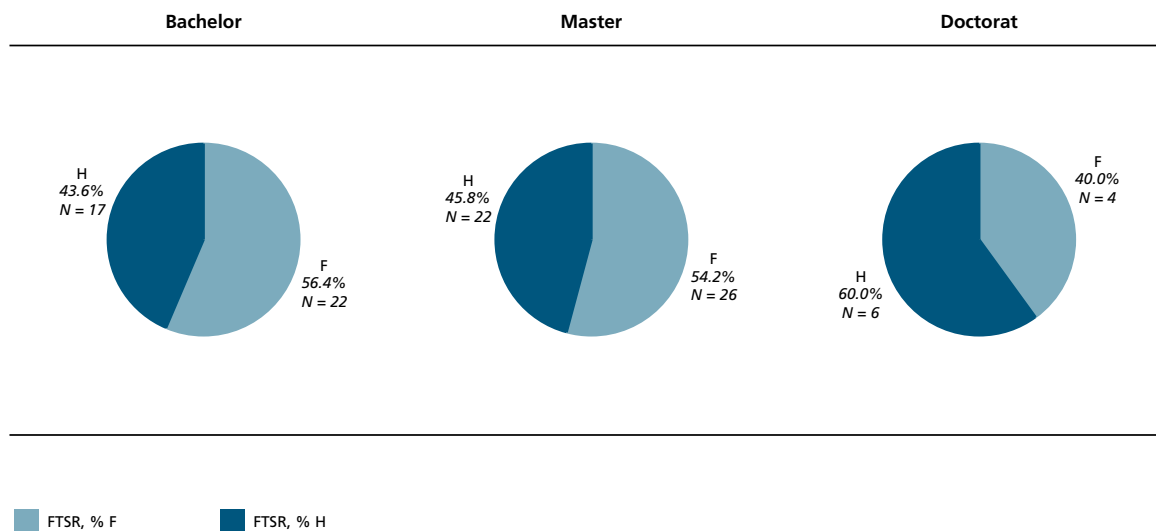


FTSR, F (light blue), FTSR, H (dark blue), FTSR, F % (yellow line)

La FTSR : une petite faculté dont le corps étudiant se féminise. Entre 2010 et 2015, la présence des femmes s'est fortement renforcée dans le corps étudiant de la Faculté de théologie et des sciences des religions, quel que soit le niveau considéré. Dès 2011, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses au niveau master, et dès 2013 au niveau bachelor. A contrario, les doctorant-e-s sont majoritairement des hommes, même si l'on observe une (lente) féminisation de ce cursus au cours de ces dernières années.

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 au niveau bachelor et master (respectivement 43.6% et 45.8%), mais se voient attribuer une proportion plus grande des doctorats (60.0%). Le nombre restreint de doctorats décernés entre 2010 et 2015 (n = 10) en comparaison avec le nombre d'étudiant-e-s inscrit-e-s en doctorat 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 | 2010-2015

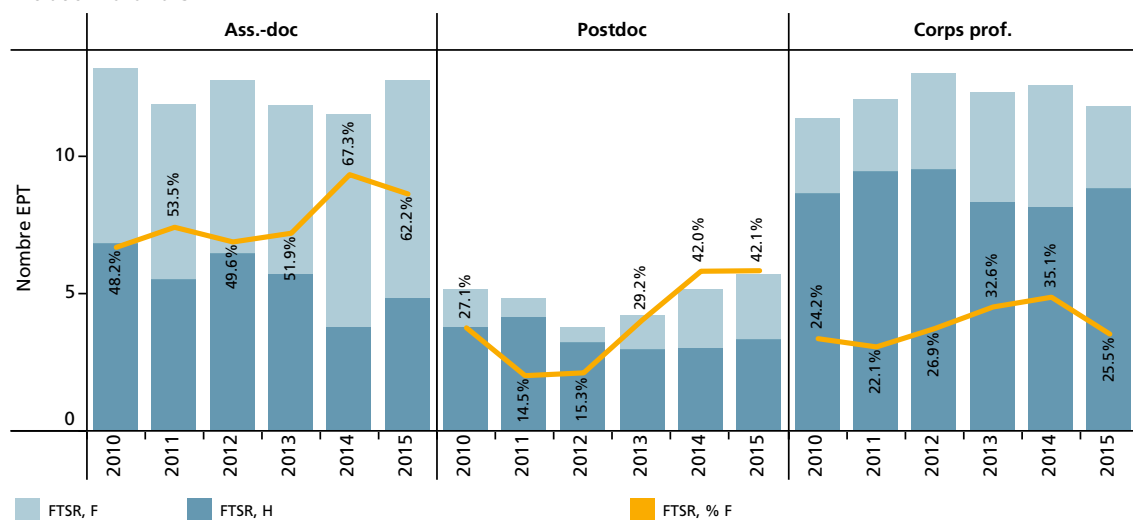


FTSR, % F (light blue), FTSR, % H (dark blue)

Plus de femmes dans le corps intermédiaire. Contrairement aux autres facultés, les effectifs des assistant-e-s-doctorant-e-s et des postdoctorant-e-s sont restés relativement stables sur la période 2010 – 2015. Même si ces derniers sont petits et que le moindre changement peut conduire à des fluctuations importantes de la représentation sexuée, il convient de constater 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 (62.2%) et, même si la parité n’est pas atteinte au niveau du postdoctorat (42.1%), la proportion de femmes à cette fonction ne cesse d’augmenter chaque année depuis 2011.

Un tiers de femmes dans les fonctions stables. Les femmes sont clairement en minorité au niveau du corps professoral. En 2015, elles occupaient un poste sur quatre, comme c’était déjà le cas en 2010. Les progrès observés au cours de la période considérée n’ont pas pu être confirmés sur le long terme.

FTSR | Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2010-2015





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

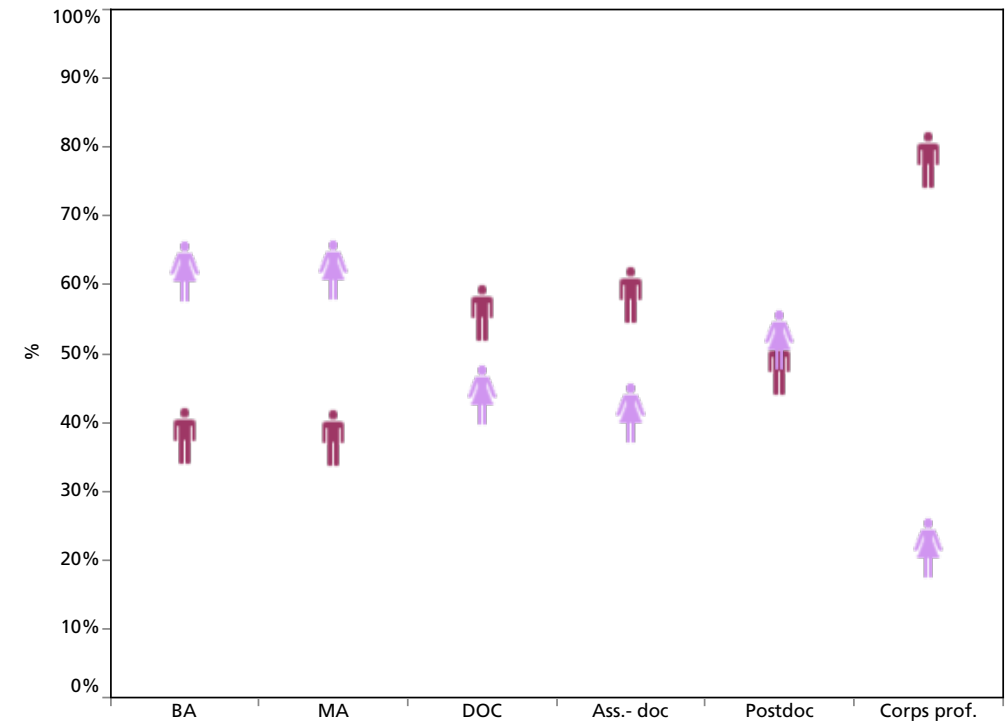
Un corps professoral peu féminisé en FDCA.

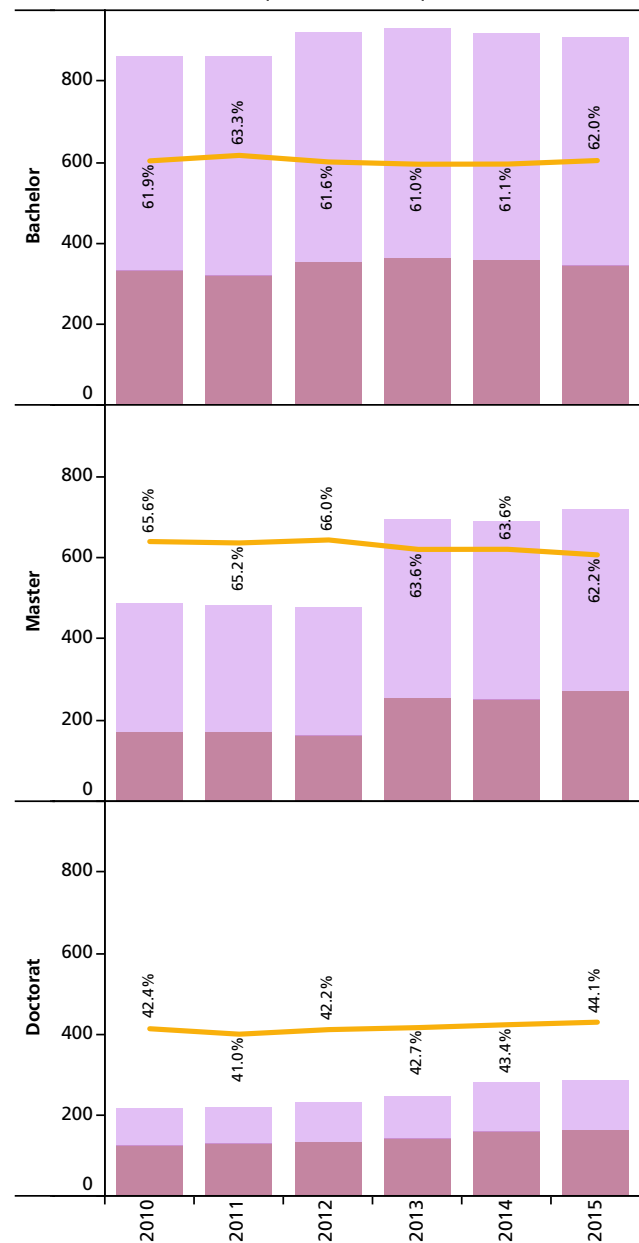
En 2015, le corps étudiantin au niveau bachelor et master est majoritairement féminin dans la Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique (FDCA). Cette répartition sexuée s'inverse pourtant dès le niveau du doctorat – que l'on considère l'ensemble des inscriptions (doc ; 44.1%) ou les personnes ayant des contrats avec l'UNIL (ass.-doc. ; 41.4%) – et atteint la parité au postdoctorat (51.9%).

L'accès au professorat pour les femmes reste une étape cruciale dans la carrière académique puisque le pourcentage de femmes diminue de 30.1% entre le postdoctorat et le corps professoral, pour atteindre 21.8% de professeures [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 | 2015



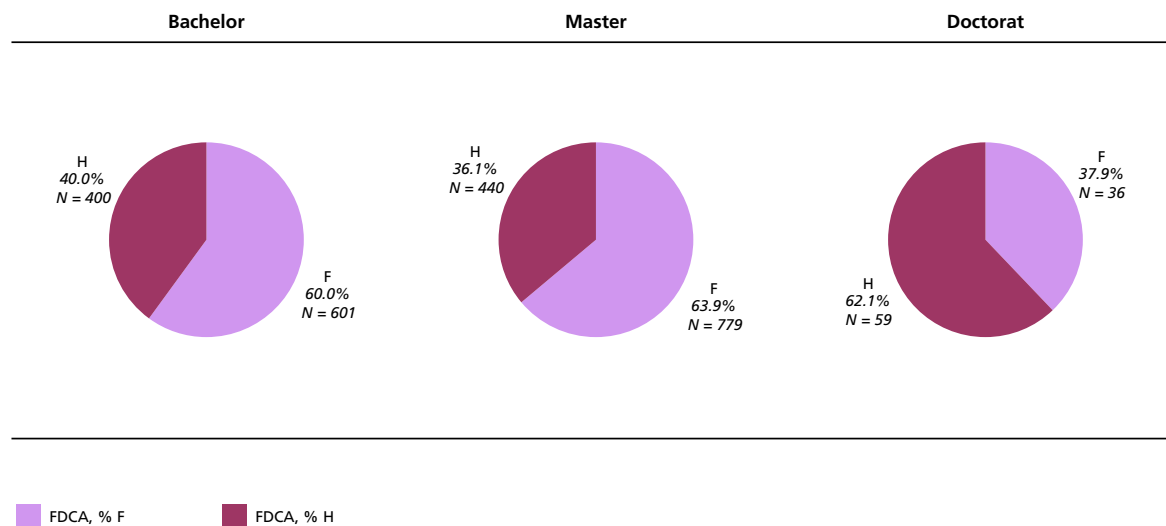


FDCA, F FDCA, H FDCA, F %

Une proportion de femmes constante dans le corps étudiant. Les femmes sont plus nombreuses à être inscrites dans un cursus de bachelor et de master en FDCA et représentent deux tiers des effectifs. Ces proportions s'inversent au niveau du doctorat. Depuis 2010, ces résultats sont stables, et ce malgré l'intégration de l'IDHEAP dès le semestre d'automne 2013 et la hausse du nombre d'inscriptions en master et en doctorat que cela a engendré.

Des grades en adéquation avec les effectifs, sauf au niveau du doctorat. Depuis 2010, un millier de grades ont été décernés en bachelor et plus de 1200 au niveau master. En comparaison avec les effectifs des étudiant-e-s inscrit-e-s, la proportion de grades obtenus par les femmes reste cohérente. Sur cette même période, un peu moins de 100 doctorats ont été délivrés en FDCA, dont 37.9% à des femmes. Ce pourcentage est inférieur à celui des inscriptions (42.7% en moyenne sur cette période), laissant penser que les hommes ont un meilleur taux de réussite au doctorat.

FDCA | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2010-2015

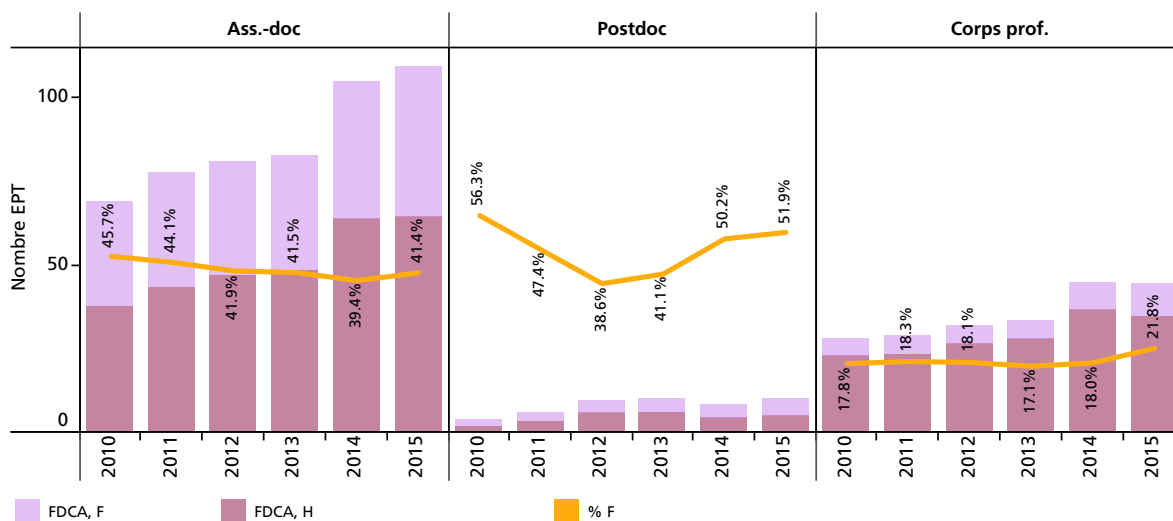


FDCA, % F FDCA, % H

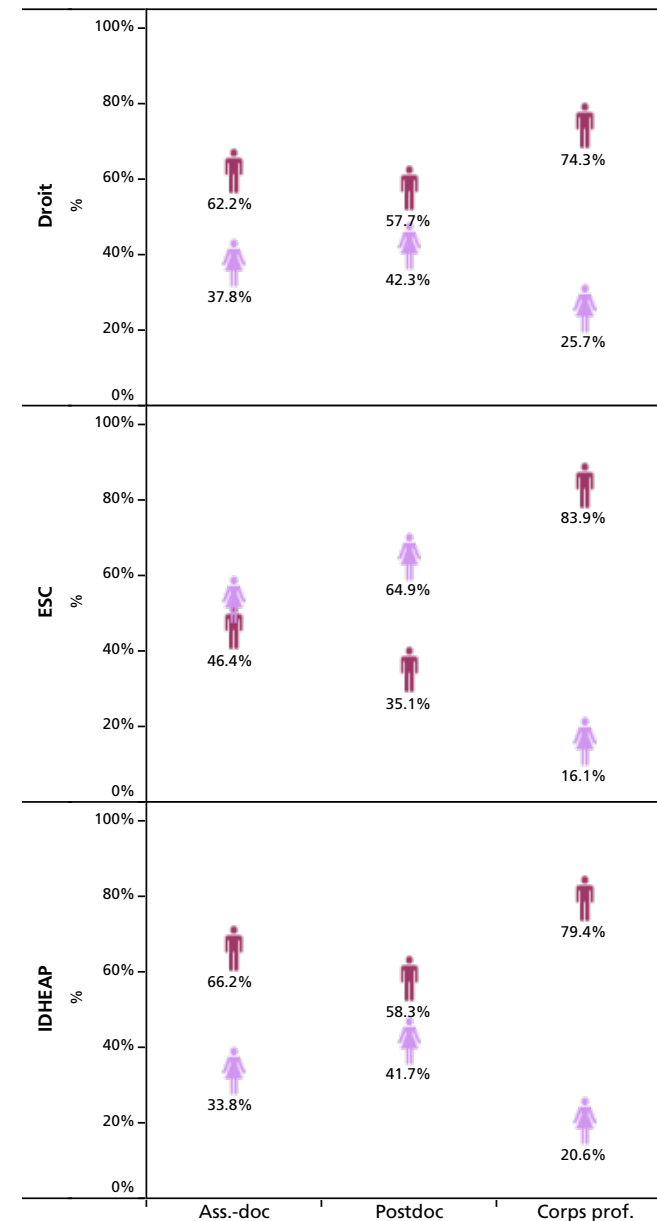
Moins d'assistantes-doctorantes mais plus de professeurs. Depuis 2010, le nombre d'assistant-e-s-doctorant-e-s n'a cessé d'augmenter (+40.6 EPT), en particulier suite à l'intégration de l'IHDEAP dans la faculté en 2014. Cette évolution a surtout été bénéfique aux hommes, qui ont vu leur présence se renforcer année après année à cette fonction. Une tendance inverse s'observe dans les fonctions professorales au sein desquelles la proportion de femmes a augmenté de 3.8% entre 2014 et 2015, atteignant 21.8% durant cette dernière année.

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 (53.6%) et de postdoctorant-e (64.9%). Mais la ségrégation verticale y est la plus forte, les femmes n'occupant plus que 16.1% des EPT du corps professoral. Le Droit et l'IDHEAP ont, de leur côté, des répartitions sexuées comparables et favorables aux hommes : ceux-ci sont majoritaires dès le corps intermédiaire et leur présence se marque encore plus au niveau du professorat.

FDCA | Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2010-2015



FDCA | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurales et la fonction académique | 2015





faculté des lettres

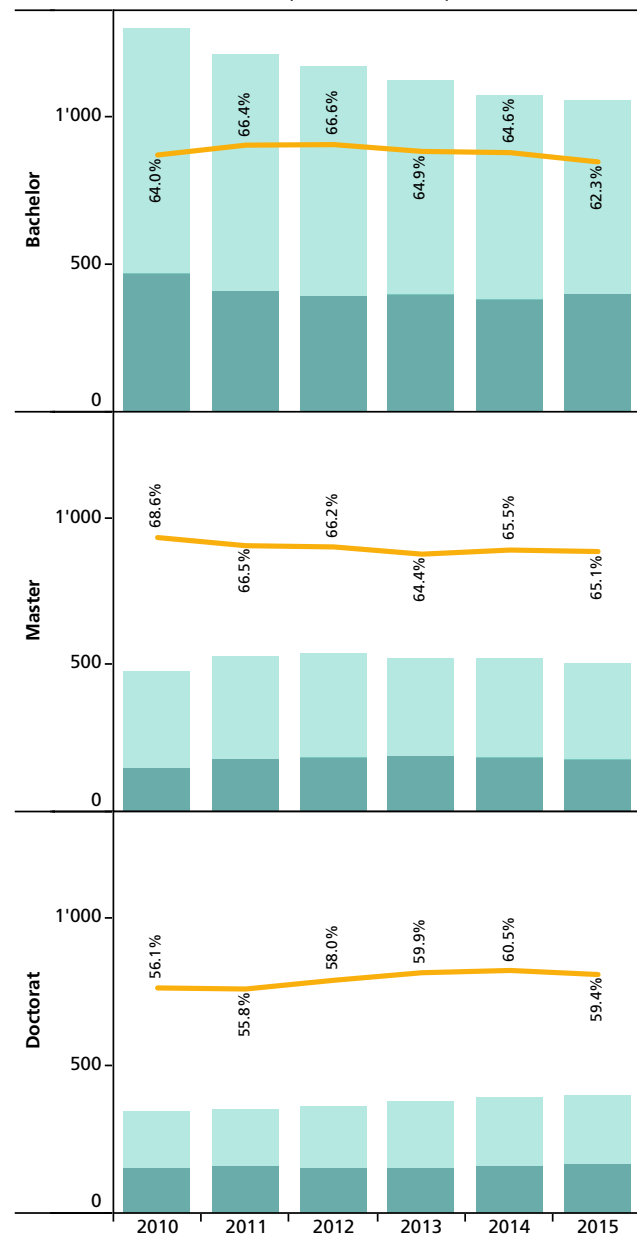
Lettres : une faculté féminisée

La Faculté des lettres est la faculté de l'UNIL la plus féminisée. Les études littéraires attirent encore en 2015 une proportion plus grande de femmes, dès le bachelor (62.3%), au niveau du doctorat (59.5%) et jusqu'au postdoctorat (58.4%).

La répartition sexuée s'inverse cependant dès les postes stables, même si les femmes représentent encore 43.8% du corps professoral. Bien qu'au-dessus de la moyenne de l'Université, cette proportion indique quand-même un accès au professorat, certes pas impossible, mais plus difficile pour les femmes.

Lettres | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2015

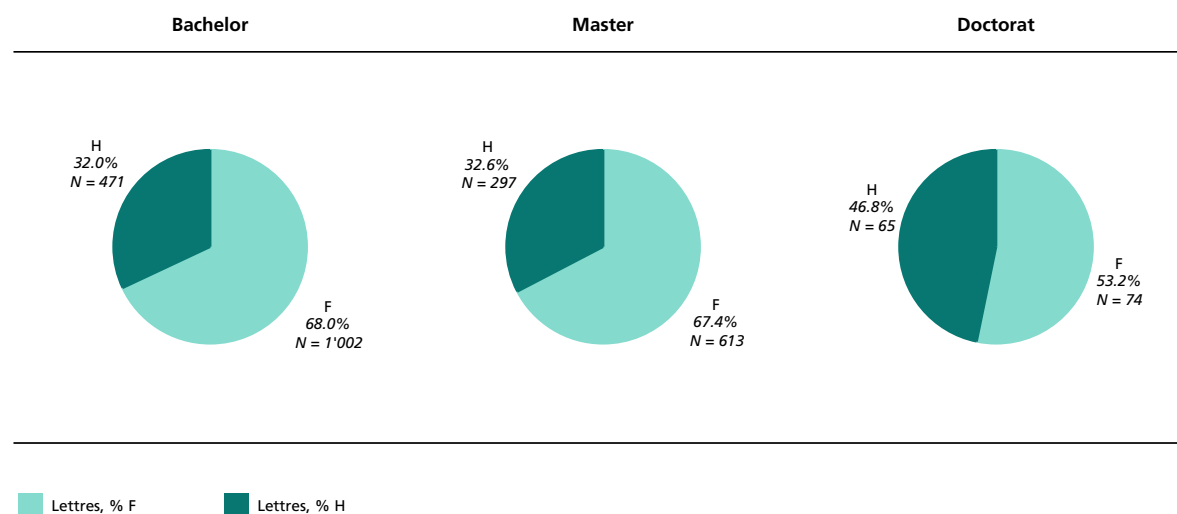




Les étudiantes majoritaires en Lettres. Quels que soient l'année ou le niveau d'études considérés, les femmes sont plus nombreuses à être inscrites à la Faculté des lettres. Entre 2010 et 2015, leur proportion reste stable au niveau bachelor, en parallèle d'une baisse générale des inscriptions alors qu'en master, les effectifs sont constants et les hommes toujours plus présents. Au niveau du doctorat, par contre, la légère hausse des inscriptions est bénéfique aux femmes.

Un taux de réussite meilleur pour les femmes au niveau bachelor. Depuis 2010, plus de 2500 grades ont été décernés. Les femmes ont obtenu un peu plus de grades de bachelor (68.0%) en comparaison avec le nombre d'inscrites, mais se sont vues décerner un peu moins de doctorats (53.2%).

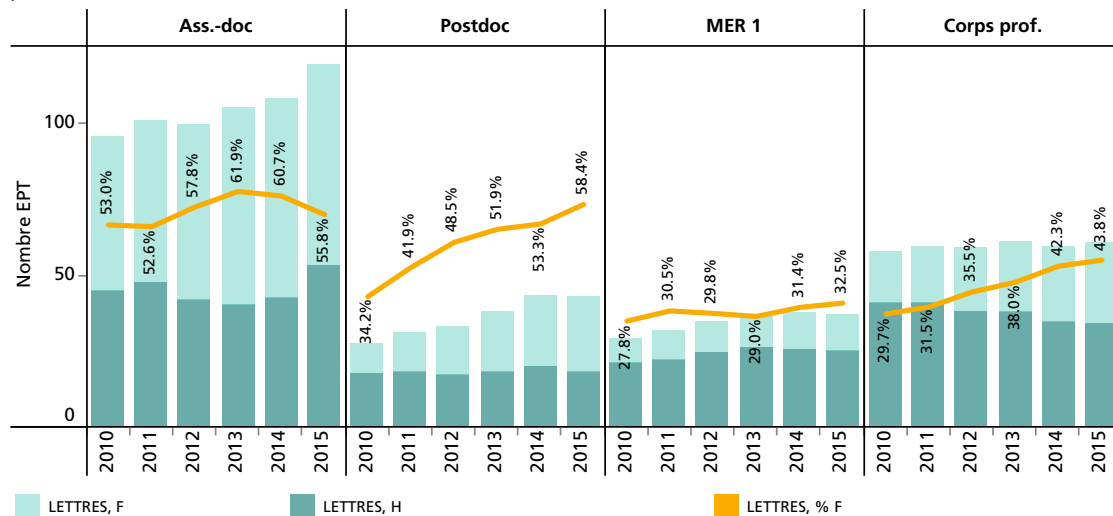
Lettres | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2010-2015



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 impressionnantes se retrouvent au niveau du postdoctorat (+24.2% de femmes en 6 ans) et du professorat (+ 14.1% sur la même période). Chez les assistant-e-s doctorant-e-s cette augmentation a profité aux femmes jusqu'en 2013 (2010 : 53.0% et 2013 : 61.9%). Depuis 2014 par contre, les hommes bénéficient dans une plus large mesure des EPT créés, expliquant ainsi la baisse de la proportion de femmes (- 6.1% depuis 2013).

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 2015). Même si la présence des femmes est toujours plus marquée au sein des MER1, cette augmentation reste moins impressionnante (+4.7%) que parmi les autres fonctions du corps intermédiaire.

Lettres | Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2010-2015





faculté des sciences sociales et politiques

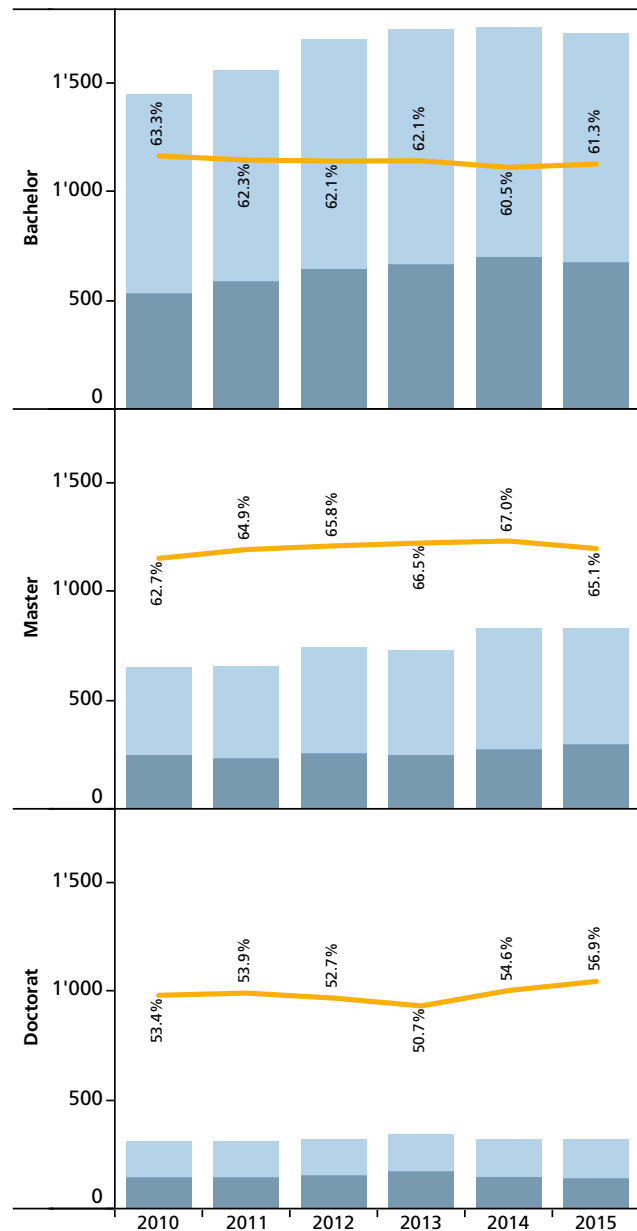
Un plafond de verre persistant.

En 2015, la faculté des SSP attire une majorité d'étudiantes à chaque niveau d'études et plus particulièrement au master, où 65.1% sont des femmes. Cette majorité féminine perdure dans le corps intermédiaire et atteint 59.8% au niveau du postdoctorat, faisant de SSP la faculté de l'UNIL la plus féminisée dans cette fonction académique.

L'accès au professorat est un moment délicat dans les carrières féminines puisque les professeures femmes n'occupent plus que 35.8% des postes, soit une baisse de 24.0% en comparaison avec le postdoctorat. Ce résultat reste cependant encourageant en regard de la situation générale de l'UNIL.

SSP | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2015



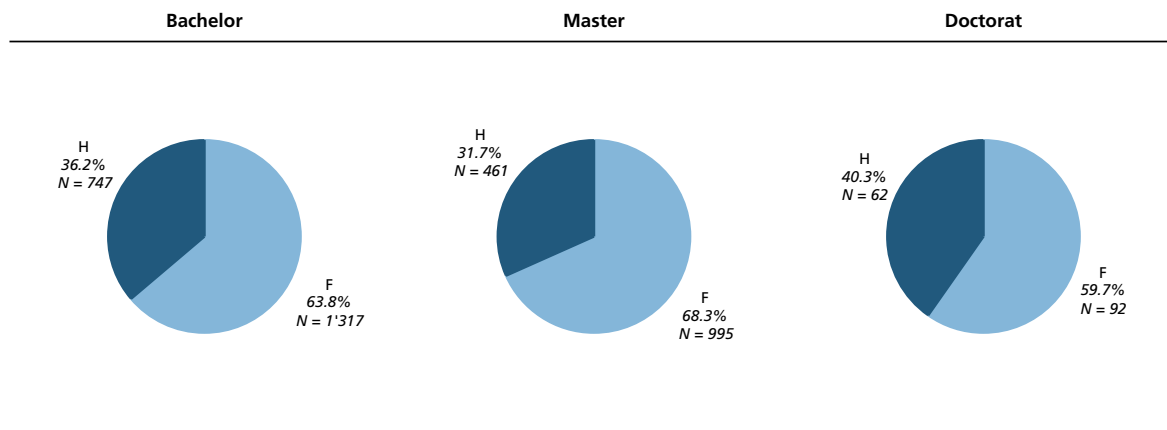


SSP, F (light blue), SSP, H (dark blue), SSP, F % (yellow line)

Un corps étudiantin plutôt féminin. Les cursus en SSP attirent plus d'étudiantes que d'étudiants. En bachelors et masters, les hommes ne représentent qu'un tiers du corps étudiantin inscrit et leur présence se renforce un petit peu au niveau du doctorat. Peu d'évolutions sont observables entre 2010 et 2015.

Des grades suivant la répartition sexuée du corps étudiantin. Depuis 2010, les femmes représentent 63.8% des bachelors obtenus et ce pourcentage est un peu plus élevé pour les masters (68.3%). Enfin, seuls 40.3% des doctorats ont été attribués à des hommes durant ces 5 dernières années.

SSP | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2010-2015



SSP, % F (light blue), SSP, % H (dark blue)

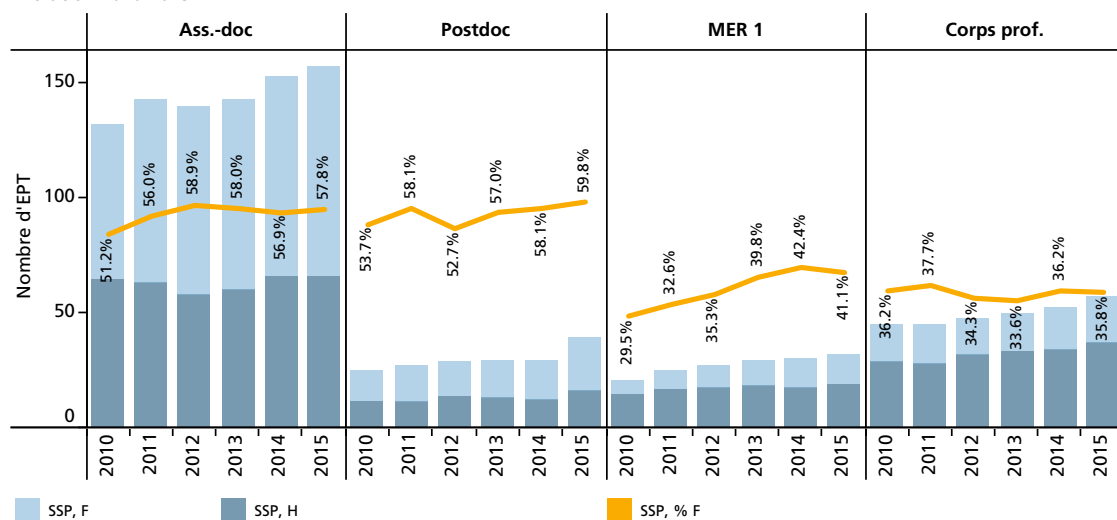
Une présence féminine plus marquée à chaque fonction, excepté dans le professorat. Si le nombre d'assistant-e-s-doctorant-e-s a augmenté entre 2010 et 2015, ce phénomène touche presque uniquement les femmes. De fait, leur proportion a grandement progressé, atteignant 57.8% en 2015. Une évolution identique est retrouvée chez les postdoctorant-e-s, où une large majorité des EPT créés ont été attribués aux femmes.

Les fonctions de MER1 et de professorat restent encore plutôt masculines en SSP. Mais si les femmes sont proportionnellement toujours plus nombreuses au niveau des MER1 (+11.6%), ce n'est pas le cas dans le professorat, où leur proportion a stagné au cours de ces 6 dernières années.

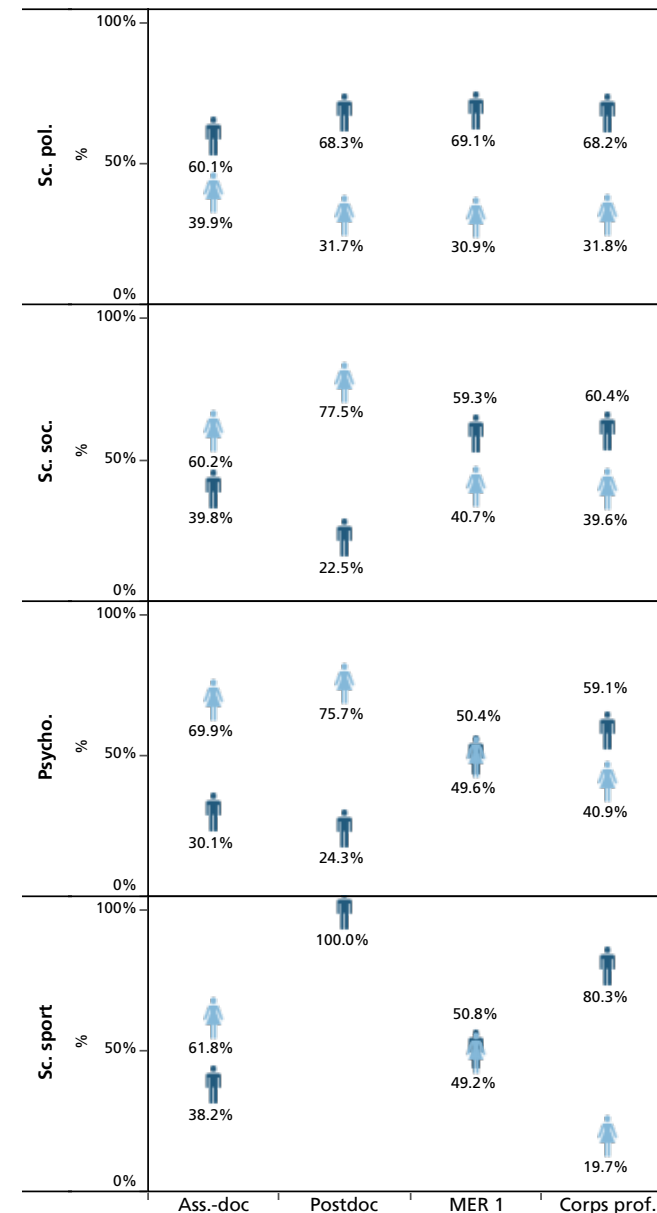
De grandes disparités entre les unités structurelles. L'unité structurelle des sciences politiques emploie proportionnellement plus d'hommes, en comparaison à l'ensemble de la faculté. Néanmoins, s'il n'y a que peu de femmes au niveau des assistant-e-s-doctorant-e-s (39.9%) et des postdocs (31.7%), aucune baisse lors du passage aux postes stables n'est observée. La ségrégation apparaît donc dès le début du parcours académique.

Les sciences sociales et la psychologie sont des unités structurelles plus féminines, mais seulement au niveau du corps intermédiaire non stable. Enfin, si Sciences du sport est une unité récente avec peu de personnes engagées, c'est dans cette dernière que les femmes sont le moins représentées dans le corps professoral (1 EPT sur 5.1, soit 19.7%)

SSP | Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2010-2015



SSP | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurelles et la fonction académique | 2015





faculté des hautes études commerciales

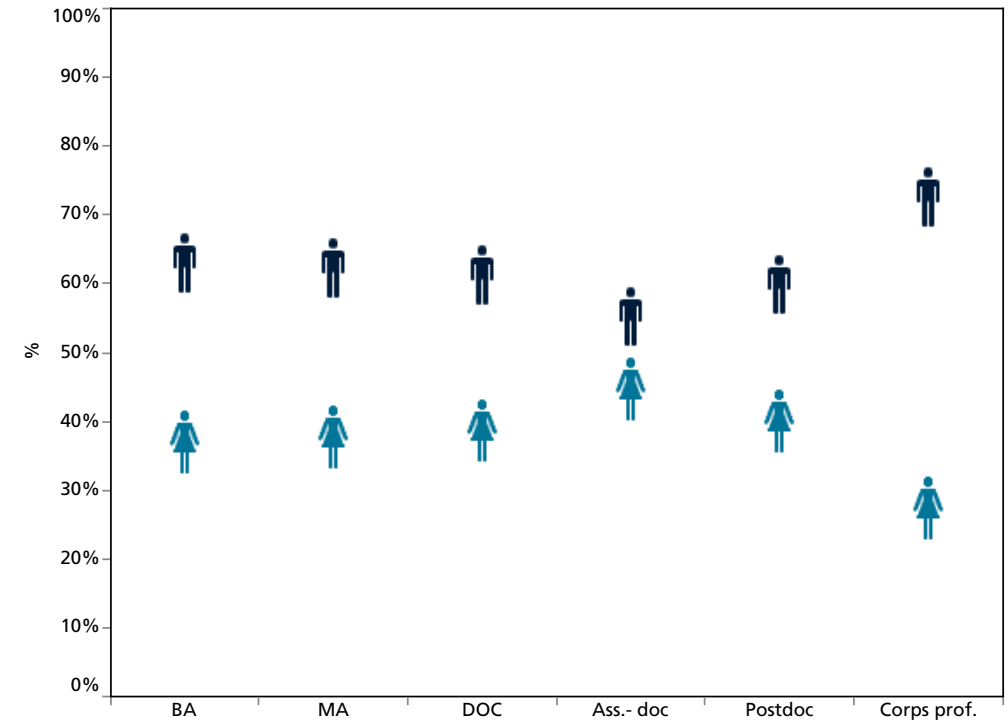
HEC : une faculté encore peu ouverte aux femmes.

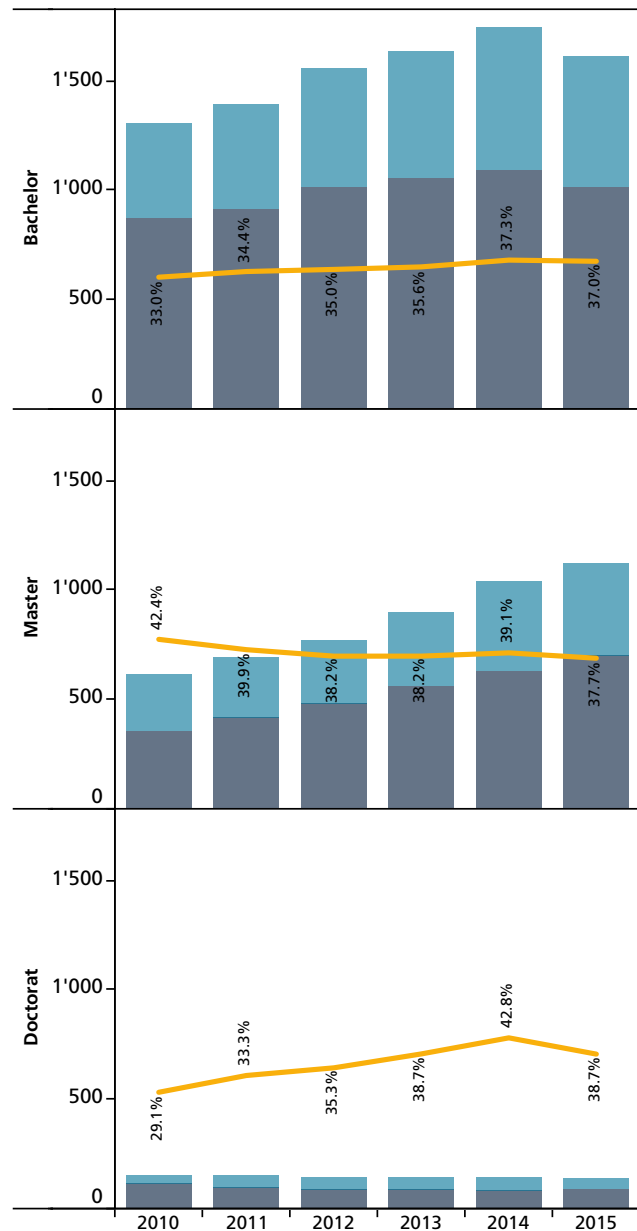
La faculté des HEC est la seule à l'UNIL à compter une majorité d'hommes à chaque niveau d'études et à chaque étape de la carrière académique [1].

Les filières économiques attirent, en 2015, proportionnellement moins de femmes et cela se répercute directement au niveau du doctorat et du postdoctorat. Leur présence diminue au sein des fonctions professorales, mais cette baisse est moins marquée que dans d'autres facultés. Avec 27.4% des femmes aux postes professoraux, HEC est au-dessus de la moyenne de l'UNIL.

[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 | 2015





HEC, F (light blue), HEC, H (dark blue), HEC, F % (yellow line)

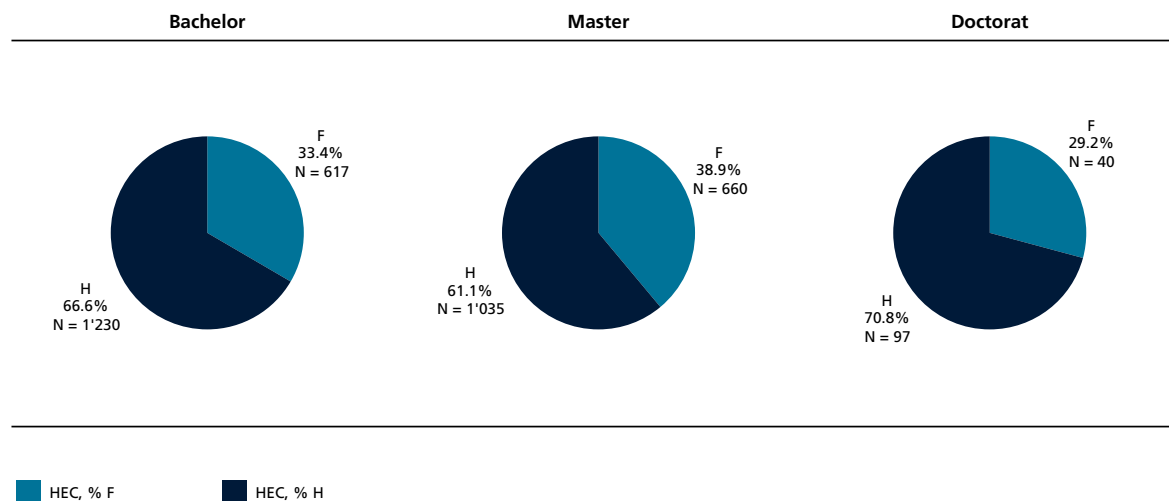
Des sciences économiques masculines.

Le nombre d'étudiant-e-s en bachelor a augmenté de 23.5% entre 2010 et 2015, passant de 1302 à 1608 inscrit-e-s au semestre d'automne. À ce niveau, les étudiants représentent deux tiers des effectifs, mais leur présence a tendance à s'amoinrir au cours des ans. Une évolution inverse est mise en lumière au niveau du master, où la proportion des femmes baisse chaque année et ce, malgré une hausse des effectifs. Enfin, si le nombre de doctorant-e-s reste stable, l'évolution met en lumière un engagement des femmes plus fort en 2015 en comparaison avec 2010.

Des grades décernés cohérents avec les effectifs sauf au doctorat.

La proportion de grades décernés aux hommes et aux femmes est en concordance avec les effectifs estudiantins, excepté au niveau du doctorat. À ce dernier niveau, les femmes sont légèrement sous-représentées au niveau des grades (29.2%) par rapport au nombre d'inscrit-e-s entre 2010 et 2015 (36.2%), laissant à penser qu'il existe un taux de réussite moins important chez les doctorantes que chez les doctorants.

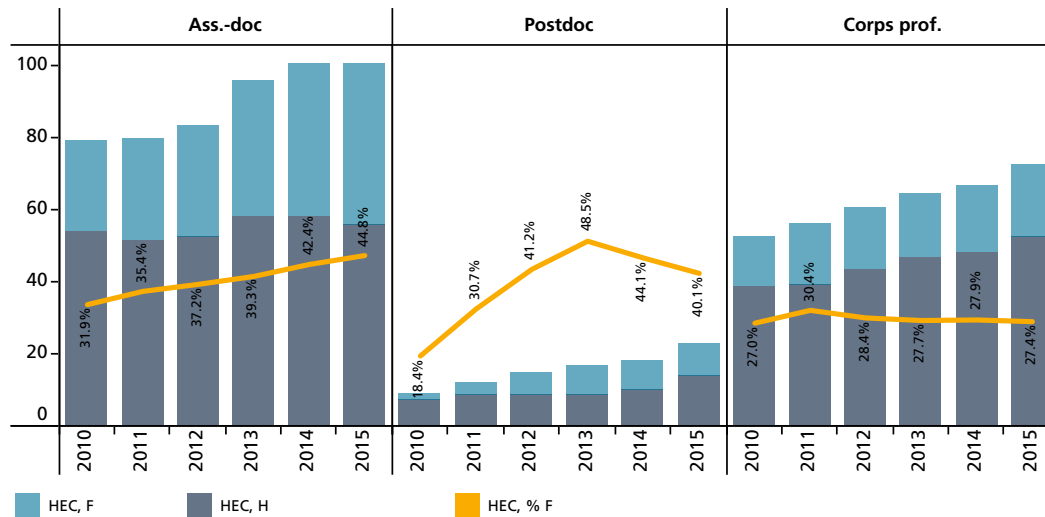
HEC | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2010-2015



HEC, % F (light blue), HEC, % H (dark blue)

Une progression positive de la représentation féminine au niveau des assistant·e·s-doctorant·e·s et des postdocs. Depuis 2010, les assistant·e·s-doctorant·e·s sont chaque année plus nombreux en HEC, et cette progression bénéficie au personnel féminin, qui reste cependant encore en minorité (44.8% en 2015). Un constat identique est observable au niveau des postdocs entre 2010 et 2013, qui a comme conséquence une presque parité en 2013 (48.5%). Depuis, la proportion de femmes a régressé pour atteindre 40.1% en 2015. Enfin, la part des femmes au sein du corps professoral est restée stable, malgré une augmentation générale des effectifs.

HEC | Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2010-2015





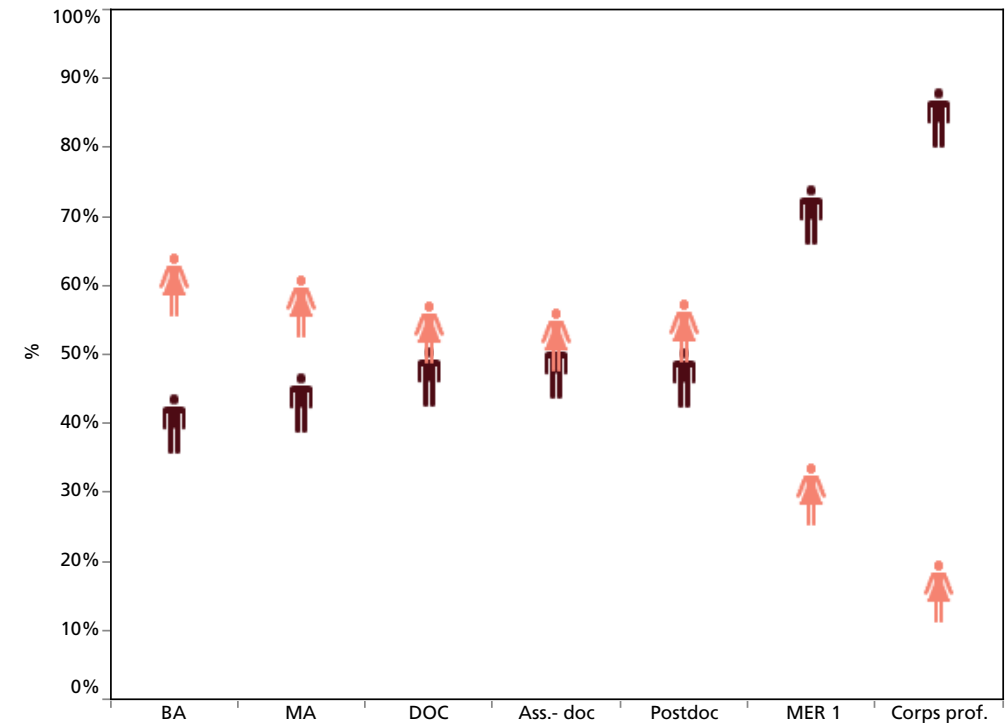
faculté de biologie et de médecine

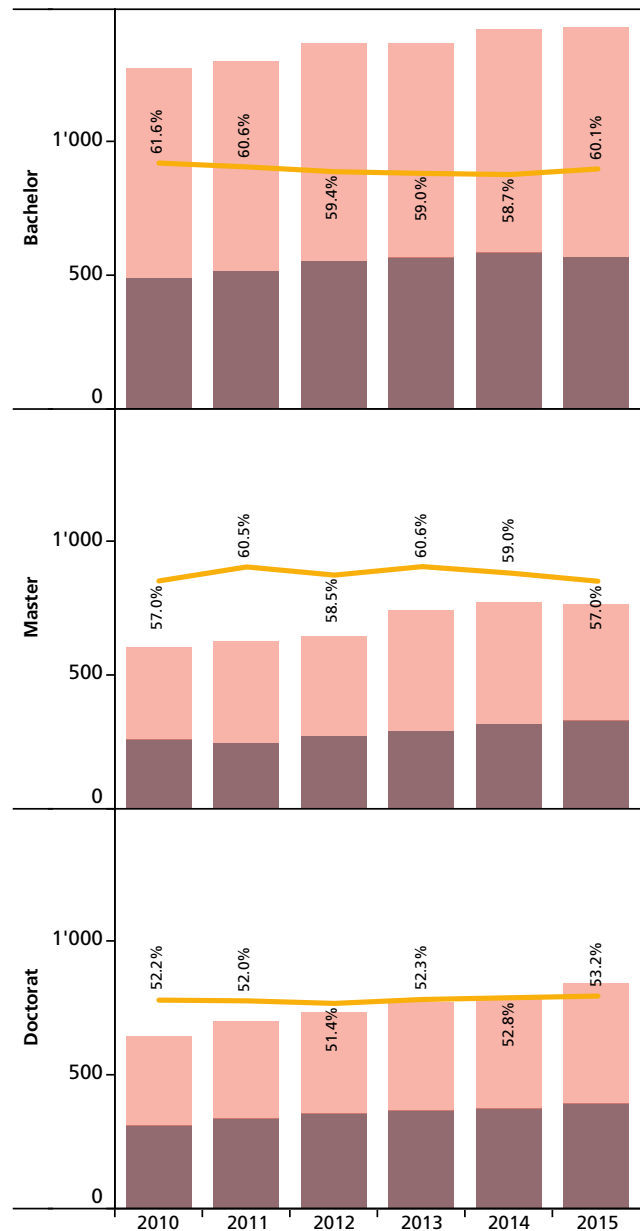
Une grande faculté dans laquelle les femmes sont peu engagées aux postes professoraux.

La FBM est la plus grande faculté de l'UNIL, avec presque 3000 étudiant·e·s et 800 EPT répartis dans l'ensemble des fonctions académiques. La répartition sexuée de ses effectifs a des conséquences directes sur les résultats de l'ensemble de l'UNIL.

En 2015, 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 doctorat, la parité est atteinte (53.2%). 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 de 84.3% d'hommes, soit deux fois plus qu'au niveau du postdoctorat.

FBM | Tuyau percé | % EPT selon le sexe | 2015



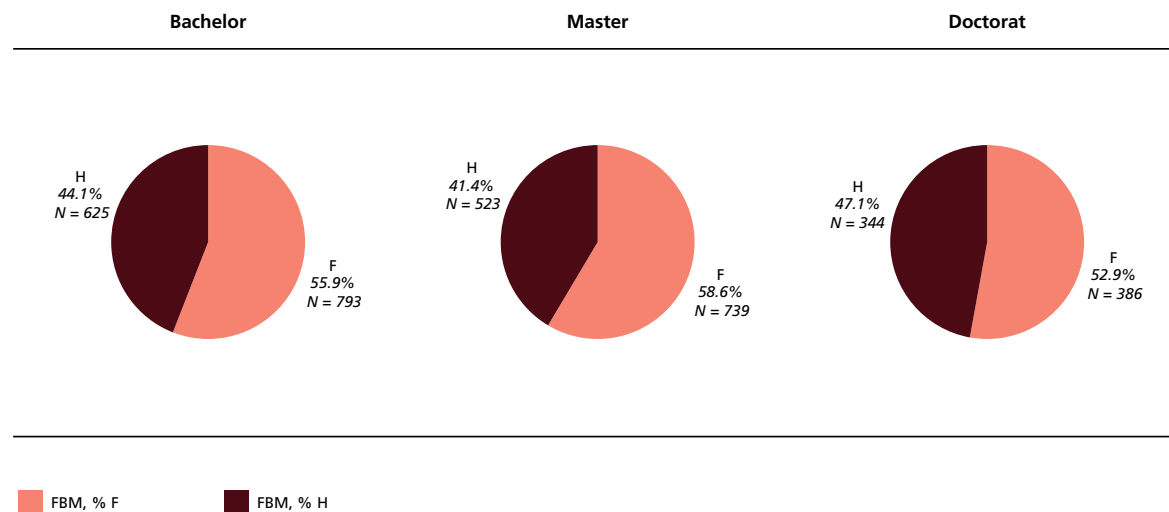


FBM, F | FBM, H | FBM, F %

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. Aux niveaux bachelor et master en 2015, cette dernière tourne autour des 60% puis chute à 53% au doctorat.

Un taux de réussite inférieur au bachelor chez les femmes. Depuis 2010, plus de 3400 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 55.9% des diplômes (-5.0% par rapport à la proportion féminine dans le corps étudiant sur cette même période). Il semblerait que les femmes ont 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 | 2010-2015



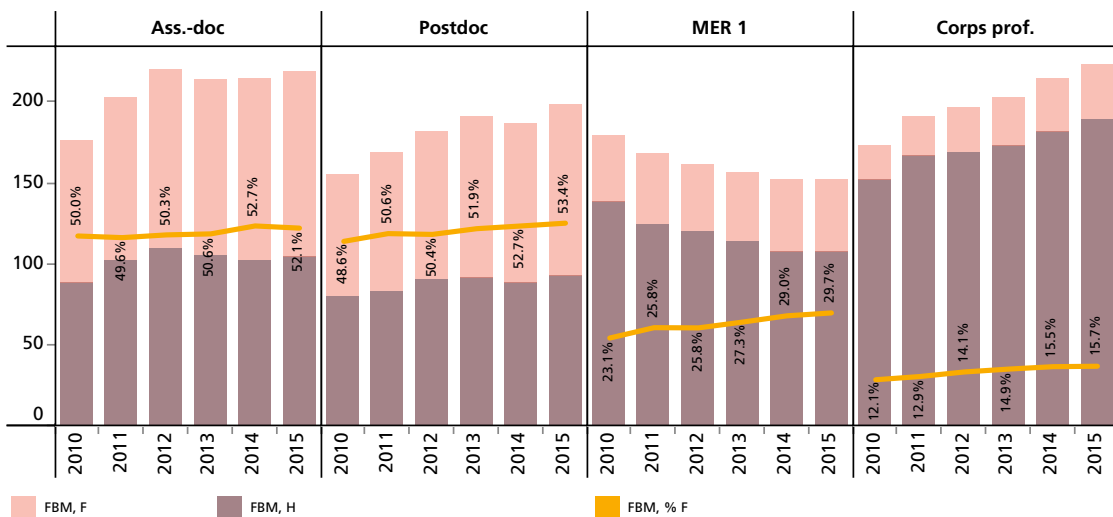
La parité atteinte chez les assistant·e·s–doctorant·e·s et les postdoctorant·e·s. La FBM est la faculté employant le plus d'assistant·e·s–doctorant·e·s et leur nombre est en constante progression, passant de 176.0 EPT en 2010 à 218.1 EPT en 2015. Les hommes et les femmes occupent ces postes paritairement sur la période considérée. Un développement identique est observable dans la fonction de postdoctorant·e. Cette hausse se traduit par une augmentation de 43.7 EPT sur la période considérée, celle-ci étant clairement bénéfique aux femmes. La conséquence de ces engagements est la proportion toujours déclinante des hommes dans cette faculté (51.4% en 2010 contre 46.6% en 2016).

Moins de MER1, mais plus de femmes. La FBM a comme particularité de voir son nombre de MER1 diminuer depuis 2010 (-27.2 EPT). Cette baisse n'a néanmoins d'impact que sur les postes masculins, les EPT féminins étant, quant à eux, légèrement supérieurs en 2015 qu'en 2010 (45.2 contre 41.4 EPT). De facto, la proportion de femmes au niveau MER1 a suivi la courbe ascendante, passant de 23.1% à 29.7%.

Une féminisation lente du corps professoral. La proportion de femmes au sein du corps professoral a certes augmenté depuis 2010 (+3.6%), mais cette progression reste encore lente. Le nombre toujours plus important de professeur·e·s n'a donc pas réduit les inégalités en FBM, qui reste une des facultés les moins féminisées au niveau du professorat sur l'ensemble de l'UNIL.

Peu de différences entre les sections des sciences fondamentales et des sciences cliniques. La presque totalité des assistant·e·s–doctorant·e·s sont rattachés à la section des sciences fondamentales (SSF quelques EPT sont affiliés au décanat, mais ne sont pas représentés ici). Les disparités entre les sections des sciences fondamentales et des sciences cliniques (SSC) apparaissent dès le postdoctorat. Mais si les femmes sont majoritaires en SSF (53.4%) et ne représentent plus que 40% en SSC, le peu d'EPT dans cette dernière unité structurelle rend le résultat peu interprétable. Pour les fonctions dans lesquelles un nombre conséquent d'EPT sont engagés en SSC, autrement dit MER1 et le corps professoral, peu de différences dans la répartition sexuée sont constatées avec SSF.

FBM | Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2010-2015



FBM | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurelles et la fonction académique | 2015





faculté des géosciences et des sciences de l'environnement

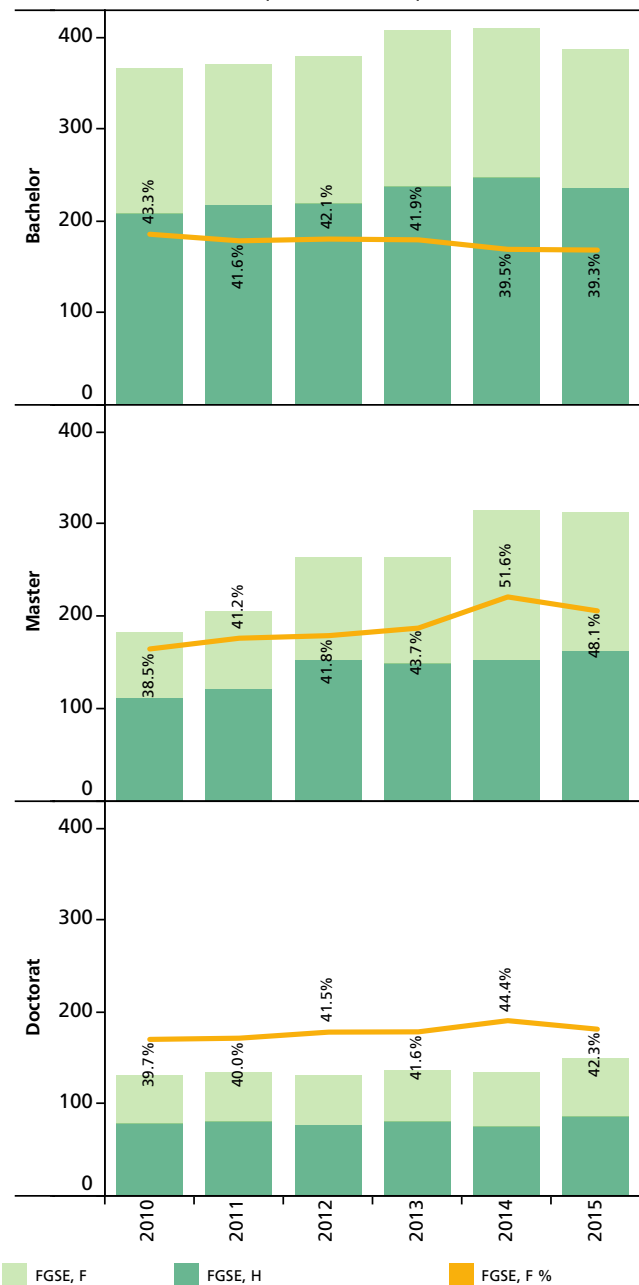
L'égalité en FGSE, une idée encore à travailler.

Excepté au niveau master, où la parité est atteinte, et aux fonctions de postdoctorat, les femmes sont en minorité en FGSE en 2015. Plus qu'ailleurs à l'UNIL, l'accès aux postes de MER1 et du corps professoral s'accompagne d'une perte importante de femmes. Plus de 9 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 | 2015



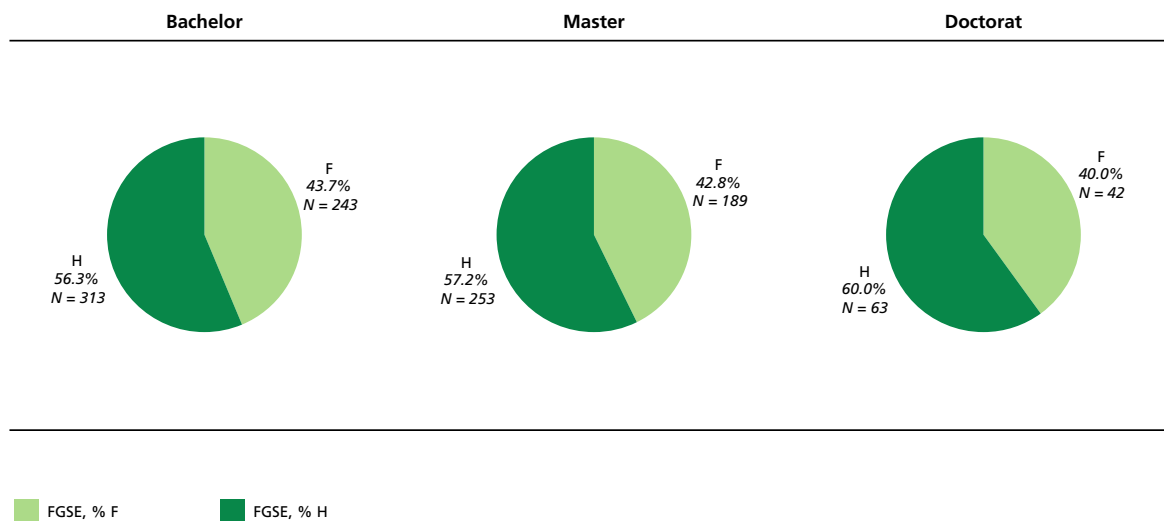


FGSE, F (light green), FGSE, H (dark green), FGSE, F % (orange line)

Moins de femmes en bachelor mais plus en master. Les femmes représentent 43.3% des effectifs de bachelor en 2010, puis leur présence s'affaiblit au cours des ans pour atteindre 39.3% en 2015. Un scénario inverse s'observe au niveau du master puisque, en parallèle à une forte progression des effectifs, la représentation féminine s'apprécie de 38.5 % en 2010 à 48.1% en 2015. 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 même si une représentation sexuée chaque année plus favorable des femmes est constatée (39.7% en 2010 et 42.3% en 2015).

Des grades cohérents avec le nombre d'étudiant·e·s. Enfin, les hommes ont obtenu environ 60% des grades depuis 2010. Ces résultats reflètent la moyenne des effectifs des étudiant·e·s inscrit·e·s ces 6 dernières années.

FGSE | Grades décernés | % selon le sexe | Selon le type de grade | 2010-2015

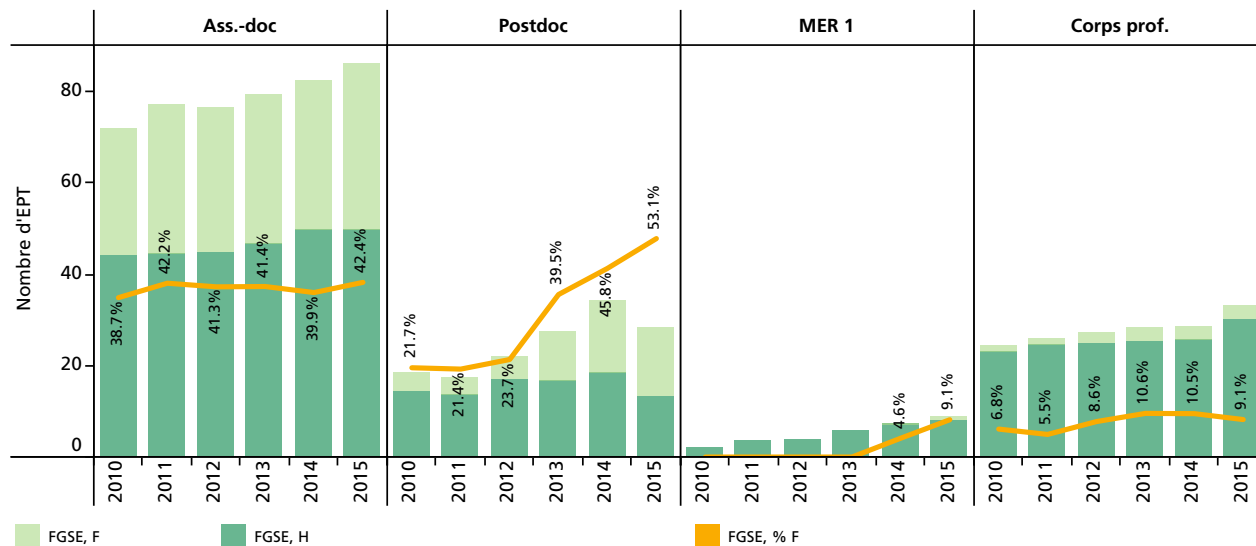


FGSE, % F (light green), FGSE, % H (dark green)

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, une stabilité est observée dans la répartition sexuée des effectifs, même si le nombre effectif de personnes engagées à cette fonction ne cesse de progresser chaque année. A contrario, la proportion de femmes au niveau du postdoctorat a, quant à elle, bénéficié des nouveaux engagements et en 2015, les femmes sont devenues majoritaires. Enfin, la FGSE reste la faculté comptant proportionnellement le moins de femmes au sein du corps professoral (9.1% en 2015), même si une lente amélioration est constatée depuis 2010.

Des situations très différentes dans les unités structurales. Au niveau des assistant-e-s-doctorant-e-s, la parité est atteinte dans l'unité structurale de géographie et durabilité (IGD), où les femmes sont clairement favorisées au niveau du postdoctorat. Ce résultat contraste avec les deux autres unités, les sciences de la terre (ISTE) et l'institut des dynamiques de la terre (IDYST), où les femmes sont proportionnellement moins nombreuses chez les assistant-e-s-doctorant-e-s. La parité est atteinte au niveau du postdoctorat. Dans ces deux unités structurales, il y a quasiment aucune femme dans le corps professoral.

FGSE | Personnel académique | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction académique | Evolution 2010-2015



FGSE | Personnel académique | % d'EPT selon le sexe | Selon les unités structurales et la fonction académique | 2015



Table des graphiques

Le corps étudiantin	2
Etudiantes et étudiants inscrit-e-s au semestre d'automne Nombre d'inscrit-e-s selon le sexe et % de femmes Evolution 2010-2015	2
Etudiantes et étudiants inscrit-e-s au semestre d'automne % des femmes Selon le niveau 2015	2
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 2010 et 2015	2
Les grades décernés	3
Grades décernés Nombre de grades selon le sexe et % de femmes Selon le grade Evolution 2010 et 2015	3
Grades décernés % des femmes Selon le grade 2015	3
Grades décernés Nombre de grades selon le sexe et % de femmes Selon la faculté Comparaison 2010-2015	3
Le personnel administratif et technique	4
Personnel administratif et technique, apprenti-e-s et assistant-e-s-étudiant-e-s % EPT selon le sexe Selon la fonction 2015	4
Personnel administratif et technique, apprenti-e-s et assistant-e-s-étudiant-e-s Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la faculté (3 cat.) et la fonction 2015	4
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 2015	5
Cheffes et chefs de service Nombre selon le sexe et % de femmes Au 31 décembre 2011, 2013 et 2015	6
Fonctions dirigeantes UNIL et facultés Nombre selon le sexe et % de femmes Selon la fonction Au 31 décembre 2011, 2012 et 2015	6
Le personnel académique	7
Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique 2015	7
Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la faculté 2015	7
Assistantes-doctorantes et assistants-doctorants Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la faculté Evolution 2010-2015	8
Postdoctorantes et postdoctorants Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la faculté Evolution 2010-2015	9
Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1 Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la faculté Evolution 2010-2015	10
Le corps professoral	11
Corps professoral % d'EPT selon le sexe Evolution 2010-2015	12
Corps professoral Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction professorale 2010-2015	12
<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 2015	13
Corps professoral Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la faculté et la fonction 2015	13
Chances d'avancement dans la carrière académique Indice du plafond de verre Selon la faculté 2015	14
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 2010-2015	14
Procédures de nomination Proportion d'hommes et de femmes dans les candidatures reçues Selon le type de poste mis au concours 2008-2015	15
Procédures de nomination Proportion de femmes à chaque étape de la procédure Selon la faculté 2008-2015	16
Procédures de nomination Nombre de nominations selon le sexe et % de femmes dans les nominations Selon le sexe et le lieu du dernier emploi avant la nomination 2008-2015	17
Procédures de nomination Nombre de nominations ayant eu lieu à l'UNIL et % selon le sexe Selon la fonction occupée lors du dernier emploi avant la nomination 2008-2015	17
Recrutements professoraux Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements Evolution 2010-2015	18
Recrutements professoraux Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements Selon la fonction auquelle la personne est recrutée Evolution 2010-2015	18
Recrutements professoraux % de recrutements selon le sexe Selon la faculté 2010-2015	19
Recrutements professoraux Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements Selon la faculté et la fonction professorale 2010-2015	19
Recrutements professoraux Age moyen lors du recrutement Selon le sexe et la fonction professorale 2010-2015	20
Recrutements professoraux Nationalité lors de l'engagement Selon le sexe et la fonction professorale 2010-2015	20

Requêtes soumises au FNS	21
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 2010–2015	21
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 2010–2015	21
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 2010–2015	22
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 2010–2015	23
Requêtes des chercheuses et chercheurs de l'UNIL acceptées par le FNS Durée moyenne des requêtes acceptées Selon le sexe et l'année Evolution 2010–2015	23
Faculté de théologie et de sciences de religions	25
FTSR Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2015	25
FTSR Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon le niveau Evolution 2010–2015	26
FTSR Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade 2010–2015	26
FTSR Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique Evolution 2010–2015	27
Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique	29
FDCA Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2015	29
FDCA Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon le niveau Evolution 2010–2015	30
FDCA Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade 2010–2015	30
FDCA Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique Evolution 2010–2015	31
FDCA Personnel académique % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2015	31
Faculté des Lettres	33
Lettres Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2015	33
Lettres Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon le niveau Evolution 2010–2015	34
Lettres Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade 2010–2015	34
Lettres Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique Evolution 2010–2015	35
Faculté des sciences sociales et politiques	37
SSP Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2015	37
SSP Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon le niveau Evolution 2010–2015	38
SSP Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade 2010–2015	38
SSP Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique Evolution 2010–2015	39
SSP Fonctions académiques % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2015	39
Faculté des hautes études commerciales	41
HEC Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2015	41
HEC Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon le niveau Evolution 2010–2015	42
HEC Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade 2010–2015	42
HEC Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique Evolution 2010–2015	43
Faculté de biologie et de médecine	45
FBM Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2015	45
FBM Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon le niveau Evolution 2010–2015	46
FBM Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade 2010–2015	46
FBM Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique Evolution 2010–2015	47
FBM Personnel académique % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2015	47
Faculté des géosciences et des sciences de l'environnement	49
FGSE Tuyau percé % EPT selon le sexe Selon le sexe 2015	49
FGSE Etudiantes et étudiants inscrits Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon le niveau Evolution 2010–2015	50
FGSE Grades décernés % selon le sexe Selon le type de grade 2010–2015	50
FGSE Personnel académique Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes Selon la fonction académique Evolution 2010–2015	51
FGSE Personnel académique % d'EPT selon le sexe Selon les unités structurelles et la fonction académique 2015	51

Impressum

Remerciements

Nous remercions la Direction de l'Université de Lausanne et le Programme fédéral CUS P-4 Egalité des chances 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 : 150 exemplaires.

Lausanne, février 2017

Responsable : Stefanie Brander.

Auteure : Audrey Mouton.

Collaboration : Carine Carvalho et Marie Pasquier.

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