

04.06.2025

PgB Chancengerechtigkeit (2025-2026) – Liste der geförderten Projekte der Handlungsebene «Betrieb»

swissuniversities

swissuniversities

Effingerstrasse 15, Case Postale

3001 Berne

www.swissuniversities.ch

Liste der geförderten Projekte der Handlungsebene «Betrieb» im Rahmen des PgB Programms Chancengerechtigkeit (2025-2026)

1.1 Gezielte Unterstützung der angestrebten Entwicklungen im Rahmen der «Strategischen Position Gleichstellung, Diversity & Inclusion 2022-2030 der Universität Basel» (Wandel beschleunigen)

Universität Basel

Projektleitung: Nicole Kälin

Als einzige Universität der Schweiz verfügt die Universität Basel über ein Vizerektorat «People & Culture», das diese beiden zentralen Themen der Chancengleichheit unter einem Dach vereint. Das Vizerektorat fördert Chancengerechtigkeit und Vielfalt und verfolgt strategische Ziele in den Bereichen Gleichstellung, Diversity und Inklusion. Im vorliegenden Projektantrag werden aufbauend auf dem aktuellen «Aktionsplan Gleichstellung, Diversity & Inclusion 2022–2025» und einer Ist-Soll-Analyse vier Teilprojekte zur Umsetzung vorgeschlagen: 1. Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen, 2. Begleitung von Change- und Digitalisierungsprojekten, 3. Inclusive Leadership entwickeln und 4. Erweiterung präventiver Angebote zur persönlichen Integrität. Ziel ist es, nachhaltige Veränderungen an der Universität, insbesondere in Bezug auf Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Diversität zu bewirken und damit den angestrebten Kulturwandel in diesem Bereich nachhaltig zu unterstützen.

1.2 Dezentrale Chancengleichheitsstrukturen und Diversität an der Universität Bern stärken (Chancengleichheitsstrukturen stärken)

Universität Bern, UniBE

Projektleitung: Claudia Willen

Die Universität Bern hat ihre Aktivitäten im Bereich Gleichstellung in den letzten Jahren im Hinblick auf den Bereich Chancengleichheit und Diversität stark ausgeweitet. Die Chancengleichheitsarbeit an der Universität Bern zeichnet sich seit über 10 Jahren insbesondere durch eine Förderung von dezentralen Massnahmen in den Fakultäten aus. Alle acht Fakultäten und fünf strategische Zentren der Universität Bern verfügen über

eigene Chancengleichheitsgremien, die einen eigenen Chancengleichheitsplan für jeweils vier Jahre erarbeiten und umsetzen. Zur Erfüllung der Ziele des kantonalen Leistungsauftrags verfügt die Universität Bern über strategische Zielsetzungen («Strategie 2030»), einen universitären Chancengleichheitsplan sowie fakultäre Chancengleichheitspläne, welche in der Summe auf diese Zielerfüllung hinwirken.

Im Rahmen des Projektes «Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Diversität an der Universität Bern stärken» werden einerseits die Fakultäten und strategischen Zentren massgeschneiderte Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit umsetzen (Erweiterung von Monitorings, Erarbeitung von Sensibilisierungsveranstaltungen und -materialien, Integration von Chancengleichheitsaspekten in Onboarding-Massnahmen u.v.m.), andererseits wird die universitäre Abteilung für Chancengleichheit die Fakultäten und strategischen Zentren mit Wissensvermittlung, Begleitung und Vernetzung bei der Umsetzung der Massnahmen unterstützen und für zentrale Themen wie Rassismus, diversitätssensible Lehre und psychische Gesundheit Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen etablieren sowie Informationsmaterialien und Tools erarbeiten, die auch nach der Projektlaufzeit weiter angewandt werden können. Durch das Projekt soll den in den letzten Jahren angestossenen Entwicklungen mehr Schub gegeben werden, und wichtige zentrale und dezentrale Massnahmen sollen strukturell nachhaltig verankert werden. Damit soll die Universität Bern insgesamt zu einer inklusiveren und diversitätssensibleren Organisation werden - ohne einen Abbau der nach wie vor notwendigen Massnahmen zum Ausgleich der vertikalen und horizontalen Geschlechterverteilung.

1.3 Uni-Respect : pour une culture organisationnelle égalitaire et respectueuse

Université de Fribourg, Unifr
Projektleitung: Muriel Besson

Le monde académique, marqué par des structures de pouvoir et des relations de dépendance, présente un risque accru de discriminations. En réponse à ces enjeux, les hautes écoles suisses, dont l'Université de Fribourg (Unifr), ont adopté diverses initiatives, comme la Journée nationale de sensibilisation au harcèlement sexuel depuis 2021. Malgré les mesures mises en place, telles que l'Ordonnance cantonale sur le harcèlement et la création d'un service de médiation, l'Unifr a conscience que des efforts restent à fournir pour lutter et prévenir efficacement les discriminations en son sein. Le projet de l'Unifr vise donc à renforcer les actions menées dans l'institution pour promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à travers quatre volets clefs. Le premier consiste en un état des lieux des procédures existantes pour traiter les discriminations et améliorer la sensibilisation dans la communauté universitaire. Le second développe des indicateurs via des enquêtes pour suivre la satisfaction de la communauté face aux mesures prises. Le troisième volet renforce la prévention contre les discriminations, notamment pour les personnes LGBTIQ, et inclut des actions pour sensibiliser sur d'autres discriminations systémiques, telles que le racisme, le harcèlement sexuel, l'origine sociale ou encore le sexisme. Le quatrième volet se concentre sur les First-Generation Students and Academics, en organisant un événement de réseautage de personnes concernant en vue d'explorer la création d'un groupe de discussion et d'échange afin de valoriser et accompagner ces étudiant-e-s durant leur parcours académique. Le projet s'appuie sur des partenariats avec les services internes de l'Unifr et intègre des recommandations pratiques pour créer une culture égalitaire et respectueuse à l'Unifr.

1.4 Prévenir et réduire toutes formes de discriminations : déployer un dispositif efficient d'information et de formation (UNI(IN)FORMEE)

Université de Genève, UNIGE
Projektleitung: Juliette Labarthe

Les atteintes à la personnalité demeurent un problème dans le milieu académique (Wild, 2024), y compris dans les universités suisses (Office Fédéral de la Statistique, 2024). La Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (République et canton de Genève, 2023) insiste sur la nécessité d'informer, de sensibiliser et de former les membres du personnel sur des sujets comme l'égalité, les violences, les discriminations et les stéréotypes afin de prévenir et réduire les discriminations. L'Université de Genève (UNIGE), après plusieurs années de mobilisation et d'actions pour une culture égalitaire et inclusive, réaffirme son engagement dans ses textes stratégiques. Face à la persistance des atteintes à la personnalité et pour changer durablement la culture organisationnelle, il est impératif de former efficacement la communauté universitaire, en particulier les personnes en fonctions de management et/ou d'enseignement.

Ce projet prévoit deux volets complémentaires pour ancrer ces changements.

Le **premier volet** « Parcours de formation pilote EDI » consiste à développer un parcours pilote de formation sur l'égalité, la diversité et l'inclusion. Ce dispositif vise à offrir des formations structurées et accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire, en centralisant les initiatives existantes et en les proposant sous forme de parcours certifiants. L'accent est mis sur l'accessibilité de ces formations, et un suivi rigoureux à travers un système de monitoring et des évaluations d'impact.

Le **second volet** « Safe uni - au plus près des besoins et de l'implémentation » s'attache à rapprocher les dispositifs des besoins concrets. Un suivi renforcé des situations d'atteintes à la personnalité dans les relations d'études sera mis en place, avec l'instauration d'une coordination efficace et des accompagnements adaptés. Pour soutenir à la fois le personnel et les étudiant-es, tout en assurant une meilleure diffusion des informations et une formation ciblée. Parallèlement, une dynamique locale sera encouragée grâce au soutien de projets pilotes dans les facultés. Ces initiatives, portées par la communauté universitaire, permettront de renforcer le rôle des commissions égalité facultaires et d'expérimenter des solutions adaptées aux contextes spécifiques. Ces initiatives portées par la communauté, viendront compléter les actions du SED et les dispositifs centraux. L'ensemble du second volet sera mis en œuvre grâce au soutien fédéral obtenu.

1.5 Renforcement du plan d'action Égalité, Diversité et Inclusion de l'UNIL : stratégie d'inclusion handicap (Inclusion Handicap UNIL)

Université de Lausanne, UNIL
Projektleitung: Prof. Liliane Michalik

Le projet permet le renforcement du Plan d'action EDI 2022-2026 de l'UNIL et permettra de préparer sa poursuite. Il vise la définition d'une stratégie pour l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'Université qui inclut tant la situation spécifique des étudiantes et étudiants, que celle des membres du personnel, ceci en prenant en compte les missions de l'Université (recherche, enseignement, diffusion, service à la collectivité).

A l'heure actuelle, plusieurs unités ou services apportent, directement ou indirectement, un soutien aux personnes en situation de handicap étudiant ou travaillant à l'université ou

mettent en œuvre des mesures favorisant l'inclusion de personnes en situation de handicap. Ces prestations et ces mesures méritent d'être complétées et mieux coordonnées. Il est nécessaire de cartographier l'existant, de mieux le faire connaître et d'identifier les besoins et les lacunes dans l'action. Une première réflexion menée dans le cadre du Plan d'action EDI de l'UNIL, a conclu à la nécessité de renforcer les mesures en matière d'enseignement à visée inclusive et d'accompagnement RH.

Le projet prévoit :

- L'engagement d'un·e spécialiste sur les thématiques liées aux situations de handicap au sein du Bureau de l'égalité, ou la sollicitation d'un organe expert (par mandat).
- La création d'un comité de pilotage avec compétences décisionnelles réunissant des représentant·es de la Direction et des services concernés.
- La consultation et participation régulières de personnes en situation de handicap.
- La consultation de personnes et associations expertes de la thématique, interne et externes à l'UNIL ainsi que des associations et organes représentatifs des étudiant·es et du personnel.
- L'analyse des défis spécifiques auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap à l'UNIL, les besoins et les leviers d'action.
- La définition d'une stratégie spécifique aux questions de handicap, en renforcement du plan d'action EDI.
- Le renforcement des mesures en matière d'enseignement, notamment par l'engagement d'une collaboratrice ou collaborateur scientifique au sein du Centre de soutien à l'enseignement.
- La mise en œuvre de mesures concrètes en matière de ressources humaines (RH).

1.6 Inklusive Führungskultur – Literaturrecherche und Handlungsempfehlungen für die Universität Luzern (Inklusive Führungskultur)

Universität Luzern, Unilu

Projektleitung: Matthias Luterbach

Eine inklusive Führungskultur stärkt die Kompetenzen von Vorgesetzten, damit sie die Vielfalt ihrer Mit-arbeitenden erkennen, wertschätzen und gezielt fördern können. Sie fördert somit einen proaktiven Umgang mit Diversität und erkennt sie als wesentliches Element exzellenter Forschung und Lehre an. Mechanismen ungleicher Selektion begegnet sie durch erhöhte Aufmerksamkeit und ein vertiefteres Wissen von Führungspersonen im Umgang mit Diversität. Eine inklusive Führungskultur berücksichtigt verschiedene strukturelle Differenzdimensionen – insbesondere Geschlecht, Rassifizierung, sexuelle Orientierung und soziale Klasse sowie weitere Aspekte wie Behinderung, Alter, Religion oder Sprache. Im Projekt «Inklusive Führungskultur» erarbeiten wir für die Universität Luzern mittels einer Literatur-recherche und Expert:innengespräche einen Überblick über aktuelle Konzepte inklusiver Führungskultur und ordnen sie hinsichtlich ihrer Wirkungsweise ein. Zudem analysieren wir die Potenziale und Herausforderungen für die Universität bei der Implementierung einer inklusiven Führungskultur. Die wichtigsten Ergebnisse werden in einem Merkblatt zusammengefasst.

Das Ziel des Projekts ist es, durch ein fundiertes, differenziertes und evidenzbasiertes Verständnis einer inklusiven Führungskultur zu einer gezielten, nachhaltigen und erfolgreichen Umsetzung beizutragen. Inklusion ist ein zentraler Bestandteil der aktuellen Entwicklung von Universitäten und wissenschaftlicher Exzellenz, da sie die Entstehung eines Wissens fördert, das den Voraussetzungen und Bedürfnissen einer heterogenen Gesellschaft gerecht wird.

Bausteine des Projekts:

- **Literaturrecherche:** Bestehende Konzepte inklusiver Führungskultur werden analysiert, nach Wirkungsweise und Ausrichtung geordnet und daraus gezielt Handlungsempfehlungen abgeleitet. Die Ergebnisse werden in einem Bericht festgehalten.
- **Merkblatt:** Führungskräfte im akademischen Bereich erhalten gezielte und praxisnahe Handlungs-empfehlungen.
- **Schulungsressourcen:** Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen werden Schulungsressourcen entwickelt und den Mitgliedern der Universität Luzern zur Verfügung gestellt.

1.7 Promouvoir une culture institutionnelle ouverte à la diversité et l'inclusivité pour soutenir les aspirations professionnelles de toutes et tous (UniNE inclusive)

Université de Neuchâtel, UniNE
Projektleitung: Dr. Marie Baeriswyl

Ce projet vise à renforcer une culture institutionnelle inclusive et promouvoir par là un cadre d'étude et de travail ouvert et respectueux des différences, offrant des chances égales à toutes et tous de faire valoir et développer leurs compétences dans un milieu à la fois compétitif et bienveillant. Cet objectif est poursuivi notamment par le développement d'un système de e-learning pour sensibiliser et développer des compétences en matière d'égalité, diversité et inclusion permettant de généraliser et systématiser l'offre de formations dans ce domaine. Dans ce cadre, il s'agit en particulier de réaliser une première formation générale « Introduction à l'égalité et la diversité » destinée à l'ensemble des membres de l'université. En parallèle, des mesures complémentaires visent à accompagner le système e-learning et plus généralement à soutenir la diffusion d'une culture inclusive à travers une meilleure appréhension des besoins et enjeux présents parmi les membres de l'université et l'élaboration d'offres plus concrètes. Au final, le projet dessine un dispositif permettant à l'Université de se doter d'un message institutionnel important et clair en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Ce message, ancré dans les structures, s'adresse à l'ensemble de la communauté. Il se manifeste de manière explicite, à travers le e-learning, mais aussi de façon implicite, via le développement de diverses actions.

1.8 Diversity, Equality & Inclusion project plan for the University of St.Gallen (UNISG DE&I project plan)

Universität St.Gallen, HSG
Projektleitung: Dr. Ella Roininen

Das Kernstück unseres Projekts ist die Förderung von DE&I als integraler Bestandteil der strategischen Vision der Universität St.Gallen. Dazu gehört die Entfaltung und Nutzung der Potenziale aller Talente, um dem Anspruch von Qualität und Exzellenz der Universität gerecht zu werden. Um dies zu erreichen, ist unser Aktionsplan auf die Entwicklung der *Diversitätskompetenzen* der Organisation, die Sicherstellung einer *inklusiven Kultur* sowie auf den *Abbau von Barrieren* zur Partizipation ausgerichtet, und enthält die folgenden Massnahmen:

1. **Personalentwicklung durch inklusive Führung.** Wir verstehen inklusive Führung als die Schaffung eines psychologisch sicheren und gleichberechtigten Arbeitsumfeldes. Zu diesem Zweck bieten wir Schulungen im akademischen Bereich an und schaffen ein

Peer-Feedback-System, das es den Führungskräften ermöglicht, gezielte Interventionen für eine inklusive Arbeitskultur zu entwickeln. So soll unter anderem die akademische Laufbahn von Frauen und internationalen Talenten gefördert werden.

2. **Entwicklung einer Reihe kurzer Videoclips (*Inclusion Nuggets*)** um das Bewusstsein der Zuschauenden für verschiedene DE&I-Themen zu schärfen, wie z.B. sexuelle Belästigung oder Studieren mit einer nicht-sichtbaren Behinderung. Die Clips sollen ein breites Publikum erreichen und dienen sowohl als Informationskampagne und Trainingselemente, als auch als Einladung sich von DE&I-Themen inspirieren zu lassen.
3. **Entwicklung eines Schulungsprogramms für inklusive Lern- und Prüfungskonzepte**, gerichtet an Dozierende. Mit dem Training für inklusive Lehre wollen wir eine Lernumgebung schaffen, die für möglichst viele zugänglich ist und eine optimale Lernerfahrung für die Studierenden bietet.
4. **Durchführung einer Studie zu den Nachteilsausgleichen**. Auf struktureller Ebene evaluieren wir die langfristigen Auswirkungen der Nachteilsausgleiche auf den Studienerfolg und auf welche Weise Nachteilsausgleiche die Studierenden bei der Erreichung ihrer Bildungsziele unterstützen.
5. **Bewertung des Status Quo hinsichtlich der Inklusion von LGBTQI+ an der Hochschule**. Diese Massnahme zielt insbesondere auf die relevanten Systeme, Prozesse und Strukturen ab, die sowohl der strukturellen sowie der kulturellen Entwicklung der Universität dienen.

Durch gelebte Inklusion und die Befähigung aller Talente an der Universität St.Gallen kann das strategische Ziel, die führende Wirtschaftsuniversität Europas zu werden, realisiert werden. Gemeinsam bilden die Massnahmen in diesem Programm ein Konzept, das nicht nur die DE&I- Ziele, sondern auch die Institution als Ganzes stärken wird.

1.9 EDI x UZH

Universität Zürich, UZH

Projektleitung: Karin Gilland Lutz

Mit dem vorliegenden Projekt nimmt die Universität Zürich (UZH) ihre nächsten wichtigen Organisationsentwicklungsschritte im Bereich Equality, Diversity, Inclusion (EDI). Als öffentliche Bildungsinstitution sowie als Arbeitgeberin mit nationaler und internationaler Ausstrahlung versteht sie ihr Commitment zu EDI sowohl als Werthaltung als auch als Möglichkeit, nachhaltige soziale Bedingungen innerhalb der Organisation zu schaffen. An der UZH wird dies als eine Voraussetzung für Exzellenz in Forschung, Lehre sowie bei weiteren Kernaufgaben angesehen. Das vorliegende Projekt leistet durch dessen Anknüpfung an die Ziele der UZH im EDI-Bereich hierzu einen wesentlichen Beitrag.

Als Projekt adressiert EDI x UZH priorisierte EDI-Bereiche, die Handlungsbedarf aufweisen. Dabei sollen einerseits gezielte Lückenschliessungen erfolgen. Dadurch soll Bestehendes an der UZH besser verknüpft und kommuniziert werden. Andererseits stellt sich die UZH mit diesem Projekt bezüglich EDI-Arbeit breiter denn je auf, indem sie sich mit der praktischen Bedeutung und Umsetzung von Intersektionalität zum ersten Mal gezielt auseinandersetzt.

EDI x UZH wird von der Abteilung Equality, Diversity, Inclusion koordiniert und ist in Unterprojekte gegliedert. Im Einklang mit dem Querschnittscharakter von EDI-Themen werden die Unterprojekte von verschiedenen zuständigen Stellen innerhalb der UZH umgesetzt und verantwortet.

1.10 Verso l'ampliamento delle pari opportunità, inclusione e diversità all'Università della Svizzera italiana (USI)

(Pari opportunità, inclusione e diversità all'USI)

Università della Svizzera italiana, USI
Projektleitung: Dr. Francesca Scalici

Nella sua Pianificazione strategica 2025-2028, l'Università della Svizzera italiana (USI) si pone fra i suoi obiettivi quello di costruire una **"USI più diversa"** in cui siano offerte, a tutte e tutti, condizioni di lavoro e di studio più attente alle pari opportunità, non discriminanti, inclusive e in cui le diversità siano valorizzate. Per raggiungere questo obiettivo, sono stati identificati tre assi prioritari di intervento: a) **migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni professorali di ruolo**; b) **rafforzare l'offerta di servizi volti a facilitare il connubio tra vita professionale e di studio e personale**; c) **accrescere un'etica condivisa** all'interno dell'Ateneo attraverso l'attuazione e la valorizzazione del nuovo Codice etico, per promuovere un ambiente rispettoso e inclusivo.

Il presente Progetto, a supporto, approfondimento e ampliamento di quanto già previsto nel Piano d'azione per le pari opportunità, inclusione e diversità dell'USI per il quadriennio 2025-2028 (Piano d'azione), permette all'USI di rinforzare tutti i suoi interventi per il raggiungimento effettivo ed efficace degli obiettivi preposti.

Il Progetto comprende misure nei seguenti 4 ambiti d'intervento: (1) **Carriere** – misure e attività a **sostegno dei percorsi di carriera, professionali e di studio** resi potenzialmente difficili a causa di situazioni personali o di condizioni strutturali proprie del settore che ne favoriscono l'esclusione; (2) **Cifre** - Attività di **monitoraggio** con carattere sia esplorativo che di approfondimento rispetto ai temi di **pari opportunità, inclusione e diversità** al fine di conoscere ogni possibile struttura nascosta di discriminazione e disuguaglianza utile per l'orientamento delle attività; (3) **Conciliazione** – misure e attività a sostegno della conciliazione intesa come possibilità di accesso a **percorsi e modalità di lavoro e di studio flessibili** in un ambiente attento anche alle esigenze della sfera privata; (4) **Cultura** – misure e attività volte a diffondere una **cultura dell'inclusione, delle pari opportunità e di responsabilità etica**.

Le misure richieste nell'ambito di questo Progetto permettono, oltre a completare e approfondire quanto già previsto nel Piano d'azione, di introdurre nuovi di nuovi campi d'azione che, oltre a **favorire il riequilibrio di genere e supportare le carriere femminili** come asse prioritario, **ampliano il concetto di diversità** toccando delle dimensioni finora non o poco esplorate. Tale scelta permette di rafforzare l'equità a tutti i livelli all'interno della comunità universitaria e ancorarla strutturalmente come parte integrante del suo sviluppo futuro e sostenibile.

(En) Equal opportunity, inclusion and diversity at USI

*In its Planning 2025-2028, the Università della Svizzera italiana (USI) sets as one of its goals to build an **"USI più diversa"** in which working and studying conditions are more respectful of equal opportunities, non-discriminatory, inclusive, and in which diversity is valorized. To achieve this goal, three priority axes of intervention have been identified: a) **to improve gender balance in tenured professorial positions**; b) **to strengthen the offer of services aimed at facilitating the work or study and personal life balance**; c) **to increase a shared culture of ethic** within the University through the implementation and enhancement of the new Code of Ethics, to promote a respectful and inclusive environment. This Project, supporting, deepening, and expanding on what is already planned in USI's Equal Opportunity, Inclusion and Diversity Action Plan for the four-year period 2025-2028 (Action Plan), enables USI to reinforce all its interventions for the effective and efficient achievement of the goals set forth.*

*The Project includes measures in the following 4 areas of intervention: (1) **Careers** - measures and activities to **support career, professional and study paths** made potentially*

difficult due to personal situations or structural conditions specific to the sector that favor their exclusion; (2) **Figures - Monitoring** activities with both exploratory and in-depth analysis with respect to the issues of **equal opportunities, inclusion and diversity** in order to know any possible hidden structure of discrimination and inequality useful for the orientation of activities; (3) **Work/Study life balance** - measures and activities to **support work/study life balance** meaning as the possibility of access to flexible work and study paths and arrangements in an environment that is also attentive to the needs of the personal life; (4) **Culture** - measures and activities aimed at **spreading a culture of inclusion, equal opportunities and ethical responsibility**.

The measures of this Project allow, in addition to complementing and deepening what is already planned in the Action Plan, to introduce new fields of action that, in addition to **fostering gender rebalancing and supporting women's careers** as a priority axis, **broaden the concept of diversity** by touching on dimensions that have not or little been explored so far. This choice makes it possible to strengthen equity at all levels within the university community and structurally anchor it as an integral part of its future and sustainable development.

1.11 EPFL Action Plan 2025-28 – Advancing Respect, Equality, Accessibility, Diversity & Inclusion (READI)

Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, EPFL
Projektleitung: Prof. Dr. Gisou van der Goot

The institutional project submitted by EPFL builds on the significant progress made by EPFL through its Equality & Diversity Action Plans (2017-20 and 2021-24), which have considerably advanced the cultural change towards gender equality and diversity across the institution, including marked progress in the share of women among faculty recruitments and in management roles. EPFL has integrated the principles of equal opportunity, diversity, and respect into its institutional fabric and community life.

Building on this momentum, the new EPFL Action Plan for 2025-28, titled “Advancing Respect, Accessibility, Equality, Diversity & Inclusion” (EPFL READI), will be adopted by the new EPFL presidency in spring 2025.

Key initiatives integrated in this action plan that will be co-funded by the swissuniversities ‘équité’ program. EPFL will conduct an evaluation of the Psychosocial Risk Management, Prevention and Support System established in 2023. The evaluation aims to ensure the continual improvement of EPFL’s efforts to prevent and address psychosocial risks, discrimination and harassment. Second, the “EPFL Without Barriers” project will start in its implementation phase to make campus spaces, digital platforms, teaching and work environments more accessible for all people. Lastly, funding will be provided for pilot projects in schools aimed at promoting best practices and advancing equal opportunity, diversity and inclusion.

1.12 Roundtables für unterrepräsentierte und vulnerable Gruppen an der ETH Zürich (Involved@ETH)

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, ETH Zürich
Projektleitung: Dr. Raphaela Hettlage

Das Projekt „involved@ETH“ zielt darauf ab, unterrepräsentierte und vulnerable Gruppen an der ETH Zürich durch regelmässige Dialogveranstaltungen (Roundtables) zu unterstützen. Im Rahmen des Projekts sollen neue Austauschgefässe zu verschiedenen Diversitätsthemen entstehen und konkrete Massnahmen zur Verbesserung einer inklusiven Hochschulkultur geplant werden. Eine Versammlung von Botschafter:innen (Ambassadors) aus unterrepräsentierten und vulnerablen Gruppen organisiert gemeinsam mit der Projektleitung öffentliche Roundtables. Diese Veranstaltungen ermöglichen es den Teilnehmenden ihre Erfahrungen, Perspektiven und Bedürfnisse in einem respektvollen Umfeld zu teilen. Konkrete Projektideen und Anliegen, die aus diesem Austausch resultieren, werden einmal im Jahr von zu bestimmenden Delegierten an die zuständigen Schulleitungsmitglieder sowie die Departements vorstehenden-Konferenz herangetragen und mit ihnen diskutiert.

Ziel des Projekts ist es, Optionen für die gestalterische Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen an der Hochschulkultur zu identifizieren. Dafür werden Themen definiert, über die unterrepräsentierte Gruppen Sichtbarkeit gewinnen und sich im institutionellen Rahmen der ETH Zürich wiederfinden können und wahrgenommen werden. Die nachhaltige Förderung von Diversität und Inklusion geht damit einher.

Das Projekt bezieht sich auf die Diversity-Strategie der ETH Zürich und setzt konkrete Massnahmen zur Förderung einer inklusiven Hochschulkultur um.

1.13 Sensibilisierung, Kompetenzaufbau und Reflexion zu Chancengleichheit, Diversität und Inklusion (CDI) an der BFH (Kompetenzaufbau CDI BFH)

Berner Fachhochschule, BFH
Projektleitung: Lou Layritz

Mit der [BFH-Strategie 2023-2026](#), dem [Code of Conduct](#) (2022), dem [Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität](#) (2023) und der [Diversity-Strategie 2025-2028](#) verfügt die BFH über aktuelle Grundlagen zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion (CDI). Damit diese Grundlagen für einen kompetenten Umgang mit Diversity in der Praxis umgesetzt werden können, will die BFH als lernende Organisation den Kompetenzaufbau bei den Akteur*innen und bei Multiplikator*innen fördern und Reflexionsräume zur Verfügung stellen. Mit dem Projektantrag für die Handlungsebene Betrieb sollen insb. Massnahmen aus dem [Aktionsplan 2025-2028](#) mit Fokus Sensibilisierung, Reflexion und Kompetenzaufbau bei den Akteur*innen sowie Evaluationen in folgenden Bereichen umgesetzt werden: Nachteilsausgleich, Schutz persönlicher Integrität, inklusive Sprache, Unconscious-Bias-Bewusstsein bei Personalgewinnung und -entwicklung, Weiterbildungsangebote für Dozierende und Beratung für Forschende. Den Kompetenzaufbau bei den Akteur*innen und Multiplikator*innen erachtet die BFH als wichtige Voraussetzung, damit sowohl die Verankerung des Diversity-Managements in die Prozesse wie auch ein Kulturwandel gelingen kann. Die Umsetzung der Massnahmen wird durch die Fachstelle Chancengleichheit koordiniert, begleitet und evaluiert. Damit soll der Know-How-Transfer unter den Akteur*innen und eine Überführung erfolgreicher Massnahmen in bestehende Prozesse und Strukturen ermöglicht werden.

1.14 Promotion de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion au sein de la HES-SO (Inclusion HES-SO)

Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale, HES-SO
Projektleitung: Dr. Sabine Kradolfer

Dans le cadre de ce projet, la coordination des différentes actions sera centralisée dans les services EDI du Rectorat (Plateforme EDI et chargée de projet EDI pour le domaine IA). Ce choix s'appuie sur le constat d'une plus grande maturité organisationnelle de l'institution qui gagnerait maintenant à avancer de manière coordonnée sur différents dossiers EDI, tout en poursuivant le développement de dispositifs articulés entre toutes les entités de la HES-SO pour lutter contre les discriminations et pour renforcer sur le long terme les mécanismes d'inclusion au sein de la population étudiante ainsi que du personnel.

Trois sous-projets seront mis en œuvre :

1. Lutte contre la ségrégation horizontale et verticale afin d'augmenter la présence des femmes dans les métiers MINT ainsi qu'au sommet des hiérarchies académiques.
2. Unification des pratiques entre les hautes écoles pour garantir l'égalité de traitement, notamment sur les questions de handicap, de l'identité de genre ainsi que de l'orientation sexuelle, et du racisme.
3. Lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste, à travers des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et l'amélioration des dispositifs de prise en charge des cas.

1.15 Umsetzung 5 Teilprojekte im Rahmen des FHNW Aktionsplans Diversity 2025-2028 (Teilprojekte APD)

Fachhochschule Nordwestschweiz, FHNW

Projektleitung: Dr. Andrea Flora Bauer

Die FHNW bekennt sich in ihrer Strategie 2035 explizit zum Thema Diversität. Im Zuge dessen setzt sie sich bis 2035 folgende drei Diversityziele: 1. Vielfalt fördern und Zugänglichkeit verbessern – 2. Diversitykompetenz entwickeln und Awareness stärken – 3. Inklusiv kommunizieren und Visibilität von Diversity erhöhen. Um diese Ziele und damit effektive nachhaltige Veränderungen zu erreichen, dienen mehrjährige Aktionspläne mit klar definierten Subzielen, Massnahmen und Verantwortlichkeiten als Umsetzungs- und Steuerungsinstrumente. Ein Grossteil der im Aktionsplan Diversity 2025-2028 genannten Massnahmen wird mit eigenen Ressourcen umgesetzt. Um den Wandel hin zu einer inklusiven Kultur zu beschleunigen und zusätzliche Impulse durch Innovationen zu erhalten, möchte die FHNW 5 Teilprojekte mittels der PgB Gelder realisieren:

- **Teilprojekt A «Diversitätssensibles Talentmanagement»:** Um den Frauenanteil insbesondere an MINT-Hochschulen zu erhöhen, bedarf es einer Analyse zu Barrieren und Lösungen, wie Talente im untervertretenen Geschlecht identifiziert und entwickelt werden können, damit diese sich in Dozentinnen- und Führungsfunktionen entwickeln können.
- **Teilprojekt B «Inklusionsmonitoringtool entwickeln und umsetzen»:** Bestandsaufnahme zur Inklusion von Studierenden (School Belonging) und Evaluation von Massnahmen zur Förderung einer inklusiven Hochschule mittels eines Inklusionsmonitoringtools
- **Teilprojekt C «Supportaufbau E-Accessibility»:** Um Lehrmaterialien an den Hochschulen der FHNW weitgehend E-accessible zur Verfügung zu stellen und eine barrierefreie Lerninfrastruktur zu etablieren, werden Lehrende und Mitarbeitende der Services sensibilisiert und geschult sowie diesbezügliche Supportangebote aufgebaut.
- **Teilprojekt D: «Hochschulübergreifendes Modul zu Diversitykompetenzen und Community-Learning entwickeln und umsetzen»:** Zur Stärkung einer inklusiven Hochschulkultur und Gesellschaft werden Studierende und Mitarbeitende in einem

innovativen community learning approach in ihrer Diversitykompetenz geschult und sensibilisiert.

- **Teilprojekt E «Radio/Podcast Diversity: Differenzsensible Bildung der Zukunft»:** Ein partizipatives Radio/Podcastprojekt fördert diversitätsorientierte Bildung in Hochschule, Schule und Weiterbildung.

1.16 Realisierung ausgewählter Teilprojekte des Aktionsplans Diversity 2025-2028

HSLU

(Teilprojekte APD)

swissuniversities

Hochschule Luzern, HSLU

Projektleitung: Alexandra Richter

Die Hochschule Luzern bekennt sich in ihrer Strategie 2024 – 2027 explizit zum Transversalthema Diversität. Mit dem Umsetzungs- und Steuerungsinstrument «Aktionsplan Diversity 2025 – 2028» setzt sie sich Ziele in den vier Handlungsfeldern «Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen», «Diversität in Aus- und Weiterbildung», «Diversität in Forschung und Entwicklung» und «Kompetenzerweiterung der Akteur:innen zu Diversität» mit klar definierten Massnahmen, Indikatoren und Verantwortlichkeiten.

Viele der Wirkungsziele und Massnahmen des Aktionsplans Diversity werden mit eigenen Mitteln umgesetzt. Vornehmlich zur Beschleunigung der Organisations- und Kulturentwicklung möchte die Hochschule Luzern fünf Wirkungsziele erreichen:

- Institutionalisierung im Bereich Diversity vorantreiben
- Chancengerechtigkeit im Leadership Development implementieren
- Diversitätssensible und inklusive Lehr- und Lernkultur fördern
- DEI-Themen im Curriculum verankern
- Sensibilisierung für Diversity von Mitarbeitenden und Studierenden erhöhen und Diversity-Kompetenz stärken

1.17 Pari opportunità, diversità e inclusione nello sviluppo del personale e nelle carriere in SUPSI

(Carriere eque in SUPSI)

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana, SUPSI-DFA/ASP

Projektleitung: Vittoria Calabretta

L'impegno della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana nell'ambito delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione, deve tenere in conto dei cambiamenti culturali e sociali all'interno della società, che è in continua evoluzione, e all'interno della propria Istituzione adattando la propria strategia in relazione a questi mutamenti, al fine di garantire un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e rispettoso di tutte le differenze.

Attraverso questo progetto la SUPSI intende sviluppare ulteriori misure di qualità inclusive e attente alle diversità rivolte al personale in tutte le fasi del loro percorso (ciclo) professionale che riguardano in particolare le differenze legate all'identità di genere e all'orientamento sessuale (LGBTIQ+), all'età, all'abilità/disabilità e alla cultura ecc.. intervenendo in particolare nelle condizioni quadro, nei processi legati alle risorse umane e nella formazione e sensibilizzazione interna.

Le misure proposte nel presente programma contribuiscono alla diffusione di una cultura equa, inclusiva e che valorizza tutte le differenze in tutte le sue espressioni. Esse sono volte

ad uno sviluppo equo delle risorse umane e ad una leadership inclusiva e attenta alle diversità che, al contempo, favoriscono un maggior equilibrio di genere nelle varie funzioni e ruoli con un'attenzione particolare alle posizioni con responsabilità, in particolar modo accademiche, quali professorali e figure senior, in cui le donne sono ancora sottorappresentate.

1.18 Karriereprogramm für mehr Diversität in Forschung, Lehre und Führung (Karriereprogramm)

OST-Ostschweizer Fachhochschule
Projektleitung: Ursula Graf / Sara Juen

Ausschlussmechanismen, die auf unbewussten Vorurteilen und Stereotypen beruhen, halten auch an Hochschulen Frauen davon ab, Karriere zu machen und Führungspositionen einzunehmen («gläserne Decke»). Gemäss aktuellen Studien besteht ein Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Karrierechancen: Je diverser ein Unternehmen ist und je stärker Führungspersonen in die Verantwortung für Diversität im Unternehmen genommen werden, desto grösser die Chancen für Frauen, Karriere zu machen.

Das vorliegende Projekt hat zum Ziel, ein Karriereprogramm zu etablieren, um die Vielfalt im Mittelbau, in der Dozierendenschaft und in Führungspositionen an der OST zu fördern. Das Karriereprogramm bettet sich in die normativen und strategischen Zielsetzungen der Hochschule ein und unterstützt die OST darin, die quantitativen Ziele ihrer Roadmap (Mittelfristziele) zu Diversität und Chancengleichheit zu erreichen.

Das Projekt setzt auf verschiedenen Ebenen an. Auf strukturell-kultureller Ebene adressiert das Programm Führungspersonen in ihrer Schlüsselfunktion für eine vorurteilsfreie Personalgewinnung, chancengleiche Karrieren sowie für die Gestaltung einer diskriminierungsfreien Fach-, Team- und Gesprächskultur. Auf individueller Ebene ermöglicht das Projekt den Teilnehmerinnen, sich ein individuelles Programm zusammenzustellen, mit dem ihre Kompetenzen, ihr Knowhow und ihre Motivation für eine akademische und/oder Führungskarriere gestärkt und das Netzwerk des weiblichen Nachwuchses erweitert werden soll. Die Teilnehmerinnen haben weitgehende Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten, so dass die Angebote auf ihre persönlichen lebensphasenbezogenen Entwicklungs- und Laufbahnbedürfnisse angepasst werden können.

Insgesamt trägt das Programm dazu bei, die Strukturen, die Führungskultur und Mindsets der OST auf unterschiedliche Karrierebedürfnisse auszurichten sowie den weiblichen Nachwuchs in ihren Karriereambitionen zu unterstützen und somit mehr Diversität in Forschung, Lehre und Führung zu ermöglichen.

1.19 Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Inklusion an der ZHAW: Stärkung der Wirkung, Evidenzbasierung und strukturellen wie kulturellen Verankerung (Chancengerechtigkeit ZHAW)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, ZHAW
Projektleitung: Svenja Witzig

Das vorliegende Projekt wird von der Stabsstelle Diversity geleitet und stützt sich auf interne Kooperationen mit zentralen Einheiten wie Human Resources (HR), Ressort Bildung, Corporate Communications und ICT sowie mit verschiedenen Stellen der Departemente. Es umfasst drei Teilprojekte, welche unterschiedliche Schwerpunktthemen und

Wirkungsebenen/Zielgruppen berücksichtigen, an bestehende Bemühungen anknüpfen und vorhandene Lücken schliessen.

1. Gender Equality Management: Evaluation der eingeführten Massnahmen und Optimierung Monitoring Ziele und Massnahmen: Die Stagnation bei den weiblichen Führungskräften wird überwunden.

- Die eingeführten Massnahmen im Kontext Findungskommissionen werden auf ihre Anwendung und Wirkung evaluiert, bei Bedarf angepasst und verstetigt.
- Das Monitoring bezüglich Gender Equality und Findungskommissionen im Spezifischen wird optimiert, idealerweise durch Einführung eines Tools zur verbindlichen Dokumentation.

2. Datengenerierung zu DE&I Klima Ziele und Massnahmen: Die ZHAW entwickelt und institutionalisiert ein Instrument zur Erfassung des DE&I Klimas als Erkenntnisgrundlage für Handlungsfelder und evidenzbasierte Massnahmen

- Erarbeitung eines Grobkonzepts für die Durchführung eines Surveys inkl. der nachgelagerten Prozesse zur Auswertung und Massnahmendefinition. Bei Bewilligung durch die HSL, Feinkonzept und Pilotdurchführung.
- Je nach Erkenntnisse Erarbeitung von ZHAW-weiten und/oder departementsspezifischen Massnahmen und Prüfung der Institutionalisierung des Instruments.

3. Akzessibilität und Inklusion mit Fokus auf Kompetenzaufbau Lehrende, Vernetzung und Support Studierende sowie Barrierefreiheit von Web und Contentgenerierung Ziele und Massnahmen

- Die Lehrenden sind bzgl. inklusiver Lehre sensibilisiert und haben ihre Kompetenzen bzgl. barrierefreier Unterrichtsmaterialien erweitert. Es werden pragmatische Anleitungen erarbeitet und gesammelt und diese an Webinaren eingeführt.
- Die Vernetzung von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Krankheiten wird gefördert, der Peer Austausch gestärkt und dringlichste Supportangebote nach Möglichkeit erstellt.
- Die wichtigsten bekannten technischen Mängel der ZHAW Website bzgl. Barrierefreiheit werden behoben und parallel dazu auf Content Seite die 250 Redaktor:innen geschult. Eine Anleitung wird erstellt und der Zugang künftig für TYPO3 technisch an barrierefreie Kompetenzen geknüpft.

1.20 Personalentwicklung für eine inklusive, diskriminierungsarme Hochschulkultur (Approaching Inclusion)

Zürcher Hochschule der Künste, ZHdK
Projektleitung: Dr. Patricia Felber Rufer

Die ZHdK strebt eine dezentrale Entwicklung des Themas Chancengerechtigkeit innerhalb der Hochschule an. Mit einem vom Dossier Learning & Teaching und der Fachstelle Gleichstellung & Diversity erarbeiteten Massnahmenplan sollen die wichtigen Schritte für die Entwicklung einer Kultur, die vertrauensvolle Zusammenarbeit fördert, angelegt und unterstützt werden. Diese Massnahmen werden durch einen agilen Kulturprozess flankiert, den die Agile Strategie der ZHdK 2024ff avisiert. Diese sieht im Handlungsfeld Kultur ihre Priorität darin, Werte zu verankern und zu beleben, die Führungs- und Förderungskultur zu stärken und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern.

An die Agile Strategie der ZHdK 2024ff angelehnt, wird durch unser Projekt zunächst in einem Kodex die institutionelle Haltung formuliert und veröffentlicht, auf die sich alle Hochschulangehörigen berufen und beziehen können. Im Rahmen des Projektes werden wir dann Weiterbildungen in diesem Themenbereich für das Führungspersonal der Hochschule als Multiplikator:innen planen und anbieten, neu soll der Besuch von spezifischen Weiterbildungen verbindlich sein. Um eine dezentrale und spezifische Weiterentwicklung der unterschiedlichen Hochschulbereiche zu ermöglichen, werden überdies Weiterbildungen zu

Diversitythemen und Diskriminierungsschutz für alle ZHdK-Angehörigen angeboten, die auf die Bedürfnisse und Ansprüche der unterschiedlichen Bereiche zugeschnitten sind.

1.21 Diversität, Inklusion und Chancengleichheit: Bausteine einer zukunftsfähigen EHSM: Die Weiterentwicklung der EHSM in den Bereichen Diversität, Inklusion und Chancengleichheit (DIC) über Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau bei den Mitarbeitenden sowie Entwicklung und Sicherstellung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion in den Studiengängen der EHSM (EHSM lebt Vielfalt!)

swissuniversities

Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen, EHSM
Projektleitung: Matthias Grabherr

Die Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen EHSM ist ein akkreditiertes Fachhochschulinstitut und Teil der Bundesverwaltung. Als solches unterliegt sie in Fragen der Governance und damit auch der Diversität, Chancengleichheit und Inklusion den Rahmenbedingungen und Vorgaben der Bundesverwaltung. Diese fokussieren jedoch auf die Mitarbeitenden und nicht auf die Gesamtheit der Hochschulangehörigen und werden den Anforderungen eines Hochschulraums, der sich bewusst mit der ganzen Komplexität gesellschaftlicher Vielfalt auseinandersetzt, nicht in allen Belangen gerecht. Die EHSM will diese Lücke zwischen Verwaltungsvorgaben und Hochschulansprüchen schliessen, indem sie auf der Basis eines bestehenden Konzepts, das Haltungen und Massnahmen im Bereich der Diversität, Chancengleichheit und Inklusion definiert, ihre akademischen Programme weiterentwickelt und gleichzeitig das Bewusstsein und die Kompetenzen aller Hochschulangehörigen in diesen Bereichen stärkt. Mit den beantragten Mitteln soll insbesondere der Kompetenzbildungsprozess unterstützt werden, der aus Sicht der EHSM Voraussetzung, für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der akademischen Programme und Veränderungen in den Governance-Strukturen in Bezug auf Diversität, Chancengleichheit und Inklusion ist. Die Tatsache, dass die Bundesverwaltung zwar Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen macht, diese aber bisher wenig Beachtung finden, zeigt exemplarisch, dass das Bewusstsein für die Notwendigkeit und die Vorteile von Vielfalt entwickelt werden muss.

1.22 Chancengerechtigkeit an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) (Chancengerechtigkeit an der HfH)

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, HfH
Projektleitung: Chantal Deuss

Von den ursprünglich zehn geplanten Massnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion an der HfH, können aufgrund der vom Bundesrat vorgeschlagenen Sparmassnahmen in den Jahren 2025 und 2026 noch vier umgesetzt werden. Damit werden folgende Ziele verfolgt:

- die Festigung von inklusiven Hochschulstrukturen
- die Vorbereitung von Datengrundlagen zur Diversität und Gleichstellung
- die Erhöhung der Sichtbarkeit des bereits hohen Commitments der Mitarbeiter:innen und die
- Einbindung ihrer Expertise in konkrete Massnahmen.

Die Massnahmen umfassen: (1) „Fokus auf neurodivergente Menschen“, mit Veranstaltungen und Informationsmaterialien sollen das Bewusstsein und die Expertise im

Umgang mit Studierenden im Autismus-Spektrum gesteigert werden. Die nachhaltige Implementierung dieser Massnahme erfolgt durch die Sichtbarmachung der Expertise und die Bereitstellung von Informationen für Dozent:innen und Studierende der HfH und weiteren Hochschulen. (2) „Kommunikation und Umsetzung von Nachteilsausgleichen“, zur Diversifizierung von Nachteilsausgleichsmassnahmen für Studierende mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und der Orientierung aller Beteiligten zu deren Umsetzung. Langfristig sollen die gewonnenen Erfahrungen in interne Kommunikationsprozesse und Richtlinien integriert werden. (3) Mit dem „Diversity Klima und Monitoring“, soll eine Datenerhebung zu Diversität und Inklusion an der HfH vorbereitet werden. Ziel ist, durch die Integration von Fragen zu diesen Themen in bestehende Hochschulbefragungen ein kontinuierliches Monitoring aufzubauen und somit eine Datengrundlage zu gewinnen, um neue Massnahmen zu erarbeiten. (4) Die „Adaption der Empfehlungen der Arbeitsgruppe Bildung und Migration der Kammer PH“ verfolgt zwei Richtungen. Ersten sollen im Rahmen des Diversity Klima und Monitoring die Migrationserfahrungen von Hochschulangehörigen sowie blinde Flecken aufgezeigt werden und zweitens bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Forschungsprojekte auf ihren Bezug zum Thema Migration gescreent werden. Ziel ist es die Angebote der HfH entsprechend den Ergebnissen vielfältiger zu gestalten

1.23 Chancengerechtigkeit inhaltlich und strukturell implementieren (CISI)

Pädagogische Hochschule Zürich, PH Zürich
Projektleitung: Prof. Dr. Andrea Schweizer

Das vorliegende Projekt beabsichtigt, eine Koordinationsstelle mit einem Beschäftigungsgrad von 50% für die Themen Chancengerechtigkeit, Gender, Diversität und Inklusion an der PH Zürich zu schaffen, langfristig einzurichten und strukturell zu verankern. Dadurch sollen die genannten Themen innerhalb der Hochschule besser koordiniert, professionalisiert und massgeblich gestärkt werden. Die bestehende Diversity Policy soll überarbeitet, Ziele definiert und ein Massnahmen-/Aktionsplan erarbeitet sowie die Zielerreichung regelmässig überprüft werden. Anknüpfend an den Aktionsplan «Chancengleichheit» 2017-2020 der PH Zürich sollen mit einer intersektionalen Perspektive die drei Themenfelder 1) Förderung der Chancengerechtigkeit in der Personalgewinnung, Nachwuchsförderung und Laufbahnentwicklung, 2) Förderung der Chancengerechtigkeit beim Hochschul- und Berufszugang und Abbau von Berufsstereotypen sowie 3) Kompetenzerweiterung in den Themen Chancengerechtigkeit, Diversität, Gender und Inklusion bei Mitarbeitenden, Führungspersonen und Studierenden an der Hochschule verstärkt bearbeitet werden.

1.24 Vers une politique de renforcement de l'égalité des chances pour faciliter l'équilibre vie professionnelle et responsabilité du care (ACTE – Equilibre, Care, Travail, Egalité)

Haute école pédagogique Vaud, HEP Vaud
Projektleitung: Muriel Guyaz / Monique Henchoz

Considérant qu'il existe peu de dispositifs institutionnels prompts à faciliter activement et concrètement un équilibre entre vie professionnelle et les responsabilités du care, notre intention est de participer à la mise en œuvre de conditions d'emploi et d'études qui permettent de manière solidaire et harmonieuse cet équilibre. L'objectif est d'assurer à chacune et chacun de pouvoir bénéficier de conditions d'emploi ou d'études équitables qui valorisent les principes de bien-être, d'attention à l'autre et de la solidarité dans toutes les

phases de la vie active et estudiantine pour réduire les obstacles et les effets stressants des responsabilités du care.

Dans cette perspective, le projet intègre une prise de données auprès de l'ensemble de la communauté par le biais d'un questionnaire, afin d'identifier des thématiques dominantes en lien avec les responsabilités du care. À l'issue de l'analyse des données recueillies, des focus groups réuniront des personnes concernées représentatives de la diversité de la communauté qui s'empareront de ces thématiques pour les prioriser et formuler des pistes visant à optimiser l'existant ou à développer de nouvelles pistes d'action. Le but est d'élaborer un plan de mesures opérationnelles prioritaires qui devrait permettre d'atteindre enfin une réduction des effets d'une ségrégation horizontale et verticale des statuts et fonctions à la HEP et qui facilite le parcours de formation des personnes qui assument des responsabilités du care. L'ensemble s'inscrit dans une volonté de rendre accessibles des processus et procédures, en vigueur ou à créer, pour assurer un traitement équitable des personnes et de leur trajectoire de vie.

1.25 Diskriminierungssensible und barrierearme PHBern (DisBa PHBern)

Pädagogische Hochschule Bern, PHBern
Projektleitung: Stecy Kalumba

Das Projekt „Diskriminierungssensible und barrierearme PHBern“ zielt darauf ab, eine Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen und -anliegen für Studierende und Mitarbeitende an der Pädagogischen Hochschule Bern (PHBern) zu etablieren. Diese Anlaufstelle soll innerhalb der Projektlaufzeit fest in die Hochschulstruktur integriert werden. Ziel ist es, die Hochschule zu einer diskriminierungssensiblen und barrierefreien Institution weiterzuentwickeln. Dazu braucht es weiter die Einbettung der Beratung in die Gesamthochschule und weitere Sensibilisierungs- und Transformationsprozesse. So soll ein Beitrag zu einer inklusiven Hochschulkultur geleistet werden, in der Diskriminierung systematisch entgegengewirkt wird.

1.26 Konzept Diversity Monitoring PH NMS Bern

Pädagogische Hochschule Institut NMS Bern, PH NMS Bern
Projektleitung: Dr. Jonas Steiger

Das PH-Institut NMS Bern verfolgt mit seinem *Konzept Diversity und nachhaltige Entwicklung* das Ziel, Diskriminierung und Ungleichheit zu erkennen und ggf. entgegenzuwirken. Zudem wird Vielfalt als zu anerkennende und berücksichtigende Ressource betrachtet. Um Diversity in diesem Sinne zu fördern, wird ein umfassendes Diversity Management angestrebt, das den rechtlichen und bildungspolitischen Vorgaben entspricht. Zentral für die Umsetzung sind die Erfassung und Analyse diversitätsrelevanter Daten zu Mitarbeitenden, Bewerbenden und Studierenden. Seit 2023 erfasst das Institut zahlreiche Dimensionen der Diversität. Allerdings fehlt es bislang an konzeptuellen Grundlagen bzw. an der Definition von Daten- und Ergebnisverarbeitungsprozessen. Hier knüpft das Projektvorhaben an: Es zielt darauf ab, ein umfassendes Konzept für das Diversity Monitoring zu entwickeln, das Aspekte wie Datenerfassungs- und auswertungsmethoden, Datenschutz & Ethik, Aufgaben & Verantwortlichkeiten, Zielwerte sowie die Berichterstattung und Kommunikation beinhaltet. Eine partizipative Erarbeitung unter Einbeziehung aller relevanten Zielgruppen wird angestrebt, um die nachhaltige Integration des Diversity Monitorings in die Hochschulentwicklung sicherzustellen.

1.27 Chancengerechte Implementierung des Laufbahnmodells der PH Luzern – Personalförderung für diverse Lebensphasen (Laufbahnmodell PHLU)

Pädagogische Hochschule Luzern, PH Luzern
Projektleitung: Prof. Dr. Dorothee Brovelli

Eine chancengerechte Implementierung des neuen Laufbahnmodells der PH Luzern mit dem Abbau von strukturellen Hürden und restriktiven Zugänglichkeiten ist für die PH Luzern essenziell im Kontext einer betrieblich verankerten, diversitätssensiblen Laufbahnförderung. Vorausgehende Analysen verweisen auf insgesamt 14 Handlungsfelder, denen fünf Massnahmenpakete gegenübergestellt werden, die mittels des beantragten Projektes umgesetzt werden sollen. Im Speziellen adressieren diese den chancengerechten Zugang zu akademischen Laufbahnen und den entsprechenden Verbleib in diesen inkl. Weiterqualifikationsmöglichkeiten sowie die transparente Sichtbarkeit von Expertise, um Zugänge zu gewährleisten und letztendlich die chancengerechte Übernahme von Leitungspositionen oder Professuren zu ermöglichen. Dafür gilt es eine Koordinierungsstelle zu schaffen, die die Handlungsfelder umfänglich und in ihrer Interdependenz in den Blick nimmt und entsprechende Massnahmen koordiniert. Dies bedingt einen breiten Einbezug einer Vielzahl an verantwortlichen Stellen innerhalb der Hochschule, wodurch die Verwobenheit der Thematiken verdeutlicht wird. Wegweisend für das beantragte Projekt ist, dass die chancengerechte Laufbahnentwicklung nicht singulär, sondern über jegliche akademische Qualifizierungsstufen hinweg berücksichtigt wird.

1.28 Weiterentwicklung des Monitorings zur Chancengleichheit und Diversität an der PHSZ: Grundlagen für einen Aktionsplan auf Betriebsebene (Chancengerechtigkeit an der PHSZ)

Pädagogische Hochschule Schwyz, PHSZ
Projektleitung: Prof. Dr. Judith Arnold

Das Projekt zielt auf die Weiterentwicklung des seit 2017 institutionell implementierten Monitorings zur Chancengleichheit an der Pädagogischen Hochschule Schwyz (PHSZ) ab. Im Rahmen des Vorhabens wird ein drittes, erweitertes Monitoring durchgeführt, das den aktuellen Stand in den Bereichen Chancengerechtigkeit und Diversität an der PHSZ erfasst. Aufbauend auf den erhobenen Daten sollen bestehende Massnahmen analysiert, evaluiert und unter Berücksichtigung neuer strategischer Schwerpunkte weiterentwickelt werden. Die Ergebnisse des dritten Monitoringberichts bilden die Grundlage für einen institutionellen Aktionsplan zur Förderung von Gleichstellung und Diversität. Ein besonderer Fokus liegt auf der Stärkung der Sichtbarkeit von Diversitätsinitiativen entlang zentraler Kerndimensionen – darunter Behinderung, Gesundheitszustand, Alter, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung sowie soziale und ethnische Herkunft – mit dem Ziel, nachhaltige Chancengerechtigkeit an der PHSZ zu gewährleisten.

1.29 Laufbahnentwicklung (LBE) und Personalförderung des Hochschulpersonals unter besonderer Berücksichtigung der Chancengerechtigkeit (Diversity) (LBE und Diversity)

Pädagogische Hochschule Zug, PH Zug
Projektleitung: Prof. Dr. Esther Kamm

Die Dimension „Diversity“ im Sinne vielfältiger beruflicher Profile stellte im mehrjährigen Projekt „Laufbahnentwicklung (LBE)“ des Hochschulpersonals (2020-2023) eine wichtige Zielgrösse dar. Auf der Grundlage von Arbeiten der Kammer PH (2019) entwickelte die PH Zug unter Mitwirkung der Mitarbeitenden je spezifische Laufbahnmodelle für die vier Leistungsbereiche Ausbildung, Weiterbildung und Dienstleistungen sowie Forschung und Entwicklung. Die angepassten Referenzfunktionen für den Mittelbau und die Dozierenden sind in den revidierten gesetzlichen Bestimmungen der PH Zug verankert und um neue Funktionen ergänzt worden (vgl. Punkt 1 des Antrags).

Mit dem vorliegenden Projekt führt die PH Zug ihre Bestrebungen im Themenfeld LBE und Diversity (vgl. Strategieziel 5 „Hochschulstrukturen und Hochschulkultur“) weiter:

Auf Ebene der *Hochschulstrukturen* sollen die neuen Laufbahnmodelle und zugehörigen Personalförderungsinstrumente um eine *Personalentwicklungsstrategie unter Diversity-Gesichtspunkten* ergänzt werden, deren Basis *Personaldaten aus dem BfS-Reporting der Pädagogischen Hochschulen* darstellen. Gleichzeitig wird die Auflage aus der HFKG-Akkreditierung der PH Zug, das *Kennzahlenkonzept* zu aktualisieren und ein *Monitoring* (i. S. eines Management-Cockpits) einzuführen, *operativ* umgesetzt, und ebenfalls als Datenbasis genutzt.

Auf Ebene der *Hochschulkultur* spielt ein gemeinsames Führungsverständnis aller Leitungspersonen, sei es in Form eines Führungsleitbildes oder *führungsethischer Grundsätze* („Inclusive Leadership“, Diversitätssensibilität u.a.m.) eine entscheidende Rolle, um die neuen Laufbahnmodelle umzusetzen und die personalstrategischen Ziele konsequent zu verfolgen. Die Erarbeitung und institutionelle Implementierung solcher Grundsätze ist das zweite Ziel des vorliegenden Projekts.

1.30 Fachstelle für Hochschuldidaktik als Multiplikatorin von Bildungs- und sozialer Chancengerechtigkeit (Chancen durch Lehre)

Pädagogische Hochschule Thurgau, PHTG
Projektleitung: Prof. Dr. Christa Scherrer

Das übergeordnete Ziel des Projekts im Rahmen des *whole institution approach* der PHTG ist die nachhaltige Verankerung von Bildungsgerechtigkeit auf der Ebene der Leistungserbringung und der Kernprozesse der Institution. Dies soll durch eine innovative, inklusive und diversitätsbewusste Hochschullehre sowie durch gezielte Förderung der Dozierenden erreicht werden.

Bislang ist die Thematik primär auf der Gesamteinstitutionsebene durch die AG «Gleichstellung und Diversität» integriert. Auf Ebene der Kernprozesse in Studium und Lehre zeigt sich bislang wenig systemische Wirksamkeit. Gründe dafür liegen u.a. in den strukturellen Herausforderungen der bestehenden Matrixorganisation, die hohe Ansprüche an die Koordination und Entwicklung transversaler Themen wie Nachhaltigkeit (BNE), Digitale Transformation sowie Chancen- und Bildungsgerechtigkeit stellt. Zugleich besteht ein hoher institutioneller Entwicklungsbedarf, um der zunehmenden Diversität der Studierendenschaft gerecht zu werden. Mit dem Anspruch der Bildungsgerechtigkeit kommt die Erleichterung des kulturellen und sozialen Zugangs für heterogene Gruppen sowie der Abbau sprachlicher und kultureller Barrieren, die im Kontext des Schweizer Schulsystems besonders relevant sind (z.B. Jaeger, 2023). Im Sinne der Chancengerechtigkeit wird die Diversität des Lehrkörpers (verschiedene Nationalitäten, nicht-lineare Werdegänge und Kompetenzen usw.) als wertvolle Ressource erkannt, die es

gezielt zu fördern und in Aus- und Weiterbildung zu nutzen gilt. Mit den normativen Ansprüchen von Inklusion und der zunehmenden Diversität der Schülerschaft nehmen schliesslich die Anforderungen und Bedarfe im Schulfeld zu, woraus sich die Notwendigkeit ergibt, das Studienangebot dahingehend weiterzuentwickeln.

Um diese Herausforderungen systematisch anzugehen, soll mit diesem Projekt eine Fachstelle für Hochschuldidaktik mit einem entsprechenden Profil und Schwerpunkt aufgebaut werden. Dabei werden vier zentrale Ziele verfolgt:

1. Entwicklung einer Fachstelle «Hochschuldidaktik» mit dem Profilschwerpunkt Chancengerechtigkeit und Diversität,
2. Förderung der Hochschuldidaktik mit dem Anspruch der Bildungsgerechtigkeit und sozialen Nachhaltigkeit,
3. Integration der Fachstelle in das Qualitätsmanagement der Hochschule, und
4. die Stärkung der Personalentwicklung.

Die Fachstelle wird als Drehscheibe für die Entwicklung und Erprobung innovativer Lehrformate dienen, eine nachhaltige Organisationskultur unterstützen und damit das Thema Bildungsgerechtigkeit wirksam auf der Ebene der institutionellen Kernprozesse verankern.

1.31 Erweiterung des Mentorats um ein MentoratPLUS als Diversitätsmassnahme in der Ausbildung von Lehrpersonen der Kindergarten- und Primarschulstufe an der PHSH (MentoratPLUS)

Pädagogische Hochschule Schaffhausen, PHSH
Projektleitung: Katharina Scharl

An der PH Schaffhausen werden Studierende während der gesamten Ausbildung zur Lehrperson auf Kindergarten- und/oder Primarstufe von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Im Vordergrund des Mentorats steht bisher die Professionalisierung der Studierenden in der Berufspraxis. MentoratPLUS will diese Begleitung bei Bedarf ausweiten auf den gesamten Professionalisierungsprozess - also auf das akademische Studium. Damit reagiert die PH Schaffhausen gezielt auf spezifische Herausforderungen von Personengruppen, die bisher im Studium untervertreten sind, z.B. first generation students, männliche Studierende, mehrsprachige Studierende, Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen und Studierende mit atypischen Werdegängen. MentoratPLUS als niederschwelliges, frei wählbares Angebot von zusätzlichen Einzelberatungen und/oder thematischen Gruppenberatungen soll die genannten Zielgruppen dabei unterstützen, ihr Studium erfolgreich und selbstbewusst abzuschliessen. Damit soll gezielt die als Ressource verstandene Diversität unter den Studierenden an der PHSH sowie im Lehrberuf gefördert werden. Das Projekt MentoratPLUS dient der Sicherung der institutionellen Akkreditierung der PHSH (Auflage 3 zu Standard 2.5) und entspricht einem bereits bestehenden Aktionsplan der PHSH (Konzept „Nachhaltige Entwicklung & Diversity“, Dez 2023).

1.32 Promuovere la diversità - Chancen ermöglichen - viver l'inclusiun (Vielfalt und Chancen)

Pädagogische Hochschule Graubünden, PHGR
Projektleitung: Dr. Sog Yee Mok

Im Rahmen der Strategieperiode 2025–2028 der PH Graubünden wird das Thema Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit zentral verankert. Ziel ist es, einen

diversitätssensiblen Umgang an der Hochschule weiter zu stärken und bestehende Ansätze zu optimieren. Aufbauend auf bisherigen Initiativen und verschiedenen Programmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit werden die Leitlinien zur Diversität weiterentwickelt und durch konkrete Massnahmen gestärkt.

Die Projektarbeit orientiert sich am Modell der „4 Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe (2002), das verschiedene Dimensionen der Vielfalt systematisch berücksichtigt. Eine intersektionale Perspektive wird einbezogen, um potentielle Diskriminierungen zu identifizieren und zu minimieren. Die Ziele des Projekts sind die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Diversität und die Vielfalt als Bereicherung an der PH Graubünden zu nutzen.

Das Projekt setzt auf eine hohe Partizipation aller Hochschulgruppen und fördert die aktive Mitgestaltung des Prozesses. Durch Massnahmen wie die Erstellung eines Diversity-Konzepts, die Einrichtung eines Gremiums und die Durchführung interner wie öffentlicher Veranstaltungen wird ein nachhaltiger Wandel angestrebt. Langfristig soll ein diversitätssensibler Umgang als Teil der Kultur der PH Graubünden etabliert und in den Produkten der PH Graubünden ersichtlich werden.

1.33 Vielfalt Macht Wissen – Sicherheits- und Zugehörigkeitsräume für eine chancengerechtere PHSG (Vielfalt Macht Wissen)

Pädagogische Hochschule St. Gallen, PHSG
Projektleitung: Dr. Julia Ha

Vielfalt Macht Wissen – Sicherheits- und Zugehörigkeitsräume für eine chancengerechtere PHSG» stellt den Schutz der persönlichen Integrität ins Zentrum und leistet damit einen Beitrag für eine inklusive und diversitätssensible PHSG. Die **Vielfalt** der PHSG braucht eine Daten- und Erfahrungsgrundlage über deren intersektionale Vielfalten, die z.B. über Umfragen erfasst werden sollen. Um die persönliche Integrität aller Hochschulangehörigen zu bewahren, benötigt es Verantwortungs- und Fürsorgepflicht aller Beteiligten an einer Hochschule, nicht nur jener, die eine Führungsposition innehaben. Allerdings bedarf es besonderer machtkritischer Analysefähigkeiten von Personen mit einer Leitungsaufgabe, denn **Macht**strukturen und Hierarchien spielen im alltäglichen Zusammenarbeiten eine grosse Rolle. Die Fragen zu Macht- und Hierarchiestrukturen zeigen sich über Sicherheitsempfinden und Zugehörigkeitsdimensionen der Hochschulangehörigen. Dafür bedarf es einer inklusiven Führungskultur, um Anliegen zu jeglicher Form von Machtmissbrauch oder Verletzung der persönlichen Integrität zu thematisieren. Die Erkenntnisse aus der **Wissensebene** über Studien und aktuellen Forschungsprojekten helfen dabei, oben genannte Themenbereiche mit Daten und Fakten für die Massnahmen zu untermauern. So setzt sich das Projekt «Vielfalt Macht Wissen» mit den Angeboten rund um den Schutz der persönlichen Integrität für eine chancengerechtere Hochschule ein.

1.34 Diversitätssensible Laufbahnförderung und Inclusive Leadership an der EHB (Inclusive Leadership)

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung, EHB
Projektleitung: Fabienne Kriesi

Ziel des Projekts ist einerseits die Entwicklung und Umsetzung von diversitätssensiblen Laufbahnkonzepten für alle Personalkategorien an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB und andererseits die Entwicklung von Grundsätzen für Inclusive Leadership. Mit dieser Herangehensweise wird berücksichtigt, dass diversitätssensible Laufbahnkonzepte und inklusive Führung eng miteinander verknüpft sind, da beide Ansätze auf die Schaffung eines vielfältigeren und inklusiveren Arbeitsumfelds abzielen. Inclusive Leadership liefert die notwendigen Führungskompetenzen, um diversitätssensible Laufbahnkonzepte erfolgreich umzusetzen. Im Rahmen des Projekts werden die konzeptionellen Grundlagen erarbeitet und interne Fortbildungsmassnahmen entwickelt und durchgeführt.

swissuniversities