

Plan d'action égalité et diversité

2021-2024



Sommaire

p.5	Ancrage institutionnel
p.7	Recrutement et rétention des professeures
p.9	Augmenter l'attractivité de l'EPFL pour les étudiantes (Bachelor ; Master ; Doctorat)
p.13	Étendre, reconnaître, comprendre et inclure la diversité à l'EPFL
	Reconnaître la diversité et les besoins des différents individus
	Lutter contre le harcèlement et les discriminations, favoriser le respect et l'inclusion
	Devenir une institution plus solidaire pour un équilibre sain entre études, travail et vie privée ou familiale
p.19	Perspectives et développement de carrière
p.21	Genre et diversité dans la recherche et l'innovation

Abréviations p. 22

Résumé

Au-delà de ses missions principales que sont l'enseignement, la recherche et l'innovation, l'EPFL s'efforce d'être une institution exemplaire, visant à offrir à l'ensemble des membres de sa communauté (corps étudiantin, corps enseignant, corps administratif et technique) un environnement optimal pour apprendre et développer leurs talents. La promotion de l'égalité des chances et le développement d'une culture d'inclusion et de respect constituent donc les pierres angulaires de la stratégie 2021-2024 de l'EPFL.

S'appuyant sur les réalisations déjà accomplies en la matière, le présent plan d'action vise à :

- ➔ **Accroître la culture du respect** dans l'ensemble de l'École, en créant un sentiment d'appartenance pour toutes et tous, indépendamment du genre, de l'orientation sexuelle, de l'origine, de l'appartenance à une religion ou d'une situation de handicap.
- ➔ **Augmenter la représentation des femmes dans les postes de décision**, y compris au sein du corps professoral, du personnel scientifique et du corps administratif et technique.
- ➔ **Augmenter le nombre d'étudiantes**, en particulier dans les domaines où elles sont encore fortement sous-représentées.
- ➔ **Améliorer la conciliation des études, du travail et de la vie familiale et privée** et soutenir les carrières duales à l'EPFL.

Ce plan d'action, destiné à concrétiser les objectifs ambitieux de l'EPFL, est le résultat d'interactions et de collaborations avec de multiples parties prenantes, notamment les décanats des cinq facultés et les directions des deux collèges, les vice-présidences et vice-présidences associées, les associations représentatives et les responsables d'unités chargées de la mise en œuvre des actions. Le Plan s'appuie notamment sur les documents de référence listés ci-dessous. Il a été approuvé par la Direction de l'EPFL dans sa séance du 14 décembre 2021.

Documents de références

- Monitoring genre EPFL 2019-20
- Rapport sur le statut des femmes dans les facultés (ci-après : SWF)
- Stratégie genre CEPF 2021-24
- Plan stratégique de l'EPFL 2021-24 (chapitre égalité des chances)
- Objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour le domaine des EPF pendant les années 2021 à 2024
- Convention d'objectifs EPFL-CEPF 2021-24 (document interne)
- Guide d'Horizon Europe sur les plans d'égalité de genre

Ancrage institutionnel

L'EPFL a l'ambition d'être une institution de référence en matière d'égalité des chances et d'offrir un environnement ouvert, tolérant, accueillant et enrichissant, permettant aux étudiantes et étudiants ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs de s'épanouir. Un ancrage institutionnel fort et un véritable engagement au plus haut niveau étant indispensables pour accompagner tout changement, l'EPFL a créé en 2021 une nouvelle Vice-présidence pour la transformation responsable (VPT), avec pour mission clé de promouvoir une culture du respect, de favoriser la diversité et de renforcer l'égalité des chances. Le Bureau de l'égalité des chances (VPT-EGA) a ainsi été intégré à la VPT comme moteur du changement. Il soutient la présidence et les vice-présidences, et assure l'intégration des facultés et collèges de l'EPFL dans l'effort collectif. L'EPFL bénéficie également de réseaux académiques pour partager les bonnes pratiques, les succès et les obstacles dans les domaines de l'égalité et de la diversité.

« Offrir un environnement ouvert, tolérant, accueillant et enrichissant »

Création de comités d'égalité des chances au sein de toutes les facultés et collèges de l'EPFL, coordonnés par la VPT

Afin de renforcer son engagement et ses actions en faveur de l'égalité des chances en coopération avec toutes les parties prenantes, l'EPFL encourage et soutient la création de comités d'égalité des chances dans les facultés et collèges. L'échange de bonnes pratiques et la coordination des actions seront

soutenus par le comité de pilotage égalité des chances de l'EPFL (Copil égalité), qui comprend également des représentantes et représentants des services centraux. La VPT-EGA assurera la coordination et favorisera les synergies. [Adapté du Rapport de la Commission sur le statut des femmes dans le corps professoral de l'EPFL (SWF) : Recommandation 13].

Partage des bonnes pratiques

Engager un dialogue et un processus de benchlearning avec des expertes et experts des institutions de référence au niveau national et international : afin d'échanger sur les meilleures pratiques et de s'inspirer des meilleurs spécialistes et institutions, la VPT-EGA, en collaboration avec le Copil égalité, identifiera des personnes expertes et des institutions académiques pertinentes pour engager un dialogue et un processus de benchlearning (compris comme une approche structurée pour apprendre des autres et s'améliorer), sur la promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Les unités de l'EPFL concernées par un sujet spécifique seront étroitement intégrées dans cette discussion.

Suivi, évaluation d'impact et rapports

En accord avec la stratégie genre du Domaine des EPF, l'EPFL assurera un suivi continu et établira un rapport bisannuel sur l'égalité des genres et la mise en œuvre du présent plan d'action. Pour la période 2021-2024, l'EPFL discutera et intégrera de nouveaux chiffres clés et des indicateurs sur l'égalité des chances. En outre, un plan sera rédigé pour évaluer l'efficacité et l'impact de la stratégie et des actions de l'EPFL en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, et pour assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations du rapport sur le statut des femmes au sein du corps professoral de l'EPFL [SWF : 1-16].

Recrutement et rétention des professeures

Le corps professoral joue un rôle déterminant pour la qualité d'une haute école. Les procédures de recrutement professoraux sont également essentielles pour favoriser la diversité et l'égalité entre femmes et hommes. Au cours de la période 2021-2024, l'EPFL entend augmenter significativement le nombre de femmes professeures engagées, avec un objectif d'au moins 40% des nouvelles offres d'emploi faites à des femmes et d'atteindre l'objectif de 35% de femmes parmi les nouveaux recrutements, fixé au niveau du domaine des EPF. Atteindre ces objectifs nécessite un engagement institutionnel fort et des points d'action concrets définis ci-dessous.

Augmenter le nombre de femmes dans le corps professoral

La mise en œuvre de la politique de recrutement des professeures et professeurs de l'EPFL selon l'objectif quantitatif énoncé ci-dessus nécessite une recherche proactive d'un pool diversifié d'excellentes candidates et candidats, ainsi que des efforts continus pour renforcer la sensibilisation des membres des comités de recrutement aux biais implicites. Le suivi des procédures de recrutement et l'échange d'expériences entre les facultés contribueront à une mise en œuvre efficace de la politique en faveur de l'égalité des chances. Les procédures qui ne respectent pas ces principes peuvent être interrompues ou nécessiter de nouveaux efforts pour atteindre un nombre adéquat de candidates qualifiées. [Adapté de SWF : 10]

Recrutement de professeures et professeurs « par appel »

En de rares occasions, les procédures « par appel » peuvent être utilisées pour attirer des

candidatures exceptionnelles. Cet instrument, tout en devant rester exceptionnel, doit contribuer à favoriser la diversité. [adapté de SWF : 11]

Mise en place d'un programme de carrières duales

L'EPFL va créer un programme visant à soutenir les carrières des conjointes et conjoints lors de l'embauche de professeur-es. Une personne dédiée a été engagée pour soutenir les partenaires dans leur recherche, assurer le contact avec les facultés et collègues et la Direction, et favoriser les réseaux interactifs avec d'autres universités (par exemple à travers le Swiss Academic Dual Career Network) et des institutions partenaires externes.

Des directives seront établies pour préciser l'étendue et les conditions du soutien financier du Fonds pour les carrières duales. Ce programme vise à rendre l'EPFL attractive pour les nouvelles recrues et à soutenir la rétention des professeur-es. [Adapté de SWF : 9]

Renforcer l'engagement pour l'excellence et la diversité : mettre en place un programme de professeur-es invité-es et hôtes académiques

Afin d'encourager la diversité au sein de son corps professoral et de fournir des modèles aux groupes sous-représentés à l'EPFL, un programme sera conçu, en collaboration avec les comités d'égalité des facultés et collègues, afin d'accueillir des professeur-es invité-es et des hôtes académiques, et d'organiser des séminaires et conférences dans le but d'identifier et d'échanger avec un réseau large et diversifié excellentes candidatures.



Augmenter l'attractivité de l'EPFL pour les étudiantes (Bachelor ; Master ; Doctorat)

L'EPFL et l'ETHZ ont comme objectif commun d'atteindre le seuil de 33% de femmes parmi leur population estudiantine d'ici 2024. L'augmentation du pourcentage d'étudiantes à l'EPFL et la réalisation d'un meilleur équilibre entre les sexes dans nos programmes de diplômes (Bachelor, Master et Doctorat) est un objectif clé en ce qui concerne le rôle de l'EPFL dans la société. Au sein de l'EPFL, plusieurs unités (notamment le Service de promotion des sciences, le Service de promotion de l'éducation, le Centre d'appui à l'enseignement et le centre LEARN) collaborent avec les écoles, les instances politiques et les autres parties prenantes afin de développer des actions en faveur de cet objectif.

Au-delà de la sensibilisation visant à briser les stéréotypes selon lesquels une éducation polytechnique est principalement destinée à un public masculin, l'EPFL vise à offrir un environnement sûr, accueillant et stimulant à l'ensemble des étudiantes et étudiants. Cela nécessite des méthodes d'enseignement innovantes qui favorisent la diversité et l'inclusion.

Augmenter le nombre d'étudiantes

Sous la direction de la Vice-présidence associée pour les affaires estudiantines et l'outreach (AVP-SAO), avec le soutien de la VPT-EGA, les facultés, collèges et sections élaboreront une stratégie et des actions ambitieuses et innovantes pour améliorer la diversité de genre dans la population étudiante de l'EPFL. Cela comprendra une analyse et une discussion de la situation à l'EPFL et dans le système scolaire secondaire suisse. Des éléments d'action seront conçus pour augmenter la proportion de femmes et d'autres groupes sous-représentés (universitaires de première génération, statut socio-économique défavorisé, personnes issues de la migration, de première ou deuxième génération, etc.)

« 33% de femmes parmi
la population estudiantine
d'ici 2024 »

Actions développées et mises en œuvre par les services de promotion des sciences et de l'éducation

Le Service de promotion des sciences poursuivra sa gamme d'activités MINT (Mathématiques, Informatique, Sciences Naturelles et Technique) réservées aux filles âgées de 7 à 16 ans. Des cours et des ateliers semestriels ainsi que des camps adaptés aux différents groupes d'âge, dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et des technologies de l'information et de la communication, ainsi que des interventions de mentorat font partie du programme. Des actions de dialogue et de sensibilisation pour les parents et le personnel enseignant sont également organisées. Les actions sont évaluées en permanence.

« Renforcer les efforts d'orientation dès le secondaire I, afin d'éviter les biais de genre inconscients »

Le Service de promotion de l'éducation (SPE) poursuivra le développement de campagnes mettant en valeur les étudiantes et les chercheuses, avec le recours à un éventail diversifié de rôles-modèles féminins lors de ses événements dans les gymnases, et l'organisation d'écoles

d'été Gymnase-EPFL susceptibles d'attirer davantage de femmes. Cette stratégie s'accompagne d'une réflexion approfondie concernant le positionnement des programmes d'études de l'EPFL et les thèmes abordés dans les activités proposées aux élèves du secondaire. Elle vise à renforcer les efforts d'orientation dès le secondaire I, afin d'éviter les biais de genre inconscients, notamment en ce qui concerne la représentation de certaines professions ou l'enseignement de certaines matières.

Actions développées et mises en œuvre par le CAPE, LEARN et CEDE

Le Centre d'appui à l'enseignement (CAPE) continuera à intégrer des perspectives anti-biais dans son offre d'ateliers pédagogiques. Le CAPE, avec LEARN (Center for Learning Sciences) et le CEDE (Center for Digital Education), offrira une nouvelle série d'ateliers pédagogiques sur la pédagogie inclusive et la conception universelle de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

La Vice-présidence associée pour l'éducation (AVP-E) et l'AVP-SAO travailleront avec les sections pour améliorer l'enseignement des compétences professionnelles/transversales permettant de travailler efficacement dans des équipes de travail et d'étude hétérogènes. Pour élargir leur approche, LEARN prendra systématiquement en compte dans ses études les variables modératrices poten-

« Améliorer l'enseignement des compétences professionnelles/transversales permettant de travailler efficacement dans des équipes de travail et d'étude hétérogènes »

tielles telles que le sexe, l'origine culturelle, la langue maternelle, le niveau d'éducation, l'ethnicité, etc., sur la base d'apports théoriques et empiriques.

Recherche de mesures innovantes

Il est prévu de lancer un appel à initiatives pédagogiques innovantes à l'EPFL, visant à accroître la diversité et l'inclusion des étudiantes et étudiants en collaboration avec les hautes écoles pédagogiques et les écoles secondaires.

Suivi de l'impact

Les trajectoires et l'expérience des étudiantes et étudiants seront suivies régulièrement, selon divers paramètres tels que la section, le parcours scolaire et le sexe. Des indicateurs (tels que le taux de réussite, les notes, le taux d'abandon, l'assignation aux cours de la MAN – mise à niveau) permettront de vérifier si les conditions d'études et les actions ont l'impact souhaité sur l'amélioration de l'égalité des chances. Ces analyses devraient également permettre de concevoir des actions ciblées.





Étendre, reconnaître, comprendre et inclure la diversité à l'EPFL

Dans le but d'instaurer une culture inclusive, l'EPFL s'engage à promouvoir la diversité et l'égalité des chances, et à offrir un environnement de travail et d'étude respectueux et inclusif. Cela exige une meilleure prise de conscience des inégalités existantes, une compréhension des mécanismes et de l'impact des biais implicites tels qu'ils sont mis

en évidence par la recherche, ainsi que de solides compétences sociales et une expertise de la part des managers à tous les niveaux. Cela exige également de chacune et chacun la capacité de comprendre ces principes, la compétence d'écouter et de dialoguer, afin d'avancer ensemble.

Cette partie est divisée en trois sections :

1

Reconnaître la diversité
et les besoins
des différents
individus

2

Lutter contre le
harcèlement et les
discriminations, favoriser
le respect et l'inclusion

3

Devenir une institution
plus solidaire pour un
équilibre sain entre
études, travail et vie
privée ou familiale

1. Reconnaître la diversité et les besoins des différents individus

Étendre le concept de diversité

La promotion active de l'égalité des genres à l'EPFL doit aller de pair avec une compréhension approfondie et une approche intersectionnelle de la diversité. L'EPFL va travailler sur une politique de la diversité pour étendre ses actions en conséquence. Cela exige une meilleure prise de conscience des inégalités existantes et de l'impact des préjugés et biais implicites mis en évidence par la recherche. Les actions visant à améliorer l'inclusion et la reconnaissance des droits et des besoins des membres des communautés LGBTQ+ lancées en 2021 font partie de cet effort, qui s'étendra à d'autres catégories sociales.

Reconnaître la diversité

Évaluer les besoins, identifier les meilleures pratiques et solutions pour adapter les bases de données et les procédures afin de permettre aux membres de l'EPFL d'indiquer leur identité sociale de genre dans les documents internes et officiels, y compris la possibilité d'indiquer une catégorie de genre neutre/non-binaire.

Des campus plus accessibles et inclusifs pour personnes en situation de handicap

En tant qu'institution publique, l'EPFL doit être exemplaire en ce qui concerne l'élimination

des obstacles pour les personnes en situation de handicap. L'EPFL mandatera une évaluation de sa capacité à répondre à des normes élevées en matière d'intégration des personnes en situation de handicap, tant parmi le corps étudiant que parmi le personnel, et d'accessibilité pour les personnes en visite sur les campus.

Améliorer les infrastructures pour répondre aux besoins d'une communauté diversifiée

Dans le cadre de l'amélioration des infrastructures de l'EPFL pour répondre aux besoins d'une communauté diversifiée, l'EPFL a commencé à installer des distributeurs de produits menstruels gratuits dans les toilettes ; l'École assurera la disponibilité de toilettes et de douches non genrées et pour personnes à mobilité réduite ; elle augmentera aussi le nombre de salles d'allaitement. Des toilettes et des douches non genrées ultramodernes seront intégrées dans les rénovations des bâtiments CE et CM en 2021-2022. Des toilettes non mixtes continueront cependant d'être disponibles sur le campus de l'EPFL. L'expérience acquise avec les toilettes non genrées sera évaluée en vue de transformations et de constructions ultérieures.



2. Lutter contre le harcèlement et les discriminations, favoriser le respect et l'inclusion

Prévenir le harcèlement et les discriminations et promouvoir une culture du respect

Sous la direction de la vice-présidente pour la transformation responsable (VPT) de l'EPFL, une Task force harcèlement de A à Z & Promotion d'une culture du respect a été lancée, comprenant plusieurs groupes de travail. L'objectif est de mettre en place des mesures de prévention et de soutien, et de s'assurer que le traitement et la gestion des cas de griefs, ainsi que les réponses apportées, répondent aux normes les plus élevées. Les mesures de prévention porteront sur le harcèlement sexuel et les discriminations, qu'elles soient sexistes ou autres, y compris racistes, et plus généralement sur les risques psychosociaux. Elles concerneront la vie quotidienne sur les campus et dans des contextes spécifiques (conférences, événements festifs, etc.), et comprendront une formation pour les nouveaux membres du personnel et le corps étudiant, afin de promouvoir la culture et les valeurs souhaitées sur les campus. [Adapté de SWF : 12, 17]

Proposer des séminaires de sensibilisation aux biais implicites, à la diversité et l'inclusion

Ces séminaires seront mis à la disposition de divers publics cibles, en particulier le person-

nel enseignant et les étudiantes et étudiants ayant un rôle d'encadrement/coaching, ainsi que les responsables CAT ayant une responsabilité de recrutement et d'encadrement. [Adapté de SWF : 12]

« L'EPFL soutiendra l'adoption du langage inclusif en français et en anglais »

Fournir des guides de bonnes pratiques et des formations pour une communication inclusive

Les représentations implicites de l'EPFL concernant la légitimité et l'appartenance à sa communauté se reflètent dans ses formulaires administratifs, ses bases de données, sa communication écrite et visuelle. L'EPFL soutiendra l'adoption du langage inclusif en français et en anglais. Pour cela un guide sur internet sera tenu à jour, et des présentations et des ateliers seront mis à disposition des différents publics cibles pour faciliter la transition vers ce mode de communication. [Adapté de SWF : 15]

3. Devenir une institution plus solidaire pour un équilibre sain entre études, travail et vie privée ou familiale

Améliorer l'information et le soutien

Les responsabilités de *care* des membres de l'EPFL sont diverses et vont au-delà des responsabilités parentales pour jeunes enfants. Le règlement du Domaine des EPF et l'EPFL y répondent de plus en plus et mettent en place de nouvelles mesures. Toutefois, pour être efficace, l'information sur les mesures de soutien existantes, qu'il s'agisse de la garde d'enfants, de la prise en charge des personnes âgées ou des soins aux proches malades, doit être améliorée. Une stratégie sera élaborée et mise en œuvre pour améliorer l'information sur les mesures de soutien et leur accès. Des mesures favorisant les échanges entre pairs (par exemple les « cafés-contacts parents » ou les réseaux de parents en cours de doctorat) feront également partie de cette action.

Assurer une offre optimale de garde d'enfants

Il s'agira d'évaluer l'offre de garde d'enfants sur tous les campus, afin d'estimer et d'améliorer la couverture des besoins du personnel et des étudiantes et étudiants de l'EPFL. [Adapté de SWF : 4]

Garantir l'accès à une garderie préscolaire pour les nouvelles recrues du corps professoral

La couverture des besoins en matière d'accueil de jour est un objectif général poursuivi par l'EPFL en collaboration avec l'Université de Lausanne et les pouvoirs publics. L'accès à l'accueil de jour pour les personnes arrivant d'ailleurs présente des défis supplémentaires. Le soutien aux nouvelles professeures et professeurs pour

assurer l'accès à la crèche dès leur arrivée sera traité en priorité. En fonction de l'expérience, le soutien pourra être étendu à d'autres membres du personnel et du corps étudiant nouvellement arrivés. [Adapté de SWF : 5]

Horaires professionnels adaptés à la vie de famille

Les arrangements de travail flexibles nécessitent des limites claires pour les temps de réunion. Indépendamment des horaires d'enseignement, les limites pour les réunions devraient se situer entre 9h00 et 17h00 afin d'être compatibles avec les horaires standards des crèches. Dans un contexte où le télétravail sera de plus en plus la norme, les heures de déjeuner (12h00-13h00) devraient également être épargnées autant que possible. [Adapté de SWF : 5]

Congé parental

Il est prévu d'évaluer l'implémentation du congé parental d'un mois pour le parent non-parturient suite à l'entrée en vigueur de l'Ordonnance sur le personnel du Domaine des EPF révisée. [Adapté de SWF : 6]

Décharge de l'enseignement

Les femmes PATT qui accouchent bénéficient d'une décharge d'enseignement d'un an (équivalant au congé maternité plus un semestre supplémentaire). Une décharge d'enseignement d'un semestre sera également mise en place pour les femmes PA et PO (en plus du congé maternité), et pour l'ensemble des professeures et professeurs non-parturiants, nouvellement parents. [Adapté de SWF : 7]

Récompenser le bon leadership

L'EPFL réfléchira aux meilleurs moyens de souligner qu'un bon leadership en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'inclusion est hautement apprécié par l'institution.

« Il s'agira d'évaluer l'offre de garde d'enfants sur tous les campus, afin d'estimer et d'améliorer la couverture des besoins du personnel et des étudiant-es »



Perspectives et développement de carrière

Jusqu'à présent, les mesures de développement de carrière visant à faire progresser l'égalité de genre ont principalement ciblé les doctorantes et les postdocs. L'EPFL vise à étendre les perspectives de développement de carrière au personnel administratif et technique, en améliorant l'équilibre entre les sexes dans tous les secteurs et fonctions. L'EPFL a l'ambition d'augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction et de gestion, afin d'atteindre une part globale de femmes dans les niveaux de fonction 10 et plus de 25% d'ici 2024.

Analyser les rôles, tâches, responsabilités et perspectives de développement de carrière des assistantes et assistants administratifs et élaborer des recommandations

La fonction d'assistante ou d'assistant administratif recouvre des réalités professionnelles variées. Une analyse de cette fonction, occupée presque exclusivement par des femmes, doit permettre de mieux la valoriser, d'augmenter la reconnaissance et d'explicitier les possibilités de développement.

Renforcer la diversité des membres du CAT

Il s'agira de définir et mettre en œuvre des mesures de bonnes pratiques pour renforcer la diversité dans le recrutement aux postes de direction, aux fonctions administratives et techniques et parmi les apprenti-es. La promotion aux postes supérieurs du CAT sera également évaluée du point de vue de l'égalité des chances.

Offrir des possibilités d'évolution de carrière

(telles que le mentorat et/ou la formation) aux femmes occupant des postes de CAT de

niveau initial et intermédiaire: dans le cadre d'un effort accru de promotion de la formation au leadership, des actions seront mises en place pour s'adresser spécifiquement aux groupes sous-représentés.

Poursuivre les programmes de développement de carrière

(tels que FLP - Programme Fix the Leaky Pipeline ; RRM - Réseau romand de mentoring pour femmes ; Programme d'ateliers REGARD ; CONNECT - Connecting Industry and Academia ; H.I.T. - High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program) et améliorer les synergies: au cours des dernières années, les programmes de mentorat, de coaching et de formation visant à renforcer l'égalité des chances et l'équilibre entre les sexes, à tous les niveaux du parcours académique, ont continuellement été développés. La plupart de ces programmes sont mis en œuvre en coopération avec des institutions du domaine des EPF et/ou des universités cantonales suisses. Une coopération accrue avec les unités internes sera développée afin de renforcer les synergies et le transfert de connaissances.

Mise en œuvre de la Charte et du Code européen du chercheur, signés par l'EPFL en septembre 2005

Le développement de carrière et l'égalité des chances sont des thèmes centraux de la Charte et du Code européens. La mise en œuvre de la Charte et du Code est évaluée en interne tous les deux ans.

Mise en œuvre de la Charte sur l'égalité salariale dans les organisations publiques

L'EPFL a signé cette charte en 2019. La mise en œuvre est évaluée en interne tous les deux ans.



Genre et diversité dans la recherche et l'innovation

La recherche et l'innovation responsables ainsi que la recherche et l'innovation genrées sont des concepts clés développés et promus par les principaux instituts de recherche et de financement de la recherche, dans le but de développer une recherche répondant aux besoins de sociétés diverses. Des actions ciblées à l'EPFL permettront de sensibiliser et de familiariser les étudiantes et étudiants ainsi que les chercheuses et chercheurs à ces concepts.

Renforcer la sensibilisation au genre et à la diversité dans la recherche et l'innovation

Il est prévu d'intégrer de la documentation et des outils sur la « recherche et l'innovation responsables » et sur la « recherche et l'innovation genrées » dans les ressources de l'EPFL fournies pour l'enseignement et l'apprentissage par projet. Ces ressources seront mises à disposition de la communauté de recherche au sens large, et au moins un événement par an (conférence, atelier, etc.) devrait être organisé.

« Il est prévu d'intégrer de la documentation et des outils dans les ressources fournies pour l'enseignement et l'apprentissage »

Abréviations

AVP-SAO	Vice-présidence associée pour les affaires estudiantines et l'outreach (<i>Associate Vice Presidency for Student Affairs and Outreach</i>)
AVP-E	Vice-présidence associée pour l'éducation (<i>Associate Vice Presidency for Education</i>)
CAPE	Centre d'appui à l'enseignement
CAT	Corps administratif et technique
CEDE	Centre de l'éducation à l'ère digitale
CEPF	Conseil des Écoles polytechniques fédérales
LEARN	Centre des sciences de l'apprentissage
PATT	Professeur-es assistant-es Tenure Track
PA / PO	Professeur-es associé-es / Professeur-es ordinaires
SPE	Service de promotion de l'éducation
SPS	Service de promotion des sciences
VPT	Vice-présidence pour la transformation responsable
VPT-EGA	Bureau de l'égalité des chances
SWF	Rapport de la Commission sur le statut des femmes dans le corps professoral de l'EPFL (<i>Report of the Commission on the Status of Women Faculty at EPFL</i>)



Impressum

