



swissuniversities

Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
www.swissuniversities.ch

Contributions liées à des projets ('PgB')
« P-7 : Diversité, inclusion et égalité des chances (équité) dans le développement des hautes écoles 2021-2024 »

Résumés en français ou en anglais

Dans le cadre du 1er call, les projets de coopération suivants ont été sélectionnés pour un financement au cours des années 2021-2024 :

1. Promotions des métiers MINT : création d'un portail et étude d'impact - [Lien](#)

HES-SO (Leading House), HEIG-VD, HEIA-FR, HE-ARC, HES-VS, HEPIA, Changins, Unil (CePCO)

Prof. Dr. Olivier Näf, olivier.naef@hes-so.ch, mathilde.gobet@hes-so.ch

Depuis une vingtaine d'années, les 6 Hautes Ecoles du domaine Ingénierie et Architecture (I&A) de la HES-SO proposent un large éventail d'activités de promotion des sciences pour les jeunes de différentes tranches d'âge. Plusieurs de ces activités sont destinées uniquement aux jeunes filles, étant donné que le domaine désire vivement augmenter le nombre de femmes dans les métiers techniques. Un tiers des filières du domaine enregistre en effet un pourcentage de femmes inférieur à 10%.

Alors que nous constatons une quasi parité filles-garçons lors des activités proposées aux plus jeunes (Club des Petit-e-s Inventeurs/Inventeuses), celle-ci se réduit progressivement lors de l'adolescence, sans que nous ne sachions si cela est dû à un déficit d'image généralisé des métiers MINT (Mathématiques, Informatique, Sciences Naturelles et Technique), à un effet de genre ou encore à un mauvais positionnement des activités proposées. Plus généralement, et malgré leur succès, il nous est difficile de mesurer l'impact des activités proposées sur les décisions d'orientation des jeunes. Grâce à cet appel à projet pour lequel une collaboration entre les 6 Hautes Ecoles du Domaine I&A et le CePCO de l'UNIL est envisagée, nous souhaitons créer un portail présentant les différentes activités de promotion possibles selon l'âge sous forme graphique et ludique avec des liens dynamiques, tout en présentant les différents métiers de l'ingénierie. Une étude longitudinale d'impact des mesures entreprises est également prévue dans le cadre de ce projet, afin d'interroger de manière plus spécifique les participant-e-s sur l'impact de l'activité suivie et sur la suite de leur parcours professionnel.

Il est critique que cette étude longitudinale porte non seulement sur les activités de promotion destinées uniquement aux jeunes filles, mais également aux actions mixtes, afin de déterminer si nous sommes face à une problématique de genre liée aux stéréotypes de genre sur l'accès aux filières techniques ou si les actions de promotion ne déclenchent pas une hausse de la proportion des inscriptions dans les filières techniques de manière absolue.

2. Centre de compétences et de Ressources pour l'Éducation à l'Égalité (CREE)

- [Lien](#)

HEP-BEJUNE (Leading House), HEPFR, HEPVD, HEPVS

Prof. Dre Françoise Pasche Gossin, francoise.pasche-gossin@hep-bejune.ch

L'ambition de ce projet, à la faveur d'une approche à la fois transversale et en réseaux, selon la spécificité de l'action, est de concilier le principe de l'égalité des chances et son caractère universaliste, les enjeux de la diversité et de l'inclusion qui ont trait aux individualités avec les missions fondamentales de l'organisation (Garnier-Moyer, 2006). La vocation du projet est de concevoir et développer un centre de compétences dédié à la promotion de l'égalité des chances, qui intègre les dimensions de genre, de diversité, d'inclusion, et déploie un ensemble de prestations, en évolution constante, sous forme d'information, de formation, de ressources pédagogiques et d'actes de prévention dans les systèmes scolaires et de formation. Ce projet a également pour ambition d'encourager la recherche dans le domaine en développant une capacité de force de propositions. S'adressant à l'ensemble des personnels des HEP, à la population estudiantine, ainsi qu'à l'ensemble des personnels de l'enseignement obligatoire et post-obligatoire des cantons partenaires, le centre de compétences propose de mettre à disposition de ce large public une palette de prestations dans la perspective de répondre le plus justement possible aux défis que révèlent l'implémentation durable d'une culture de l'égalité des chances et à ses déclinaisons.

3. Fachdidaktiv und Diversität - [Lien](#)

PHLU (Leading House), PHSG

Prof. Dr. Dorothee Brovelli, dorothee.brovelli@phlu.ch

The project aims at a permanent structural integration of the topics of diversity, inclusion and equal opportunities in the curricula of institutions of teacher education in Switzerland. By means of the study programmes, a coordination of the contents to be taught between the Fachdidaktik (subject-specific education) of the various subjects and with the support of educational science should enable a systematic development of diversity competence among future teachers. To this end, the consideration of diversity topics in the curricula of subject-specific education courses will first be analysed in two Universities of Teacher Education as examples. Diversity-relevant aspects of subject-specific education in various subjects will then be identified and compiled, both based on research results and through the involvement of Fachdidaktik networks and relevant working groups. These aspects will be systematised and operationalised by means of a jointly developed model for diversity competence of teachers for subject-specific education. This is to result in a concept for training programmes for diversity-sensitive teacher education, with a view to the systematic development of diversity competence, which is to be made known via various networks and transferred to other universities.

4. DIV sensible Studiengangsentwicklung - [Lien](#)

PHLU (Leading House), ETHZ

Prof. Dr. Peter Tresp, peter.tresp@phlu.ch

In an increasingly diversified education system, students with increasingly different biographical backgrounds, qualifications and life situations come to the universities. Dealing productively with diversity is becoming the norm on the one hand, and a permanent didactic challenge on the other - at all levels of teaching design, including the development of study programmes. Diversity-aware study programme development here means that the design of a curriculum (qualification profile, range of courses including examinations) takes into account the diversity of students in terms of previous knowledge, learning preferences, interests, physical and mental impairments, social circumstances, etc. Diversity-sensitive study programmes are designed in such a way that students can choose different learning paths and approaches according to their resources and potential, i.e. that the structure of the study programme allows for different paths and accesses. Both the teaching/learning formats and the content of the course offerings as well as the learning culture of the programmes must therefore be reflected and evaluated from a diversity perspective, including a critical analysis of the various disciplines and their professional skills in terms of diversity, inclusion and equal opportunities (see Auferkorte-Michaelis & Linde 2017). By reflecting professional literature and in collaboration with those responsible for study programmes at the participating universities the project develops criteria for diversity-sensitive study programme development. The project will also examine the extent to which concepts for diversity-aware course development are compatible with the demands for personalisation and individualisation of studies discussed in university didactics. Study programmes are analysed according to these criteria and the university's internal standards for programme development are reviewed. Continuing education units are developed in participatory processes and inputs for already existing courses are worked out.

5. Dozent*innen FH: geschlechterintegratives Branding umsetzen - [Lien](#)

FHNW (Leading House), FHNW (HS für angewandte Psychologie)

Prof. Dr. Dörte Resch, doerte.resch@fhnw.ch

Increasing the proportion of women as professors and in leadership positions is a strategic goal of the FHNW. The previous project "Analysis Leaky Pipeline" examined the obstacles to this goal and developed a brand of the occupation of a "Professor at a University of Applied Sciences" to be more inclusive of genders. The aim of this project is now to implement the brand, so that the proportion of women in these positions and functions increases. Approaches of diversity management will be combined with those of strategic human resource management to enable gender-fair talent acquisition. The brand will be integrated into all relevant communication measures. Workshops for addressing future talents more actively, are developed. Trainings on unconscious bias are implemented for those active in the appointment of professors. Transfer is ensured by a formative evaluation, the sounding board and active participation in the FORUM.

6. Lehrveranstaltungen für alle Barrierefreier Unterricht an Hochschulen - [Lien](#)

UZH (Leading House), ZHAW, ETHZ

Prof. Dr. Rolf Sethe, rolf.sethe@rwi.uzh.ch

The project aims to improve the accessibility of teaching at Swiss universities and to guarantee it in the long term. So far, the measures taken by the universities have focused on so-called "disadvantage compensation" in examinations and on certain structural improvements. In the case of teaching content and teaching methods, barrier-free accessibility for persons with disabilities (whether lecturers or students) is often not sufficiently taken into account.

Therefore, suitable accessibility measures should be worked out for the different problem areas in the different phases of teaching and for the different target groups (mobility impairments, visual impairments (including color blindness), motor impairments, cognitive impairments, photosensitivity, hearing impairments and other impairments (also of an age-related and temporary nature such as after accidents and injuries)). In this context, not only the structural and technical aspects are examined, but also the phases of interaction between lecturers and students. The chosen approach covers both face-to-face and virtual events, and our goal is a "Design for All" whose benefits are shared by a diverse community of teachers and learners: Removing barriers to enable all people to teach and learn throughout their lives without individual adaptations or special assistance. Although we bring disabilities to the forefront, the resulting user-friendly design and multiple forms of access to the same materials lead to more people being able to enter a program of study, follow through and successfully complete it despite any permanent or temporary challenges, and continue learning throughout life.

One of the main problems already is the lack of awareness among responsible faculty and staff about the diversity needs of their students, which is why the development of an online training and short films to raise awareness are planned.

However, sensitization is only the first step; the catalog of measures therefore includes competence enhancement and innovation in education and training.

Participation in the forum of P7 project participants will ensure the exchange of experiences with other universities.

7. High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.) - [Lien](#)

UZH (Leading House), all 12 UH and ETH

Dr. Christiane Löwe, christiane.loewe@gleichstellung.uzh.ch

More inclusion and diversity in academic leadership is essential to bring forward new ideas and innovative approaches, and to solve the complex challenges that decision-makers face today. Although the number of women leaders has been increasing over the last years, women continue to be under-represented at the top management level in academia in Europe. To address this imbalance, in 2018 we started the first Swiss leadership initiative for women professors aiming to undertake academic leadership roles at institutional level. Based on its evaluation and positive feedback, we plan to develop further this nationwide cooperation program with the goal to increase the number of women in the academic leadership pipeline and to ensure they are best prepared for these roles.

Thus, we aim to deliver an optimally tailored leadership program for another 60 female professors from all research disciplines, with diverse leadership experiences, academic ages, nationalities, from all Swiss universities. The new H.I.T. Program will include innovations at several levels: organization, format, structure and content. Professional networking will be a key component of the program, in addition to senior leadership training, coaching and (peer-) mentoring. Throughout the program, we will build up a unique professional network of female leaders at national level.

8. Netzwerk inklusive Bildung an der Hochschule - Stark hoch 3 - [Lien](#)

HfH (Leading House), HfH, PHZH, (HSLU)

Cornelia Müller Bösch, cornelia.muellerboesch@hfh.ch

Chantal Deuss, chantal.deuss@hfh.ch

Le projet a pour objectif la création d'un réseau autour du thème de l'éducation inclusive dans les hautes écoles. Le réseau « Éducation inclusive dans les hautes écoles – Stark hoch 3 » entend favoriser les échanges participatifs sur les possibilités et les limites de l'inclusion, dans les hautes écoles, de personnes atteintes de troubles cognitifs, dans la perspective permanente des trois axes centraux suivants : l'humain, les lieux de formation et les lieux de travail. L'exploitation de synergies devrait également permettre de développer ces opportunités. Le réseau prévoit de produire dans un premier temps un « Argumentaire destiné aux décideurs », et dans un second temps des « Directives relatives à la mise en œuvre de programmes réservés aux personnes atteintes de troubles cognitifs dans les hautes écoles suisses ». Ces deux publications seront mises à la disposition des hautes écoles suisses via le Forum (swissuniversities). Trois à quatre rencontres devraient être organisées entre 2021 et 2024, auxquelles viendront s'ajouter plusieurs réunions des groupes de travail affectés aux deux publications. « Stark hoch 3 » s'inscrit dans le cadre du projet « écoliv » du centre de formation des enseignant·e·s de l'Institut Unterstrass (PHZH). Le projet « écoliv » a permis de recueillir de premières expériences pratiques dans le domaine de l'éducation inclusive de personnes atteintes de troubles cognitifs dans une haute école. Après avoir terminé de suivre le cursus d'une haute école à l'été 2020, le premier participant occupe désormais un poste d'assistant de classe dans une école primaire. Sur la base de l'évaluation du projet « écoliv », le programme devrait être transposé dans d'autres domaines, à savoir la formation de futur·e·s pédagogues curatif·ive·s en milieu scolaire, et s'appliquer, à plus long terme, à d'autres formations.

9. Better Science - Akademische Kultur im 21. Jahrhundert www.betterscience.ch
- [Lien](#)

UniBE (Leading House), HSG, UniGE, UniLU, ZHDK, FHNW

Prof. Dr. Silvia Schroer, silvia.schroer@rektorat.unibe.ch

L'initiative "Better Science – La culture académique du 21^e siècle" appelle à repenser le paradigme actuel de quantification du travail scientifique en vue d'une plus grande durabilité, diversité, inclusion et égalité des chances dans le milieu académique. Au niveau universitaire, l'initiative exige la qualité dans un sens holistique plutôt que la quantité et la rapidité. Ainsi, ce projet s'inscrit dans une démarche relevant du premier domaine d'action (DIC dans les stratégies, les structures et les processus). L'initiative Better Science, lancée au semestre d'automne 2020 par un groupe de chercheuses et chercheurs de toute la Suisse, a pour objectif de briser les tendances actuelles dans le domaine de la science et d'établir une nouvelle culture scientifique. Seul un mouvement qui soit initié à la fois par la pratique et par des décisions prises en haut de la pyramide permettra d'atteindre cet objectif. C'est pour cette raison que l'initiative veut inclure le plus large éventail d'acteurs : étudiant-e-s, doctorant-e-s, post-docs, professeur-e-s, doyen-ne-s et personnel administratif d'un grand nombre d'universités y sont représentés au même titre que les responsables d'institutions de la politique scientifique. Better Science vise à faire bouger les lignes académiques : vers plus de qualité et moins de quantité, vers plus de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances. Cet objectif ne peut être atteint que si tous les membres de l'université abordent le sujet, travaillent en réseau et échangent des idées. Un premier jalon vient déjà d'être posé : le site internet de l'initiative, www.betterscience.ch, est désormais en ligne. À présent, afin d'atteindre l'objectif de 5000 signatures d'ici fin 2021 et de 20'000 signatures d'ici fin 2024, il faut passer à la vitesse supérieure : synergie avec d'autres initiatives, mise en place de mesures communes, rassemblement de nouveaux témoignages pour le site, organisation d'un tour d'horizon avec le plus grand nombre possible de hautes écoles suisses et d'institutions et instances chargées de la politique scientifique, rédaction d'articles et présentation de l'initiative lors de conférences sur les sujets connexes. L'initiative Better Science est dotée d'un poste de coordination à 40% (Université de Berne). Les autres hautes écoles partenaires organisent chacune des événements locaux à l'aide des fonds placés à leur disposition.

10. Selektivität auf Grund der sozialen Herkunft an Universitäten - [Lien](#)

UniFR (Leading House), HSG, UniBE, UniLU, UZH

Besson Muriel, MA, muriel.besson@unifr.ch, stephanie.voser@unifr.ch

Le projet met l'accent en termes de contenu sur les questions relatives aux obstacles à l'accès à la formation universitaire ainsi qu'aux obstacles dans les carrières académiques, dus à l'origine sociale. Afin de réduire la sélectivité sociale dans les universités, il est nécessaire de mettre à disposition des étudiantes et étudiants des possibilités de soutien financier et des bureaux de conseil, des mesures de sensibilisation au sein et en dehors des universités ainsi que de rendre visibles des role models.

Les universités peuvent et doivent également assumer leur part de responsabilité en ce qui concerne la sélectivité sociale. Cependant, il y a actuellement un manque de mesures institutionnelles d'égalité des chances au niveau universitaire en ce qui concerne cette catégorie de diversité, ainsi qu'un manque de demandes conjointes et prépondérantes au niveau de la politique nationale et cantonale. Ce projet vise à combler cette lacune.

Ce projet est porté par des universités de Suisse alémanique ainsi que de Suisse romande et est constitué d'une coordination de projet. Celle-ci travaillera en collaboration avec le groupe de pilotage, composé des collaborateur·trice·s des universités participantes, d'expert·e·s de la recherche et du FORUM, à l'élaboration de revendications et de mesures pour la catégorie de diversité "origine sociale" à l'attention des différentes universités et des acteur·trice·s de la politique de la formation supérieure. En outre, il est prévu de collaborer avec l'Office fédéral de la statistique et, au niveau cantonal, avec les actrices et acteurs les plus importants du domaine, tels que les hautes écoles pédagogiques, les écoles secondaires supérieures, les départements de l'éducation et les centres d'orientation professionnelle, etc. Une conférence sera organisée dans le cadre du projet, afin d'aborder les perspectives de recherche et pratiques ainsi que les mesures développées afin de les rendre accessibles au grand public.

11. Mehr Diversität beim Medizinischen Führungskräftenachwuchs - [Lien](#)

UZH (CHESS) (Leading House), UniBE, UniBS, UniGE, Unil

Dr. Miriam Ganzfried Couderc, miriam.ganzfriedcouderc@chess.uzh.ch

L'un des plus grands défis auxquels sont confrontées les facultés de médecine aujourd'hui est de faire face au manque de cadres académiques qualifié-e-s. Bien que les femmes constituent depuis longtemps la majorité parmi les étudiants, la proportion de femmes professeures en médecine reste très bas. Par rapport aux sciences naturelles et économiques, les deux autres disciplines présentant un écart important entre femmes et hommes au niveau du professorat, le parcours académique en médecine est particulièrement complexe : non seulement il est nécessaire de concilier la recherche et la vie privée, mais aussi l'activité clinique. En même temps, une grande partie des futurs médecins, femmes et hommes, n'aspirent plus à un emploi à temps plein. Il est de plus en plus difficile de pourvoir les postes de cadre académique en médecine. En particulier avec les femmes. Les facultés de médecine ont reconnu le problème et s'efforcent de promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein de la relève académique. En plus des approches individuelles, elles tentent également de promouvoir l'égalité des chances dans les carrières par le biais de changements structurels. Contrairement aux mesures de soutien individuel, les mesures structurelles sont moins connues et plus susceptibles de susciter des résistances. Elles sont donc souvent plus difficiles à mettre en place. Toutefois, ce sont précisément ces mesures institutionnelles qui sont les plus efficaces. C'est là qu'intervient la proposition de ce projet. Nous aimerions d'une part recueillir et faire connaître les approches institutionnelles déjà appliquées pour promouvoir l'égalité des chances au niveau de la relève académique au sein des cinq plus grandes facultés de médecine de Suisse. D'autre part, nous souhaitons, en collaboration avec les professeures intéressées, développer et évaluer de nouvelles approches institutionnelles afin de formuler des recommandations et d'en tirer les meilleures pratiques pour les facultés de médecine de Suisse.

12. Nationale Kampagne sexuelle Belästigung an Hochschulen - [Lien](#)

UniLU (Leading House), UniBE, UniFR, UniGE, UniNE, UZH

Pia Ammann, lic.phil., pia.ammann@unilu.ch

Le harcèlement sexuel reste un sujet virulent dans les hautes écoles suisses et préoccupe à la fois les étudiants et les collaborateurs. Tandis que les centres d'accueil et la situation juridique fournissent une orientation pour la réaction aux incidents, les mesures de prévention inclusives à l'échelle nationale manquent. Pourtant, en tant que lieux d'apprentissage et de travail, les hautes écoles suisses assument une grande responsabilité dans le cadre de la protection contre le harcèlement sexuel.

Certaines d'entre elles ont déjà introduit l'idée d'une journée nationale contre le harcèlement sexuel aux hautes écoles suisses. Il s'agit désormais de coordonner conjointement cette journée nationale et de l'établir sur le long Term. Une présence collective autour du 23 mars aurait pour but une sensibilisation préventive. Dans un tel cadre, les hautes écoles suisses peuvent agir à l'unisson et compléter la campagne avec un travail pédagogique et en augmentant la visibilité des centres d'accueil.

Le projet se compose de deux organes de coordination qui gèrent le réseau de partenaires institutionnels et organisent leur réunion annuelle. De plus, ils conçoivent un kit de communication ainsi qu'une liste d'activités, assurant ainsi une présence médiatique unie.

13. Diversity HES-VS - [Lien](#)

HES-SO (HES-VS) (Leading House), FRH, FOVAH, Stiftung soziale Arbeit

Dr. associée Eline de Gaspari, MA, eline.degaspari@hevs.ch

Dans sa vision 2030, la HES-SO Valais-Wallis souhaite être une école inclusive et ouverte au monde. Ce projet propose une application concrète de l'inclusion : l'intégration professionnelle de personnes ayant une déficience intellectuelle.

Afin de proposer une intégration professionnelle à la fois adaptée et stimulante pour les personnes concernées, nous menons une étude de faisabilité au sein des différentes Hautes Écoles et services de la HES-SO Valais-Wallis. Nous cherchons à recenser au sein de la HES-SO Valais-Wallis : les secteurs potentiels, les tâches adaptées et valorisantes, les modèles d'intégration possible.

L'un des éléments-clés de ce projet de recherche est d'aller au-delà de l'intégration, afin de viser l'inclusion des futur·e·s employé·e·s ayant une déficience intellectuelle au sein de l'entreprise, afin qu'ils et elles ne soient ni stigmatisés, ni discriminés sur leur lieu de travail. Les personnes ne sont ainsi pas uniquement intégrées dans un système parallèle à la HES-SO Valais-Wallis, elles font partie de l'entreprise, elle participe activement à la vie sociale et professionnelle. Pour ce faire, nous incluons dès les prémices du projet des partenaires (FRH, FOVAHM et Emera), en lien ou comprenant des personnes ayant une déficience intellectuelle, afin de connaître leurs besoins et leurs attentes.

La présente demande de financement concerne les étapes suivantes du projet :

- 1) la création d'une méthodologie d'inclusion,
- 2) le développement d'une sensibilisation à la non-stigmatisation et la non-discrimination.

Ces deux étapes seront entreprises avec et pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Nous présentons ces étapes dans la suite de ce document.

14. Empowerment & Verlernen von Rassismus - [Lien](#)

BFH (Leading House), Departement soziale Arbeit

Prof. Dr. Stefanie Duttweiler, stefanie.duttweiler@bfh.ch

This project develops and tests different formats for reflecting on race to be used not just in teaching, but also to help critical thinking and behaviour around race in quotidian university life. The goal of the project is to be able to critically and openly engage with topics around racism despite the strong taboos against even discussing or recognizing race. Given that university culture is developed through the actions of actors, the project is targeted at two distinct groups with different perspectives, who require different engagement.

- 1.) Empowerment for students: The format should enable non-discriminatory discussions and the development of strategies for action and voicing one's concern, perspectives, and rights. Therefore, its aim is to support and self-empower students.
- 2.) Learning space for lecturers: Lecturers are given the space to critically reflect on their own (often unconscious) discriminatory and racist attitudes and actions, to unlearn their habits and to take an active stance against discrimination.

The two formats are built on the concepts and methods related to anti-racism education, translated for the university context. At the conclusion there will be a workshop, in which both groups can reflect on and talk about their experiences and together develop a proposal about how to further a diverse and non-discriminatory university environment. Participants will actively engage in an evaluation of the program and generate recommendations for the design of future university-related participatory learning processes. The revised format will then be transferred to other departments at the BFH (ex., HKB & HAFL) and possibly extended to other universities.

15. Uni4Refugees Broadening Diversity in Higher Education Institutions - [Lien](#)

UZH/UniGE (Leading House), IHEID, HES-SO, ZHDK, ZFH, UniLU

Chantal Marquart, chantal.marquart@uzh.ch

Dr. Mathieu Crettenand, mathieu.crettenand@unige.ch

In the recent years, Swiss HEIs have increasingly taken measures to enhance diversity and equal opportunities at their respective institutions. Currently, they primarily focus on gender equality and disability issues. It is the aim of the P-7 call on «Equal Opportunities and University Development» 2021-2024 to broaden the term of diversity by further aspects like socio-economic characteristics, cultural and linguistic heterogeneity or migration. The submitted cooperation project addresses these aspects and contributes to a broader understanding of diversity at HEIs.

Several Swiss HEIs host refugee programs aiming to foster the HEI-integration of refugee students and scholars. With this, they answer to the specific needs of a particularly vulnerable population facing several hurdles regarding HEI-integration. Additionally, they contribute to the UN-Sustainable Development Goal (SDG) no. 4 requiring an «inclusive and equitable quality education» and «lifelong learning opportunities for all». These programs can also be settled within the context of the recently introduced national integration agenda for refugees that puts a special focus on the education of refugees according to their potential.

Yet many of the existing refugee support initiatives at Swiss HEIs are not or only partly embedded in the respective administrations and are hardly recognized by the stakeholders in the field of asylum and integration. Both, UZH and UNIGE, have refugee projects that belong to the most diversified and most well-connected projects of their kind. Moreover, the two universities maintain a close strategic partnership. Together with their project partners, which each have a specific expertise in the fields of mentoring, refugee education and refugee integration, they thus plan to set up two regional hubs of expertise on the integration of refugee students and researchers in Zurich and in Geneva. These hubs are managed by UZH and UNIGE and include the project partners as members of the regional boards. All project partners are also represented in the national assembly, which functions as a sounding board and ensures national coordination. Within the framework of the cooperation project, it is planned to invest in the capacity building of HEI-staff and regular students, and to foster the knowledge transfer among not only the project partners but also further relevant stakeholders in HEI and in the field of asylum and integration. Finally, the Scholars at Risk Network Switzerland that safeguards academic freedom and protects researchers under threat, shall be reinforced in order to promote the HEI-integration of refugee researchers.

16. Sex & Gender Integration in the Swiss Medical Curriculum - [Lien](#)

Unil (Leading House), UZH, UniGE, UniBS, UniFR, SUPSI

Prof. Dr. Med. Carole Clair, Carole.Clair@unisante.ch

It is established that sex and gender integration into medical curricula contributes to reducing health inequalities produced within the health system. The new federal learning objectives for medical education (PROFILES) include sex and gender dimensions at various levels (general objectives, professional activities, clinical situations). This project aims to guide and support the integration of these objectives in the Swiss medical and nursing schools. It is a joint project developed by 6 medical schools (Lausanne, Zürich, Geneva, Fribourg, Bern, Basel) and one nursing school (University of Applied Sciences of Southern Switzerland, SUPSI-DEASS) in Switzerland. It includes two main activities:

- 1) the development of a structural concept for integration of sex and gender dimensions in medicine and of a core curriculum including specific teaching/learning materials;
- 2) the creation of a platform to share resources, namely teaching materials, pedagogical tools and literature reviews.

The project aims at involving a range of stakeholders to foster endorsement and sustainability towards a culture of change in each university. Monitoring of activities and communication (internal and external) around the concept, reached milestones and project outcomes will be continuous. Given the magnitude of the task and the unequal and limited resources available in each university, we identified the need to pool resources, efforts and strategies across universities. Defining common goals and jointly developing educational material and strategies will ensure a successful and powerful integration of sex and gender in the Swiss medical curriculum. Through this synergistic approach, the quality of education will be enhanced, and ultimately patients will benefit from a better quality of care. This project contributes to the strengthening of social justice and the transformation of detrimental stereotypes and norms. The integration concept will include considerations of the intersection between gender and broader diversity, as well as social determinants of health. This project groups most Swiss universities, giving it a national visibility. The inclusion of new partners – medical schools, but also other health professions – is planned throughout the project.

17. SEN-SI. Special Educational Needs – Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss universities – [Lien](#)

SUPSI (Leading House), USI

Vittoria Calabretta, lic.phil., vittoria.calabretta@supsi.ch

Over the last decade, educational institutions worldwide have focused attention on the need to implement measures and tools to provide students with high-quality and truly inclusive educational opportunities. Swiss universities, including Università della Svizzera italiana (USI) and Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), have activated distinct institutional and organizational solutions to support students with Special Educational Needs (SENs). Equal opportunities and inclusion in education can be achieved when teaching programs are made fully accessible by students of all disciplines and levels, regardless of their disability, learning disabilities, race, ethnic origin, gender identity, sexual orientation, language, socio-economic status and religious beliefs. “SEN-SI Special Educational Needs - Strategies for Inclusion in Italian-speaking Swiss Universities”, aims to develop, implement and evaluate a new set of corrective and/or additional measures in order to support students with SENs in the two academic communities of Italian-speaking Switzerland, by introducing innovative and diversity-friendly didactic methods and technologies into USI and SUPSI Bachelor's and Master's educational programs, to ensure high quality university education for all, and a more inclusive setting for all students. The project, which will involve USI and SUPSI's students and personnel with teaching-related responsibilities, is structured into four main phases:

- (1) Data collection, to map the measures and practices for SENs implemented by USI and SUPSI, the specific requirements of students with SENs and their previous experience in upper secondary education;
- (2) Measure design, to design and institutionalize a set of corrective and/or additional support measures for students with SENs;
- (3) Training and Dissemination, to communicate and train USI and SUPSI's professors, lecturers and teaching assistants;
- (4) Implementation and Evaluation, to disseminate, implement and evaluate the new measures in support of students with SENs and for inclusive teaching in the two partner institutions.

A multi-disciplinary committee will advise about the correct development of each of the project's phase and will be composed by members of the two co-leading institutions, as well as representatives of the on-ground institutional partners, to ensure the successful attainment of the project's objectives. Thanks to the SEN-SI project, the two largest higher education institutions of Italian-speaking Switzerland will close the gap that currently exists with other Swiss universities in regard to support to students with SENs. This will not only improve the experience of USI and SUPSI's students in the perspective of the universal design for learning, but it will also lay the foundations for greater inter-institutional, inter-cantonal and international student mobility.

18. Think Tank Gender und Diversity TTGD: Forum der Schweizer Hochschulen - [Lien](#)

FHNW (Leading House), HSG, UniBS, HES-SO, UZH, (UniNE, PHLU, SUPSI)

Prof. Dr. Nathalie Amstutz, nathalie.amstutz@fhnw.ch

Depuis 2018, l'objectif du Think Tank Gender & Diversity (TTGD) est de mettre en réseau et de développer différentes connaissances et compétences dans le domaine du genre et de la diversité tant dans la recherche que dans les questions d'égalité dans les hautes écoles, ainsi que de les partager avec le grand public. Le TTGD contribue ainsi à l'innovation sociale à l'intérieur et à l'extérieur des hautes écoles. Le projet présenté ici « Think Tank Gender & Diversity - Forum des hautes écoles suisses » poursuit et approfondit cet objectif. Le Forum représente une nouvelle composante qui sera centrale pour mettre en lien les projets du programme P-7 et favoriser le développement et le transfert de connaissances dans toute la Suisse par le biais d'activités thématiques. Le Forum veut approfondir la compréhension de la diversité, envisagée comme l'intersection des inégalités basées, à travers les catégories sociales de sexe, 'race', sexualité, handicap, l'âge, migration et classe sociale – sur des rapports de pouvoir avec conséquences sociales et matérielles. Des solutions résultant des différents domaines d'action et des projets menés dans les hautes écoles y seront également discutées. Le forum permet ainsi de créer des synergies qui font encore défaut entre les projets, de regrouper les compétences et de promouvoir les échanges entre la recherche et le travail pratique au sujet de la diversité. Sur la base des thèmes et problématiques des projets P-7 (p. ex. harcèlement sexuel, enseignement sensible à la diversité, l'accessibilité, étudiant·e·s LGBTIQ* ou leadership) et dans le cadre de discussions autour d'événements sociétaux d'actualité (comme p. ex. BlackLivesMatter, la grève des femmes*, la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ou la COVID-19), le forum fixera des priorités thématiques portant sur la diversité, la sensibilité à la discrimination, l'égalité et l'inclusion dans les hautes écoles. D'autres acteur·e·s et expert·e·s du monde de l'économie, de la culture et de la société civile compléteront les priorités thématiques en termes de contenu et de méthodes. Le Forum renforcera la communication dans le public des événements et des résultats des projets par le biais de divers canaux virtuels sur Gender Campus (GC), qui favorisera également la création de synergies entre les groupes cibles.

19. Gender Health and Medicine (GeHeMed), Pilotprojekt - [Lien](#)

UniLU (Leading House), UniLU, Dep. Gesundheitswiss. & Med.

Dr. Annemarie Schumacher, anne.schumacher@unilu.ch

La diversité, l'égalité des chances et l'intégration doivent faire partie intégrante du programme de Master en Médecine se déroulant conjointement entre l'Université de Lucerne et l'Université de Zürich (Joint Medical Master), et du cursus en Sciences de la santé de l'Université de Lucerne. Pour ce faire, un projet visant à implémenter des cours sur « la médecine du genre » (diversité) et « l'inter-professionnalisme » (intégration) au sein de ces programmes d'études a été développé. Son efficacité sera évaluée au moyen d'un ensemble d'indicateurs, et son implémentation dans le nouveau programme de Bachelor of Science (BSc) en Sciences de la santé à l'automne 2021 assurera sa pérennité. Dans le cours de « médecine du genre », les étudiants apprendront à reconnaître et à remettre en question les typologies dans le traitement médical et l'égalité des chances des patients face à la prise en charge médicale. Ils appliqueront la « médecine du genre » dans la recherche et le travail clinique et apprendront à formuler et à évaluer) les objectifs correspondants. À la fin de ce cours, ils auront ainsi les outils pour être les garants de diagnostics et thérapies prônant la diversité. Le cours « d'inter-professionnalisme » fera découvrir aux étudiants les différents corps de métiers des sciences de la santé avec pour but de développer de futures collaborations. Les patients seront intégrés dans la vision de ce cours. En plus de créer un lien étroit entre la Médecine et les sciences de la santé, la diversité et l'intégration sont des thèmes ouvrant sur tous les domaines de la Médecine, tels que la médecine ambulatoire/hospitalière, publique/privée, somatique/psychiatrique ou encore de réhabilitation, par le biais des instituts partenaires.

20. Weiterentwicklung D&I Benchmarking an Schweizer Hochschulen

HSLU (Leading House), HSG, UniBE, BFH, FHGR, SUPSI, ZHDK, PHZH, PHLU, PHGR, PHSG

Blanka Siska, MA, blanka.siska@hslu.ch

Between 2018 and 2020, the Diversity & Inclusion Benchmarking for Higher Education Institutions has been developed as part of the program “Equal Opportunities and Institutions of Higher Education Development”. The feedback of participating institutions was overall very good, but at the same time, the need for further development as well as for complementary offers has been identified. This project submission aims to address these needs. It consists of the following five parts:

1. Further development of the benchmarking reports and the graphical representation of the evaluations.
2. Consideration of further dimensions of diversity, that are prohibited from being collected as part of employee data. They will be captured via short surveys with the employees of the participating higher education institutions.
3. Development of a process / toolbox allowing the higher education institutions to interpret their benchmarking results and initiate concrete next steps. With this toolbox, the implementation process should be standardized for all participating institutions. This increases the impact of the benchmarking since institutions are able to define more and in particular more concrete measures based on the results of the analysis.
4. Clarification of collaboration with the Federal Statistical Office (BFS) in the long-term.

Further promotion of the benchmarking by increasing the number of participating higher education institutions: the more institutions are participating, the more meaningful the results