

# Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES

---

**Programme d'action de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) pour les années 2013 à 2016**

## **Personne de référence**

Nom : Catherine HUMAIR  
Fonction : adjointe scientifique  
Adresse : Siège HES-SO, rue de la Jeunesse 1, c.p. 452, 2800 Delémont 1  
N° de téléphone : +41 32 424 49 61  
Courriel : catherine.humair@hes-so.ch

*=>Le présent document sert de modèle aux HES pour exposer leurs programmes d'action et établir leur rapport annuel (partie qualitative). Dans le rapport, les hautes écoles spécialisées donnent une évaluation des activités menées et des objectifs atteints dans chaque champ d'action. Elles doivent en particulier faire mention des projets d'impulsion et de coopération.*

# 1. Objectifs et activités dans les différents champs d'action

## 1.1 Champ d'action A : politique de l'égalité institutionnalisée

Dans le programme fédéral, le champ d'action A comprend la préparation de bases et d'instruments nécessaires au développement et à la pérennisation du mandat d'égalité dans les hautes écoles spécialisées.

=> *Situation actuelle : les activités prévues et les effets escomptés jusqu'en 2016 sont exposés dans ce champ d'action.*

### 1.1.1 Situation actuelle dans le champ d'action A : politique de l'égalité institutionnalisée dans les HES

*Veillez décrire la situation dans votre haute école spécialisée en 2012 en détaillant les thèmes A1 à A8 :*

La HES-SO vit en 2102 sa dernière année sous le régime de conventions intercantionales datant de 1997 (Ingénierie et Architecture, Economie et Service, Design) et 2002 (Santé et Travail social, puis Musique et Arts).

Les actions Egalité des chances se sont développées à partir d'un réseau réunissant la plateforme égalité du siège (1,3 postes) et des répondant-e-s égalités des établissements cantonaux ou intercantonal (dotation en postes variable en fonction de la taille de l'établissement).

Depuis la promotion de l'égalité en 2008-2011, l'Egalité se fonde sur le principe du Gender Mainstreaming. Conformément à l'organisation de la HES-SO, certaines actions ont été menées en commun (p.ex. publication d'un guide pour la gestion des ressources humaines, formation didactique) et de nombreuses actions ont été menées de manière décentralisée par les écoles, avec les étudiant-e-s, les futures étudiant-e-s, des parents et d'autres partenaires locaux.

Des projets ont été initiés et conduits en partenariat avec les autres hautes écoles de la Suisse latine (Liège, Ateliers REGARD, Portail de la relève). La représentante de la HES-SO participe aux travaux des bureaux des universités de la Suisse latine (BuLa).

L'objectif général pour la période 2013-2016 est d'ancrer le Gender Mainstreaming dans la nouvelle gouvernance de la HES-SO pour garantir l'effet durable des actions menées ainsi qu'une utilisation optimale des ressources affectées à ce secteur mais également d'élargir les problématiques de la HES-SO progressivement à la dimension diversité.

### 1.1.2 Activités et objectifs dans le champ d'action A

Objectifs fixés par le programme jusqu'en 2016	Activités prévues par les HES (quelles prestations doivent être fournies et <u>par qui</u> ?)	Période des activités (veuillez cocher)				Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016 (quels résultats doivent être atteints au plus tard en 2016 et dans <u>quels groupes cibles</u> ?)	Indicateurs d'efficacité (à l'aide de quels indicateurs vérifie-t-on les résultats dans les groupes cibles ?)
		2013	2014	2015	2016		
A1 Les HES disposent de structures pérennes pour la réalisation du mandat d'égalité.	Attribuer les responsabilités de l'égalité et diversité au sein du futur <b>rectorat</b> et organiser le service d'appui scientifique et administratif en conséquence.	X	X			Place de l'égalité et diversité déterminée dans l'organigramme du rectorat et des services centraux. Descriptifs de fonction à jour.  <u>Rectorat et services centraux</u>	Documents validés et communiqués.  Rectorat et services centraux
A2 Le travail en faveur de l'égalité se déroule selon une politique et une stratégie de l'égalité qui appliquent le principe <i>top-down</i> .	La gouvernance de la HES-SO concrétise une démarche top-down avec des propositions bottom up dans des mandats de prestations conclus avec les domaines et les hautes écoles. Les objectifs Egalité et Diversité, les ressources et les indicateurs de mesure seront intégrés dans les mandats de prestations.  <u>Rectorat, domaines et hautes écoles</u>		X	X	X	Evaluation des résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés dans les mandats de prestations.  <u>Rectorat, responsables de domaine et directions des hautes écoles</u>	Indicateurs qualitatifs et quantitatifs à fixer dans les mandats de prestations.  Rectorat, responsables de domaine et directions des hautes écoles
A3 Les HES ont intégré des critères significatifs pour l'égalité dans la gestion de la qualité.	Des critères significatifs devront être intégrés dans le plan d'assurance qualité, dont la responsabilité incombe au rectorat (art. 24 de la Convention			X	X	Le plan d'assurance qualité prépare l'accréditation institutionnelle.  <u>Rectorat</u>	Présence des critères dans le plan d'assurance qualité.  Rectorat

	intercantonale).						
A4 L'égalité des chances entre les femmes et les hommes et son encouragement dans les HES sont vérifiés régulièrement à l'aide d'objectifs et d'indicateurs. Les HES disposent d'un jeu d'indicateurs pour le monitoring national de l'égalité (comparaison entre les HES). Les responsabilités dans le domaine du monitoring de l'égalité sont clairement définies.	La HES-SO met en place un dispositif permettant de générer et de publier les chiffres clés et indicateurs pour le controlling de l'égalité selon le guide OFFT de septembre 2010.  Rectorat	X	X			Le dispositif est intégré dans le système de management de la qualité.  <u>Unités statistiques et contrôle de gestion des services centraux.</u> <u>Service RH du siège et des hautes écoles.</u>	Les chiffres et indicateurs sont relevés sur les statistiques étudiant-e-s en 2013, pour les statistiques personnel en 2014.  Unités statistique et contrôle de gestion des services centraux. Service RH du siège et des hautes écoles.
A5 Le Rectorat définit une stratégie en matière de diversité.	Sur la base d'un inventaire des actions existantes, comme par exemple <i>HES-SO sans obstacle</i> , et en concertation avec le personnel et les étudiant-e-s, le Rectorat définit une stratégie « Diversité ».		X	X		Etre en mesure de mettre en place un plan d'actions durable pour la période 2017-2020.  <u>Rectorat</u>	Validation et publication de la stratégie « Diversité ».  Rectorat
A6 Le réseau « Egalité » de la HES-SO est réorganisé pour prendre en compte les aspects « diversité » et pour y intégrer la dimension « domaines » dont les compétences sont élargies par la nouvelle convention.	Définir la composition et le cahier des charges du groupe formant le réseau « Egalité & diversité ».  Rectorat, adjointe scientifique	X				Le réseau permet de promouvoir l'égalité et la diversité dans les deux axes de la matrice organisationnelle et coordonne les actions des entités de la HES-SO.  <u>Rectorat, adjointe scientifique</u>	Le groupe est constitué et fonctionne selon son cahier des charges.  Rectorat, adjointe scientifique
A7 Utiliser de manière systématique et uniforme le langage épïcène dans la	Choisir un référentiel pour l'utilisation du langage épïcène et l'appliquer dans toute la HES-		X			L'utilisation d'un référentiel commun pour le langage épïcène renforce la cohésion et garantit	Le choix du référentiel est validé ; il est publié et mis en œuvre par toutes les entités de

documentation et la communication HES-SO	SO. Rectorat, services de communication					une utilisation meilleure du langage épïcène.  <u>Toutes les entités de la HES-SO</u>	la HES-SO.  Toutes les entités de la HES-SO
A8 Communication	Intégrer les aspects « Egalité & Diversité » dans la communication de la HES-SO, en particulier par les sites internet, intranet, brochure de présentation, rapports d'activité, newsletters, publications, etc.	X	X	X	x	Augmenter la visibilité et la présence des aspects « Egalité & Diversité » dans la communication de la HES-SO.  <u>Rectorat, Service communication, adjointe scientifique</u>	Fréquentation des pages spécifiques internet et intranet « Egalité & Diversité » ; Fréquentation des manifestations et actions de formation ciblées.  Communauté académique HES-SO, partenaires externes
<b>Evaluation des activités et des objectifs atteints dans le champ d'action A</b>							
<i>=&gt; Les lignes ci-après sont réservées au rapport portant sur les années 2013 à 2016. Les HES procèdent chaque année à une évaluation des progrès réalisés dans l'ensemble du champ d'action A et indiquent les défis actuels. Dans le rapport final, elles évaluent en particulier l'atteinte des objectifs en matière d'efficacité définis ci-dessus.</i>							
2013							
2014							
2015							
2016							

## 1.2 Champ d'action B : politique du personnel et encouragement de la relève

Dans le programme fédéral, le champ d'action B comprend l'encouragement d'un recrutement et d'un développement du personnel prenant en compte les questions de genre, l'élaboration de conditions d'engagement et de travail prenant en compte les questions de genre pour le personnel des HES ainsi qu'un encouragement de la relève qui respecte l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'enseignement et la recherche. Dans ce champ d'action, le programme fédéral tient en particulier à agir contre le « plafond de verre », expression qui décrit les difficultés rencontrées par les femmes pour gravir les échelons de la hiérarchie.

=> *Situation actuelle : les activités prévues et les effets escomptés jusqu'en 2016 sont exposés dans ce champ d'action.*

### 1.2.1 Situation actuelle dans le champ d'action B : politique du personnel et encouragement de la relève

*Veillez décrire la situation dans votre haute école spécialisée en 2012 en détaillant les thèmes B1 à B6 :*

Il y a, au sein de la HES-SO, 13 employeurs dont des cantons. Il est donc très difficile de coordonner les politiques de personnel et de s'assurer de la prise en compte systématique des aspects « Egalité & Diversité ».

Sur la base de la nouvelle convention, la HES-SO devra élaborer des règles communes concernant les qualifications à l'engagement, les fonctions ainsi que les missions des personnes d'enseignement et de recherche (Art. 48 de la nouvelle convention). Ces règles communes devront permettre d'ancrer des dispositifs visant à promouvoir des carrières d'enseignant-e-s et de chercheurs/chercheuse en fonction des filières où un sexe est sous-représenté ainsi qu'à mieux concilier les carrières d'enseignant-e-s et de chercheurs/chercheuse avec les charges parentales.

### 1.2.2 Activités et objectifs dans le champ d'action B

Objectifs fixés par le programme jusqu'en 2016	Activités prévues par les HES ( <u>quelles</u> prestations doivent être fournies et <u>par qui</u> ?)	Période des activités (veuillez cocher)				Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016 ( <u>quels</u> résultats doivent être atteints au plus tard en 2016 dans <u>quels</u> groupes cibles ?)	Indicateurs d'efficacité (à l'aide de quels indicateurs vérifie-t-on les résultats dans les groupes cibles ?)
		2013	2014	2015	2016		
B1 Les conditions générales et la procédure de sélection et de nomination du corps intermédiaire des HES, du corps enseignant et des cadres assurent l'égalité des chances et tiennent compte d'aspects significatifs pour l'égalité.	Edicter les règles communes prévues par la nouvelle convention.  Rectorat		X	X		Le rectorat s'est mis d'accord sur ces règles qui tiennent compte d'aspects significatifs pour l'égalité.  <u>Rectorat</u>	Le comité gouvernemental a adopté ces règles communes et elles sont respectées.  Comité gouvernemental, services RH des différents employeurs
B2 Les HES ont adopté des conditions d'engagement et de travail respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la famille.	A l'attention des différents employeurs et sous forme de recommandations, la HES-SO met à jour son guide pour la gestion des RH.  Service RH du Rectorat	X	X	X	X	Harmoniser les pratiques des employeurs.  <u>Services RH des employeurs</u>	Les recommandations du guide sont mises en œuvre par les employeurs.  Services RH des employeurs
B3 Les HES pratiquent un encouragement ciblé de la relève dans l'enseignement et la recherche (en particulier les femmes dans la recherche).	La problématique « relève » est intégrée dans les stratégies Ra&D des domaines. Le Rectorat en tient compte dans l'attribution des ressources.  Responsables de domaines, Rectorat		X	X	X	Chaque domaine définit les modalités d'encourager la relève en matière de Ra&D et y attribue les ressources.  <u>Responsables de domaine</u>	Dans chaque domaine, au moins deux projets concernent plus particulièrement la promotion de la relève.  Responsables de domaine
B4 La HES-SO participe à une	La HES-SO co-finance le portail de la relève commun aux hautes	X	X	X	X	Promouvoir avec les autres hautes écoles de la Suisse	La fréquentation de ce site est en augmentation, en particulier à

plateforme d'information et d'échange pour favoriser la relève dans l'enseignement et la recherche	écoles de la Suisse occidentale : <a href="http://www.releve-academique.ch">www.releve-academique.ch</a>  Adjointe scientifique					occidentale l'information, le conseil et les échanges en faveur du corps intermédiaire et des étudiant-e-s du troisième cycle.  <u>Corps intermédiaire HES-SO</u> <u>Doctorant-e-s travaillant dans les laboratoires de la HES-SO</u>	partir des pages internet HES-SO  Adjointe scientifique
B5 Obtenir et renouveler les reconnaissances et labels externes en lien avec les aspects « Egalité et Diversité »	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respecter les engagements pris avec l'obtention du label HR Excellence in research (programme européen Euraxess)</li> <li>➤ Respecter les engagements pris dans la charte ERASMUS</li> <li>➤ Encourager les employeurs qui souhaitent obtenir par exemple le label UND ou un label en lien à la santé et la sécurité au travail</li> </ul> Rectorat et employeurs	X	X	X	X	Renouvellement des chartes EURAXESS et ERASMUS.  Obtention du label UND.  <u>Rectorat et employeurs</u>	Chartes renouvelées et obtention du label UND par un tiers des employeurs.  Rectorats et employeurs
B6 Mentoring	<u>Encadrement et encouragement des femmes du corps intermédiaire</u> qui prépare une formation complémentaire, en particulier un doctorat.  Direction des hautes écoles	X	X	X	X	Femmes ayant terminé avec succès leur projet de formation en 2016.  <u>Femmes du corps intermédiaire</u>	16 bénéficiaires des mesures de mentoring.  Femmes du corps intermédiaire



### Evaluation des activités et des objectifs atteints dans le champ d'action B

=> Les lignes ci-après sont réservées au rapport portant sur les années 2013 à 2016. Les HES procèdent chaque année à une évaluation des progrès réalisés dans l'ensemble du champ d'action B et indiquent les défis actuels. Dans le rapport de l'année 2016, elles évaluent en particulier l'atteinte des objectifs en matière d'efficacité définis ci-dessus.

2013	
2014	
2015	
2016	

### 1.3 Champ d'action C : recrutement et encouragement des étudiant-e-s

Le champ d'action C concerne le recrutement et l'encouragement des étudiants. Les activités devraient se concentrer en priorité sur les domaines d'études MINT, du travail social et de la santé ; domaines dans lesquels, comme mentionné en introduction, la répartition des effectifs entre femmes et hommes est particulièrement inégale.

=> Situation actuelle : les activités prévues et les effets escomptés jusqu'en 2016 sont exposés dans ce champ d'action.

#### 1.3.1 Situation actuelle dans le champ d'action C : recrutement et encouragement des étudiant-e-s

*Veillez décrire la situation dans votre haute école spécialisée en 2012 en détaillant les thèmes C1 à C4 :*

Grâce à l'appui financier de la Confédération, des actions ont été mises en place pour le recrutement et l'encouragement des femmes dans les domaines de l'ingénierie et Architecture (Année préparatoire, vers une ingénierie cohérente en Suisse occidentale), de l'Economie et Services (career-women) et la Santé (casaRE). Ces actions seront poursuivies et développées dans la période 2013-2016.

### 1.3.2 Activités et objectifs dans le champ d'action C

Objectifs fixés par le programme jusqu'en 2016	Activités prévues par les HES (quelles prestations doivent être fournies et par qui ?)	Période des activités (veuillez cocher)				Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016 (quels résultats doivent être atteints au plus tard en 2016 dans quels groupes cibles ?)	Indicateurs d'efficacité (à l'aide de quels indicateurs vérifie-t-on les résultats dans les groupes cibles ?)
		2013	2014	2015	2016		
C1 Les HES procèdent à un recrutement ciblé du sexe sous-représenté dans des filières d'études sans représentation équitable des sexes.	<p>Pour les 5 écoles du domaine Ingénierie et Architecture de la HES-SO, la HEIG-VD conduit une classe préparatoire destinée à de « jeunes » femmes exclusivement. La formule comporte une période de préparation au stage ainsi qu'un stage accompagné et encadré.</p> <p>Domaine Ingénierie &amp; Architecture / Direction HEIG-VD.</p>	X	X	X	X	Ouvrir au moins une classe (24 étudiantes) chaque année.	Augmentation du nombre de femmes dans les filières de l'Ingénierie et Architecture
	<p>De manière décentralisée, les hautes écoles de la HES-SO organisent des activités pour sensibiliser et recruter le sexe sous-représenté dans les filières MINT, Santé et Travail social (exemples : info-lunch, parents à l'école, atelier WINS).</p>	X	X	X	X	Candidates à des études d'ingénierie, titulaires d'une maturité gymnasiales ou spécialisée.	Candidates à des études d'ingénierie, titulaires d'une maturité gymnasiales ou spécialisée.
C2 Les HES ont mis en place des conditions d'études respectueuses	La HES-SO encourage les employeurs qui souhaitent obtenir le label UND par une		X	X		Un tiers des employeurs de la HES-SO ont obtenu le label UND.	Un tiers des employeurs de la HES-SO ont obtenu le label UND.

de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la famille.	contribution financière (cf. également B5).						
C3 Réseaux d'échanges et d'encouragement	Pour soutenir les femmes dans leurs études et leur carrière, les domaines de la HES-SO entretiennent des réseaux de soutien : <a href="http://www.ingenieuse.ch">www.ingenieuse.ch</a> <a href="https://career-women.hesge.ch/">https://career-women.hesge.ch/</a> <a href="http://www.casare.ch/">http://www.casare.ch/</a>  Responsables de domaine	X	X	X	X	Entretien ces réseaux et en augmenter la fréquentation. Impliquer l'ensemble des domaines.  <u>Candidates, étudiantes, corps intermédiaire et enseignantes des domaines concernés</u>	Renouvellement permanent du contenu des pages internet. Augmentation constante de la fréquentation. Les autres domaines ont défini des actions adaptées à leur spécificité.  Responsables des domaines
C4 Validations des acquis d'expérience	La HES-SO, en partenariat avec d'autres hautes écoles de la Suisse occidentale, pratique la validation des acquis d'expérience (VAE), qui tient compte des compétences acquise dans des contextes non-professionnels (famille, vie associative).	X	X	X	X	Continuer d'offrir la VAE qui est un instrument au service de l'égalité par le fait même de reconnaître des parcours atypiques ou des choix a priori peu compatibles avec l'enseignement supérieur.  <u>Personnes candidates au bachelor bénéficiant d'expérience professionnelle, associative et privée.</u>	Augmentation du nombre de bénéficiaires VAE, avec aménagement de leur temps d'études.
<b>Evaluation des activités et des objectifs atteints dans le champ d'action C</b>							
=> Les lignes ci-après sont réservées au rapport portant sur les années 2013 à 2016. Les HES procèdent chaque année à une évaluation des progrès réalisés dans l'ensemble du champ d'action C et indiquent les défis actuels. Dans le rapport de l'année 2016, elles évaluent en particulier l'atteinte des objectifs en matière d'efficacité définis ci-dessus.							
2013							

2014	
2015	
2016	

#### 1.4 Champ d'action D : enseignement et recherche

Avec les champs d'action A à C présentés jusqu'ici, le programme fédéral vise l'encouragement de l'égalité des chances en premier lieu par le développement de l'organisation. Cependant, la mise en place de conditions favorables à une égalité effective des chances devrait concerner l'ensemble du mandat de prestations des HES, donc aussi l'enseignement et la recherche. L'OFFT est conscient de la difficulté d'exercer une influence dans ces domaines en raison de la vaste autonomie accordée aux enseignants et aux chercheurs. L'office envisage par conséquent, pour le domaine de la recherche, d'encourager par des incitations financières ciblées la formation d'un réseau de compétences regroupant toutes les hautes écoles spécialisées.

=> *Situation actuelle : les activités prévues et les effets escomptés jusqu'en 2016 sont exposés dans ce champ d'action.*

##### 1.4.1 Situation actuelle dans le champ d'action D : enseignement et recherche

*Veillez décrire la situation dans votre haute école spécialisée en 2012 en détaillant les thèmes D1 à D3 :*

*La HES-SO a rédigé un guide « égalité » à l'attention des chercheurs et chercheuses qui n'a jamais été édité. Il devrait être revu. Elle a inclut l'aspect égalité dans les critères d'attribution d'importants projets de recherches à l'occasion d'appels aux projets (CALLS) internes.*

*Une tentative d'éditer un guide pour l'enseignement n'a pas abouti. En revanche, une formation ciblée « égalité » a été mise en place dans l'offre du service HES-SO de formation didactique.*

*La HES-SO soutient l'édition d'un guide pour concilier égalité et diversité.*

### 1.4.2 Activités et objectifs dans le champ d'action D

Objectifs fixés par le programme jusqu'en 2016	Activités prévues par les HES (quelles prestations doivent être fournies et par qui ?)	Période des activités (veuillez cocher)				Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016 (quels résultats doivent être atteints au plus tard en 2016 dans quels groupes cibles ?)	Indicateurs d'efficacité (à l'aide de quels indicateurs vérifie-t-on les résultats dans les groupes cibles ?)
		2013	2014	2015	2016		
D1 La formation et la formation continue se caractérisent par un enseignement respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes (offre de formation, contenu et cadre de l'enseignement, didactique, environnement).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le catalogue des cours HES-SO de formation didactique comporte une offre spécifique ciblée égalité &amp; diversité.</li> <li>2. La HES-SO participe aux ateliers REGARD des hautes écoles de la Suisse occidentale. <a href="http://www.unifr.ch/regard/en/bref/presentation-09">http://www.unifr.ch/regard/en/bref/presentation-09</a></li> </ol>	X	X	X	X	<p>Augmenter la fréquentation des cours offerts par DiDAC et des ateliers REGARD.</p> <p><u>Collaboratrices et collaborateurs de la HES-SO</u></p>	Nombre d'inscriptions dans ces cours et ateliers, différenciées selon le sexe.
D2 Les HES encouragent le savoir et les compétences dans les activités de recherche appliquée genre. Les résultats sont traités et introduits à tous les niveaux des HES.	<p>La HES-SO participe à la plateforme Gendercampus/Liège et entretient une plateforme de promotion et de coordination des études genre :</p> <p><a href="http://www.gendercampus.ch/f/PIatform/default.aspx">http://www.gendercampus.ch/f/PIatform/default.aspx</a></p>	X	X	X	X	<p>Augmenter le nombre de projets incluant l'aspect genre ou diversité au sein de la HES-SO</p> <p><u>Chercheuses et chercheurs de la HES-SO</u> <u>Responsable du LIEGE HES-SO</u></p>	Nombre de projets de recherche égal ou supérieur à 3 par année
D3 Soutien aux publications de type « guide » pour l'enseignement et la recherche	<p>La HES-SO édite ou soutient la publication de guides de type best practice en matière d'intégration de l'égalité et de la diversité dans l'enseignement et</p>	X	X	X	X	<p>Au moins une publication est à disposition pour l'enseignement, respectivement pour la recherche.</p>	Ces guides sont publiés et utilisés.

	la recherche.					Rectorat	
<b>Evaluation des activités et des objectifs atteints dans le champ d'action D</b>							
=> Les lignes ci-après sont réservées au rapport portant sur les années 2013 à 2016. Les HES procèdent chaque année à une évaluation des progrès réalisés dans l'ensemble du champ d'action D et indiquent les défis actuels. Dans le rapport de l'année 2016, elles évaluent en particulier l'atteinte des objectifs en matière d'efficacité définis ci-dessus.							
2013							
2014							
2015							
2016							

### 1.5 Champ d'action E : Diversité

Dans le champ d'action E (diversité), les HES peuvent définir d'autres objectifs et activités dans un champ d'action.

#### 1.5.1 Situation actuelle dans le champ d'action E : Diversité

*Veuillez décrire la situation dans votre haute école spécialisée en 2012 en détaillant les thèmes E1 à E2 :*

*Durant l'année 2012, la HES-SO a procédé à un inventaire des dispositions existantes relatives à l'information, l'accueil et l'accompagnement des personnes handicapées. Cette première action dans le domaine de la diversité sera poursuivie et une stratégie « diversité » sera définie dans la prochaine période.*

### 1.5.2 Activités et objectifs dans le champ d'action E

Objectifs fixés par le programme jusqu'en 2016	Activités prévues par les HES (quelles prestations doivent être fournies et par qui ?)	Période des activités (veuillez cocher)				Objectifs d'efficacité d'ici à fin 2016 (quels résultats doivent être atteints au plus tard en 2016 dans quels groupes cibles ?)	Indicateurs d'efficacité (à l'aide de quels indicateurs vérifie-t-on les résultats dans les groupes cibles ?)
		2013	2014	2015	2016		
E1 Mise en œuvre des recommandations du rapport de la zhaw : Hautes écoles sans obstacles. état des lieux, Zurich 2010	Mettre en œuvre au sein de la HES-SO les 8 recommandations du rapport de la zhaw.  Rectorat, responsables de domaines et directions des hautes écoles	X	X	X	X	Les recommandations sont mises en œuvre.  <u>Etudiant-e-s, collaboratrices et collaborateur souffrant d'un handicap</u>	90% des mesures mise en œuvre (délai probablement trop court pour certains aménagements dans des bâtiments anciens.)  Rectorat, responsables des domaines, directions des hautes écoles
E2 Stratégie diversité	La HES-SO définit une stratégie en matière de diversité. Celle-ci s'insère parfaitement dans la stratégie du Life Long Learning de l'espace européen de l'enseignement supérieur (cf. en particulier la charte LLL de l'EUA).		X	X	X	La stratégie est définie et publiée.	Dès 2016, un plan d'actions lié à la stratégie est mis en œuvre.
<b>Evaluation des activités et des objectifs atteints dans le champ d'action E</b>							
=> Les lignes ci-après sont réservées au rapport portant sur les années 2013 à 2016. Les HES procèdent chaque année à une évaluation des progrès réalisés dans l'ensemble du champ d'action E et indiquent les défis actuels. Dans le rapport de l'année 2016, elles évaluent en particulier l'atteinte des objectifs en matière d'efficacité définis ci-dessus.							
2013							
2014							

2015	
2016	

## 2. Objectifs et indicateurs principaux en matière d'efficacité (partie quantitative)

Dans la quatrième phase du programme fédéral, l'objectif global est toujours de réduire la ségrégation horizontale et verticale. Une sélection d'indicateurs principaux en matière d'efficacité permet de suivre l'évolution de la situation dans les HES.

*=>Les HES sont invitées à représenter la situation actuelle à l'aide de l'outil Excel remis en annexe, en se référant aux indicateurs principaux en matière d'efficacité. Les HES définissent également des valeurs cibles selon la priorité de leurs activités, pour les indicateurs sélectionnés.*

## 3. Coûts et financement

Les HES enregistrent les indications sur le budget et sa répartition par champ d'action dans le tableau Excel remis séparément (BPCG 2013\_2016\_Vorlage Budget AktionsprogrammeFH).

Lieu et date : Delémont, le 6 décembre 2012

Signature de la direction de la haute école spécialisée : Catherine Humair  
Adjointe scientifique Egalité et diversité

Martin Kasser  
Vice-président du Comité directeur