

Arbeitsgemeinschaft

- Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS
- Marie-Louise Barben et Elisabeth Ryter

Evaluation du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spéciali- sées 2004 – 2007 »

Rapport partiel 1: conditions générales et formes de la coopération

Auteures : Marie-Louise Barben et Elisabeth Ryter



Berne, octobre 2005

Partie I : Préliminaires

Cette première courte partie du rapport d'évaluation contient les informations nécessaires pour apprécier correctement les résultats présentés dans la deuxième partie. Il s'agit d'un rapport intermédiaire qui analyse les structures de promotion de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées et la coopération, d'une part, entre les hautes écoles spécialisées et d'autre part, entre les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles universitaires. A l'heure qu'il est, le Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de technologie (Message FRT) pour la période de 2008 à 2011 est sur le métier. Le but du présent rapport intermédiaire est de fournir à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) des bases de discussion pour le domaine de l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées dans l'optique du message FRT.

Nous renvoyons le lecteur pressé au chapitre 1, qui donne un résumé des principaux résultats.

1 L'essentiel en bref

Le programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées »

Depuis 2000, la Confédération soutient des mesures et des projets qui visent à réaliser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les hautes écoles spécialisées. Elle a mis à disposition à cet effet un montant de 10 millions de francs pour les périodes de subventionnement 2000-2003 et 2004-2007 respectivement. Ces moyens sont alloués au titre du programme « *Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées* » et du plan d'action correspondant. Ce plan formule les objectifs stratégiques valables pour la période de financement. Les hautes écoles contribuent au financement selon le type de mesures ou de projets (entre 30% et 50% des coûts). Dans l'actuelle période de subventionnement, un bon tiers des dépenses du programme fédéral est réservé à la mise en place et au développement d'organes responsables en matière d'égalité.

Evaluation du programme fédéral « Egalité des chances »

Le premier rapport d'évaluation intermédiaire que voici porte en premier lieu sur l'aménagement et les conditions de travail des organes de promotion de l'égalité. Deuxièmement, il analyse les formes et les contenus de la collaboration dans le domaine de l'égalité au sein des hautes écoles spécialisées ainsi qu'entre celles-ci et les hautes écoles universitaires. Les sources d'information utilisées pour cette évaluation consistent essentiellement en des entretiens approfondis avec des coordonnatrices de l'égalité, qui donnent un éclairage sur le travail en matière d'égalité. Le point de vue des cadres dirigeants a été relevé moyennant une enquête menée auprès des directions d'écoles.

Résultats du rapport intermédiaire

Les organes responsables de l'égalité

Au plan de l'organisation, on observe une tendance à l'uniformisation : toutes les hautes écoles spécialisées ont aujourd'hui une coordinatrice du programme « Egalité des chances » ainsi que des déléguées à l'égalité dans les établissements qui leur sont affiliés. Les coordinatrices font ce travail pour la plupart à titre d'activité principale alors que leurs collègues dans les écoles affiliées s'en occupent à titre accessoire, le plus souvent avec un petit pensus. Les organes de l'égalité travaillent sur la base de cahiers des charges et de concepts qui leur laissent une marge de manœuvre suffisante pour aménager les activités. Ces documents engagent également les directions des hautes écoles.

L'égalité en tant que tâche transversale

L'objectif du plan d'action – faire de l'égalité des chances une tâche transversale (« gender mainstreaming ») – n'est encore réalisé dans aucune école. Le « gender mainstreaming » demande que toutes les mesures, tous les processus, soient examinés sous l'angle de leurs répercussions sur les femmes et sur les hommes. Cette tâche incombe en principe aux directions. Or, à ce niveau-là, le « gender mainstreaming » continue d'être considéré comme un concept purement théorique, au demeurant peu connu. Il en va de même pour l'objectif d'intégrer l'égalité des chances dans l'assurance qualité et le controlling. Les mesures concrètes qui répondent aux besoins ou aux vœux de tel ou tel département ou domaine sont en revanche très bien accueillies. Au final, l'impression se dégage que le travail conceptuel dans le domaine de l'égalité est (trop) fortement concurrencé par les demandes spécifiques émanant des départements et domaines.

Compétences genre

Le manque de considération pour les compétences genre explique en partie le faible ancrage du « gender mainstreaming » dans la direction et la gestion des hautes écoles spécialisées. Au niveau des cadres, ces compétences ne sont pas considérées comme des compétences « professionnelles » et sont donc peu demandées.

Coopération

L'échange d'informations et d'expériences est garanti aussi bien au sein des hautes écoles spécialisées qu'entre celles-ci et les hautes écoles universitaires. Toujours est-il que cet échange a lieu presque exclusivement au niveau des personnes assumant une fonction liée à l'égalité. Ces dernières sont en majorité satisfaites de la collaboration actuelle. Elles estiment d'ailleurs que des formes de coopération plus poussées ne sont guère faisables avec les ressources en personnel à disposition.

Programmes distincts

Les mesures et les projets en matière d'égalité des hautes écoles spécialisées ne peuvent pas être transposés sans autre aux hautes écoles universitaires et vice-versa. Tant pour les déléguées que pour les coordinatrices, les intérêts communs aux deux types de hautes écoles se situeraient avant tout dans les domaines de la garde d'enfants ou de la compatibilité entre études ou vie professionnelle et tâches familiales.

Recommandations

Les recommandations se rapportent exclusivement à la discussion prochaine au sujet du message FRT. D'autres recommandations matérielles seront émises dans le rapport final, compte tenu des résultats de la deuxième phase de l'évaluation.

Recommandation 1

La Confédération devrait maintenir son aide financière aux hautes écoles spécialisées pour réaliser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le mandat d'égalité est désormais explicitement ancré dans la loi sur les hautes écoles spécialisées, ce qui lui donne plus de poids. Il vaut la peine de continuer à lier à ce mandat une petite partie de la subvention fédérale aux hautes écoles spécialisées et à soutenir celles-ci dans leurs efforts de promotion de l'égalité.

Recommandation 2

La promotion de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées devrait se fonder sur un programme prioritaire qui fixe les principaux objectifs pour les années à venir.

Le programme fédéral et le plan d'action ont fait leurs preuves. Ces dernières années, l'acceptation du travail d'égalité dans les hautes écoles spécialisées repose principalement sur les mesures et projets qui ont été réalisés dans et pour des domaines spécialisés. Dans les années à venir, les hautes écoles spécialisées seront appelées à intégrer la perspective genre de manière transversale dans leurs processus et déroulements. L'allocation de moyens sur la base d'un programme permet de donner du poids à ces objectifs et à des objectifs similaires, à l'avenir également.

Recommandation 3

Le programme prioritaire devrait être adapté à la situation et aux besoins spécifiques des hautes écoles spécialisées.

Les contacts entre les hautes écoles spécialisées et les universités se sont intensifiés au cours des dernières années. Un échange régulier d'informations et d'expériences a désormais lieu. Une coopération plus poussée ne s'impose pas au vu des différences d'orientation entre ces deux types de hautes écoles. Plus la promotion de l'égalité sera en phase avec les réalités des écoles, mieux elle sera acceptée.

8 Quel futur pour les activités en faveur de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées

L'objectif de l'enquête n'était pas uniquement de connaître la situation des activités de promotion de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées mais également d'en déterminer l'orientation future. Lors des entretiens avec les coordinatrices à l'égalité, nous avons abordé la question de la poursuite du plan d'action. Nous leur avons aussi demandé, ainsi qu'aux directions d'écoles, quels devaient être à leurs yeux les accents de la promotion de l'égalité (voir ch. 8.1) et où et comment la coopération pouvait être encouragée (ch. 8.2).

8.1 Point de vue des hautes écoles

8.1.1 L'opinion des coordinatrices à l'égalité

Plan d'action

Le plan d'action est le principal instrument de pilotage de la promotion de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées. Les coordinatrices à l'égalité lui attachent toutes beaucoup d'importance et en soulignent les trois aspects suivants :

- il fixe des directives et des axes prioritaires. Par conséquent, les activités de promotion de l'égalité des hautes écoles spécialisées ont une orientation commune, leur cohérence est perceptible de l'extérieur comme de l'intérieur.
- Il donne des impulsions aux activités.
- Il permet de légitimer la promotion de l'égalité au sein des hautes écoles.

Dans leurs réponses, les coordinatrices à l'égalité évoquent l'orientation générale du plan d'action, la pondération des objectifs stratégiques, les questions de financement et la forme même du plan. Toutes souhaitent que le prochain programme pluriannuel comporte également un plan d'action qui conserve les positions ouvertes et pragmatiques actuelles et reprenne les objectifs stratégiques qui n'ont pas encore été atteints. Plusieurs coordinatrices souhaitent que le contenu du plan soit plus rigide, sans pour autant demander une réorientation en profondeur. Nous présentons ci-après quelques éléments complémentaires apportés par les coordinatrices sur des points stratégiques précis.

Ancrage structurel de la promotion de l'égalité : les coordinatrices estiment qu'à l'avenir, les hautes écoles spécialisées devraient fournir un effort financier plus important.

Augmentation de la proportion d'étudiantes dans les filières économiques et techniques : cet objectif stratégique n'est pas débattu en tant que tel. En revanche, plusieurs voix ont fait entendre que pour la prochaine période de financement, les hautes écoles spécialisées devraient financer elles-mêmes les mesures correspondantes (p. ex. les *journées de la technicienne*, organisées dans toutes les HES) et que seuls les projets innovants devraient être soutenus par la Confédération. Cette position n'est cependant pas unanime. Une des interlocutrices estime qu'il serait important que des projets pilotes qui font leurs preuves puissent être reconduits dès lors que ce ne sont pas les actions ponctuelles mais bien le travail de sensibilisation et de motivation à long terme qui porte des fruits.

Il sera important d'élargir le domaine d'application d'un prochain plan d'action aux professions SSA¹ et de veiller à une meilleure représentation des hommes dans ces formations à forte connotation féminine.

Augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral et les positions dirigeantes : les coordinatrices à l'égalité estiment que cet objectif doit demeurer dans le plan d'action. Ce point comprend également l'amélioration des conditions-cadre permettant de concilier la vie professionnelle avec les tâches familiales. La création de crèches ne doit plus être considérée comme une activité de promotion de l'égalité mais comme une des tâches des hautes écoles spécialisées, une opinion qui revient à plusieurs reprises. En ce qui concerne l'engagement et les conditions d'engagement, certaines demandent également qu'une recherche genre soit réalisée en ce qui concerne la classification salariale.

Promotion des compétences genre des professeur-e-s, des cadres dirigeants et des étudiant-e-s : de l'avis des personnes consultées, il faut avant tout promouvoir les compétences genre des professeur-e-s, notamment en lien avec l'aménagement des filières. Elles estiment en outre que les programmes d'études et la recherche devraient mieux prendre en compte la différence de sensibilité liée au genre, par exemples dans les branches techniques.

Recherche genre: les personnes consultées émettent ici des opinions assez hétérogènes. Certaines estiment que ce domaine de recherche doit rester aux universités, d'autres souhaitent au contraire qu'à l'avenir les hautes écoles spécialisées s'engagent dans ce domaine, d'autres encore évoquent une répartition des tâches avec les universités. Plusieurs d'entre elles soulignent que les études genre dans les hautes écoles spécialisées devraient rester proches de la pratique, être axées sur les applications. Celles qui voudraient plutôt laisser la recherche genre aux universités sont également intéressées par les résultats de ces études. L'une des coordinatrices attend de ces résultats qu'ils contribuent à améliorer l'acceptation de la promotion de l'égalité au sein des hautes écoles spécialisées et facilite le travail de projets.

Autres souhaits pour l'avenir

A l'issue des entretiens, les coordinatrices ont été invitées à formuler leurs souhaits personnels en matière d'égalité au sein des hautes écoles spécialisées. Certains points ayant déjà été abordés en marge du plan d'action, nous ne mentionnons ici que les domaines qui n'ont pas encore été traités. En premier lieu, les coordinatrices parlent de leur environnement et de leurs conditions de travail. Elles demandent une meilleure intégration structurelle de leur travail et plus d'intérêt de la part de leur en-

¹ « Santé, social et arts »

tourage. Elles veulent être mieux informées sur ce qui se passe dans leur propre haute école spécialisée et être davantage intégrées dans les projets et réformes en cours.

Ressources : ce thème a été abordé à de nombreuses reprises. De manière générale, les personnes interrogées souhaitent plus d'indépendance financière au sein des hautes écoles spécialisées. L'une d'elles espère que le service de l'égalité de son école pourra gagner cette indépendance en acceptant des mandats pour des prestations genre. Du côté des coordinatrices, l'une mettrait à profit d'éventuels moyens supplémentaires pour augmenter le pensum des déléguées de son école.

8.1.2 *L'opinion des directions d'écoles*

Bien que le programme fédéral n'ait porté jusqu'ici que sur le « domaine OFFT », toutes les personnes qui dirigent une école rattachée à une des sept hautes écoles spécialisées ont été invitées à prendre position.² Les réponses concernant les accents qu'elles souhaitent fixer à l'avenir pour la promotion de l'égalité proviennent pour près de 80% du domaine OFFT.

Branches techniques : le thème de la représentation des femmes domine nettement dans les réponses. Celles-ci préconisent à long terme une proportion d'étudiantes oscillant entre 10 et 20%. Afin de se rapprocher de ces valeurs, il s'agirait de suivre des stratégies qui motivent les jeunes femmes à s'engager dans des filières techniques. On pense ici, d'une part, à des stages ou d'autres formes de contact direct et, d'autre part, à la sensibilisation des parents, des enseignants des écoles primaires et professionnelles ainsi que des entreprises formatrices. Les personnes qui se sont exprimées sont également favorables à ce que l'on étudie les différences d'approche des hommes et des femmes face à la technique ainsi que leurs attentes respectives.

L'augmentation de la proportion de femmes dans le corps enseignant n'est citée qu'une fois.

Branches économiques : là aussi, les avis exprimés demandent en premier lieu une augmentation de la proportion des femmes. Dans le domaine économique plus que dans le domaine technique, cette revendication porte sur tous les niveaux de la haute école. Outre la proportion des femmes, la recherche genre est également abordée. Une voix s'élève pour demander qu'à l'avenir l'accent soit mis davantage sur la diversité que sur l'égalité des sexes. C'est en particulier dans le domaine de l'informatique de gestion que les femmes sont les plus faiblement représentées.

Ecoles d'agriculture : ces établissements se concentrent sur un autre aspect et proposent de mettre en lumière la vision des rôles et les modèles transmis et de s'interroger sur les attitudes. Le but de cette approche est de reconnaître les différences et non de promouvoir l'égalité des sexes. Cette démarche serait particulièrement importante face aux processus de changement constatés dans la société et dans le monde du travail.

Arts, musique, travail social, pédagogie et psychologie : pour les autres filières, nous ne disposons que de prises de positions isolées. Il y est avant tout question de compétences genre et d'augmentation de la proportion d'hommes parmi les étudiants. Les compétences genre devraient être

² Nous avons 26 prises de position sur cette question ainsi que deux entretiens que nous avons utilisés pour élaborer les conclusions sur les prises de position (ch. 6.4.3). Les prises de position par domaine se répartissent ainsi : technique, architecture et économie, 15 réponses ; agriculture, 4 ; arts, travail social, pédagogie et psychologie, 7 réponses.

promues à tous les niveaux, aussi bien parmi les étudiant-e-s et le corps intermédiaire que parmi les professeur-e-s. En font notamment partie l'utilisation de termes épiciques dans l'oral et l'écrit, la prise de conscience des stéréotypes et de leur impact et la capacité de les remettre en question. Ces compétences devraient être intégrées dans l'enseignement et la recherche mais aussi dans l'élaboration des programmes.

Si l'on compare les commentaires et désirs des coordinatrices à l'égalité avec les prises de position des directions des écoles rattachées, on constate des intérêts divers pour la promotion de l'égalité. De leur côté, les déléguées mettent plutôt en avant des thèmes généraux, alors que les responsables d'écoles traitent davantage de sujets en lien avec leurs filières. Les intérêts se recoupent en ce qui concerne l'augmentation de la proportion des femmes et la promotion des compétences genre. Les cadres d'école, qui siègent également souvent à la direction de leur haute école spécialisée, n'abordent pas les thèmes comme le « gender mainstreaming », l'égalité en tant que critère de qualité ou le controlling en matière d'égalité.

8.1.3 Orientation globale ou sectorielle ?

Globalement, les attentes des directions d'écoles et des coordinatrices concernant la promotion de l'égalité restent dans la ligne de ce qui a été fait jusqu'ici. L'introduction généralisée de structures décentralisées a renforcé une approche sectorielle, orientée sur un département ou un domaine, de la promotion de l'égalité. Cette tendance semble également favoriser l'acceptation de la promotion de l'égalité par les directions d'écoles qui estiment alors pouvoir adapter ces activités à leurs besoins. L'orientation sectorielle risque toutefois de reléguer au second plan l'approche globale de la promotion de l'égalité, particulièrement concernant le « gender mainstreaming », l'ancrage de l'égalité dans la gestion de la qualité ou dans le controlling.

8.2 Propositions pour la coopération future

La question 2 de l'évaluation porte sur les coopérations qui seront utiles à l'avenir et sur les points où la coordination pourrait être améliorée. Le groupe d'évaluation s'est déjà prononcé sur la poursuite de la voie pragmatique déjà suivie jusqu'ici (ch. 7.4.2). Dans le prochain paragraphe, nous présentons quelques suggestions pour la coopération future. Elles se basent bien sûr sur les résultats de l'évaluation, mais n'en sont pas toujours directement issues. Nous intégrons en effet aussi quelques réflexions récoltées lors d'entretiens avec des experts extérieurs au domaine des hautes écoles spécialisées.

8.2.1 Orientation sectorielle aux dépens d'une orientation globale ?

Les structures décentralisées mises en place à large échelle dans l'intervalle répartissent les ressources disponibles entre diverses personnes et divers lieux. Les hautes écoles spécialisées ont ainsi la possibilité d'engager ces ressources selon leurs besoins ponctuels. Ce modèle décentralisé semble être une réponse pragmatique pour les hautes écoles spécialisées dont les établissements sont éloignés géographiquement, autrement dit presque toutes à l'exception de la FHZ et de la SUPSI. Les déléguées des écoles ne disposent que d'un maigre pécunier pour leur travail en faveur de l'égalité et

l'utilisent principalement pour leur propre établissement. La proximité avec la direction de l'école est ici tout à leur avantage.

Quels sont cependant les effets de l'approche sectorielle sur l'orientation globale de la promotion de l'égalité ? Comme nous l'avons vu dans les chapitres qui précèdent, les orientations globales peinent à convaincre.

A l'avenir, si l'on veut que la promotion de l'égalité demeure une tâche transversale et un critère de qualité, il faudra clarifier comment le « gender mainstreaming » pourra véritablement être mis en œuvre, compte tenu de la décentralisation des organes de promotion de l'égalité.

8.2.2 Intégration des déléguées à l'égalité dans les activités de promotion de l'égalité de toutes les hautes écoles spécialisées

Jusqu'ici, la coopération des hautes écoles spécialisées en matière d'égalité passait essentiellement par la commission Egalité des chances de la CSHES qui réunit les coordinatrices à l'égalité.

L'engagement de déléguées à l'égalité dans les écoles membres ouvre de nouvelles perspectives pour la coopération sectorielle. Pensons par exemple à des sujets comme art et genre, femmes et aménagement du territoire, hommes et soins. Il s'agit de thèmes certes intéressants, mais il n'existe pas au niveau des hautes écoles spécialisées de structures permettant de les traiter globalement. Pour créer des synergies, il faudrait mettre sur pied des structures à la fois non concurrentes et qui réuniraient les coordinatrices et déléguées de la promotion de l'égalité dans un échange fructueux. L'équipe d'évaluation est d'avis que c'est à la commission Egalité des chances qu'il incombe d'initier la plateforme adéquate.

8.2.3 Constituer un réseau d'expertes

Si l'on considère la promotion de l'égalité comme une tâche transversale, son domaine d'engagement potentiel est alors très large. Pourtant, les coordinatrices de la promotion ont le plus souvent beaucoup de peine à se faire entendre dans l'aménagement d'instruments de conduite ou de projets de réforme, tant au sein des hautes écoles qu'au niveau national. Elles doivent généralement mobiliser beaucoup d'énergie pour s'informer sur un nouveau thème afin d'être en mesure à la fois de suivre les discussions et de formuler des propositions relatives à la promotion de l'égalité. La commission Egalité des chances a déjà élaboré des prises de position qui ont été transmises à tous les organes de promotion de l'égalité et à toutes les hautes écoles spécialisées. Afin d'élargir le champ d'action, nous recommandons d'intensifier cette activité. Les limites des ressources en personnel de la commission pourraient être compensées par la mise sur pied d'un réseau d'expertes qui seraient chargées chacune d'observer l'évolution dans un domaine bien précis et d'informer périodiquement leurs collègues. La commission serait alors en mesure de prendre position rapidement en cas de besoin et pourrait mieux jouer son rôle de conseillère de la CSHES.

8.2.4 Poursuivre ensemble la discussion

A l'initiative du bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, un groupe de travail commun aux hautes écoles a été constitué dans le cadre de l'élaboration du précédent Message FRT et de celui en vigueur à l'heure actuelle, afin de formuler les objectifs politiques en matière de promotion de

l'égalité pour la période de financement suivante. Des discussions importantes auront lieu prochainement concernant la politique des hautes écoles, notamment sur la reformulation de l'article constitutionnel sur la formation ou la poursuite du processus de Bologne. Même si nous sommes ici favorables au maintien simultané des deux programmes fédéraux de promotion de l'égalité, nous savons qu'il existe des préoccupations et des besoins communs. Ne faudrait-il pas inscrire la promotion de l'égalité comme un thème de discussion permanent de la politique de formation ? Il serait ainsi possible de créer des synergies et d'améliorer les coopérations.

9 Recommandations

Les recommandations du présent rapport intermédiaire ne concernent que la discussion actuelle sur le Message FRT. Elles ont pour but d'étayer la promotion de l'égalité amorcée il y a quelques années seulement.

Au début de l'année 2001, les premiers crédits ont été accordés aux hautes écoles spécialisées sur la base du programme fédéral « égalité des chances ». Dans l'intervalle, les hautes écoles spécialisées peuvent dresser un bilan de cinq années de travail d'égalité, période pendant laquelle plusieurs objectifs ont pu être atteints. Ainsi, toutes les hautes écoles spécialisées disposent d'un bureau de l'égalité et ont réalisé une série de projets de promotion de l'égalité. Désormais, la promotion de l'égalité est en principe acceptée.

Recommandation 1

La Confédération devrait maintenir son aide financière aux hautes écoles spécialisées pour réaliser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les nouvelles bases légales fédérales des hautes écoles spécialisées sont entrées en vigueur en octobre 2005. Elles donnent à la promotion de l'égalité une place plus importante que dans la version initiale puisqu'elle est désormais ancrée dans la loi et précisée dans l'ordonnance. Ce progrès au plan législatif doit cependant encore se traduire en actes dans le quotidien des hautes écoles spécialisées. Si la Confédération devait cesser de soutenir financièrement la promotion de l'égalité, aucune haute école spécialisée ne pourrait garantir le maintien de cette activité dans le même ordre de grandeur.

Recommandation 2

La promotion de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées devrait se fonder sur un programme prioritaire qui fixe les principaux objectifs pour les années à venir.

Le programme fédéral et le plan d'action ont fait leurs preuves en donnant une orientation commune aux hautes écoles spécialisées. Ces dernières années, l'acceptation de la promotion de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées a reposé principalement sur les mesures et projets qui ont été réalisés dans et pour des domaines spécialisés. Des thèmes comme le « gender mainstreaming », l'intégration de l'égalité dans la gestion de la qualité ou le controlling en matière d'égalité ne sont pas encore pris en compte dans les instruments de conduite et la gestion des hautes écoles. Dans les années à venir, les hautes écoles spécialisées seront appelées à intégrer la perspective genre de manière transversale dans leurs processus et déroulements. A l'avenir également, l'allocation de moyens sur la base d'un programme permet de donner du poids aux objectifs de ce domaine en liant les orientations à des objectifs stratégiques correspondants.

Recommandation 3

Le programme prioritaire devrait être adapté à la situation et aux besoins spécifiques des hautes écoles spécialisées.

Les contacts entre les hautes écoles spécialisées et les universités se sont intensifiés au cours de ces dernières années. Un échange régulier d'informations et d'expériences a désormais lieu. Une coopération plus poussée ne s'impose pas (encore) au vu des différences d'orientation entre ces deux types

de hautes écoles. Même si les thématiques de la promotion de l'égalité sont globalement les mêmes, les institutions sont différentes. Les mesures et les instruments de promotion doivent donc aussi être différents. Plus le travail d'égalité sera en phase avec les réalités des écoles, mieux il sera accepté.

Discussion sur les contenus

Les recommandations portent sur l'orientation future du contenu de la promotion de l'égalité dans les hautes écoles spécialisées seront formulées dans le rapport final, compte tenu des résultats de la deuxième phase de l'évaluation.