

**Zeitschrift:** FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche  
**Herausgeber:** Verein Feministische Wissenschaft Schweiz  
**Band:** - (2012)  
**Heft:** 30

**Artikel:** L'égalité à la HES-SO  
**Autor:** Rey, Séverine  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1098752>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.04.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

.....  
SÉVERINE REY  
.....

## L'égalité à la HES-SO

*Une page se tourne : la responsable de la plateforme Égalité des chances à la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Florence Hügi, a quitté son poste en septembre dernier – elle l'aura occupé deux ans. Ce départ s'accompagne d'une nouvelle politique de la HES-SO dans le domaine : l'option choisie par la haute école est en effet d'associer désormais égalité des chances et diversité, comme cela se fait ailleurs, de plus en plus.*

*La HES-SO justifie sa décision par le principe du gender mainstreaming, impliquant de considérer l'égalité comme faisant partie intégrante des différentes missions de la HES (enseignement, Ra&D et ressources humaines). A priori, un tel principe est plutôt louable et nous ne pouvons que l'encourager si l'on souhaite aboutir à des résultats systématiques plutôt que partiels et/ou liés à des décisions ou marges de manœuvre individuelles. Cependant, si l'on traduit « gender mainstreaming » par « approche intégrée de l'égalité », c'est bien d'égalité entre les sexes dont il est question. Or, à la place d'égalité entre les sexes, la HES-SO parle d'égalité (en général) : les inégalités entre femmes et hommes ne sont donc plus qu'un des aspects à traiter parmi d'autres. Il y a donc là un recours*

*abusif à la notion de gender – et ce n'est pas le seul aspect préoccupant de cette décision.*

*L'idée de réfléchir à la diversité n'est pas non plus en soi mauvaise. Les politiques en la matière partent du constat que plusieurs catégories de personnes sont touchées par des formes de discrimination : des catégories de sexe bien sûr, mais aussi de race, de handicap, d'âge, etc. Il existe donc différentes minorités pour lesquelles il s'agit d'assurer un traitement non discriminant. Cependant, associer égalité (entre les sexes) et diversité laisse entendre que les processus de discrimination sont les mêmes et risque de conduire à la dilution de la thématique des inégalités de sexes dans un vaste ensemble d'inégalités – alors même que le genre est transversal aux autres rapports sociaux. De plus, appréhender ces minorités en dehors des rapports sociaux qui les constituent comme telles fait courir le risque de renforcer l'idée que ce sont des groupes naturels – et donc de renforcer, par exemple, les stéréotypes qui leur sont associés. Si l'imbrication des rapports sociaux est bien entendu matière à action et à réflexion, associer ces différentes formes d'inégalités laisse croire qu'il est possible d'agir de la même manière, avec les mêmes moyens.*

*Puisque la diversité est ajoutée à l'égalité, on devrait s'attendre à ce que les moyens accordés à cette politique soient également augmentés. Or, la HES-SO supprime la Plateforme qui permettait une coordination solide de la politique en la matière et elle diminue le nombre de postes qui lui sont dévolus : au lieu des*

*postes de responsable et de collaboratrice, un seul poste est maintenu, celui de collaboratrice disparaissant. Plus encore, le poste restant est déqualifié, son statut passant de responsable à « adjointe scientifique Egalité et diversité ». A ce propos, la lecture de la présentation que fait la HES-SO de l'adjointe scientifique récemment nommée laisse perplexe : le communiqué décrit sa formation et son parcours en omettant purement et simplement de préciser en quoi l'égalité (voire la diversité) est une thématique sur laquelle elle aurait travaillé, étudié ou qui la concerne d'une manière ou d'une autre.*

*Enfin, la disparition de la plateforme est associée à une autre annonce, celle que le rôle des domaines de formation sera renforcé en matière d'égalité et de diversité : les actuelles répondantes Egalité dans chaque canton et site se voient donc attribuer plus de responsabilité – sans avoir plus de ressources pour autant. Le constat sur lequel se base cette décision est que les problématiques se posent de manière très différenciée selon les domaines, notamment en ce qui concerne la proportion hommes-femmes des étudiant·e·s et du corps enseignant. Si cette réalité appelle en effet des mesures différenciées, on ne peut cependant pas agir en faisant l'économie d'une réflexion transversale liée au système qui explique les discriminations (division sexuelle du travail, ségrégations, etc.). Ne pas penser la globalité pourrait déboucher sur des raisonnements symétriques (augmenter le nombre de femmes dans l'ingénierie et augmenter le nombre d'hommes dans la santé, p.ex.) sans considérer l'asymétrie des parcours qui caractérisent les unes (pour les*

*femmes, plafond de verre, obligation sociale de « concilier » famille et travail, etc., dans tous les secteurs et notamment dans l'ingénierie) et les autres (pour les hommes, « escalator de verre », soit ascension rapide, non proportionnelle, dans les postes hiérarchiques, dans tous les secteurs et notamment dans la santé).*

*Il est donc inquiétant de constater ce qui s'apparente à une démantèlement de l'égalité et le flou qui caractérise cette décision. Ainsi, égalité et diversité doivent être associées mais quand il est décidé de renforcer le rôle des domaines en raison des problématiques différentes qui se posent à eux, on se demande bien où est passée la diversité : pour cette thématique, rien ne laisse supposer que les domaines seraient le lieu d'action et de réflexion pertinent pour des discriminations liées à d'autres catégories que le sexe... Un autre point nous paraît révélateur d'un certain flottement autour de cette nouvelle politique : la place réservée à la thématique Egalité et diversité sur le site internet de la HES-SO. Non seulement elle est parfaitement invisible sur la première page, ce qui en soi contredit le principe affirmé d'une « approche intégrée de l'égalité », mais en plus il faut aller la trouver, difficilement, dans les pages dédiées à... la formation !*

*Cette décision est d'autant plus paradoxale qu'elle survient au moment de la publication par l'OFFT de la brochure Recommandations pour une culture de l'égalité des chances, consacrée à l'égalité des chances dans les HES (présentée dans*

ce numéro de FemInfo). Ursula Reynold (alors directrice de l'OFFT) soulignait dans cette brochure l'« implication » qui est exigée des responsables des HES pour l'institutionnalisation de l'égalité des chances, et les encourageait « à poursuivre leurs travaux en faveur de l'égalité des chances [... et à] lancer des initiatives efficaces dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et des prestations de service ». Drôle de manière de montrer son attachement à l'égalité entre femmes et hommes...

.....  
**EVA NADAI**  
.....

## Sozialinvestitionen als Frauenförderung?

Der Arbeitsmarkt ist ein zentrales Feld für Gleichstellungspolitik. Im Fokus stehen gewöhnlich die Öffnung von Berufen und Karrierechancen für beide Geschlechter oder die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Dabei gehen jedoch diejenigen vergessen, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind: Arbeitslose und Sozialhilfebezüger/innen. Umgekehrt ist die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik insofern geschlechtsblind, als sie Erwerbsbeteiligung als unhinterfragbare Norm setzt, ohne befriedigende Antworten auf das Problem von privater Care-Arbeit anzubieten. Das gegenwärtige

Sozialinvestitionsparadigma zielt auf das Ideal der universalen Erwerbsbürgerschaft: jede/r Erwachsene soll am Arbeitsmarkt partizipieren. In einer umfassenden Vision beinhaltet die Idee der Sozialinvestitionen auch Gleichstellungsmassnahmen, um den Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. In der Schweiz haben wir es aber eher mit einer „Light-Version“ zu tun, die primär Empfänger/innen von Sozialtransfers adressiert, die zwecks Steigerung ihrer „Beschäftigungsfähigkeit“ zur Teilnahme an Beschäftigungs- und Bildungsmassnahmen verpflichtet werden. Gerade dieser strukturelle Zwangscharakter wird in der einschlägigen Forschung stark kritisiert. In unserem laufenden NFP60-Forschungsprojekt analysieren wir, ob in der konkreten Sozialinvestitions- und Aktivierungspraxis nicht dennoch ein Potenzial zur Förderung von gering qualifizierten erwerbslosen Frauen angelegt ist.<sup>1</sup> Mit sechs ethnografischen Fallstudien untersuchen wir die Praxis der Arbeitslosenversicherung (ALV), der Sozialhilfe und von vier Integrationsprogrammen für Erwerbslose: ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und ein Sozialdienst als Orte, an denen „Investitionsentscheide“ gefällt werden (wer erhält welche Massnahmen?), zwei Frauenprogramme und zwei geschlechtsintegrierte Programme als Institutionen, in denen konkret Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden soll.

Üblicherweise wird der Erfolg von Aktivierung daran gemessen, wie viele Erwerbslose wieder eine Stelle gefunden haben. Das ist zu kurz gegriffen, insbesondere aus einer Genderperspektive. Ist es wirklich positiv zu werten, wenn eine alleinerziehende Mutter