

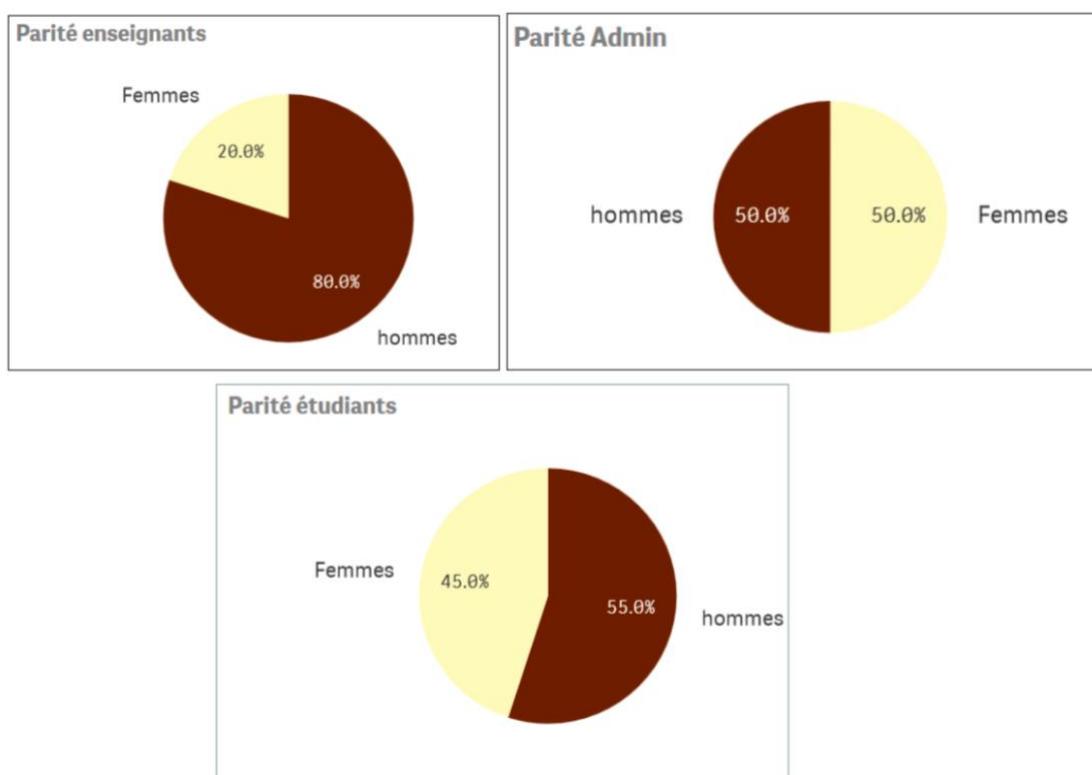
# CONSEILLERE GENRE

## RAPPORT 2018

SABINE GINALHAC

### Partie 1 : Données chiffrées

La première partie du présent rapport annuel présente des données sexuées en terme de parité, au sein des trois corps académiques, permettant de se faire une idée de la situation respective des femmes et des hommes au sein de l'institution. L'objectif premier est de refléter l'état de l'égalité à Domuni-Universitas afin de cerner au mieux les problèmes existants et de définir les objectifs des prochaines années.



- C'est au sein du corps professoral que l'on perçoit la plus grande disparité entre hommes et femmes, puisque seulement 20% des membres du corps professoral sont des femmes.
- Au sein du corps étudiantin, la part d'étudiantes atteint 45%. A titre comparatif, elle est de 48% à la faculté de théologie protestante de Genève (2016)<sup>1</sup> et 42% à l'Université catholique de Louvain (2016)<sup>2</sup>
- Le corps administratif, pédagogique et technique reflète la parité.

<sup>1</sup> <https://www.unige.ch/stat/fr/statistiques/chiffresetudiants>

<sup>2</sup> Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2014-2016, UCL, validé par le conseil rectoral du 7 décembre 2016.

Cette analyse succincte mériterait un approfondissement et un suivi, afin d'accompagner les tendances. Le premier objectif pourrait être d'accroître d'ici 5 ans, de 5%, le nombre de professeures dans le corps professoral.

## **Partie 2 : Perspectives à 3 ans**

### **GENRE – EDUCATION**

Les institutions de formation sont, avec la famille et la culture, les lieux où se transmettent et se reproduisent, ou au contraire peuvent se transformer, les rôles sociaux de sexe, les rapports de domination.

#### **Introduire la dimension, la perspective de genre**

- **Dans les contenus d'enseignement**
  - Donner des éléments qui permettent aux étudiants décoder les mécanismes sociaux et culturels à l'origine des discriminations, des inégalités H/F, - stéréotypes, représentations, biais de lecture, assignations à des rôles/fonctions (charismes) etc., -, et les impacts qu'ils ont sur l'élaboration d'une réflexion, d'une pensée; a minima, ne pas renforcer ces limitations
  - Interroger les "curriculum cachés" : savoirs, valeurs, règles formelles et informelles, processus, interactions entre étudiants et professeurs, entre pairs
- **Dans les pratiques pédagogiques**
  - Mixité dans bibliographies et références
  - Dans les exemples et images, éviter les stéréotypes (présenter hommes et femmes dans des situations hiérarchiques équivalentes)
  - Répartition équilibrée des genres dans les projets, travaux de groupe
  - Prise en compte de manière équilibrée des contributions des étudiants et étudiantes
  - Expression épiciène
  - Sensibiliser les enseignants à l'existence d'attentes différenciées selon le genre des étudiants
- **Dans l'administration**
  - Proportion de femmes et d'hommes au sein du corps enseignant et du corps étudiant de la filière d'études
- **Dans le système d'évaluation interne**
  - Introduire des critères de genre
  - Analyser les évaluations des étudiants séparément selon le genre

#### **Moyens à fournir aux enseignant.e.s/collaborateurs-trices**

- Sensibilisation 'de base'
- Proposer un 'coaching' personnel
- Espaces de partage des expériences et des pratiques

- Approche progressive, 'se donner le temps'

### **Partie 3 : Recommandations au recteur**

#### **Points d'attention**

- Ne pas se focaliser exclusivement sur les discriminations dont sont victimes les femmes (partialité pro-femmes)
- Ne pas se focaliser exclusivement sur les discriminations de genre : croisement et renforcement des inégalités/exclusions: genre, origine ethnique, classe sociale
- De façon générale: respecter la diversité/la complexité des identités, des parcours des étudiant-e-s

Genève, le 15/1/2019