

Rapport sur la mise en œuvre interne de la résolution sur l'égalité

Lors de la 180e assemblée des délégué-e-s, les délégué-e-s ont adopté la résolution sur l'égalité de tous les genres dans les hautes écoles suisses. La mise en œuvre dans les hautes écoles est toujours suivie, mais la nouvelle direction du département de l'égalité s'est également fixée pour objectif de mettre en œuvre la résolution au sein de l'Union des étudiant-e-s de Suisse. Le rapport suivant, qui présente l'état de cette mise en œuvre, est donc soumis à la 182e Assemblée des délégué-e-s.

Exigence 1 "Garantir ou créer un organisme chargé de l'égalité".

L'UNES ne dispose pas d'un poste explicite pour l'égalité, mais on peut partir du principe que le ressort égalité du comité exécutif assume les tâches d'un bureau de l'égalité par un travail correspondant. Ainsi, conformément à la demande, ce département surveille la mise en œuvre de la résolution au sein de l'UNES et des hautes écoles et continue à travailler sur des projets complémentaires.

Exigence 2 "Une infrastructure et une administration adaptées à tous les genres".

Toutes les personnes qui agissent au sein de l'UNES peuvent changer leur prénom et leur titre/prénom. Si une personne souhaite un tel changement, toutes les autres personnes au sein de l'UNES sont tenues de respecter l'utilisation du prénom choisi et d'utiliser les nouveaux pronoms. Pour s'en assurer, les pronoms de toutes les personnes sont demandés lors des événements internes de l'UNES et reportés sur des badges. De plus, tous les formulaires sont formulés sans binarité.

Deux toilettes non genrées sont disponibles dans les locaux de l'UNES et peuvent être utilisées librement. La même chose est encouragée lors de manifestations, mais n'est pas toujours réalisable en raison des structures imposées de certains locaux.

Exigence 3 "Assurer la présence d'une personne ou d'un service de confiance qui puisse servir de médiateur et donner des conseils dans les cas de discrimination sexuelle et/ou de harcèlement sexuel".

Dans le cadre de l'examen interne de la mise en œuvre de la résolution, le manque de ce service a été constaté et un projet correspondant a été élaboré. Le projet pilote de service d'accueil interne contre le harcèlement sexuel a été conçu en plusieurs étapes au début de l'année 2024 et a été approuvé par le conseil de sections à l'aide d'un concept et d'un budget. En conséquence, les postes à pourvoir dans le nouveau service d'accueil ont été mis au concours et rapidement pourvus après l'assemblée des délégué-e-s. Le projet pilote sera officiellement lancé dès que les postes auront été pourvus avec succès. Il est prévu de faire de la publicité pour le service d'accueil lors de chaque manifestation et d'attirer régulièrement l'attention sur ses offres par de brèves informations.

Exigence 4 "Un engagement volontaire à empêcher consciemment la perpétuation éventuelle de normes et/ou de stéréotypes de genre".

Les engagements volontaires font partie de l'attitude d'une organisation, en conséquence, ils ne peuvent être mesurés que de manière limitée. Tout le matériel mis à disposition par l'association est rédigé de manière neutre en termes de genre et exempt de toute autre forme de discrimination. Le maintien éventuel de stéréotypes est remis en question et combattu par la poursuite d'une diversité aussi élevée que possible au sein des offices.

Exigence 5 "Faire preuve de transparence afin d'établir une relation de confiance avec l'institution. Il est de la responsabilité, [...] [de l'association], de montrer où [elle] se situe par rapport à ce sujet et quels progrès concrets [elle] réalise".

L'UNES se porte garante d'une grande transparence dans son travail en obligeant les membres de l'exécutif à présenter des communications régulières aux conseils de section et aux assemblées des délégué-e-s, dans lesquelles ils doivent rendre compte du travail actuel et des projets en cours. En conséquence, l'association rend compte des progrès réalisés dans le domaine de l'égalité par l'intermédiaire du département de l'égalité. Les sections ont été informées en conséquence du travail de lutte contre le harcèlement sexuel (service d'accueil interne/participation SHAD) et toutes les formes de discrimination.

Exigence 6 "Avoir conscience de l'intersectionnalité et s'efforcer de la prendre en compte dans les questions de genre".

Les personnes responsables au sein de l'association et du département égalité sont très conscientes de ce problème. En conséquence, l'association collabore avec les projets partenaires les plus divers et encourage l'intersectionnalité au sein de l'association.

Exigence 7 "S'engager à collecter, évaluer et publier régulièrement et de manière anonyme les données relatives au harcèlement sexuel, à la violence et à la discrimination fondée sur le sexe dans leur établissement".

Actuellement, aucune collecte de données n'est effectuée à ce sujet. Le projet pilote de service d'accueil interne contre le harcèlement sexuel ne doit pas seulement servir de centre d'accueil, mais aussi de centre de collecte de données. Outre la fonction de conseil des employé-e-s, il leur incombe également de réaliser deux fois par an une enquête interne anonyme auprès des personnes de l'UNES sur les thèmes mentionnés. Les résultats sont publiés et des conclusions sont tirées en concertation avec le département de l'égalité.

Exigence 8 "Organiser au moins une formation sur l'égalité des genres par semestre".

L'UNES n'a pas organisé de formation interne au cours du semestre d'automne 2023. Une formation est toutefois prévue pour le semestre de printemps 2024. De plus, sous la forme d'une planification d'action fondamentale du département de l'égalité, ces formations doivent devenir une partie fixe du calendrier de l'UNES. Si nécessaire, elles pourraient être développées en formations complètes ou utilisées comme complément aux formations.

Exigence 9 "Utiliser un langage inclusif et inclure explicitement tous les genres".

Pour la mise en œuvre et la garantie du langage inclusif au sein de l'UNES, un guide linguistique a été élaboré pour toutes les personnes concernées, qui définit et fixe clairement le langage inclusif et adapté aux genres à l'oral comme à l'écrit. La mise en œuvre écrite ainsi que la mise en œuvre orale lors de manifestations internes sont contrôlées et garanties par le secrétariat général sous la forme d'un screening.

Revendication 10 "Chaque haute école doit mettre à disposition des parents et des personnes ayant des tâches de garde des offres de soutien".

Il n'existe actuellement pas d'offres spécifiques pour les parents et les tâches d'encadrement au sein de l'UNES. Cependant, en cas de besoin, le secrétariat général est toujours ouvert pour trouver des solutions communes dans l'intérêt des personnes concernées.