

# swissuniversities

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

## Projektgebundene Beiträge ('PgB') «P-7 : Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung»

### Zusammenfassungen in Deutsch oder Englisch

Im Rahmen der Ausschreibung der 1. Ausschreibung wurden folgende Kooperationsprojekte für eine Förderung in den Jahren 2021-2024 ausgewählt:

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

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](mailto:olivier.naef@hes-so.ch), [mathilde.gobet@hes-so.ch](mailto:mathilde.gobet@hes-so.ch)

Seit zwanzig Jahren bieten die 6 Sektoren der Fachhochschule Westschweiz eine grosse Auswahl an Aktivitäten für Jugendliche verschiedener Altersgruppen zur Förderung der Wissenschaft an. Mehrere dieser Tätigkeiten sind nur für junge Mädchen bestimmt, da der Sektor die Zahl der Frauen in technischen Berufen erhöhen will.

Ein Drittel der Studiengänge im Bereich Ingenieurwesen und Architektur verzeichnet in der Tat eine Frauenquote unter 10 %. Dies obwohl wir nahezu eine Parität zwischen Mädchen und Jungen feststellen, wenn es um Aktivitäten für die jüngsten (Club der kleiner Erfinder) geht. Die Parität nimmt im Jugendalter schrittweise ab.

Unklar ist, ob dies auf ein generell schlechtes Image von MINT Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), auf die Problematik der Geschlechtertrennung, oder auf eine ungenügende Positionierung der bestehenden Angebote, zurückzuführen ist. Insgesamt, und trotz dessen Erfolgs, bleibt es schwierig den Einfluss der angebotenen Aktivitäten auf die Entscheide der Jugendlichen während der Berufswahl, zu messen und auszuwerten. Dank dieses „Call for Projects“ wird eine Zusammenarbeit zwischen den 6 Hochschulen des Sektors Technik und Architektur sowie den CePCO der Universität von Lausanne in Betracht gezogen. Ziel ist ein Portal mit verschiedenen Promotionstätigkeiten zu erstellen, welche das Alter berücksichtigen. Die Aktivitäten sollen in graphischer und spielerischer Art und Weise und in Form von dynamischen Links die verschiedenen Berufe im Bereich Ingenieurwesen präsentieren.

Eine Längsschnittstudie über den Einfluss der ausgewählten Massnahmen ist auch im Rahmen dieses Projekt geplant. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden spezifisch über den Einfluss der verfolgten Aktivitäten und die Fortsetzung ihrer beruflichen Laufbahn befragt.

Es fragt sich, ob sich diese Langzeitstudie sich nur auf die Promotionsaktivitäten für die Mädchen bezieht, oder auch auf gemischte Aktionen. Dies um zu differenzieren, ob wir mit einer generellen Problematik der Stereotypen zu tun haben, oder ob die Promotionsaktivitäten keinen Anstieg der Anmeldungen in den technischen Fachbereichen bewirken.

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

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

Prof. Dre Françoise Pasche Gossin, [francoise.pasche-gossin@hep-bejune.ch](mailto:francoise.pasche-gossin@hep-bejune.ch)

Dieses bereichsübergreifende und vernetzende Projekt dient dem Ziel, die Vereinbarkeit des Grundsatzes von Chancengleichheit und dessen universalistischen Charakter mit Fragen rund um Diversität und Integration mit spezifischen Aktionen zu fördern. Weil dies alle Personen betrifft, handelt es sich dabei um eine grundlegende Aufgabe der Organisation (Garnier-Moyer, 2006). Die Hauptaufgabe dieses Projekts besteht darin, ein Kompetenzzentrum zur Förderung der Chancengleichheit zu konzeptualisieren und aufzubauen, welches die Dimensionen von Gender, Diversität, Integration miteinbezieht und eine Reihe von sich ständig weiterentwickelnden Dienstleistungen, Ausbildungen, pädagogischen Ressourcen und Präventionshandlungen in den Ausbildungssystemen entwickelt. Diese Projekte hat ebenfalls zum Ziel, die Forschung in diesem Bereich mit konkreten Vorschlägen zu fördern. Dieses Kompetenzzentrum adressiert sich an alle Mitarbeitenden der Pädagogischen Hochschulen, an die Studierenden sowie an das Personal des obligatorischen und postobligatorischen Bildungsbereichs der drei Partnerkantone. Es stellt dieser großen Abnehmerschaft eine breite Palette an Dienstleistungen zur Verfügung mit der Perspektive, so gut wie möglich den Herausforderungen, welche das dauerhafte Implementieren einer Kultur der Chancengleichheit mit sich bringt, Stirn zu bieten.

### 3. Fachdidaktiv und Diversität

PHLU (Leading House), PHSG

Prof. Dr. Dorothee Brovelli, [dorothee.brovelli@phlu.ch](mailto:dorothee.brovelli@phlu.ch)

Das Projekt strebt eine nachhaltige strukturelle Verankerung der Themen Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in den Fachcurricula der Institutionen der Lehrpersonenbildung in der Schweiz an. Im Rahmen der Studienprogramme soll eine Koordination der zu lehrenden Inhalte zwischen den Fachdidaktiken der verschiedenen Fächer und unter Einbezug der Bildungswissenschaften einen systematischen Aufbau von Diversitätskompetenz bei den angehenden Lehrpersonen ermöglichen. Dazu soll zunächst exemplarisch an zwei PHs die Berücksichtigung von Diversitätsthemen in den Curricula der Fachdidaktiken analysiert werden. Dann werden diversitätsrelevante Aspekte der verschiedenen Fachdidaktiken identifiziert und zusammengestellt, sowohl auf der Basis von Forschungsergebnissen als auch durch den breiten Einbezug von Fachdidaktik-Netzwerken und einschlägigen Arbeitsgruppen. Diese werden anhand eines gemeinsam entwickelten Modells für fachdidaktische Diversitätskompetenz von Lehrpersonen systematisiert und operationalisiert. Daraus soll ein Konzept für Ausbildungsprogramme für diversitätssensible Lehrpersonenbildung im Hinblick auf einen systematischen Aufbau von Diversitätskompetenz entstehen, welches über verschiedene Netzwerke bekanntgemacht und auf weitere Hochschulen transferiert werden soll.

#### 4. DIV sensible Studiengangsentwicklung

PHLU (Leading House), ETHZ

Prof. Dr. Peter Tresp, [peter.tresp@phlu.ch](mailto:peter.tresp@phlu.ch)

In einem zunehmend diversifizierten Bildungssystem kommen Studierende mit immer unterschiedlicheren biografischen Hintergründen, Qualifikationen und Lebenssituationen an die Hochschulen. Der produktive Umgang mit Diversität wird dabei einerseits zur Norm, andererseits zur bleibenden didaktischen Herausforderung – auf allen Ebenen der Lehrgestaltung, inklusive der Entwicklung von Studiengängen. Diversitätssensible Studiengangsentwicklung meint hier, dass die Konzeption eines Curriculums (Qualifikationsprofil, Lehrangebot inkl. Prüfungen) die Diversität der Studierenden hinsichtlich Vorkenntnissen, Lernpräferenzen, Interessen, körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen, sozialen Lebenslagen etc. berücksichtigt. Diversitätssensible Studiengänge sind so angelegt, dass die Studierenden gemäss ihren Ressourcen und ihrer Potentiale unterschiedliche Lernwege und -zugänge wählen können, dass die Struktur des Studiengangs also diverse Wege und Zugänge ermöglicht. Sowohl Lehr-/Lernformate als auch Inhalte des Lehrangebots und die Lernkultur der Studiengänge sind daher unter Diversitätsaspekten zu reflektieren und zu evaluieren und dabei auch eine wissenschaftskritische Analyse der verschiedenen Fachdisziplinen respektive deren Professionskompetenzen unter dem Aspekt der Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit vorzunehmen (vgl. Auferkorte-Michaelis & Linde 2017). Im Projekt werden in Auseinandersetzung mit Fachliteratur und in Zusammenarbeit mit Studiengangsverantwortlichen in den beteiligten Hochschulen Kriterien für diversitätssensible Studiengangsentwicklung erarbeitet. Dabei wird auch untersucht, inwieweit Konzepte einer diversitätssensiblen Studiengangsentwicklung an die in der Hochschuldidaktik diskutierten Forderungen der Personalisierung und Individualisierung des Studiums anschlussfähig sind. Nach diesen Kriterien werden Studiengänge analysiert und die hochschulinternen Standards zur Studiengangsentwicklung überprüft. Es werden in partizipativen Prozessen Weiterbildungseinheiten entwickelt und Inputs für bereits bestehende Gefässe erarbeitet.

## 5. Dozent\*innen FH: geschlechterintegratives Branding umsetzen

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

Prof. Dr. Dörte Resch, [doerte.resch@fhnw.ch](mailto:doerte.resch@fhnw.ch)

Die Erhöhung des Frauenanteils in Dozierenden- und Führungspositionen ist ein strategisches Ziel der FHNW. Im vorangegangenen Projekt «Leaky Pipeline» wurde analysiert, welche Hürden dem Ziel im Wege stehen und wie der Brand des Berufes der Dozent\*innen so gestaltet werden kann, dass er für alle Geschlechter attraktiv ist. Das Ziel dieses Projektes ist, die Ergebnisse der Analyse und den Brand umzusetzen, damit der Anteil an Frauen in diesen Funktionen steigt. Ansätze des Diversity Managements, werden mit denen eines strategischen Human Resource Managements verknüpft, um eine geschlechtergerechte Personalgewinnung zu ermöglichen. Der entwickelte Brand wird in alle relevanten Kommunikationsmassnahmen integriert. Um die relevanten Zielgruppen aktiver anzusprechen werden Workshops durchgeführt. Für Beteiligte an Findungsverfahren werden Trainings zu Unconscious Bias umgesetzt. Der Transfer wird durch eine formative Evaluation, ein Soundingboard und die aktive Beteiligung am FORUM gewähr-leistet.

## 6. Lehrveranstaltungen für alle Barrierefreier Unterricht an Hochschulen

UZH (Leading House), ZHAW, ETHZ

Prof. Dr. Rolf Sethe, [rolf.sethe@rwi.uzh.ch](mailto:rolf.sethe@rwi.uzh.ch)

Das Projekts verfolgt das Ziel, die Barrierefreiheit des Unterrichts an Schweizer Hochschulen zu verbessern und langfristig zu gewährleisten. Bislang konzentrieren sich die Massnahmen der Hochschulen auf den sog. „Nachteilsausgleich“ bei Prüfungen und auf bestimmte bauliche Verbesserungen. Bei Unterrichtsinhalten und die Unterrichtsmethoden wird die barrierefreie Zugänglichkeit für Personen mit Behinderung (seien es Dozierende, seien es Studierende) oft nicht ausreichend berücksichtigt.

Daher sollen für die verschiedenen Problemfelder in den unterschiedlichen Phasen der Lehrveranstaltungen und für die unterschiedlichen Zielgruppen (Mobilitätsbehinderungen, Sehbehinderungen (einschliesslich Farbenblindheit), motorische Behinderungen, kognitive Einschränkungen, Photosensibilität, Hörbehinderungen und andere Beeinträchtigungen (auch altersbedingter und temporärer Natur wie nach Unfällen und Verletzungen)) geeignete Massnahmen zur Barrierefreiheit herausgearbeitet werden. Dabei werden gerade nicht nur die baulichen und technischen Seiten, sondern auch die Phasen der Interaktionen zwischen Dozierenden und Studierenden untersucht. Der gewählte Ansatz erfasst sowohl Präsenzveranstaltungen als auch virtuelle Veranstaltungen, und unser Ziel ist ein «Design für Alle», dessen Vorteile einer diversen Gemeinschaft von Lehrenden und Lernenden zu Gute kommen: Barrieren ausräumen und es so allen Menschen ermöglichen, ohne individuelle Anpassungen oder besondere Assistenz lebenslang lehren und lernen zu können. Obwohl wir Behinderungen in den Vordergrund rücken, führen das resultierende nutzerfreundliche Design und die verschiedenen Zugangsformen zu den gleichen Materialien dazu, dass mehr Menschen ein Studium aufnehmen können, trotz allfälliger permanenter oder temporärer Herausforderungen durchziehen und erfolgreich abschliessen können, sowie lebenslang weiter lernen zu können.

Eines der Hauptprobleme ist bereits die fehlende Sensibilisierung der verantwortlichen Dozierenden und Mitarbeitenden für die Diversität der Bedürfnisse ihrer Studierenden, weshalb die Entwicklung einer Online-Schulung sowie Kurzfilme zur Sensibilisierung geplant sind.

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

UZH (Leading House), all 12 UH and ETH

Dr. Christiane Löwe, [christiane.loewe@gleichstellung.uzh.ch](mailto: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 - [Link](#)**

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

Cornelia Müller Bösch, [cornelia.muellerboesch@hfh.ch](mailto:cornelia.muellerboesch@hfh.ch)

Chantal Deuss, [chantal.deuss@hfh.ch](mailto:chantal.deuss@hfh.ch)

Ziel des Projektes ist der Aufbau eines Netzwerks zum Thema inklusive Bildung an Hochschulen. Im Netzwerk «Inklusive Bildung an Hochschulen – Stark hoch 3» sollen Möglichkeiten und Grenzen der Inklusion von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an Hochschulen, immer unter Berücksichtigung der drei zentralen Felder Menschen, Bildungsorte und Arbeitsorte, partizipativ ausgetauscht und durch die Nutzung von Synergien weiterentwickelt werden. Als Produkte des Netzwerkes sind in einem ersten Schritt ein «Argumentarium für Entscheidungsträger\*innen» und in einem zweiten «Guidelines zur Umsetzung von Programmen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an Schweizer Hochschulen» geplant. Diese beiden Publikationen werden via Forum (swissuniversities) den Schweizer Hochschulen zur Verfügung gestellt. Von 2021 bis 2024 sind drei bis vier Netzwerktreffen geplant, ausserdem mehrere Treffen der Arbeitsgruppen für die zwei Publikationen. «Stark hoch 3» knüpft an das Projekt «écolsiv» des Instituts für Lehrer\*innenbildung des Instituts Unterstrass (PHZH) an. Mit «écolsiv» wurden erste praktische Erfahrungen in der inklusiven Bildung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an einer Hochschule gesammelt. Der erste Teilnehmer hat im Sommer 2020 das Hochschulprogramm abgeschlossen und als Klassenassistent an einer Primarschule eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt angetreten. Auf der Grundlage der Evaluation von «écolsiv» soll das Programm in andere Felder, namentlich in die Ausbildung von angehenden Schulischen Heilpädagog\*innen und längerfristig in andere Ausbildungen übertragen werden.



**9. Better Science - Akademische Kultur im 21. Jahrhundert [www.betterscience.ch](http://www.betterscience.ch)**  
[Link](#)

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

Prof. Dr. Silvia Schroer, [silvia.schroer@rektorat.unibe.ch](mailto:silvia.schroer@rektorat.unibe.ch)

Die Initiative „Better Science – Akademische Kultur im 21. Jahrhundert“ fordert ein Umdenken beim aktuellen Paradigma der Quantifizierung wissenschaftlicher Arbeit hin zu mehr Nachhaltigkeit, Diversität, Inklusion und Chancengleichheit in der Akademie. Auf Ebene der Hochschule fordert die Initiative Qualität in einem ganzheitlichen Sinn statt Quantität und Schnelligkeit. Das Projekt kann damit dem ersten Handlungsfeld (DIC in Strategien, Strukturen und Prozessen) zugeordnet werden. Die Initiative, die im Herbstsemester 2020 von einer Gruppe von Wissenschaftler\*innen aus der ganzen Schweiz lanciert wurde, hat zum Ziel, die aktuellen Tendenzen in der Wissenschaft zu durchbrechen und eine neue Wissenschaftskultur zu etablieren. Dies kann nur in einer Bewegung bottom-up und top-down gelingen. Deshalb ist die Initiative auch breit aufgestellt: Studierende, Doktorierende, Postdocs, Professor\*innen, Dekan\*innen und Verwaltungsmitarbeitende aus zahlreichen Hochschulen sind genauso vertreten wie Verantwortliche aus wissenschaftspolitischen Institutionen. Ziel von Better Science ist die Veränderung der Akademie: Hin zu mehr Qualität und weniger Quantität, hin zu mehr Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit. Erreicht werden kann das Ziel nur, wenn sich Hochschulangehörige mit dem Thema auseinandersetzen, sich vernetzen und sich austauschen. Einen ersten Schritt hat die Initiative bereits gemacht: Seit kurzem ist die Website [www.betterscience.ch](http://www.betterscience.ch) online. Was es jetzt braucht, damit das Ziel von 5000 Unterzeichnenden bis Ende 2021 respektive 20'000 bis Ende 2024 erreicht werden kann, ist ein "Boost": Vernetzung mit anderen Initiativen, Erarbeitung von gemeinsamen Massnahmen, Sammeln von weiteren "Testimonials" für die Website, Organisation eines Tour d'Horizon durch möglichst alle Schweizer Hochschulen und wissenschaftspolitischen Institutionen und Gremien, Erarbeitung von Artikeln und Präsentation der Initiative an einschlägigen Konferenzen sowie die Durchführung von Workshop zur Diskussion des Exzellenzbegriffs. Better Science hat eine Koordinationsstelle mit 40 Stellenprozenten (Universität Bern). Die weiteren Partner-Hochschulen organisieren mit den zur Verfügung gestellten Geldern eigene Veranstaltungen an ihrer Hochschule.

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

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

Besson Muriel, MA, [muriel.besson@unifr.ch](mailto:muriel.besson@unifr.ch), [stephanie.voser@unifr.ch](mailto:stephanie.voser@unifr.ch)

Inhaltlich stehen Fragen rund um Zugangshürden zur universitären Bildung sowie Hürden innerhalb akademischer Laufbahnen aufgrund der sozialen Herkunft im Zentrum. Um soziale Selektivität an den Hochschulen abzubauen, sind finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten und Anlaufstellen für (zukünftige) Studierende sowie Sensibilisierungsmassnahmen inner- und ausserhalb der Universitäten, und die Sichtbarmachung von role models nötig.

Auch die Universitäten können und sollen ihre Mitverantwortung betreffend sozialer Selektivität wahrnehmen. Derzeit gibt es jedoch erst wenige gezielte Massnahmen, um die Chancengleichheit in Bezug auf diese Diversitätskategorie sicherzustellen. In diesem Sinn erscheint es sinnvoll, auf der Ebene der (universitären) Hochschulen entsprechende Empfehlungen zu erarbeiten.

Das Projekt, an dem sich Hochschulen aus der Deutsch- und Westschweiz beteiligen, besteht aus einer Projektstelle, welche in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe der Mitarbeitenden der beteiligten Universitäten, Expert\_innen aus der Forschung sowie dem FORUM Empfehlungen und Massnahmen in Bezug auf Diversitätskategorie "Soziale Herkunft" zuhanden einzelner Universitäten und hochschulpolitischer Akteur\_innen entwickelt. Geplant ist überdies die Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik und auf kantonaler Ebene mit den wichtigsten Akteur\_innen (Pädagogische Hochschulen, Oberstufenschulen, Erziehungsdirektionen, Berufsinformationszentren etc.). Im Rahmen des Projektes wird eine Tagung organisiert, in welcher die Forschungs- und Praxis-Perspektiven sowie die entwickelten Massnahmen bzw. Empfehlungen reflektiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden sollen.

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

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

Dr. Miriam Ganzfried Couderc, [miriam.ganzfriedcouderc@chess.uzh.ch](mailto:miriam.ganzfriedcouderc@chess.uzh.ch)

Eine der grössten Herausforderungen medizinischer Fakultäten ist heute dem Mangel an qualifizierten akademischen Führungskräften zu begegnen. Denn obwohl Frauen seit langem die Mehrheit der Studierenden ausmachen, bleibt der Anteil Professorinnen in der Medizin weiterhin sehr tief. Im Vergleich mit den Natur- und den Wirtschaftswissenschaften, die beiden anderen Disziplinen mit einem grossen Gen-der-Gap auf Stufe Professur, ist gerade der akademische Weg in der Medizin besonders komplex: so sind nicht nur Forschung und Privatleben zu vereinbaren, sondern auch die klinische Tätigkeit. Gleichzeitig strebt ein grosser Teil der angehenden Ärzt\*innen keine Vollzeitbeschäftigung mehr an. Hochrangige akademische Führungsstellen in der Medizin sind zunehmend schwerer zu besetzen. Insbesondere mit den so dringend geforderten Frauen. Die medizinischen Fakultäten haben das Problem erkannt und bemühen sich die Chancengerechtigkeit und Diversität bei ihrem Führungskräftenachwuchs zu fördern. Neben individuellen Ansätzen wird auch versucht die Chancengerechtigkeit in der Karriere durch strukturellen Wandel herzustellen. Im Gegensatz zu individuellen Fördermassnahmen sind strukturelle Massnahmen weniger bekannt, widerstandsfähiger und daher häufig schwieriger umzusetzen.

Jedoch sind es gerade diese institutionellen Massnahmen, die am effektivsten sind. An diesem Punkt setzt die Idee des Projektvorschlags an. Wir möchten bereits angewandte institutionelle Ansätze zur Vergrösserung des Pools, und damit der Chancengerechtigkeit, akademischen Führungskräftenachwuchses der fünf grössten medizinischen Fakultäten der Schweiz sammeln und bekannt machen. Zudem sollen in Zusammenarbeit mit interessierten Professor\*innen neue institutionelle Ansätze entwickelt und evaluiert werden um Best-Practice-Empfehlungen für die medizinischen Fakultäten ableiten zu können.

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

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

Pia Ammann, lic.phil., [pia.ammann@unilu.ch](mailto:pia.ammann@unilu.ch)

Sexuelle Belästigung ist an Schweizer Hochschulen nach wie vor ein virulentes Thema und beschäftigt Studierende und Mitarbeitende gleichermaßen. Während Anlaufstellen und Rechtslagen eine Orientierung für die Reaktion auf Vorfälle bieten, mangelt es an landesweiten, inklusiven Präventionsmassnahmen. Dabei tragen Schweizer Hochschulen als Lern- und Arbeitssorte eine besondere Verantwortung für den Schutz vor sexueller Belästigung.

Einige Hochschulen haben bereits die Idee eines nationalen Tages gegen sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen eingeführt. Nun gilt es, diesen nationalen Tag mit einer gemeinsamen Stimme zu koordinieren und nachhaltig zu etablieren. Mit einem gemeinsamen Auftritt rund um den 23. März soll eine präventive Sensibilisierung erfolgen. In einem solchen Rahmen können Schweizer Hochschulen als Einheit agieren und die Kampagne mit kommunikativer Bildungsarbeit und der Sichtbarmachung von Anlaufstellen ergänzen.

Das Projekt besteht aus zwei Koordinationsstellen, die das Netzwerk der Partnerinstitutionen institutionalisieren und ihre jährliche Sitzung organisieren. Zudem erstellen sie einen Kommunikations-KIT sowie eine Aktivitätenliste und sorgen für die gemeinsame Medienpräsenz.

### 13. Diversity HES-VS

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

Eline de Gaspari, MA, [eline.degaspari@hevs.ch](mailto:eline.degaspari@hevs.ch)

In ihrer Vision 2030 möchte die HES-SO Valais-Wallis eine integrative, weltoffene Schule sein. Dieses Projekt schlägt eine konkrete Anwendung der Inklusion vor: die berufliche Integration von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung.

Um eine berufliche Eingliederung vorzuschlagen, die für die betroffenen Personen angepasst und stimulierend ist, führen wir eine Machbarkeitsstudie innerhalb der verschiedenen Hochschulen und Dienste der HES-SO Wallis-Wallis durch. Wir versuchen, innerhalb der HES-SO Wallis-Wallis potenzielle Sektoren, geeignete und lohnende Aufgaben und mögliche Integrationsmodelle zu erkennen.

Eines der Schlüsselemente dieses Forschungsprojekts ist es, über die Integration hinauszugehen, um die Integration zukünftiger MitarbeiterInnen mit einer kognitiven Beeinträchtigung in das Unternehmen zu gewährleisten, damit sie am Arbeitsplatz weder stigmatisiert noch diskriminiert werden. Auf diese Weise werden die Menschen nicht nur in ein System parallel zur HES-SO Wallis-Wallis integriert, sie sind Teil des Unternehmens, das aktiv am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilnimmt. Dazu beziehen wir Partner (FRH, FOVAHM und Emera) von Anfang an in das Projekt mit ein, die mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung in Verbindung stehen, um ihre Bedürfnisse und Erwartungen herauszufinden.

Dieser Finanzierungsantrag betrifft die folgenden Phasen des Projekts:

- 1) die Schaffung einer Inklusionsmethodik,
- 2) die Entwicklung eines Bewusstseins für Nicht-Stigmatisierung und Nicht-Diskriminierung.

Diese beiden Schritte werden mit und für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung unternommen. Wir stellen diese Schritte im weiteren Verlauf dieses Dokuments vor.

#### 14. Empowerment & Verlernen von Rassismus

BFH (Leading House), Departement soziale Arbeit

Prof. Dr. Stefanie Duttweiler, [stefanie.duttweiler@bfh.ch](mailto:stefanie.duttweiler@bfh.ch)

Das Projekt entwickelt und erprobt Reflexionsformate in Bezug auf 'race', um Rassismus nicht nur als Thema in der Lehre zu behandeln, sondern auch im Hochschul-alltag rassismuskritisch denken und handeln zu lernen. Damit soll es der Tabuisierung und Dethematisierung von einerseits Diskriminierungserfahrungen/Rassismus und andererseits der eigenen Positionierung in der Hochschulkultur entgegenwirken, die nicht zuletzt für den Bildungserfolg von grosser Bedeutung ist. Ausgehend von der Überlegung, Hochschulkultur entstehe auch im Tun der Akteure, zielt das Projekt auf zwei wesentliche Akteursgruppen mit je unterschiedlichen Positionierungen im Hinblick auf Rassismus. Für sie sollen je ein spezifisches Reflexionsformat angeboten werden.

- 1.) Empowerment für Studierende: Das Reflexionsformat für Studierende of Color soll diskriminierungsfreie Auseinandersetzung, aber auch das Herausarbeiten von (gemeinsamen) Handlungsstrategien und das Einstehen für die eigenen Anliegen, Perspektiven und Rechte ermöglichen und zielt so auf die Stärkung und Selbst-Ermächtigung (Empowerment) der Studierenden.
- 2.) Verlernraum für Lehrende: Lehrende erhalten den Raum, eigene – oft unbewusste – diskriminierende sowie rassistische Einstellungen und Handlungen kritisch zu reflektieren, aktiv zu verlernen und sich engagiert gegen Diskriminierungen zu wenden. Die Formate beziehen sich dabei auf Konzepte und Methoden der Anti-Rassismusbildung, die auf den Hochschulkontext übertragen werden.

Am Ende dieser ersten Phase steht ein Work-Shop, an dem sich beide Gruppen über ihre Erfahrungen austauschen und gemeinsam herausarbeiten, wie (weitere) Prozesse implementiert werden können, um diskriminierungssensible Diversity an der Hochschule Wirklichkeit werden zu lassen. Das Projekt wird partizipativ evaluiert und daraus Empfehlungen für die Gestaltung hochschulbezogener partizipativer Lernprozesse abgeleitet. Die modifizierten Reflexionsformate werden in ausgewählte andere Departemente der BFH (u.a. HKB, HAFL) und evtl. andere Hochschulen transferiert.

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

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

Chantal Marquart, [chantal.marquart@uzh.ch](mailto:chantal.marquart@uzh.ch)

Dr. Mathieu Crettenand, [mathieu.crettenand@unige.ch](mailto: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

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

Prof. Dr. Med. Carole Clair, [Carole.Clair@unisante.ch](mailto: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

SUPSI (Leading House), USI

Vittoria Calabretta, lic.phil., [vittoria.calabretta@supsi.ch](mailto: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 pro-grams 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

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

Prof. Dr. Nathalie Amstutz, [nathalie.amstutz@fhnw.ch](mailto:nathalie.amstutz@fhnw.ch)

Der Think Tank Gender & Diversity (TTGD) verfolgt seit 2018 das Ziel, das vielfältige Wissen und die Kompetenzen in den Bereichen Gender und Diversity in Forschung und Diversitätsarbeit an den Hochschulen zu vernetzen, weiterzuentwickeln und mit der Öffentlichkeit zu teilen. Damit leistet der TTGD einen Beitrag zur sozialen Innovation innerhalb und ausserhalb von Hochschulen. Das vorliegende Nachfolgeprojekt «Think Tank Gender & Diversity – Forum der Schweizer Hochschulen» setzt dieses Ziel fort und entwickelt es weiter. Zentraler und neuer Bestandteil ist ein Forum, das die Projekte des P-7 Programms miteinander vernetzt und in themenspezifischen Aktivitäten den Wissensaufbau und -transfer schweizweit fördert. Im Forum soll das Diversitätsverständnis als intersektionales Zusammenwirken von Ungleichheitsrelationen, die Geschlecht, Rassifizierung, Sexualität, Dis/ability, Alter, Migration und Klasse umfassen können, weiterentwickelt werden. Auch sollen Lösungsansätze ausgetauscht werden, die aus den verschiedenen Leistungsbereichen und Projekten der Hochschulen resultieren. Das Forum ermöglicht damit bisher fehlende Synergien unter den Projekten, bündelt Expertise und unterstützt den Austausch von Forschung und Diversitätsarbeit. Ausgehend von den Themen und Problemstellungen der P-7 Projekte (wie z.B. sexuelle Belästigung, diversitätssensible Lehre, Barrierefreiheit, LGBTIQ\* Studierende oder Leadership) und in Auseinandersetzung mit aktuellen gesellschaftlichen Ereignissen (wie z.B. BlackLivesMatter, Frauen\*streik, Umsetzung Behindertenrechtskonvention oder COVID-19) setzt das Forum thematische Schwerpunkte zu Diversität, Diskriminierungssensibilität, Gleichstellung und Inklusion an den Hochschulen. Weitere Akteur\*innen und Expert\*innen aus Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaft ergänzen die thematischen Schwerpunkte inhaltlich und methodisch. Das Forum stärkt die öffentliche Kommunikation von Veranstaltungen und Projektergebnissen durch verschiedene virtuelle Kanäle auf dem Gender Campus (GC), der auch die Synergiebildung zwischen den Zielgruppen fördert.

### 19. Gender Health and Medicine (GeHeMed), Pilotprojekt

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

Iris Rothäusler, MA, [iris.rothaeusler@unilu.ch](mailto:iris.rothaeusler@unilu.ch)

Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion sollen integrale Bestandteile des Curriculums des Joint Medical Master Programms der Universitäten Zürich und Luzern sowie der Gesundheitswissenschaften an der Universität Luzern werden. In diesem Projekt werden die Themengebiete (=Teilprojekte) Gender-Medizin (Diversität) und „Interprofessionalität“ (Inklusion) als Wahlpflichtmodule erarbeitet, mit den Fachbereichen Medizin und Gesundheitswissenschaften verknüpft und implementiert. Dabei werden Diversität und Inklusion nicht nur inhaltlich, sondern auch organisatorisch und projektmethodisch umgesetzt. Durch die Integration in das Medizinstudium und in den für das Herbstsemester 2021 neu geplanten Bachelor of Science (Bsc) in Gesundheitswissenschaften ist die Nachhaltigkeit des Projekts sichergestellt. Die Wirksamkeit wird mittels eines Indikatoren-Sets evaluiert. Das Teilprojekt «Gender-Medizin» soll die Studierenden befähigen, Chancengerechtigkeit und Typologien mit Auswirkungen auf die medizinische Behandlung zu erkennen und zu hinterfragen. Sie sollen lernen, «Gender-Medizin» in der Forschung und der klinischen Tätigkeit umzusetzen, entsprechende Ziele zu formulieren und zu messen. Somit werden sie befähigt und Diagnostik und Therapie so anzuwenden, dass sie Diversität substantiell in die Medizin integrieren können. Das Themengebiet „Interprofessionalität“ soll die Studierenden mit verschiedenen Professionen wie den Gesundheitswissenschaften im Gesundheitssystem bekannt machen und sie befähigen, partnerschaftlich zusammenzuarbeiten und partizipativ Ziele für eine Behandlung festzulegen. Die Inklusion schliesst dabei auch die Patientenperspektive ein. Beide Themenfelder haben einen starken Transferbezug, zum einen zwischen den Fachbereichen «Medizin» und «Gesundheitswissenschaften» und zum anderen zwischen den klinischen Partnerinstitutionen, welche alle Bereiche der Medizin (ambulant, stationär, öffentlich, privat, akut, rehabilitativ, somatisch, psychiatrisch) abbilden können.

**20. Weiterentwicklung D&I Benchmarking an Schweizer Hochschulen - [Link](#)**

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

Blanka Siska, MA, [blanka.siska@hslu.ch](mailto:blanka.siska@hslu.ch)

In den Jahren 2018-2020 wurde im Rahmen eines Kooperationsprojekts P-7 ein Diversity & Inclusion Benchmarking für Hochschulen entwickelt. Dieses wurde von den teilnehmenden Hochschulen gut angenommen, jedoch wurde auch Bedarf für die Weiterentwicklung des Benchmarkings sowie ergänzende bzw. daran anschliessende Angebote erkannt. Das vorliegende Projekt zielt auf diesen Bedarf. Es beinhaltet fünf Teile:

1. Weiterentwicklung Benchmarking-Berichte und graphische Darstellung der Auswertungen.
2. Berücksichtigung von zusätzlichen Diversity-Dimensionen, welche aufgrund des Datenschutzes nicht in den Personaldaten erfasst werden dürfen, werden mittels Kurzumfrage bei den Mitarbeitenden der teilnehmenden Hochschulen erhoben.
3. Prozess / Toolbox erarbeiten, welche den Hochschulen ermöglicht, die Ergebnisse des Benchmarkings für ihre Hochschule zu interpretieren und konkrete Massnahmen einzuleiten. Der Umsetzungsprozess soll so standardisiert werden, dass ihn die teilnehmenden Hochschulen übernehmen können. Das verstärkt die Wirkung des Benchmarkings, indem die Hochschulen mehr und konkretere Massnahmen auf Basis der Ergebnisse ableiten.
4. Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik (BFS) langfristig klären.

Weitere Verbreitung des Benchmarkings durch mehr teilnehmende Hochschulen: Je mehr Hochschulen am Benchmarking teilnehmen, desto aussagekräftiger sind die Resultate.