



swissuniversities
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
www.swissuniversities.ch

Projektgebundene Beiträge (PgB) P-7 «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung» 2021-24

Zusammenfassungen in Deutsch, Französisch oder Englisch

Im Rahmen der **2. Ausschreibung** wurden folgende Kooperationsprojekte für eine Förderung in den Jahren 2022-2024 ausgewählt:

Die Projekte des 1. Calls sind [hier](#) einsehbar.

21 **Sex and gender integration in the bachelor curricula of nursing, physiotherapy, and occupational therapy** - [Link](#)

SUPSI (Leading House), HES-SO, ZHAW

PhD Tiziana Sala Defilippis, tiziana.sala@supsi.ch

Die Bereitstellung gerechter und individueller Gesundheitsversorgung ist ein moralischer Auftrag, welcher Teil ist des Gesellschaftsvertrags für Gesundheitsfachleute wie Physio- und Ergotherapeutinnen und -therapeuten wie auch für Pflegefachpersonen. In den von der Rektorenkonferenz der Schweizer Fachhochschulen (nachfolgend FH) herausgegebenen Berufskompetenzprofilen in diesen Gesundheitsberufen sind Geschlecht und Gender keine Kriterien, welches in der beruflichen Praxis berücksichtigt werden müssen (Ledergerber et al., 2009). Es wird jedoch betont, dass präventive, diagnostische, therapeutische, palliative und rehabilitative Massnahmen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen müssen. Es steht ausser Zweifel, dass Geschlecht und Gender alle diese Massnahmen beeinflussen. Während die Dimensionen von Sex und Gender im medizinischen Curriculum (PROFILES) mittlerweile berücksichtigt und explizit gemacht und werden, ist dies bei den anderen Gesundheitsberufen nicht der Fall.

Die Sex- und Gender-Medizin anerkennt, dass "Frauen keine kleinen Männer sind" und dass die Tatsache, eine Frau oder ein Mann zu sein, den Verlauf von Erkrankungen erheblich beeinflusst und daher bei der Diagnose und Therapie berücksichtigt werden muss. Der Begriff Geschlecht bezieht sich dabei auf eine Reihe biologischer Merkmale bei Menschen und Tieren. Es wird in erster Linie mit physischen und physiologischen Merkmalen wie Chromosomen, Genexpression, Hormonspiegel und reproduktiver/ sexueller Anatomie in Verbindung gebracht. Geschlecht wird in der Regel als weiblich

oder männlich kategorisiert. Diese biologischen Merkmale, die das Geschlecht ausmachen variieren jedoch, wie auch Art und Weise, wie diese zum Ausdruck gebracht werden (Canadian Institutes of Health Research, 2018). Während Sex ein stabiles Merkmal ist, ist es das Geschlecht nicht. Dieses wird im Gegensatz dazu als fließende Eigenschaft definiert und geprägt von der Gesellschaft, den vorherrschenden Werten und von psychologischen Faktoren. Diese definieren die sexuelle Identität einer Person und ihre Rolle in der Gesellschaft (Glezerman, 2016; Oertelt-Prigione, 2012). Die Geschlechtsidentität ist weder binär (Mädchen/Frau, Junge/Mann) noch ist sie statisch; sie existiert entlang eines Kontinuums und kann sich im Laufe der Zeit verändern (Canadian Institutes of Health Research, 2018). Die Definitionen von Geschlecht und Gender entwickeln sich im Zuge des wissenschaftlichen Wandels weiter, und es bleibt eine Herausforderung, biologische Aspekte von Sozialen zu trennen. Sex und Gender sind oft miteinander verbunden, interaktiv und potenziell untrennbar (Tannenbaum et al., 2016).

Dieses Projekt zielt darauf ab, das Bewusstsein für Sex- und Genderaspekte in den Lehrplänen von Gesundheitsfachpersonen zu schärfen und diesbezügliche Fachkompetenzen zu vermitteln, indem

- 1) ein Konsens unter Expertinnen und Experten geschaffen wird in Bezug auf die wichtigsten Themen in Zusammenhang von Sex und Gender in der Gesundheitsversorgung;
- 2) Daten bezüglich der derzeitigen Vermittlung von Sex und Gender in den Unterrichtseinheiten gesammelt werden;
- 3) Lehr/Lernmaterialien erstellt werden;
- 4) Lehrinhalte zwischen den beteiligten Fachhochschulen ausgetauscht werden. Darüber hinaus soll ein starkes Netzwerk unter den Expertinnen und Experten sowie den Dozierenden der Gesundheitsberufe an Schweizer Hochschulen geschaffen werden. Durch die Einbindung von Fachexpertinnen und -Experten und Dozierenden ist die Voraussetzung für eine dauerhafte Nachhaltigkeit des Projekts gegeben. Die Beteiligung von drei Fachhochschulen (SUPSI, HES-SO, ZHAW) sowie die enge Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Netzwerk für Sexual- und Gendermedizin stellt eine fruchtbare Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Fachhochschulen dar.

22 Female academic entrepreneurship at Swiss universities: Promotion of female spin-off intentions and activities - [Link](#)

FHNW School of Applied Psychology (Leading House), ETHZ, EPFL, UZH, UBA,
SUPSI, CMI, HES-SO, HEIG-VD

Prof. Dr. Rolf Meyer, rolf.meyer@fhnw.ch

swissuniversities

Female academics are still rarely involved in the commercialization of knowledge from research & development at universities, both internationally and in Switzerland. Their share in spin-offs creation is only very small, which means that considerable potential is lost to Switzerland as a country of innovation. This collaborative project of the Swiss Federal Institutes of Technology (ETHZ & EPFL) and its affiliated research institute PSI, two universities (Univ. Zürich, Univ. Basel) and three universities of applied sciences (HES-SO, SUPSI, FHNW) aims at promoting equal opportunities, diversity and inclusion in the field of spin-off activities. The project intends to complement and develop structures of spin-off promotion for female academics with coordinated activities of Swiss Universities and research institutions.

The project will

- a) REPORT spin-off activities of female academics in fields of STEM (science, technology, engineering, mathematics) and HSS (humanities and social sciences) at Swiss universities of all types.
- b) RAISE VISIBILITY for female academic entrepreneurship and RAISE AWARENESS among universities, industry, business, society for the relevance of spin-off/start-up promotion of female academics.
- c) DOCUMENT existing measures and instruments of spin-off promotion for female academics at universities.
- d) PROMOTE FEMALE POTENTIALS AND COMPETENCIES in exploiting and commercializing knowledge from R&D in STEM and HSS with specific programs.
- e) BUILD, DEVELOP AND STRENGTHEN MEASURES AND SUPPORT STRUCTURES that promote female spin-off intentions and activities at Swiss universities
- f) BUILD and STRENGTHEN Swiss and international NETWORKS and plat-forms for the support of female academic entrepreneur at universities, and foster learning about spin-off promotion for female academics between UNIVERSITIES and ECOSYSTEMS for academic entrepreneurship (business, society, investors).

Bern, 04.04.2023

P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021-2024),
Zusammenfassungen, 2. Ausschreibung

23 Egalité de genre et transformation numérique - [Link](#)

Université de Lausanne (Leading House), EPFL, HES-SO, DhCenter UNIL-EPFL,
HEG-FR

Carine Carvalho, carine.carvalho@unil.ch

swissuniversities

Sur nos terrains d'action de la promotion de l'égalité de genre dans les hautes écoles et celui des études numériques en sciences humaines et sociales, nous constatons que l'égalité de genre et la transformation numérique sont traitées comme des enjeux institutionnels et sociétaux sans véritables points de contact entre eux, ce qui limite leur portée de manière significative. Par ce projet, associant de manière transversale nos expertises dans les champs de l'égalité, du numérique, des Etudes genre, des sciences humaines et sociales et de l'entrepreneuriat, nous entendons jeter les bases d'une connexion durable entre ces problématiques, à la fois au sein des hautes écoles et dans l'interaction entre celles-ci et la cité.

Nous avons pour objectifs d'établir un état de l'art sur les effets mutuels de la transformation numérique et des biais de genre, de susciter des démarches innovantes mettant le numérique au service de l'égalité, d'étudier des pistes concrètes pour le soutien aux trajectoires féminines dans le numérique, et de proposer des guides de bonnes pratiques en la matière. Nous développerons une série d'activités (assises et unconférences ; hackathons ; speed mentoring ; interventions de spécialistes du domaine, y compris par capsules vidéo) de manière participative en mettant en lien la recherche scientifique, les institutions politiques et les projets citoyens. La palette d'outils et de ressources qui pourra être mise à disposition des personnes intéressées par ces questions à l'issue du projet permettra de renforcer la visibilité sociale des problèmes, d'offrir des pistes de solutions, soutenir les carrières féminines, ainsi que d'agir en tant qu'incubateur d'autres projets.

24 Differenzsensible Lehre – analog, hybrid, online - [Link](#)

PH FHNW (Leading House), FHNW, UniBA, UniBE

Dr. Susanne Burren, susanne.burren@fhnw.ch

Das Projekt zielt darauf ab, die institutionelle Verankerung der Thematik Diversität und Inklusion in der Hochschullehre zu stärken. Die Projektkooperation zwischen der PH FHNW und der Universität Basel stellt sicher, dass im Projekt Expertise zum Tragen kommt, die interdisziplinär abgestützt ist, verschiedene Diversitätskategorien in einem intersektionalen Zusammenhang beleuchtet sowie die damit zusammenhängenden spezifischen Diskurstraditionen angemessen zu fassen vermag.

Das Projekt umfasst drei Teile:

- A) Literaturstudie. In der ersten Phase des Projekts wird eine Literaturrecherche zum internationalen state of the art und best practices durchgeführt. Die zusammengetragenen Erkenntnisse, Zugänge und Methoden differenzsensibler Hochschullehre werden auf einen möglichen Transfer in den Schweizerischen Hochschulkontext überprüft und entsprechend angepasst.
- B) Weiterbildungsangebote. Auf der Basis der Literaturrecherche werden Online-Selbstlerneinheiten in Form multimedialer „Selbstlernarchitekturen“ entwickelt und öffentlich zugängliche Workshops und Weiterbildungen für Dozierende angeboten.
- C) Vernetzung. Das Projektteam wird mehrere thematisch fokussierte hybride Vernetzungs- und Austauschangebote organisieren, um schweizweit bereits vorhandene Expertise sichtbar zu machen, bisherige Erfahrungen zu reflektieren, anknüpfend an internationale Standards weitere strategische Ansatzpunkte für eine strukturelle Verankerung der differenzsensiblen Lehre zu identifizieren und neue Desiderate zu eruieren. Auf der Plattform Gender Campus werden die verschiedenen Angebote bekannt und zugänglich gemacht, Lehrende vernetzt und die Implementierung von solchen Angeboten in den verschiedenen Hochschulen wird erleichtert.

25 UNI-ACCESS : Accessibilité des sites web des Hautes écoles

UniGE (Leading House), HES-SO Valais-Wallis

PhD Pierrette Bouillon, pierrette.bouillon@unige.ch

Motivation : d'après l'Office fédéral de la statistique, le nombre d'étudiant-es qui accèdent à l'enseignement tertiaire aurait doublé en Suisse depuis 2000, alors que celui des étudiant-es avec un handicap a diminué et reste le plus bas par rapport à d'autres groupes de personnes, notamment les personnes d'origine étrangère (Office fédéral de la statistique, 2017). Ce faible taux de pénétration s'expliquerait, entre autres, par la difficulté d'accéder aux informations. Depuis 2004, l'accessibilité de l'information est pourtant une exigence légale en Suisse pour tous les domaines de la vie, avec l'adoption de la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand), ainsi que la ratification en 2014 par la Suisse de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies.

Objectif : ce projet vise à comprendre les barrières auxquelles sont confronté-es les utilisateurs-rices des sites web des Hautes écoles. Conformément aux recommandations de la nouvelle version de la norme d'accessibilité des sites web eCH-0059, il propose des solutions concrètes, linguistiques et techniques, pour intégrer la langue facile à lire et à comprendre (FALC) et la langue des signes dans les sites web des Hautes écoles, notamment des bonnes pratiques (linguistiques et techniques), des outils, des corpus et du matériel pédagogique.

Méthodes et résultats principaux : les bonnes pratiques pour la création des sites web seront établies sur la base des pratiques actuelles sur le web, ainsi que d'enquêtes sur les besoins des différents groupes cibles. Celles-ci serviront à créer un site web pilote qui intégrera la langue facile et la langue des signes et sera la vitrine du projet. Les bonnes pratiques, y inclus les méthodes et outils, seront mises à disposition de toutes les personnes impliquées dans la création de contenu web. Du matériel pédagogique sera réalisé pour l'enseignement des bonnes pratiques, ainsi que pour la traduction vers le FALC et la langue des signes.

26 **Recommandations "Education et Migration" (swissuniversities, 2020) dans le contexte de l'égalité des chances et de l'inclusion au sein des Hautes Ecoles - [Link](#)**

HEP-VD (Leading House), PHZH (Institut Unterstrass), SUPSI, PH LU, PH ZH, PH GR, PH TG, PH SH, PH ZG, PH VS, PH BE, HfH ZH, PH FHWN

Dr Moira Laffranchini Ngoenha, moira.laffranchini@hepl.ch

Die Plenarversammlung der Kammer PH swissuniversities hat am 9. September 2020 die "Empfehlungen zu Bildung und Migration im Kontext von Chancengleichheit und Inklusion an den Pädagogischen Hochschulen" (Kappus, Laffranchini Ngoenha, Büzberger, Catani, Hofstetter, Hug, Kassis, Kosorok, Looser, Losa, Sieber Egger, Sommer, Stienen, Beck, Rotzer und Veilleite, 2020) verabschiedet, die von der Arbeitsgruppe (AG) "Bildung und Migration" derselben Kammer erarbeitet wurden. Das vorliegende Projekt zielt darauf ab, auf der Grundlage der Empfehlungen einen Aktionsplan für deren Umsetzung an den Pädagogischen Hochschulen und den Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung auszuarbeiten. Ziel des Projektes ist es, die weitere Professionalisierung der Hochschulen im kompetenten Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt respektive mit den Herausforderungen der Bildung in der Migrationsgesellschaft zu unterstützen.

Ogleich Migration seit den 70er Jahren als bildungsrelevante Dimension der Diversität anerkannt wird – das zeigt sich in den Bildungsberichten des SKBF-CSRES ebenso wie in dem Bericht zur sozialen Selektivität des Schweizerischen Wissenschaftsrat (CSS | SWR) von 2018 – werden die Themen Migration und Antidiskriminierung (sowie inklusive Bildung) in der Ausbildung von Lehrpersonen und Dozierenden nur wenig systematisch aufgegriffen und es fehlt an der strategischen und strukturellen Verankerung dieser Themen in den Institutionen. Das Projekt greift Ansätze der Vergangenheit (Lanfranchi, 1999; Lanfranchi, Perregaux und Thommen, 2000) sowie aktuelle Debatten (z.B. Doğmuş, Karakaşoğlu und Mecheril, 2016) auf, um konkrete Richtlinien/Grundlagen für ein «Modellcurriculum» zu formulieren.

Das Projekt zielt den Austausch und die Vernetzung zwischen verschiedenen Hochschultypen, verschiedenen Sprachregionen (in denen Diskurse über Migration und Bildung sehr disparat geführt werden), verschiedenen Disziplinen (z.B. Migrationssoziologie, Erziehungswissenschaften, Fachdidaktiken, etc.) an, um den gemeinsamen wissenschaftsorientierten Diskurs über «Migration und Bildung» in der Schweiz weiter zu entwickeln und konkrete Massnahmen zur chancengerechten und inklusiven (Hochschul-)Bildung in der Migrationsgesellschaft zu definieren.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat das Projekt drei Phasen.

- 1) Entwicklung eines Kompetenzprofils auf Basis der Empfehlungen «Bildung und Migration».
- 2) Identifizierung effektiver Praktiken und Massnahmen (Beide Phasen erfolgen in Zusammenarbeit mit Pädagogischen Hochschulen, Fachhochschulen und Universitäten sowie relevanten Akteuren aus den Bereichen Bildung und Migration).
- 3) Bildung eines "Kompetenznetzwerks für Bildung und migrationsbedingte Vielfalt und Ungleichheit"

Bern, 04.04.2023

P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021-2024),
Zusammenfassungen, 2. Ausschreibung

swissuniversities

27 Wissenschaftsmanagement an FHs und PHs – Ausprägungen, Entwicklungspfade und Karrierewege - [Link](#)

HSLU (Leading House), BFH, ZHAW, FHNW, FH GR, PH SG, HfH, PH ZG

Lic.phil. Andrea Eichholzer, andrea.eichholzer@hslu.ch

Das Wissenschaftsmanagement (WM) ist mit akademisch qualifizierten Personen besetzt, die nicht primär im Leistungsauftrag der Hochschulen (HS) wirken, sondern diesen in der Steuerung unterstützen bzw. aktiv gestalten. Gemeint sind Aufgaben und Tätigkeiten, die forschungs- oder lehrnah sind und zugleich administrative oder manageriale Aspekte beinhalten.

Die Personengruppe des WM ist - insbesondere in der Schweiz - im Vergleich zu anderen Personalgruppen an HS wenig beforscht und dokumentiert. Aufgrund exemplarischer Studien und Projekte lässt sich zusammenfassend feststellen, dass

- es sich um eine relevante Anzahl von Personen handelt, die dem WM zuzuordnen sind (über 10% der Hochschulangehörigen),
- essentielle Arbeiten bzw. Funktionen für die HS geleistet werden (massgeblicher Beitrag zur Professionalisierung der Prozesse und Vorgänge an HS),
- die Positionen zu einem überwiegenden Teil von Frauen (ca. 70%) wahrgenommen werden, womit tiefere Reputation und «weibliche» Laufbahnpfade einhergehen können,
- die Personengruppe trotz ihres organisationalen Wissens, hoher Identifikation mit der HS und höherem Anteil an unbefristeten Stellen wenig sicht- und greifbar ist,
- keine erkennbaren Karrierewege und Weiterentwicklungsperspektiven vorliegen, was wiederum zu Frustration bei den Mitarbeitenden und Negativselektion führen kann.

Hier setzt das Projekt an, indem es einen Beitrag zur Sichtbarkeit und Nachwuchsförderung im WM an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen leistet. Aufgrund der überwiegend weiblichen Belegschaft zielt es insbesondere auf die Chancengerechtigkeit und den verbesserten Umgang mit meist weiblichen Talenten ab, indem es hochschul- und hochschultypen-übergreifend Ressourcen und «Know-how» bündelt. Das Projekt beinhaltet folgende Elemente:

- Bestandsaufnahme des WM
- Identifikation von Handlungsbedarfen bzgl. Steigerung der Sichtbarkeit und Förderung von Laufbahnen, insbesondere von Frauen
- Erstellung eines Umsetzungskonzepts mit Massnahmen zu Sichtbarkeit, Professionalisierung sowie Laufbahnen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Umsetzung, indem Initiativen und Angebote angestossen werden.

Science Management is staffed by academically qualified people who do not primarily work in the service mandate of the Higher Education Institutes (HEI) but support its management and actively shape it. This refers to tasks and activities that are research- or teaching-related and at the same time contain administrative or managerial aspects. There is a lack of research regarding the group of Science Management (ScM) personal - especially in Switzerland - compared to other staff groups in HEI. Based on exemplary studies and projects, it can be summarized that

Bern, 04.04.2023

P-7 Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021-2024),
Zusammenfassungen, 2. Ausschreibung

swissuniversities

- there is a relevant number of people who can be assigned to the ScM (over 10% of the university members),
- essential work or functions are performed for the HEI (significant contribution to the professionalization of processes and procedures at HEI),
- the positions are predominantly held by women (approx. 70%), which can go hand in hand with a lower reputation and «female» career paths,
- the group of people is hardly visible and tangible despite their organizational knowledge, high level of identification with the HEI and a higher proportion of permanent positions,
- there are no recognizable career paths and development perspectives, which in turn can lead to frustration among employees and negative selection.

This is where the project comes in by contributing to the visibility and the promotion of talents in ScM of Universities of Applied Sciences and Arts as well as Universities of Teacher Education. Due to the predominantly female workforce, it aims mainly at equal opportunities and the improved handling of (female) talents by bundling resources and “know-how” across the involved universities and university types. The project includes the following elements:

- Inventory of the ScM
- Identification of need for action with regard to increasing visibility and promoting careers
- Creation of an implementation concept with measures for visibility, professionalization as well as careers and development opportunities
- Implementation by launching initiatives and offers.

28 Inklusion von LGBTIQ+ Studierenden an Schweizer Hochschulen: Bedürfnisse, Massnahmen und Handlungen im Hochschulkontext (Kooperation BFH, PHBern und FHNW). Kurztitel: LGBTIQ@Campus - [Link](#)

BFH Wirtschaft (Leading House), PHBE, FHNW

Prof. Dr. Andrea Gurtner, andrea.gurtner@bfh.ch

Akteur:innen im HR und in Abteilungen für Chancengleichheit und Diversität an Hochschulen sind zunehmend sensibilisiert und entwickeln Massnahmen zur Inklusion von LGBTIQ+ Mitarbeitenden. Das Kürzel LGBTIQ+ steht dabei für Personen, deren sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder -merkmale nicht derjenigen der Mehrheit entsprechen. In der dezentralen Struktur von Hochschulen bleibt allerdings oft unklar, welche spezifischen Bedürfnisse LGBTIQ+ Studierende haben und wo die Verantwortung für die Inklusion von LGBTIQ+ Studierenden liegt. Der Begriff Akteur:innen umschreibt hier alle Personen, denen aktuell oder potentiell Rollen und Aufgaben im Kontext der Inklusion von LGBTIQ+ Studierenden zukommen.

Das vorliegende Projekt der Berner Fachhochschule (BFH), der PHBern und der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW verfolgt das Ziel, die Inklusion von LGBTIQ+ Studierenden zu fördern und Akteur:innen zu identifizieren und in ihrer Aufgabe zu stärken, die Hochschule zu einem inklusiven und diskriminierungsfreien Ort für LGBTIQ+ Studierende zu machen. Das Projekt verfolgt einen inklusiven und partizipativen Ansatz durch die Inklusion von LGBTIQ+ Studierenden und Akteur:innen in allen drei Projektphasen.

- 1) In der ersten Phase wird die Ist-Situation in ausgewählten Hochschulen erhoben.
- 2) In der zweiten Phase werden Handlungsbedarfe identifiziert und definiert.
- 3) In der dritten Phase wird die Umsetzung und der Transfer sowohl innerhalb der beteiligten Hochschulen sichergestellt sowie als Angebot für weitere interessierte Hochschulen aufbereitet.

Als Projektoutput werden

- 1) Personas als theoretische Figuren entwickelt, an denen Akteur:innen ihre Angebote Policies und Handlungsroutinen überprüfen können, sowie
- 2) Informationsmaterial und Flyer sowie Materialien für die Durchführung von Workshops entwickelt. Im Forum werden die Ergebnisse und Materialien vorgestellt und interessierten Hochschulen zugänglich gemacht.

Abstract (English)

Actors in HR and in departments for equal opportunities and diversity at universities are increasingly sensitised and develop measures for the inclusion of LGBTIQ+ employees. The abbreviation LGBTIQ+ stands for persons whose sexual orientation, gender identity or characteristics do not correspond to those of the majority. In the decentralised structure of higher education institutions, however, it often remains unclear which specific needs LGBTIQ+ students have and where the responsibility for the inclusion of LGBTIQ+ students lies. The term "actors" describes all persons who currently or potentially have roles and responsibilities in the context of the inclusion of LGBTIQ+ students.

swissuniversities

This project of the Bern University of Applied Sciences (BFH), the Bern University of Teacher Education (PHB) and the University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland (FHNW) aims to promote the inclusion of LGBTIQ+ students and to identify and strengthen actors in their task of making higher education an inclusive and discrimination-free place for LGBTIQ+ students. The project follows an inclusive and participatory approach through the inclusion of LGBTIQ+ students and actors in all three phases of the project.

- 1) In the first phase, the current situation in selected universities is surveyed.
- 2) In the second phase, needs for action are identified and defined.
- 3) In the third phase, implementation and transfer are ensured both within the participating universities and prepared as an offer for other interested universities.

As project output,

- 1) personas will be developed as theoretical figures against which actors can check their services, policies, and routines, and
- 2) information material and flyers as well as materials for conducting workshops will be developed. Results and materials will be presented in the forum and made available to interested universities.

29 DIEO in Art and Design Schools - [Link](#)

FHNW und ZHdK (Leading Houses)

Prof. Dr. Claudia Perren, claudia.perren@fhnw.ch

Dr. Yvonne Schmidt, yvonne.schmidt@zhdk.ch

In project **"DIEO in Art and Design Schools"**, two Swiss Art and Design Schools initiatives join forces in an interdisciplinary and site-specific pilot program at the FHNW Academy of Art and Design (HGK FHNW) and Department of Performing Arts and Film at the Zurich University of the Arts. (ZHdK) The goal of the program is to address the issues of diversity, inclusion, and equal opportunity (DIEO), operating on the intersection of education, knowledge production, and community building, at the same time to enhance interdisciplinary and interinstitutional exchange.

Amidst transnational debates on depatriarchalizing and decolonizing design, performing and fine arts, and the rise of anti-discriminatory movements in Swiss academia; two parallelly running programs have emerged: the Intersectional Lab in Arts and Design at the HGK FHNW and Living Inclusion at ZHdK with the common goal of integrating the DIEO into educational, mediation and organizational life of both schools.

Using intersectionality as a guiding framework and applying art and design practices to enhance paradigm change on cultural, institutional, and educational levels will be implemented through two sub-programs that collaborate with each other and are situated within the specific context of each school.

The subprogram "Living Inclusion" at the Department of Performing Arts and Film (DDK) at ZHdK aims to develop a toolkit of exercises for training and further education in diversity competencies in dealing with heterogeneous student groups in the performing arts and beyond. It combines expertise from theater and civic education, approaches to self-sensitization from civic education (self-observation through logbook entries, questionnaires, interview tasks) are linked with practises and methods from the applied theatre, such as forum theater, - a theater form that focuses on the visualization and transformation of mechanisms of oppression.

The subprogram "Intersectional Lab in Arts and Design" at the HGK FHNW focuses on three different areas:

- Education – This part aims to incorporate the DIEO holistically into pedagogical (how do we teach?), educational (what do we teach?) and organizational (who teaches?) approach. Furthermore, to enhance the knowledge exchange between adjacent disciplines s.a. Design and performing arts and see how they can benefit mutually from each other's approaches. Lastly, to create a supportive group of peers, we will host regular workshops engaging in exchange of knowledge, approaches and practices with the team from ZHdK.
- Mediation – a public program making the discourses around the DIEO public through an art and design mediation at the campus of the HGK FHNW and digitally. Part of the program will be co-curated with the Living Inclusion Team
- Organisation – community-building activities for the staff that will address the issues of DIEO, and specifically of racism, cis-hetero-sexism, ableism, and classism at the HGK FHNW.

The outcomes of the collaboration and two programs will be disseminated using different channels: through an open access publication, scholarly papers in journals, mediation events (public talks etc). This way, we will spread the experiences and engage in a dialogue with other art and design schools and educators in Switzerland and beyond.