

## Plan d'action pour l'égalité des chances et la diversité 2021-24

### Rapport sur la mise en œuvre 2021-23



## Table des matières

Introduction .....	3
I. Ancrage institutionnel .....	3
Comités et représentations dans les facultés et collèges & Comité EDI de l'EPFL .....	3
Suivre les progrès et conduire le changement .....	4
Réseaux EDI et Benchlearning .....	5
II. Recruter et rétention des professeures .....	6
Recrutement de professeures .....	6
Programme de carrière duale.....	6
III. Augmenter l'attractivité de l'EPFL pour les étudiantes aux niveaux bachelor, master et doctorat .....	7
Actions du Service de promotion des sciences (SPS) .....	8
Actions du Service de promotion des études (SPE).....	8
Études d'intervention du CAPE, du CEDE, du CePro et de LEARN (Section pas traduite).....	10
Visibilité des femmes dans les domaines MINT dans l'espace public .....	14
IV. Élargir, reconnaître et comprendre la diversité à l'EPFL .....	16
IV.1. Reconnaître l'étendue de la diversité et les besoins des différents groupes .....	16
Reconnaître et comprendre la diversité LGBTIQ à l'EPFL .....	16
L'EPFL sans barrières .....	17
Journée internationale des droits des femmes - 8 mars .....	17
Semaine d'action contre le racisme .....	18
Développement des infrastructures.....	18
Parlons-en - Conférences, tables rondes avec projections de films et autres événements communautaires.....	18
IV.2. Lutte contre le harcèlement et la discrimination, promotion du respect et de l'inclusion .....	20
Résultats de la Task Force sur le harcèlement de A à Z et la promotion d'une culture du respect .....	20
Task Force santé mentale et le bien-être .....	21
Formation de sensibilisation aux préjugés implicites.....	22
Enquête leaders pour l'égalité.....	22
Principes du langage inclusif et formation .....	22
IV.3. Conditions de travail et d'études permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée .	24
V. Renforcer l'égalité dans les perspectives de carrière .....	26
Soutien aux assistants et assistantes administrative et à leur carrière.....	26
Mise en réseau et développement des femmes au sein du personnel administratif et technique .....	26
Programmes de développement de carrière pour les femmes scientifiques .....	27
Déjeuners avec des modèles .....	28
Mise en œuvre de la charte et du code européens pour les chercheurs.....	28
Mise en œuvre de la Charte pour l'égalité salariale dans les organisations publiques.....	28
Perspectives de carrière des alumni et alumnae de l'EPFL .....	29
VI. Intégrer le genre à la recherche et l'innovation .....	29
Genre/numérique.....	29
FemSpin .....	29
Brochure de l'Alliance EuroTech.....	30

## Introduction

En décembre 2021, la présidence de l'EPFL a adopté le Plan d'action pour l'égalité des chances et la diversité 2021-24. Basé sur des documents de référence, tels que la Stratégie 2021-24 de l'EPFL, la Stratégie Genre du Domaine des EPF, le *Gender Monitoring* et les recommandations du Rapport *Status of Women Faculty at EPFL (2020)*, le Plan d'action a été rédigé grâce à un effort concerté des parties prenantes, y compris les décanats des facultés et directions des collèges de l'EPFL, ainsi que les vice-présidences, les vice-présidences associées, les associations et les responsables d'unités en charge des mesures spécifiques.

Le plan d'action représente une feuille de route qui articule une vision stratégique, avec des objectifs et des mesures dédiées. Il engage la Direction, les facultés, collèges et les services centraux de l'EPFL. Bien que le plan d'action ait l'ambition d'être complet dans sa portée, il n'a pas été conçu pour être exhaustif ou inaltérable.

24 mois après l'adoption formelle du plan d'action, le présent rapport fournit des informations sur les progrès réalisés dans sa mise en œuvre entre 2021 et 23. Le rapport énumère les principales initiatives liées au Plan d'action telles que mises en œuvre par les services centraux et les facultés. Il ne s'agit cependant en aucun cas d'une liste exhaustive des actions menées à l'EPFL en faveur de l'égalité des chances et de la diversité.

Le rapport est structuré selon les chapitres du plan d'action. Chaque chapitre énumère les actions prévues, décrit les réalisations et met en évidence les priorités pour 2024. Le rapport sert ainsi de base pour définir les objectifs et élaborer les lignes d'action pour 2025-28.

Tous les commentaires sur le rapport sont les bienvenus. Le rapport sera adapté à la fin de l'année 2024.

## I. Ancrage institutionnel

### **Actions prévues**

- Mise en place de comités d'égalité et diversité au sein des facultés et collèges, coordonnés par le VPT
- Dialogue avec des expertes et experts suisses et internationaux, et apprentissage par échange d'expériences avec d'autres universités
- Suivi des mesures, évaluations de l'impact et reporting

### **Réalisations**

#### Comités et représentations dans les facultés et collèges & Comité EDI de l'EPFL

La promotion de l'égalité des chances et de la diversité est par définition un effort partagé, nécessitant la coopération des parties prenantes à travers l'EPFL. A partir de 2023, toutes les facultés et collèges disposent d'un comité, ou d'une représentation rattachée au décanat, chargé de la thématique. La composition, l'organisation et les activités menées par les comités et représentations varient d'une faculté ou collège à l'autre. Les comités et bureaux sont présidés par des membres du corps professoral et comprennent des membres appartenant à tous les corps. Le [Bureau de la diversité de l'ENAC](#), par exemple, comprend trois groupes de travail consacrés au "recrutement et à la rétention",

à "l'intégration et à la culture de l'ENAC", et à "la communication et l'information". De manière générale, le rôle des comités et bureaux EDI dans les écoles peut être résumé comme suit :

- Identifier "localement" les besoins et les sujets pertinents en ce qui concerne l'EDI
- Lancer et mettre en œuvre des projets (pilotes) EDI au niveau de la faculté/du collègue
- Soutenir la diffusion et la mise en œuvre d'initiatives à l'échelle de l'EPFL
- Favoriser la collaboration entre les facultés, collèges et avec la VPT

Un comité pour l'égalité des chances et la diversité au niveau de l'EPFL, coordonné par VPT-EGA, a démarré en 2023. Le Comité de l'EPFL a pour objectif de

- Discuter de la stratégie, indicateurs et initiatives EDI de l'EPFL.
- Inviter des expertes et experts promouvoir l'apprentissage par échange d'expériences (benchlearning) sur l'EDI avec d'autres universités.
- Soutenir l'échange de bonnes pratiques développées dans les facultés et sections.

### Suivre les progrès et conduire le changement

Les principes directeurs qui sous-tendent la politique et la position de l'EPFL en matière d'EDI sont décrits dans le chapitre Égalité, diversité, respect du *Compliance Guide* de l'EPFL. Ce chapitre a été publié en 2022. Il décrit le positionnement et l'engagement programmatique de l'EPFL en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, basés sur le droit fédéral et international, avec une approche intersectionnelle, discutée dans le contexte et la responsabilité de l'EPFL.

Les données et les informations qui servent à l'élaboration de la politique de l'EPFL en matière d'EDI proviennent également d'enquêtes, d'études et d'audits sectoriels, tels que :

- [Status of Women Faculty at EPFL](#) (2020)
- [Enquête sur le harcèlement, la violence et la discrimination](#) (2021)
- [Enquête Santé Mentale et Bien-être](#) (2023)
- [Enquête de satisfaction](#) (2023)
- Rapport d'auto-évaluation [EPFL sans Barrières](#).

La promotion de l'égalité des chances à l'EPFL est évaluée par le biais de différents processus. Il s'agit notamment des processus suivants

- *Gender Monitoring et Reporting* biennaux. Les institutions du domaine des EPF rendent compte tous les deux ans de l'évolution de la répartition des femmes et des hommes dans leur population étudiante, ainsi que parmi le personnel académique, administratif et technique, à tous les niveaux d'ancienneté, facultés et sections. Les institutions du domaine des EPF rendent également compte au Conseil des EPF des actions qu'elles ont mises en œuvre en faveur de l'égalité, et des ressources allouées à ces actions.
- Les standards pour l'accréditation institutionnelle des hautes écoles en Suisse sont basés sur la LAEHE et comprennent un standard sur l'égalité. L'EPFL a été soumise à la procédure d'accréditation en 2021/22. Les audits des facultés et des collèges abordent également les questions relatives à l'EDI. Ces procédures fournissent un retour d'information important.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité et la diversité 2021-24, le Bureau de l'égalité des chances a défini un certain nombre d'indicateurs clés de performance, qui doivent être évalués régulièrement.

## Réseaux EDI et Benchlearning

Le Bureau de l'égalité des chances de l'EPFL est impliqué dans des réseaux régionaux, nationaux et internationaux concernés par l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion. Les réseaux régionaux comprennent des institutions publiques, académiques et non académiques (telles que l'UNIL, l'UniGE, l'UniFR, l'UniNE, l'IHEID, la HES-SO ; le Canton de Vaud, la Ville de Lausanne, les communes avoisinantes), ainsi que des organisations privées (telles que les entreprises de l'EPFL Innovation Parc, le CSEM, etc.) Au niveau national, les réseaux comprennent IDEAS, le groupe de travail sur l'égalité des chances du domaine des EPF, et des réseaux liés à des sujets spécifiques (tels que Academic Dual Career Network ; swissuniability). Les réseaux internationaux comprennent le groupe de travail EuroTech sur l'égalité des chances, la task force RH du CSEAR et son groupe de travail EDI.

Pour réfléchir et (auto)évaluer de manière critique leur stratégie et leur pratique en matière d'EDI, la VPT-EGA et d'autres parties prenantes de l'EPFL, telles que l'AVP-SAO et la DHR, s'engagent dans des discussions sur des sujets liés à l'EDI avec des universités choisies. Depuis 2021, des discussions approfondies ont été engagées avec le VPPL de l'ETHZ. Les sujets abordés sont les suivants : Stratégies et politiques institutionnelles en matière d'EDI ; procédures de règlement des griefs et gestion des conflits ; campagnes de respect et mesures de prévention ; modèles d'évaluation pour les procédures de soutien et de règlement des griefs ; processus participatifs sur la culture et les valeurs, ainsi que le développement du leadership et du personnel. En 2022, l'EPFL a été contactée par l'Université d'Aalto pour s'engager dans un échange de "bench-learning", dans le cadre du processus de qualité de l'Université. Des visites de sites ont été organisées à l'EPFL et à Aalto, incluant des représentants de VPT-EGA, TSN, DRH et des étudiant-es. Les sujets abordés étaient les suivants : Assurance qualité dans les stratégies EDI ; implication des étudiant-es ; bureaux et projets de diversité dans les facultés ; droits LGBTIQ+ ; politiques d'accessibilité et d'inclusion ; politiques, processus et pratiques RH pour améliorer l'équité ; promotion d'une culture du respect ; Status of Women Faculty.

### **Priorités 2024**

- Suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes et discussion des indicateurs clés de performance pour 2025-28
- Élaboration du plan d'action de l'EPFL pour l'égalité, la diversité et l'inclusion 2025-28

## II. Recruter et rétention des professeurs

### Actions prévues 2021-24

- Augmenter le nombre de femmes dans le corps professoral
- Equité dans le recrutement de professeures et professeurs « par appel »
- Introduire un programme de carrières duales
- Renforcer l'engagement en faveur de l'excellence et de la diversité.

### Réalisations 2021-23

#### Recrutement de professeures

La *politique de l'EPFL pour l'égalité des chances dans le recrutement du corps professoral* ([web](#)), adoptée en septembre 2017, a continué à être mise en œuvre. Basée sur quatre principes de base et des bonnes pratiques, la politique comprend une *formation de sensibilisation aux biais implicites* dispensée par la Prof. Marianne Schmid Mast (HEC UNIL). Cette formation est obligatoire pour les présidentes et présidents des comités de recrutement professoraux. Depuis 2020, la formation est disponible en ligne. La politique est également soutenue par l'objectif de soumettre 40 % des offres de postes professoraux à des femmes jusqu'en 2024. La mise en œuvre est assurée par les parties prenantes chargées du processus de recrutement, notamment les doyennes et doyens, les présidentes et présidents de commission, les affaires professorales (APR) et la Présidence. Des formulaires synthétiques permettent un suivi par l'ARP de l'implémentation de la politique. Entre 2017 et 2023, 131 personnes ont été engagées sur un poste à un niveau professoral à l'EPFL, dont 37% de femmes. Pour la période 2021-23, 43% des offres de postes professoraux sont allées à des femmes et 39% des recrutements. Le Secrétariat général de la présidence a par ailleurs établi des [scénarios pour la diversité du corps professoral](#) dans les années à venir.

En de rares occasions, l'EPFL peut engager des membres du corps professoral directement, sans passer par une procédure de candidature régulière. Entre 2021 et 2023, trois personnes ont été engagées de cette manière, 2 hommes et 1 femme.

- **37 % des professeur-es recruté-es entre 2017 et 2023 sont des femmes.**
- **En décembre 2023, le taux de femmes au sein du corps professoral de l'EPFL était de 25 %.**

#### Programme de carrière duale

En 2021, l'EPFL a créé un [programme de carrière duale](#) formalisé, avec un poste de responsable du programme de double carrière de l'EPFL de 0,25 % rattaché à la VPT. Entre 2021 et décembre 2023, 21 partenaires ont pu bénéficier d'un poste co-financé. On constate un bon équilibre entre les sexes parmi les bénéficiaires du programme de carrière duale, à la fois parmi les personnes recrutées sur des postes professoraux et parmi les partenaires. En outre, depuis 2021, environ 45 partenaires de professeur-es de l'EPFL ont bénéficié des services proposés par le programme de carrière duale, soit en suivant des cours de langue, soit en passant un entretien avec des spécialistes du placement, soit en participant à l'un des événements de réseautage organisés par le programme.

Le plan d'action prévoyait la création d'un programme de professeurs invités et d'hôtes académiques. Ce programme devait contribuer à renforcer la diversité au sein du corps professoral de l'EPFL et fournir des modèles aux groupes sous-représentés. En raison de contraintes de ressources, le projet n'a pas été poursuivi.

### Priorités 2024

- Poursuivre la mise en œuvre de la politique et le suivi des résultats

### III. Augmenter l'attractivité de l'EPFL pour les étudiantes aux niveaux bachelor, master et doctorat

#### **Actions prévues 2021-24**

- Augmenter le nombre d'étudiantes
- Actions élaborées et mises en œuvre par le Services de promotion des études (SPE) et le Service de promotion des sciences (SPS)
- Actions élaborées et mises en œuvre par le CAPE, le Centre LEARN et le CEDE
- Rechercher des mesures innovantes
- Etablir un suivi de l'impact de nos efforts

#### **Réalisations 2021-23**

Entre 2021 et 2023, la part des femmes dans le corps étudiant de l'EPFL (bachelor, master, doctorat) est passée de 30% à 31,4%. Ainsi, la part des femmes dans la population étudiante est inférieure à l'objectif global fixé par le Conseil des EPF, à savoir 33% au sein du Domaine des EPF d'ici à 2024. Comme le souligne le Gender Monitoring de l'EPFL, la représentation des femmes et des hommes varie selon les facultés et les sections.

Les personnes issues de certaines catégories sociales accèdent traditionnellement moins aux études des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). Ces groupes sous-représentés comprennent les femmes, les étudiantes et étudiants issus de groupes socio-économiques moins privilégiés et les étudiantes et étudiants issus de certaines minorités ethniques. Cela est vrai pour l'EPFL comme pour d'autres universités.

Comme le souligne l'analyse EPFL Data Stories sur la "[Diversité sociale du corps étudiant de l'EPFL](#)", alors que 73% des jeunes en fin de scolarité obligatoire en Suisse sont issu-es de ménages dont les parents ne sont pas titulaires d'un diplôme d'une haute école, seuls 43% des jeunes qui obtiennent une maturité avec physique et mathématiques appliquées (PAM) ont des parents qui ne sont pas titulaires d'un diplôme d'une haute école. Selon la dernière enquête de l'Office fédéral de la statistique en 2020, 27% des étudiant-es de l'EPFL proviennent de familles dont les parents ne sont pas titulaires d'un diplôme d'une haute école.

- **Les femmes représentent 31,4% de la population estudiantine en bachelor, master et doctorat à l'EPFL en 2023.**
- **27% des étudiant-es de l'EPFL sont issu-es de familles dont les parents ne sont pas titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur, contre 73% des élèves de l'enseignement obligatoire en Suisse.**

La vice-présidence associée pour l'éducation et la vice-présidence associée pour les affaires estudiantines et l'Outreach, ainsi que leurs unités, le Centre LEARN, les facultés et les sections, sont les principaux acteurs des efforts de l'EPFL en faveur d'une population étudiante plus diversifiée et d'une augmentation de la proportion de femmes. Entre 2021 et 2023, un ensemble de mesures ont été mises en œuvre avec des approches multiples pour répondre à ces questions et améliorer la diversité dans la population étudiante de l'EPFL.

### Actions du Service de promotion des sciences (SPS)

Le programme *Les sciences, ça m'intéresse !* développé par le [Service de promotion des sciences de l'EPFL](#) (SPS) a pour but d'initier les jeunes aux sciences et à la technologie, de susciter leur intérêt pour les domaines des MINT, et de les encourager à s'engager dans les filières scientifiques et techniques. Le programme est basé sur une approche pédagogique active éveillant l'intérêt pour les sciences et les technologies, cultivant la créativité et favorisant l'acquisition de la réflexion scientifique et de nouvelles connaissances dans les domaines MINT. Il tient compte de **la dimension du genre de manière transversale**, comporte des actions ciblées pour l'encouragement des filles et œuvre pour la sensibilisation des parents, des enseignants et des enseignantes.

**46'000 jeunes filles et garçons de 7 à 16 ans** ont bénéficié des activités dans les cadres scolaires et extrascolaires du programme de 2021 à 2023. Les activités **mixtes respectent une participation paritaire**. De plus, un **programme spécifique exclusivement réservé aux filles** <https://go.epfl.ch/programmemintfilles> fait partie intégrante du programme « Les sciences, ça m'intéresse ! » Il vise à intéresser davantage de filles aux sciences, aux mathématiques et aux technologies de l'information et de la communication. Son but est également de donner aux filles confiance en leurs capacités, de leur montrer l'utilité des sciences et des technologies pour la société et de les mettre en contact avec des modèles afin de les encourager à choisir les domaines MINT pour leurs études et leur carrière.

**Plus de 9'000 filles** de 7 à 16 ans ont participé **de 2021 à 2023** aux **activités exclusivement réservées aux filles adaptées à leur âge** telles que les cours semestriels en informatique (Internet & Code pour les filles 9-11 ans), robotique (Les robot, c'est l'affaire des filles ! 11-13 ans) ou mathématiques (les maths, ça m'intéresse ! 13-15 ans et maths en jeu 11-13 ans), des camps de sciences (11-13 ans) ou en informatique (Toi aussi, crée ton appli 12-15 ans) et des ateliers scientifiques (7-10 ans) ou des activités de programmation et de mentorat (Coding club des filles 11-16 ans). Les étudiantes en sciences et en ingénierie et les femmes scientifiques interviennent dans les activités et agissent comme des modèles d'identification.

Le programme a été progressivement déployé avec succès dans tous les cantons francophones et bilingues francophones et germanophones, ainsi que dans plusieurs cantons germanophones. Quelques activités ont pu également être organisées au Tessin. Ainsi l'offre des activités a pu s'étendre à **17 cantons** de la Suisse en 2023. De plus, par le biais de la promotion des activités scientifiques pour les filles, une véritable campagne d'information est menée pour sensibiliser l'entourage des filles et les médias à l'importance des branches des TIC et des sciences techniques dans notre société et à la nécessité de la présence des femmes dans ces domaines. La campagne de communication menée par le SPS a comme buts non seulement d'atteindre les filles et leur donner confiance quant à leur légitimité de participer à ces activités, mais également d'influencer un changement d'attitude de l'entourage des filles et de la société par rapport à la place des femmes dans ces domaines et de contribuer à l'encouragement des filles à s'y engager. De nombreux articles et de reportages dans les médias reflètent ces activités.

### Actions du Service de promotion des études (SPE)

Dans le cadre des initiatives de promotion/orientation/transition et de valorisation des cursus de formation, menées par le service de promotion de l'éducation (SPE) une attention particulière est portée aux aspects diversité et inclusivité :



- Utilisation de **role models** : Un équilibre en matière de représentativité est assuré autant que possible lors de la sélection des étudiantes et étudiants chargés de représenter l'EPFL pour les événements gérés par le SPE (forums d'orientation, journées d'information in situ, journées thématiques dans les gymnases), de même pour nos conférencières et conférenciers sollicités.
- Développement de **semaines pré-universitaires de transition Gymnase-EPFL** susceptibles de susciter l'intérêt du public féminin : aucun programme n'est exclusivement réservé au public féminin mais **le choix des thématiques et des contenus, le style de communication et les visuels** élaborés sont autant d'éléments pouvant avoir un impact sur la perception de nos publics cible. par exemple les thématiques scientifiques en lien avec les grands défis sociétaux, la simulation de phénomènes biologiques, l'origine de l'univers ou encore l'espace, ont un écho particulier auprès du public féminin :
  - o [Nature in code](#) : déjà 4 éditions, entre 50 et 70% de filles
  - o [Durabilité](#): 2 éditions, 55% de filles
  - o [Relativité générale](#) : créée en 2020, 33% de filles
- **Un soin particulier est apporté à la diversification des exemples** de projets de recherche ou de perspectives professionnelles dans les supports promotionnels pour augmenter l'attractivité des publics non traditionnels. Quelques exemples :
  - o [Outil d'orientation thématique](#) pour mettre en exergue l'implication de l'expertise EPFL dans divers domaines phares : [développement durable](#), [climat](#), [santé](#), [entrepreneuriat](#)
- Le SPE mène une enquête (2021, 2022 puis tous les deux ans) auprès des nouveaux étudiants BA1 suisses (background de formation), pour questionner leur processus de choix d'études. Les résultats montrent des différences claires selon les genres qui vont nous permettre d'orienter nos actions futures. Le résultat le plus net indique que **les jeunes femmes ne rêvent pas de métiers techniques dès leur jeune âge (à l'inverse des garçons), mais que leur intérêt s'éveille pendant le cursus gymnasial et qu'elles ne prennent leur décision finale que peu de temps avant l'inscription**. La découverte du contenu du domaine ou de la filière d'études (pas dans le radar avant le gymnase) joue un rôle décisif dans le choix. De plus la segmentation des étudiants selon leur intérêt pour la science indique une sur-représentativité féminine dans le groupe d'idéalistes (sensibles aux grands défis de notre planète).
- Une attention particulière est également portée à la **diversité de provenance** avec un fort accent mis sur la promotion dans les autres régions linguistiques en Suisse.
  - o [Journées thématiques](#) à Thoun (2022) et Soleure (2023)
  - o [Semaines pré-universitaires](#) (11) promues dans toutes les régions linguistiques
  - o [Participation à la BEA](#) (2022)
  - o Participation à de nombreux forums (14 par an en CH-DE)
  - o Visites de classes alémaniques sur le campus EPFL (10 en moyenne par an)

## Études d'intervention du CAPE, du CEDE, du CePro et de LEARN (Section pas traduite)

Over the last years CAPE, CEDE, CePro, and LEARN have been developing and researching educational interventions to improve the retention of non-traditional students in EPFL. Non-Traditional students are often less likely to have studied high level mathematics in high school (in study 1 below, for example, 33% of women who had studied in Switzerland had specialised in Math and Physics in high school, as compared to 61% of male students). Therefore prior learning is treated as a confounding factor in this work.

Together, the results of these multiple studies demonstrate how learning sciences can contribute to EPFL education improvement by suggesting a number of pedagogical strategies for improving the retention of non-traditional students in EPFL education.

### Study 1: Interactive teaching in first-year Linear Algebra

First-year basic science courses play a major role in deciding who continues in EPFL and who leaves. This study<sup>1</sup> aimed to explore over two years the impact of interactive teaching (flipped class format) on student attainment in a first year Linear Algebra course. Students volunteered to participate and were assigned either a control group who followed the traditional linear algebra class or to an experimental group who were taught using a flipped class format.

An analysis of exam grades for students who participated in the experiment over two years showed that: (a) the flipped format resulted in smaller differences in the achievement of women and men; (b) the flipped format resulted in smaller differences in the achievement of students with different high school backgrounds; (c) women with weaker prior mathematics attainment achieved better results in

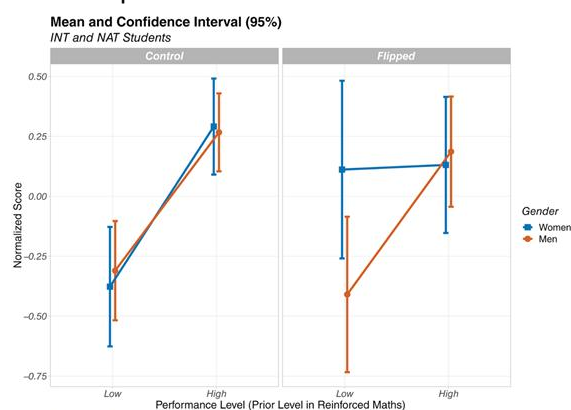


Chart 1: Differences in achievement taking into account gender and prior mathematics levels: This plot illustrates the mean score and confidence interval for the scores of students across gender, prior mathematics level, and teaching method (lecture-based or flipped).

the flipped condition (see Chart 1).

The flipped format, therefore, seems to provide a strategy to better retain both women and students with nonscientific high school backgrounds in engineering education, and therefore, increase diversity in the field.

### Study 2: Time pressure in first year Mathematics assessment

When working under time pressure, prior research shows students tend to revert to the use of habitual and intuitive problem-solving (rather than attempting to work through a more procedural approach to solving problems). Time pressure can also increase anxiety among 'maths anxious'

<sup>1</sup> Hardebolle, C., Verma, H., Tormey, R., & Deparis, S. (2022). Gender, prior knowledge, and the impact of a flipped linear algebra course for engineers over multiple years. *Journal of Engineering Education*, 111( 3), 554– 574. <https://doi.org/10.1002/jee.20467>

students which can also have a negative impact on their performance. These impacts are likely to be strongest among those who have not previously studied Mathematics to a high level in high school, as is the case with many non-traditional students.

In 2019-20, it was decided to reduce the time pressure in the first year Linear Algebra exam without reducing the coverage of the assessment<sup>2</sup>. We looked only at those who did not participate in a flipped class (in order to ensure that there was no cross-contamination of the effects). The data showed there was no significant impact on the results of those who had previously studied a high level of Mathematics in high school (French students and Suisse PAM students in Chart 2), indicating that the exam did not become easier as a result of the reduced time pressure. At the same time, the data did show that the impact on the attainment of those who did not have a previously high level of Mathematics (Suisse Autres in Chart 2) was significant ( $p < 0.001$ ), and was quite large (equivalent to an improvement of almost 1 mark on a 6 point grading scale).

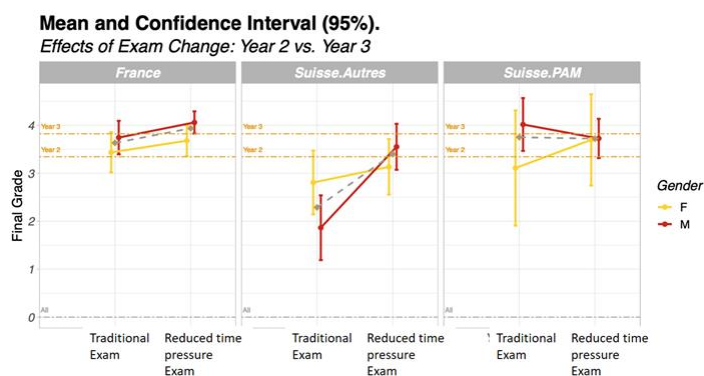


Chart 2: Differences in achievement taking into account gender and prior education type: This plot illustrates the final grade and confidence interval for the grades of students across gender, prior education type (French BAC, Swiss non-PAM, Swiss PAM), and exam time pressure (Traditional Exam, and Reduced time pressure Exam).

### Study 3: Gender and student experiences in project teams

In addition to factors which impact on the attainment of non-traditional students in STEM education, there is also international research evidence that non-traditional students have a less positive social experience in STEM education (this is referred to by researchers as a “chilly climate”), and that this can impact on their retention in STEM education. Similar findings on the less positive social experience of women students and for those with a sexual orientation other than heterosexual have emerged from surveys on the sense of respect and engagement in the EPFL campus<sup>3</sup>.

A study on the experiences of male and female students in project groups<sup>4</sup> found that, even among students in their fourth-year of study (all of whom have already passed many technical courses and all of whom could be considered to be technically competent), gendered patterns of work allocation and gendered implicit biases persist: male students are more likely than female students to report confidence in their own opinions and suggestions being valued in teams ( $p < 0.01$ ), and were more likely to be assigned technical tasks in the team ( $p < 0.001$ ), and less likely to be assigned report writing ( $p < 0.05$ ).

<sup>2</sup> Research work in progress by Hardebolle, C., Niculescu, A., Verma, H., Tormey, R., & Deparis, S.

<sup>3</sup> Tormey, R. 2021 EPFL Culture of Respect Survey Report 2021: [https://www.epfl.ch/about/vice-presidencies/wp-content/uploads/2021/10/Respect\\_Survey\\_Report.pdf](https://www.epfl.ch/about/vice-presidencies/wp-content/uploads/2021/10/Respect_Survey_Report.pdf)

<sup>4</sup> Aeby, P., Fong, R., Vukmirovic, M., Isaac, S., & Tormey, R. (2019). The impact of gender on engineering students' group work experiences. *International Journal of Engineering Education*, 35(3), 756–765.

These differences appear to reflect a pattern of implicit bias giving rise to microaggressions which can play a role in undermining the confidence of female students. The data indicated that, in order to improve the learning experience for all students, there would be a value in making students explicitly aware of strategies for addressing their own implicit biases as part of student teamwork.

As a follow on from this study, an implicit bias training for engineering student project teams was developed and offered to EPFL students. The impact of the training was assessed<sup>5</sup> through an evaluation of their intention to use strategies taught in the workshop, as well as a follow up survey which assessed which strategies they had actually put into practice after the workshop.

The evaluation of the workshop suggests that, even though the workshop was obligatory for the students concerned (and thus was not subject to a selection bias), the students found both onsite and online formats for the workshop to provide useful skills that they intended to apply in practice in their project teams. The follow-up evaluation suggests that the workshop did lead to behavioural change, especially the use of proactive teamwork strategies in which the team set up their work to minimise the effect of implicit biases (rather than only responding after a microaggression has become evident).

#### **Study 4: Forum use in propaedeutic and bachelor courses**

During the pandemic, asynchronous forums have played an important role in supplementing the interaction between students and instructors. The number of courses featuring a Piazza forum moved from a few to over 80. This trend now continues after the introduction of Ed Discussion which is used by more than 150 courses (especially at the propaedeutic and bachelor levels).

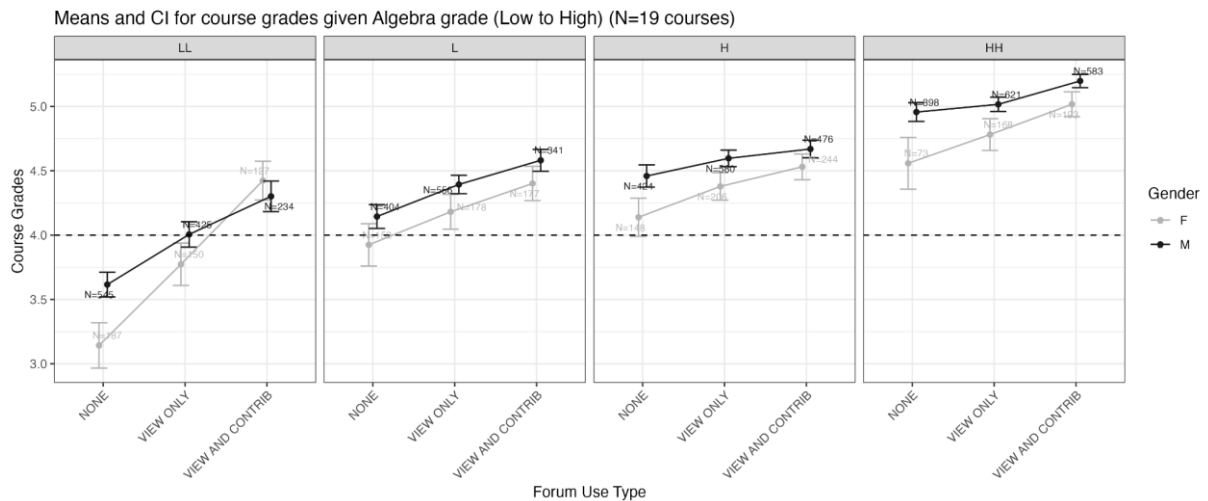
In this study<sup>6</sup>, we have observed the relation between prior mathematics level, forum use and grades in other courses. Prior mathematics level was measured by the students' grade in Algebra (MATH-111). For a clearer graphical representation, we have split this covariate with a quartile cut (LL=Lowest, L=Low, H=High, HH=Highest). A mixed effect regression model (N=2'939) reveals the following effects. First, prior mathematics level is a strong predictor of grades (LL < L < H < HH). Second, increased use of the forum is positively related to the grade (NONE means the students did not use the forum, VIEW ONLY corresponds to reading messages only, VIEW and CONTRIB means the students also asked or answered questions). Third, there is a gender difference with regards to the grades, whereby female students obtain lower grades than male students. Two interesting interaction effects indicate that the grade difference related to forum use is especially high for students with a lower prior mathematics level and higher for female students than for male students.

Overall the data shows the gender gap in attainment is reduced in the case of students who are high users of the forums.

---

<sup>5</sup> Isaac, S., Kotluk, N. & Tormey, R. (2019). Educating Engineering Students to Address Bias and Discrimination Within Their Project Teams. *Science and Engineering Ethics* 29(6). <https://doi.org/10.1007/s11948-022-00426-w>

<sup>6</sup> Research work in progress by P. Jermann and A. Niculescu

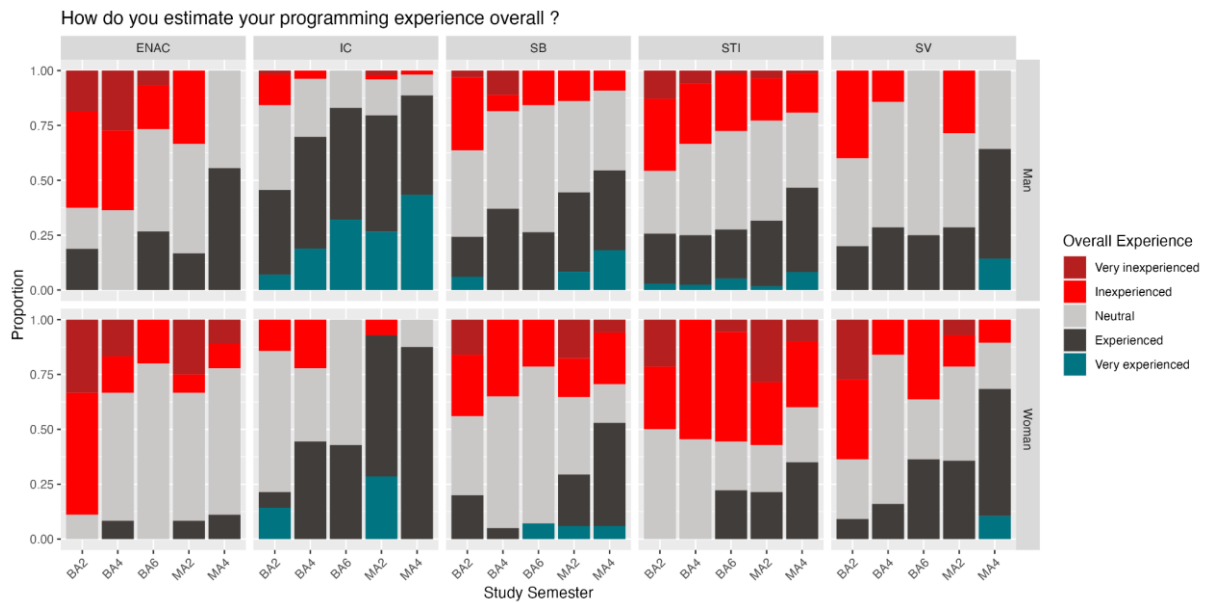


### Study 5: Programming experience

Computational thinking usually refers to the ability to conceptualise problems in terms of computational approaches (algorithms). On a more practical level, students also need programming skills to solve problems in different disciplines, including ones that are not computer science. When supporting instructors in the design of Jupyter Notebooks, we often hear that students might not possess the necessary prerequisites in programming to fully take advantage of the notebooks. To find out, we ran a survey in April 2023 to identify the students' programming experience, and to ask where they acquired the skills (N=1'208, ENAC=110, IC=317, SB=241, STI=419, SV=121).

The self-evaluation of students' programming experience shows interesting contrasts. First, students from some faculties report higher experience than others: IC > (SB=SV) > (ENAC=STI). It is not surprising that IC students report the highest experience, it is however surprising to find STI among the lowest. There is also an evolution during studies, with the level of experience generally increasing as students move through BA and MA. There is however a dip of reported experience at MA2 in some faculties (ENAC, STI, SV). This could be due to students coming in from other places, where programming skills were either underdeveloped or of a different nature. Finally, female students report significantly less experience than males across faculties. It is not clear whether this stems from a bias of females underestimating and males overestimating their experience, or whether there are fewer opportunities for female students to practise programming, for example in project teams.

It is unclear whether the gender difference here is actually a difference in skill or a difference in self-efficacy beliefs about their own skill. However both possibilities are notable, since self-efficacy beliefs are associated with increased persistence and, as a consequence, with increased attainment. This suggests that an intervention focusing on computational skills, or on self-efficacy beliefs related to computational skills, could help to close the gender gap evident in the data.



## Conclusion

These studies, taken together, show how learning sciences research at EPFL can help us to identify pedagogical strategies that can help to improve the retention of non-traditional students. There is good data to suggest that increased use of interactive teaching strategies such as flipped classes, the reduction of time pressure in exams, and the use of digital forum can all play an important role in improving the attainment and retention of women and those who have not previously specialised in Mathematics in high school.

These studies also highlight areas for action. Research on the gendered experience in student project teams, for example, has highlighted the need for student training on implicit biases in working in diverse teams, while the evidence also suggests that the training that is now being offered to some students does have a positive impact on student behaviour. Similarly, data on gender differences in computational self-efficacy beliefs highlights an area in which targeted supports could also work to improve retention and reduce inequalities.

### Visibilité des femmes dans les domaines MINT dans l'espace public

Avoir des exemples de femmes actives dans le domaine des mathématiques, l'ingénierie, les sciences et techniques, et la visibilité des chercheuses et spécialistes dans les MINT dans la sphère publique est indispensable pour faire évoluer les perceptions sur la place des femmes dans ces métiers.

La [série de portraits](#) sur les professeures à l'EPFL, initiée par la Section de Sciences des Matériaux et le PRN MARVEL, puis élargie dans le cadre du 50e anniversaire de l'EPFL, a été rééditée sous forme de cartes postales en 2021, et diffusée dans les lycées et les services d'orientation professionnelle de toute la Suisse.

La visibilité de la contribution des femmes à la science sur le campus de l'EPFL a été renforcée par le baptême de 2 places et de 5 rues à des femmes scientifiques, inauguré le 8 mars 2022 ([web](#)). Les noms des femmes scientifiques ont été proposés dans le cadre d'un appel à propositions et sélectionnés par un panel composé de membres du corps enseignant et d'étudiantes et étudiants.

Des portraits de femmes scientifiques ont également été exposés aux journées Portes ouvertes de l'EPFL en 2023, avec de nouvelles séries de portraits issus de l'exposition [STEM Passion](#) and [Women in Imaging](#).

La visibilité des femmes dans les STIM est également soutenue par un certain nombre d'autres actions, notamment des séries de portraits créés par les sections et les PRN, des initiatives des alumni de l'EPFL visant à mettre en évidence les carrières et les contributions des femmes, ainsi que par des organisateurs de conférences visant à établir une liste plus équilibrée d'orateurs et de panels, et plus généralement par des efforts visant à appliquer un langage plus inclusif (voir p.22) dans la communication de l'EPFL.

***Priorités 2024***

- Poursuivre la mise en œuvre et l'évaluation des mesures.
- Poursuivre l'analyse des données disponibles sur les trajectoires et les taux de réussite des études.

## IV. Élargir, reconnaître et comprendre la diversité à l'EPFL

### IV.1. Reconnaître l'étendue de la diversité et les besoins des différents groupes

#### **Actions prévues**

- Améliorer notre compréhension de la diversité
- Mieux reconnaître la diversité à l'école
- Rendre nos campus plus accessibles et plus inclusifs pour les personnes en situation de handicap
- Moderniser nos installations afin de mieux servir notre communauté diversifiée

#### **Réalisations 2021-23**

Depuis 2022, le *Compliance Guide* de l'EPFL débute par un chapitre sur l'égalité, la diversité et le respect. Ce chapitre est basé sur les principes constitutionnels fondamentaux en matière d'égalité, de diversité et de non-discrimination. Il souligne la politique, l'engagement et la responsabilité de l'EPFL envers tous ses membres, leur permettant de participer pleinement et équitablement à leurs études, à leur travail et à la vie sociale du campus. Les actions suivantes ont été mises en œuvre dans le but d'améliorer la compréhension de la diversité à l'EPFL et de rendre le campus plus accessible et inclusif.

#### Reconnaître et comprendre la diversité LGBTIQ à l'EPFL

Diverses actions ont été déployées entre 2021 et 2023 sur le campus de l'EPFL visant à rendre visible la présence et à **thématiser les besoins et les droits des communautés LGBTIQ**.

En novembre 2021, l'exposition itinérante [Continuum](#) s'est installée au Rolex Learning Center, elle était accompagnée d'une série d'événements thématiques, dont une table ronde "[Droits et reconnaissance des personnes LGBTIQ](#)" et une conférence en ligne : "[Comment nous avons appris aux algorithmes à voir l'identité](#)".

2021 a vu la naissance d'une initiative 'bottom up' appelée [Safe Space](#) qui vise à soutenir les communautés LGBTIQ à l'EPFL. Safe Space est un espace de dialogue pour les personnes queer et leurs allié-es. Il s'engage à mieux prendre en compte les besoins et les droits des LGBTIQ. Les membres de Safe Space ont participé à une formation dispensée par VoGay, soutenue par le Bureau de l'égalité.

#### **IDAHOBIT - 17 MAI**

Dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOBIT), célébrée le 17 mai, un certain nombre d'actions symboliques ont été menées, notamment le hissage de drapeaux arc-en-ciel sur le campus en 2021, 2022 et 2023. En 2021, les escaliers ont également été décorés avec des autocollants arc-en-ciel. En 2023, un échange constructif sur les besoins et les barrières rencontrées par les personnes LGBTIQ à l'EPFL a été organisé en collaboration avec l'association [PlanQueer](#) EPFL/UNIL. La même année a été lancée une mini exposition présentant les lettres qui composent l'acronyme LGBTIQ, ainsi que les discriminations subies par ces groupes de personnes en Suisse, en Europe et à l'international.

#### **Changement de nom inclusif**

A partir de 2021, le [projet Inclusive Name Change \(INC\)](#) a été développé pour permettre à tous les membres de la communauté de l'EPFL d'utiliser leur nom préféré, par le biais d'une procédure administrative simple et standardisée. Le projet aborde également la question de la diversité des genres et devrait finalement permettre aux personnes d'utiliser leur genre préféré ou une adresse neutre. Les développements techniques ont commencé en 2023.



## L'EPFL sans barrières

Chacun doit pouvoir participer pleinement et de manière égale aux études, au travail et à la vie sociale sur le campus, sans rencontrer d'obstacles injustifiés et discriminatoires. Cela se reflète également dans le cadre juridique qui s'applique à l'EPFL.

Le projet "EPFL sans Barrières" a été lancé en février 2023, avec pour objectif de dresser un état des lieux de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'EPFL, tant au niveau des études que du personnel académique et du corps administratif et technique, et de formuler des recommandations. L'équipe de projet était composée de délégués des vice-présidences, vice-présidences associées et directions concernées. Six personnes directement concernées, membres de différents organes, ont participé à l'équipe de projet. Le projet a été supervisé par un Comité de pilotage. La gestion a été assurée par VPT-EGA.

Le travail d'auto-évaluation s'est inspiré de démarches similaires dans d'autres universités, notamment l'ETHZ, l'Université de Genève et l'Université de Zurich. Il s'est appuyé sur divers guides et listes de contrôle élaborés par des spécialistes de la Haute école spécialisée de Zurich, du réseau Swissuniversity et du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées. Des spécialistes externes ont soutenu le processus par des ateliers et des cours de formation. Les besoins des membres de la communauté concernée ont été recueillis par le biais d'un appel à témoignages. Entre fin mai et fin août 2023, 462 personnes ont apporté un ou plusieurs témoignages.

Dans l'ensemble, l'auto-évaluation conclut qu'une approche plutôt réactive de l'accessibilité et de l'inclusion prévaut à l'EPFL, et que les situations individuelles sont traitées au cas par cas. Si cette approche est souvent nécessaire et efficace pour des solutions ad hoc, à long terme, elle est susceptible de générer des coûts supplémentaires et de ne pas atteindre toutes les personnes qui en ont besoin. De plus, les besoins et les droits spécifiques liés au handicap sont encore trop peu connus.

Les rapports des groupes de travail définissent 25 objectifs et environ 70 mesures, qui seront inclus dans le plan d'action EDI 2025-28. Les mesures prioritaires seront mises en œuvre dès 2024. Le rapport d'auto-évaluation avec les recommandations et le résumé de l'appel à témoignages sont disponibles sur [le site du projet](#).

EPFL sans Barrières a également été impliqué dans les Jours santé du 9 au 13 octobre 2023 à l'EPFL, avec l'organisation d'une table ronde sur "[Les environnements de travail pour les personnes neurodiverses](#)", un stand de projet avec des mini-ateliers sur les handicaps auditifs, visuels et physiques, un atelier sur l'accessibilité numérique et un atelier sur " Étudier et travailler avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA) ". Entre 100 et 120 personnes ont participé directement à ces activités.

- **399 aménagements de cours ou d'examens en 2022-23.**
- **665 témoignages recueillis dans le cadre du projet "sans barrière" de l'EPFL.**

## Journée internationale des droits des femmes - 8 mars

La Journée internationale des droits des femmes, célébrée chaque année le 8 mars, est un événement hautement symbolique auquel les membres de la communauté de l'EPFL sont très attachés. En [2021](#), le programme de cette journée internationale comprenait une série de conférences, de tables rondes et d'interviews en ligne. Dès [2022](#), le Bureau de l'égalité des chances a coordonné le 8 mars en collaboration avec les entités et associations de l'EPFL. La même année, plusieurs événements autour

du thème "La place des femmes dans..." ont été organisés, notamment des tables rondes, un atelier, du stand-up et l'inauguration de plusieurs places et rues du campus nommées en l'honneur de femmes scientifiques. Si la cérémonie d'inauguration des noms de rues et de places a bénéficié de la grande visibilité qu'elle méritait, la participation aux autres événements n'a pas été à la hauteur des attentes. En [2023](#), le thème transversal des événements organisés autour du 8 mars était la charge mentale. Des conférences, une table ronde, une exposition, un atelier de fabrication de panneaux et une chasse au trésor ont attiré un public intéressé mais quelque peu modeste. Afin d'améliorer l'offre d'événements dans le cadre des célébrations du 8 mars, des besoins spécifiques et des améliorations à apporter pour augmenter le taux de participation ont été identifiés, notamment dans le choix des horaires et la manière de communiquer sur les événements.

### Semaine d'action contre le racisme

Depuis 2022, le Bureau de l'égalité participe à la [Semaine d'actions contre le racisme](#), qui a lieu chaque année autour du 21 mars, journée internationale contre le racisme. En 2022, l'EPFL s'est associée à l'initiative lancée par le *Bureau d'intégration* d'Ecublens, qui a organisé une intervention "théâtre invisible", jouée également sur le campus de l'EPFL.

En 2023, le Bureau de l'égalité des chances a organisé deux "[Noircir Wikipédia](#)" dans le but de combler les lacunes de références, d'articles et d'informations sur la culture africaine, les personnalités et la diaspora africaine et afro-descendante sur Wikipédia. Une sélection de documents de la Bibliothèque de l'EPFL ainsi que d'autres événements organisés par l'UNIL faisaient également partie du programme, notamment une exposition et des conférences. Peut-être en raison de la nouveauté des événements sur ce thème, le public était plutôt modeste (12 participants aux ateliers), bien qu'intéressé.

### Développement des infrastructures

En termes d'infrastructures, les développements à l'EPFL entre 2021 et 2023 incluent la mise à disposition gratuite de produits menstruels. L'introduction de distributeurs dans tous les bâtiments et accessibles à toutes les personnes qui en ont besoin a été réalisée en parallèle à l'introduction d'[installations sanitaires non genrées \(toilettes et douches\)](#) dans les bâtiments BS et CE. Ce projet comprend également des salles d'allaitement supplémentaires dans les bâtiments BS et CE.

Dans le cadre du projet "Campus Pétion", deux "marches exploratoires" ont été organisées en mars 2023, par la VPT- Durabilité et le Bureau de l'égalité, en collaboration avec l'association Drag Lab, Polyquity et ENAC DO, ainsi que le collectif LARES. 36 personnes ont participé à ces marches explicatives qui visaient à inclure les voix des usagères notamment, dont les besoins ne sont pas traditionnellement pris en compte dans la conception des lieux publics.

### Parlons-en - Conférences, tables rondes avec projections de films et autres événements communautaires

Des conférences, des projections de films et des tables rondes ont également été organisées en dehors des journées "officielles" ou des projets spécifiques. Elles ont constitué des occasions très appréciées de discuter de sujets liés à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion et ont souvent attiré un large public. Parmi les événements, citons : la [projection d'un film et la table ronde "Sans frapper"](#) (déc. 2021 ; environ 150-200 participants) ; "[Briser le tabou des règles](#)" (oct. 2023 ; 90 participants) ; la série de films du Bureau de la diversité de l'ENAC (Moonlight ; L'Ordre Divin/the Divine Order ; Hidden Figures), avec une moyenne de 40 participantes et participants.

### ***Priorités 2024***

- Inclusive Name Change - finaliser et communiquer la mise en œuvre
- EPFL sans barrières : lancer la mise en œuvre des actions prioritaires
- Actions organisées à l'occasion de la journée internationale des droits de la femme, de la semaine d'action contre le racisme et de l'IDAHOBIT

## IV.2. Lutte contre le harcèlement et la discrimination, promotion du respect et de l'inclusion

### **Actions prévues**

- Prévenir le harcèlement et la discrimination et favoriser une culture du respect.
- Organiser des séminaires sur les préjugés implicites, la diversité et l'inclusion.
- Fournir des lignes directrices et des formations sur les meilleures pratiques en matière de communication inclusive.

### **Réalisations 2021-23**

Résultats de la Task Force sur le harcèlement de A à Z et la promotion d'une culture du respect  
En 2021, la VPT a créé la **Task Force Harcèlement A-Z & Promotion d'une culture du respect**. Son rôle a été de mettre en place des mesures de prévention et de sensibilisation, et de proposer un dispositif garantissant que les situations de harcèlement, de discrimination et d'autres risques psychosociaux soient traitées avec le plus grand soin et en temps opportun. Cette task force et les différents groupes de travail comptaient des représentantes et représentants de tous les corps de la communauté : étudiant-es, collaboratrices et collaborateurs scientifiques (doctorant-es, postdocs), professeur-es, ainsi que le personnel administratif et technique).

Une enquête sur le harcèlement, la violence et la discrimination a été organisée dans le cadre des travaux de la task force. Elle a fourni des [résultats](#) quantitatifs et qualitatifs qui ont été intégrés dans l'élaboration de la campagne, des mesures de prévention et de la réponse institutionnelle structurelle.

Dans le cadre de ce travail, une vaste [campagne de communication "Respect"](#) a été lancée en septembre 2021, avec des campagnes de suivi en 2022 et 2023. En outre, un module d'apprentissage en ligne, "[Vous n'êtes pas seul-e. Promouvoir le respect](#)", lancé en avril 2022, qui renseigne comment identifier un comportement inapproprié et réagir à ces situations, que l'on soit témoin, cible ou confident-e. Ce module fait partie des "[Essentiels EPFL](#)", les formations internes que tous les membres de la communauté doivent suivre au cours de leurs 30 premiers jours à l'EPFL. En décembre 2023, 850 membres du personnel et 1035 étudiantes et étudiants avaient suivi la formation<sup>7</sup>.

Un autre résultat important de la Task Force a été la création de la nouvelle procédure de soutien et de gestion des plaintes, validée par la Direction et par un processus de consultation pour la nouvelle LEX sur les risques psychosociaux (1.8.3) et la révision de la LEX 1.8.1 concernant le whistleblowing à l'EPFL. La structure de soutien et de gestion des cas est organisée en trois niveaux, dont les deux premiers sont nouveaux.

**Le réseau soutien et confiance (TSN)** est composé d'instances internes et externes qui offrent écoute, conseils et soutien. Sa mise en œuvre a commencé au deuxième trimestre 2022 avec l'embauche de la responsable du réseau soutien et confiance. La mission de ce réseau est de coordonner et d'aligner les instances de soutien de l'EPFL et de s'assurer qu'elles disposent de la formation pertinente pour prévenir, traiter et réduire les risques psychosociaux dans l'environnement de travail et d'étude à l'EPFL.

Le TSN a lancé les formations suivantes :

---

<sup>7</sup> Les chiffres ne tiennent pas compte des personnes qui ont commencé la formation mais ne l'ont pas entièrement achevée.

- Protection de la personnalité : mobbing, harcèlement sexuel, droits et devoirs : 8 sessions en personne, environ 130 participant-es, y compris les membres du leadership de l'EPFL.
- " *Accueil et prise en charge* " (Assistance et soutien pour les risques psychosociaux ; projet pilote avec les membres du TSN)
- Prévenir et intervenir en matière de santé mentale (projet pilote avec des membres du TSN)
- Accueillir et soutenir les personnes LGBTIQ à l'école et au travail : 4 ateliers en présentiel, environ 50 personnes participantes, dont l'équipe des ressources humaines et le personnel en contact direct avec la population étudiante (bureau d'accueil, logement, services sociaux).

En septembre 2023, TSN a lancé l'outil [Trust Point](#) pour offrir une visibilité et un point d'entrée unique au réseau. Il propose également de courtes vidéos de définition dans la section "En savoir plus" pour aider à prévenir et sensibiliser aux risques psychosociaux qui peuvent affecter les étudiants et le personnel de l'EPFL.

[Le Respect Compliance Office \(RCO\)](#) est l'instance interne pour déposer des plaintes formelles et peut être contacté par toute personne qui estime que sa santé physique ou mentale et/ou son intégrité personnelle ont été affectées par des actes tels que le harcèlement sexuel, le mobbing, la discrimination, la violence, etc. sur le lieu de travail ou dans l'environnement d'études. Sa mise en œuvre a débuté en mai 2023 avec le recrutement du Respect Compliance Officer.

#### **Prévention dans des contextes spécifiques - événements respectueux.**

Dans le cadre des actions axées sur la prévention, ciblées sur la promotion d'une culture du respect, un sous-groupe de travail de la Task Force, comprenant l'AGEpoly-Pôle Prévention et le VPO-SE a mis en œuvre une série d'actions visant à prévenir et à traiter le harcèlement lors des événements festifs et des sorties organisées par les associations étudiantes. Les mesures mises en œuvre durant l'année académique 2021-22 ont été évaluées dans un rapport dont la conclusion principale est la suivante. 1) L'EPFL devrait rédiger une charte (disponible sur le site internet de l'EPFL) présentant l'engagement en faveur d'événements respectueux et inclusifs à l'EPFL. Le respect de la charte devrait être obligatoire. 2) La charte Carter devrait être complétée par une liste de contrôle des bonnes pratiques et une liste de ressources. 3) L'EPFL devrait identifier les prestataires qui peuvent dispenser une formation aux comités et au personnel lors d'événements afin de les sensibiliser aux questions de respect et de bonnes pratiques, adaptées au contexte de l'EPFL. La mise en œuvre des recommandations est en cours.

- **1885 personnes ont suivi la formation en ligne d'avril 2022 à décembre 2023**
- **Quatre campagnes Respect successives ont été déployées depuis 2021 ([web](#)).**

#### **Task Force santé mentale et le bien-être**

En 2022, sous la direction de la Vice-Présidente associée pour les affaires estudiantines et l'Outreach Outreach (AVP-SAO) de l'EPFL, un [task force sur la santé mentale et le bien-être](#) a été mise en place, dans le but de développer une stratégie de santé mentale. Une enquête a été adressée à l'ensemble de la communauté de l'EPFL, pendant la semaine de la santé mentale en 2022. Elle a permis de mettre en évidence les problèmes affectant la santé mentale des membres de l'EPFL, d'identifier les besoins de la communauté et de déterminer les mesures à mettre en œuvre. Les résultats de cette enquête ont été publiés et constituent une base pour des actions et des mesures. Les premières actions comprennent une suspension des cours d'une semaine au semestre d'automne, le développement de formations et d'actions de sensibilisation lors des Journées de la santé 2023.

## Formation de sensibilisation aux préjugés implicites

Les formations de sensibilisation aux biais implicites de Marianne Schmid Mast (HEC, UNIL), ont été développées à l'EPFL dans le cadre de sa politique d'égalité des chances dans le recrutement du corps professoral. Depuis 2021, les formations sont disponibles sous forme de Mini-Moocs, en français et en anglais, dans trois formats différents : "Implicit Bias Awareness : Fundamentals" ; "Implicit Bias Awareness in recruitment", et "Implicit Bias Awareness in Faculty Recruitment". Ils sont accessibles via les pages web de l'EPFL ([Implicit Bias Awareness / Eviter les biais implicites](#)), et via le microsite [www.implicit-edu.ch](http://www.implicit-edu.ch). La formation est obligatoire pour les président-es des commissions de recrutement et proposée aux membres. Par contre, aucune mesure n'a encore été mise en œuvre pour promouvoir activement la formation parmi les membres du CAT ayant des responsabilités de gestion.

Les préjugés implicites ont été abordés dans d'autres formations au cours de la période 2021-23. Il s'agit notamment de l'atelier "*Make it awkward*", développé par Siara Isaac et Vivek Ramachandran, s'adressant principalement à un public d'étudiant-es et de doctorant-es, et d'un atelier développé par le Bureau de la diversité de l'ENAC, ciblant principalement les personnes déléguées de classe. Le CAPE aborde les biais implicites dans certaines formations, telles que [Micro-Ethics for Project teams](#) ; [Implicit bias in your teaching](#) (online) ; [Transversal Skills Workshops : Biais + Prise de décision](#) ; [cours inclusifs - cours durables](#).

## Enquête leaders pour l'égalité

L'EPFL a participé à l'**enquête Leaders for Equality**, menée en 2022 dans toutes les universités et EPF suisses, dans laquelle les professeurs et maîtres de conférences masculins ont été interrogés sur leur engagement en faveur des questions d'égalité de genre. Les professeures et femmes MER ont été interrogées sur la manière dont elles évaluaient l'engagement de leurs collègues masculins. Lors d'un atelier animé par le responsable de l'enquête, un professeur de l'université de Saint-Gall, des professeur-es de l'UNIL et de l'EPFL ont eu l'occasion de discuter des résultats. La principale conclusion est que les professeurs et maîtres de conférences des universités suisses interrogés sont (ou veulent être) engagés dans l'égalité des genres, mais que les femmes interrogées jugent les activités de leurs collègues masculins moins positives dans la quasi-totalité des cas et qu'elles se sentent moins incluses. <https://www.gendercampus.ch/en/ideas/projects-and-documents>

## Principes du langage inclusif et formation

**Le langage inclusif** ([web](#)) vise à faire du langage un outil de communication qui inclut tous les genres et leur offre la même visibilité. C'est dans cette perspective qu'un projet a été lancé à l'EPFL en décembre 2020. Coordonné par le Bureau de l'égalité des chances, avec l'appui scientifique du Dr Pascal Gygax (UniFR), il a été soutenu par un Comité de pilotage composé de représentant-es des unités centrales et autres instances. Les objectifs et les principes directeurs, en français et en anglais, ont été discutés avec un large éventail de parties prenantes, puis validés par la Direction en 2021.

La mise en œuvre en français est soutenue par une page web dédiée contenant des informations sur les quatre principes de base, 14 capsules vidéo (total d'environ 70') basées sur la recherche scientifique, des ateliers pratiques en ligne et en face-à-face, des conseils méthodologiques et une "ligne d'assistance". Les offres pour l'anglais comprennent l'explication des quatre principes de base et une documentation spécifique.

Au cours des trois dernières années, plus de 450 membres du personnel administratif et technique de l'EPFL ont participé aux ateliers. Les capsules vidéo ont été visionnées plusieurs milliers de fois et sont également utilisées par d'autres institutions de Suisse romande comme outil d'apprentissage.

#### ***Priorités 2024***

- Poursuivre la mise en œuvre de TSN
  - Formations et alignement des pratiques pour les membres de TSN
  - Formation des chefs d'unité et des chefs de laboratoire
  - Mesures de communication et de prévention (e-learning, etc.)
- Finaliser les lignes directrices et développer la formation pour les événements inclusifs

### IV.3. Conditions de travail et d'études permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée

#### **Actions prévues**

- Mieux informer et soutenir les personnes avec des responsabilités parentale et de 'care'
- Assurer une capacité d'accueil de jour suffisante
- Fournir une place de crèche garantie aux nouveaux membres du corps professoral
- Encourager les horaires de travail favorables à la famille
- Prévoir un congé parental d'un mois au père/autre parent
- Offrir une décharge d'enseignement
- Récompenser le bon leadership

#### **Réalisations 2021-23**

Une stratégie d'information et de communication approfondie est nécessaire pour s'assurer que le personnel et les étudiantes et étudiants actuels et futurs reçoivent les informations pertinentes sur les conditions de travail et les mesures de soutien leur permettant d'assumer leurs responsabilités en matière de soins pendant qu'elles et ils travaillent ou étudient à l'EPFL.

Les pages web pertinentes sous la responsabilité des Ressources humaines, de la VPT-EGA et du SAE ont été régulièrement révisées, en collaboration avec Mediacom, dans le but d'améliorer leur visibilité. Le Bureau de l'égalité des chances envoie des courriels ciblés aux parents et aux assistantes et assistants administratifs pour les informer des mesures de soutien existantes. Néanmoins, les actions actuelles n'équivalent pas à la stratégie d'information et de communication consistante. La nécessité d'une telle stratégie est renforcée par la mobilité internationale de la communauté de l'EPFL et la complexité des systèmes scolaires et d'accueil de jour en Suisse.

Les actions de soutien suivantes ont été mises en œuvre et développées entre 2021 et 2023 :

- **39 nouvelles places d'accueil de jour** sur le Campus EPFL-UNIL ont été créées grâce à l'ouverture de la garderie Primavera en 2021, portant le **nombre total à 269**. En outre, jusqu'à 16 places sont réservées aux membres de l'EPFL dans des garderies proches des campus de Genève et de Fribourg.
- Le bureau de l'égalité soutient les parents en leur fournissant des informations et en les aidant à entrer en contact avec les crèches du campus.
- Dans des cas exceptionnels, le Bureau de l'égalité peut apporter **un soutien financier transitoire aux étudiant-es et doctorant-es** qui n'ont pas réussi à obtenir une garderie subventionnée. Entre 2021 et 23, 6 familles de doctorant-es ont été soutenues.
- Depuis 2021, des **horaires de réunion adaptés aux familles** sont mis en évidence dans la communication interne (voir par exemple [la page web](#)). L'application des principes concernant les heures de réunion au sein de l'EPFL n'a pas encore été évaluée.
- Depuis 2021, la **politique en matière de congé parental s'est élargie** de plusieurs façons :
  - Prolongation du congé de paternité / congé pour le parent non-accouchant de 10 jours à un mois.
  - Arrêt du congé de maternité (congé pour le parent accouchant) avec prolongation automatique du contrat pour la durée du congé (4 mois) intégrée dans les directives.
  - Dispense de l'enseignement pour les membres du corps enseignant qui deviennent parents (parents accouchant ou non).



- Congé payé pour s'occuper de membres de la famille (en plus du congé payé pour enfant malade et autres obligations parentales)
- Extension des droits en cas de maladie prolongée ou d'hospitalisation d'un enfant.
- L'EPFL a continué à offrir les **Robert Gnehm Grants (RGG) pour les parents postdocs**, lancés en 2018, avec un premier soutien financier du Fonds Robert Gnehm. RGG vise à soutenir les postdocs dans la première année de parentalité, leur permettant de consacrer plus de temps à leur enfant tout en atténuant une baisse temporaire de la productivité scientifique. En 2023, un **dispositif similaire a été lancé pour les doctorantes et doctorants** parents. Entre 2021 et 2023, 10 familles ont été soutenues.
- L'EPFL a également poursuivi d'autres mesures pour soutenir les membres du personnel et du corps étudiant ayant des obligations parentales, à savoir :
  - **Offres de vacances pour les enfants** de 4 à 9 ans et de 9 à 12 ans. Organisées en collaboration avec l'UNIL, 9 semaines sont organisées par an, accueillant en moyenne 216 enfants.
  - **Garde d'enfants d'urgence**, disponible pour les parents résidant dans tous les cantons où l'EPFL a des campus. De 2021 à 23, 2221 heures ont été subventionnées, au bénéfice de 103 familles.
  - Soutien pour la mise à disposition d'une **offre de garde d'enfants pour les conférences** se déroulant sur le campus de l'EPFL. Une garderie a également été proposée lors des Portes ouvertes.
  - **Soutien financier aux doctorantes et aux postdocs qui voyagent professionnellement avec un enfant en bas âge** (jusqu'à 1,500 francs suisses au cours des 18 premiers mois). En moyenne, 3 à 4 parents ont bénéficié d'une aide par an. Des principes applicables à l'ensemble du personnel ont été élaborés, mais n'ont pas encore été officiellement adoptés.
  - **Les déjeuners " café-contact " pour les parents** avec un apport de spécialistes de l'enfance permettent aux parents de se mettre en réseau, de partager leur expérience et d'obtenir des conseils. De 2021 à 23, 24 déjeuners ont été organisés (8/an), pour les parents d'enfants de différentes tranches d'âge, sur place, en mode hybride ou en ligne, avec une participation moyenne de 30 parents par déjeuner.
  - Fin 2023, le Bureau de l'égalité des chances a lancé un nouveau **réseau de parents de doctorants et de postdocs**.
- **740 heures de garde d'enfants d'urgence pour une moyenne de 55 familles par an**
- **Quatre crèches sur le campus de l'EPFL-UNIL totalisent 269 places**
- **9 colonies de vacances accueillent 216 enfants par an**

#### **Priorités 2024**

- Communication sur les offres de soutien.
- Formaliser les principes et les conditions de remboursement des frais de déplacement professionnel avec un enfant en bas âge.
- Évaluer l'implémentation des heures de réunion favorables à la famille, des congés de paternité/parentalité et la dispense de l'enseignement.
- Campagne de communication autour de la notion de care.

## V. Renforcer l'égalité dans les perspectives de carrière

### **Actions prévues**

- Analyser le rôle, les tâches, les responsabilités et les perspectives d'évolution de carrière des assistants et assistantes administratives et formuler des recommandations.
- Renforcer la diversité des membres du CAT.
- Offrir des possibilités de développement de carrière au CAT.
- Poursuivre les programmes de développement de carrière axés sur l'égalité des chances.
- Mise en œuvre de la Charte et du Code européen du chercheur, signée par l'EPFL en septembre 2005.

### **Réalisations**

#### Soutien aux assistants et assistantes administrative et à leur carrière

Entre 2021 et 2023, les RH ont mis l'accent sur l'élargissement de l'offre de formation, de développement et de soutien pour les assistants et assistantes administratives.

La première étape a consisté à créer un espace en ligne dédié aux assistantes et assistants administratifs sur la plateforme de formation Keep Learning. Toutes les ressources et formations de ce site ont été sélectionnées, et parfois spécialement développées, pour leur permettre d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de cette fonction, mais aussi de maintenir et développer leur employabilité. <https://www.epfl.ch/campus/services/internal-trainings/fr/formation-pour-le-personnel/keep-learning-fr/>

En 2021, une série d'ateliers a également été mise en place pour soutenir les assistantes et assistants administratifs dans l'accomplissement de leur travail pendant la crise Covid 19.

Parallèlement, un prestataire externe spécialisé dans la transition professionnelle a été sélectionné et des services ont été développés pour accompagner les personnes, notamment les assistantes et assistants administratifs, lors des fermetures et/ou restructurations de laboratoires. En fonction des besoins spécifiques de chaque personne au moment du processus, des services de bilan de compétences ou d'accompagnement dans leur recherche et dans leur repositionnement interne et externe ont été proposés.

Le GT-Admin, qui existe depuis 2008, a été renouvelé pour améliorer la représentativité et la renforcer. L'objectif du GT-Admin est de construire les relais et participations indispensables aux futurs projets d'optimisation et de digitalisation des processus de l'Ecole, menés conjointement par les vice-présidences de l'EPFL. Le groupe joue un rôle consultatif et agit comme un think tank.

<https://www.epfl.ch/about/vice-presidencies/fr/vice-presidence-pour-les-finances-vpf/project-management-office/gt-admin/>

Mise en réseau et développement des femmes au sein du personnel administratif et technique

**Déjeuner pour les femmes du CAT** : Une fois par semestre, le Bureau de l'égalité invite les femmes du corps administratif et technique à un déjeuner de réseautage intitulé "Mon parcours à l'EPFL". Une membre du CAT de l'EPFL présente sa carrière et son parcours à l'EPFL et partage ses réflexions sur l'égalité des chances, ouvrant ainsi la discussion. Chaque déjeuner réunit environ 40 participantes. <https://www.epfl.ch/campus/community/equality-and-careers/events-conferences/>

**Séminaires pour les femmes du CAT occupant des fonctions de cadre.** Les femmes restent minoritaires parmi les membres du CAT ayant une fonction de cadre. Depuis 2019, le Bureau de l'égalité organise chaque année un atelier de ½ journée destiné aux femmes du CAT exerçant des

fonctions de management. Ces ateliers sont une occasion très appréciée de nouer des contacts et d'améliorer les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de gestion et de direction. Aucun cours n'a eu lieu pendant la pandémie. Ces deux dernières années, trois cours ont été organisés, réunissant 43 participantes au total.

### Programmes de développement de carrière pour les femmes scientifiques

Le Bureau de l'égalité coordonne et participe à plusieurs programmes destinés aux chercheuses (principalement des femmes), tels que décrits ci-dessous. Pendant les pandémies, il a été possible de déplacer la plupart des ateliers et des activités en ligne. Les résultats des évaluations régulières de ces programmes et le taux de participation élevé montrent qu'ils répondent à un besoin réel de la population des chercheuses à l'EPFL.

Le **programme Fix the leaky pipeline** pour les femmes doctorantes et postdocs du domaine des EPF, qui existe depuis 2007 et qui est coordonné par l'ETH et l'EPFL, a inclus de nouvelles offres de mentorat individuel et de mentorat par les pairs, ainsi que des séances de coaching individuel. Ce programme a succès avec une offre très large attire de nombreuses doctorantes et postdocs de l'ensemble du domaine des EPF (voir les chiffres ci-dessous). <https://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/>

Les doctorantes et postdocs de l'EPFL ont également bénéficié des ateliers **REGARD** et du **Réseau romand de mentoring (RRM)**, deux programmes des Universités de Suisse occidentale. REGARD organise chaque année plus de 20 ateliers sur la gestion de carrière académique et les compétences transversales, dont 4 à 5 sont organisés par l'EPFL qui sont en partie ouvert aux hommes. <https://www.unifr.ch/regard/en/>

Le RRM s'adresse à la nouvelle génération de chercheuses et les met en contact avec des mentores expérimentées du monde académique. L'EPFL peut sélectionner 4 mentees pour chaque cycle de deux ans. <https://www.unifr.ch/f-mentoring/en/>

**CONNECT** est un programme suisse complet dont l'objectif est de mettre en relation de jeunes femmes scientifiques avec des modèles dans l'industrie et le secteur public, et de les sensibiliser à la planification de leur carrière. Les participantes assistent à 7 ou 8 ateliers d'une journée sur une période d'environ 6 mois, réfléchissent à leur carrière, interagissent avec des femmes cadres des entreprises visitées et font partie d'une communauté qui les soutient et les encourage. Quatre participantes de l'EPFL sont sélectionnées chaque année pour participer au programme. <https://www.connect-women.ch/>

Le **High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program (H.I.T.)** est une initiative nationale unique de leadership pour les professeures ordinaires et associées. Le programme est centré sur la formation aux compétences et à l'identité de leadership pour les professeures de toutes les disciplines à travers la Suisse. Environ 25 professeures sont sélectionnées par cycle, dont toujours au moins une professeure de l'EPFL. [https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/hit\\_2.html](https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/hit_2.html)

Tableau 01. Développement de carrière pour les femmes scientifiques - offres et participants 2021-23 (\* = tous sexes confondus)

Programme	Offre	Nombre total de participantes 2021-2023	Participantes de l'EPFL 2021-2023
FLP	Ateliers	257	54
	Groupes de coaching	120	20
	Mentorat individuel	141	39

	Mentorat par les pairs*	209	18
	Sessions de coaching individuel	796	138
	TOTAL FLP (3 tours)	796	138
REGARD	Ateliers (3 tours)*	633	158
RRM	Programme de mentorat (2 tours)	49	7
H.I.T.	Programme de leadership (2 tours)	51	2
CONNECTER	Offrir la possibilité de se faire une idée des carrières non académiques (3 tours)	68	14
<b>TOTAL</b>		<b>1597</b>	<b>319</b>

### Déjeuners avec des modèles

En coopération avec les PRN, la fondation WISH et des entreprises privées, le bureau de l'égalité organise en moyenne 8 déjeuners et visites de sites industriels. Les sujets abordés sont variés : perspectives de carrière dans des domaines spécifiques, choix entre une carrière universitaire et l'industrie, parentalité pendant le doctorat, start-up, etc. Un élément central est la discussion avec des femmes issues du domaine en question qui partagent leur expérience. La participation moyenne est de 30 participantes par déjeuner.

### Mise en œuvre de la charte et du code européens pour les chercheurs

Une documentation détaillée de la mise en œuvre de la Charte et du Code européen des chercheur-es à l'EPFL n'a pas encore été rédigée.

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

En signant la Charte de l'égalité salariale, l'EPFL s'engage à

- Sensibiliser à la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, LEg) les employés impliqués dans l'évaluation des emplois, le recrutement et la promotion professionnelle.
- Effectuer une analyse régulière du respect de l'égalité salariale à l'aide d'une norme reconnue.
- Faire respecter l'égalité de rémunération dans les marchés publics et/ou les subventions, en introduisant des mécanismes de contrôle.

Les principes de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes sont repris dans le chapitre "Egalité, diversité et respect" du Guide de conformité de l'EPFL et sont présentés dans le cadre de la formation dispensée aux membres du TSN et aux responsables RH (voir section IV.2.). La formation "Implicit Bias Awareness" (voir section IV.2.) rappelle également les bonnes pratiques en accord avec les principes de la loi sur l'égalité.

L'analyse de l'égalité salariale est réalisée tous les 5 ans et auditée par un organisme indépendant. L'analyse réalisée en 2020/21 révèle que l'écart salarial moyen entre hommes et femmes à l'EPFL, non expliqué par des critères tels que la formation, la fonction et l'expérience professionnelle, ne dépasse pas 0,1%. Il s'agit d'une amélioration par rapport au 0,6% enregistré 5 ans plus tôt.

Le respect des principes de la loi sur l'égalité, y compris l'égalité de rémunération, est l'un des critères formels définis par le service des achats pour l'attribution des marchés publics. Depuis 2021, les critères de durabilité sont systématiquement intégrés lorsqu'ils sont pertinents. Depuis 2023, les cahiers des charges sont également examinés sous l'angle de l'accessibilité et de l'inclusion.

## Perspectives de carrière des alumni et alumnae de l'EPFL

Le 8 mars 2021, les alumni de l'EPFL ont présenté les résultats d'une enquête menée auprès des alumnae de l'EPFL, dans le but de faire le point sur la situation des femmes diplômées et de voir comment elles évoluent dans le monde professionnel : Où travaillent-elles ? Comment concilient-elles leur vie professionnelle et leur vie privée ? Quels sont les obstacles et les opportunités de carrière qu'elles rencontrent ? Si les résultats ont mis en évidence que la participation au marché du travail des alumnae de l'EPFL est très élevée et bien supérieure à la moyenne en Suisse, y compris lorsqu'elles ont des enfants, les résultats indiquent également les obstacles qui subsistent et pointent les facteurs qui soutiennent l'égalité des chances. Une [vaste enquête menée en 2022](#) auprès des alumni et alumnae de l'EPFL indique la persistance de différences entre les sexes, dont des différences de salaire. Ces dernières sont également étayées par des [enquêtes sur l'entrée sur le](#) marché du [travail](#) menées par le centre de carrière de l'EPFL.

### **Priorités 2024**

- Préparer et mettre en œuvre de nouvelles séries de programmes.

## VI. Intégrer le genre à la recherche et l'innovation

### **Actions prévues**

- Sensibiliser aux questions de genre et de diversité dans la recherche et l'innovation

### **Réalisations**

L'EPFL est associée à deux projets de coopération soutenus par swissuniversities dans le cadre du programme de financement P7 "Diversity, inclusion and equal opportunities in higher education development" (2021-2024), qui poursuivent l'objectif mentionné ci-dessus.

#### Genre/numérique

Le projet "Égalité de genre et transformation numérique" est porté par le Bureau de l'égalité de l'UNIL, en partenariat avec le Bureau de l'égalité de l'EPFL, la HES-SO, la HEG-FR et l'association StrukturELLE. Le dhCenter UNIL-EPFL, qui a cessé ses activités le 31 décembre 2022, en était un membre fondateur.

#### FemSpin

Ce projet de collaboration entre l'ETHZ, l'EPFL, le PSI, les universités de Zurich, Bâle, Berne et Genève, ainsi que les hautes écoles spécialisées HES-SO, SUPSI et FHNW, vise à promouvoir l'égalité des chances dans le domaine des activités d'essaiage en mettant l'accent sur les femmes. Il vise à promouvoir l'égalité des chances dans le domaine des activités d'essaiage en mettant l'accent sur les femmes. Les activités comprennent la collecte et la discussion de données sur les spin-offs académiques et l'entrepreneuriat en Suisse en fonction du genre, l'organisation d'événements et d'opportunités de mise en réseau, l'amélioration de la visibilité des femmes scientifiques créant des spin-offs et des start-ups dans les universités et les institutions de recherche suisses. Le Bureau de l'égalité des chances et le VPI ont collaboré à la production de données pour l'EPFL et ont co-organisé l'événement The Female Entrepreneur Experience : Wisdom and Innovation au RLC en novembre 2023, réunissant environ 150-170 participant-es.

## Brochure de l'Alliance EuroTech

En juin 2023, le groupe de travail sur l'égalité des genres de l'Alliance EuroTech a édité le "[EuroTech Guide](#)" avec des exemples de bonnes pratiques de ses institutions membres, dont l'EPFL.

### **Priorités 2024**

- Préparer un atelier sur le genre et la recherche et l'innovation pour les Leaders4Impact de l'EPFL et d'autres postdocs.
- Organiser un atelier pour les décideurs dans le cadre du projet FemSpin.
- Organiser un événement en octobre 2024 sur le jeu dans le cadre du projet de coopération Genre/numérique.